



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Fakultät für Psychologie
und Sportwissenschaft

**Gleichstellungsplan
der Abteilung Sportwissenschaft
2022-2024**

Stand: 22.02.2022

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.....	2
2.1	Bestandsaufnahme	2
2.2	Bestandsanalyse und Bilanz.....	5
3	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	7
3.1	Professorinnen.....	7
3.2	Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
3.3	Studentinnen	10
3.4	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	11
4	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen.....	11
4.1	Frauenanteile in Gremien.....	11
4.2	Etablierung von Gleichstellung als Führungsaufgabe	12
4.3	Gleichstellung in der Abteilungsentwicklung/-steuerung und Anreizsysteme	13
4.4	Digitalisierung	14
5	Flankierende Dimensionen	14
5.1	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	14
5.2	Gender in der Lehre.....	15
5.3	Gender in der Forschung	16
5.4	Qualitätsmanagement und Evaluation.....	17
5.5	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	17
6	Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung.....	17
7	Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	18
8	Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät.....	18
9	Anhang	18
9.1	Zielvorgaben und Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe	18
9.2	Gender in der Lehre: Auflistung Lehrveranstaltungen.....	22
9.3	Gender in der Forschung: Auflistung Publikationen	22

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, die Gleichstellungsordnung der Universität Bielefeld und den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld umzusetzen. Des Weiteren knüpft die Abteilung Sportwissenschaft mit diesem Gleichstellungsplan an den Qualitätsstandard der Universität Bielefeld zur Fortschreibung von Gleichstellungsplänen an.

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 versteht Gleichstellung grundsätzlich nicht nur bezogen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch im Hinblick auf andere Diversitätsmerkmale.

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 Studierenden fördern. Die jeweilige Arbeitsbereichsleitung trägt hierfür die Verantwortung und wird dabei von der Gleichstellungskommission der Abteilung beraten und unterstützt.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

2.1 Bestandsaufnahme

Für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans fand eine Bestandsabfrage der Beschäftigten mit Stichtag 30.06.2021 statt, deren Ergebnis Tab. 1 zusammenfasst. 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 01.07.2018).

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan wurde eine Änderung bei dem Bericht der Drittmittelstellen vorgenommen. So werden nun 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. 1LVS pro 25% Stellenanteil), mittlerweile zu den Haushaltsstellen bzw. bei höherem Lehrdeputat zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Tab. 1: Bestandsaufnahme der Abteilung Sportwissenschaft.

Stelle	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)***	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil (in %) am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	Anteil w			
W3 / C4	2	0	0,0%	0	-, da keine W3 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	/
W2 / C3	1	2	66,7%	0	-, da mindestens 50% und keine W2 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	66,7%
A14 a.Z.	0	1	100,0%	1	Wiederbesetzung mit einer Frau	100%
A13 a.Z.	0	0	0,0%			
W1 (Juniorprof.)	1	0	0,0%	0	1; Berufungsverfahren W1 „Bewegung, Leistung, Gesundheit“ abgeschlossen. Die Erstplatzierte wurde bereits ernannt.	50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rätin)	4	2	33,3%	0	-, es werden keine Stellen in diesem Zeitraum frei.	
E 13/14 unbefr. Vollzeit*	2	0	0,0%	0	-, es werden keine Stellen in diesem Zeitraum frei.	
E 13/14 unbefr. Teilzeit*	0	0				
E 13/14 befr. Vollzeit*	6	2	25,0%	7	4	50%
E 13/14 befr. Teilzeit*	4	3	42,9%	6	1	57,1%
LfbA Vollzeit	2	2	50,0%	4	-	50%
LfbA Teilzeit	1	1	50,0%	2	-	50%
E 13/14 Drittmittel ** Vollzeit	0	2	100,0%	2	1	50%
E 13/14 Drittmittel ** Teilzeit	1	0	0,0%	1	-	

Stelle	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)***	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil (in %) am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	Anteil w			
Professurvertretungen						
WHK (inkl. WHF)	8	11	57,9%			mindestens 50%
SHK	10	4	28,6%			mindestens 50%
Abschluss Studium	479	524	52,2%			mindestens 50%
Abschluss Promotion	7	4	36,4%			mindestens 50%
Abschluss Habilitation	0	1	100,0%			mindestens 50%

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

** Drittmittelstellen (d.h. ohne Lehrdeputat);

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

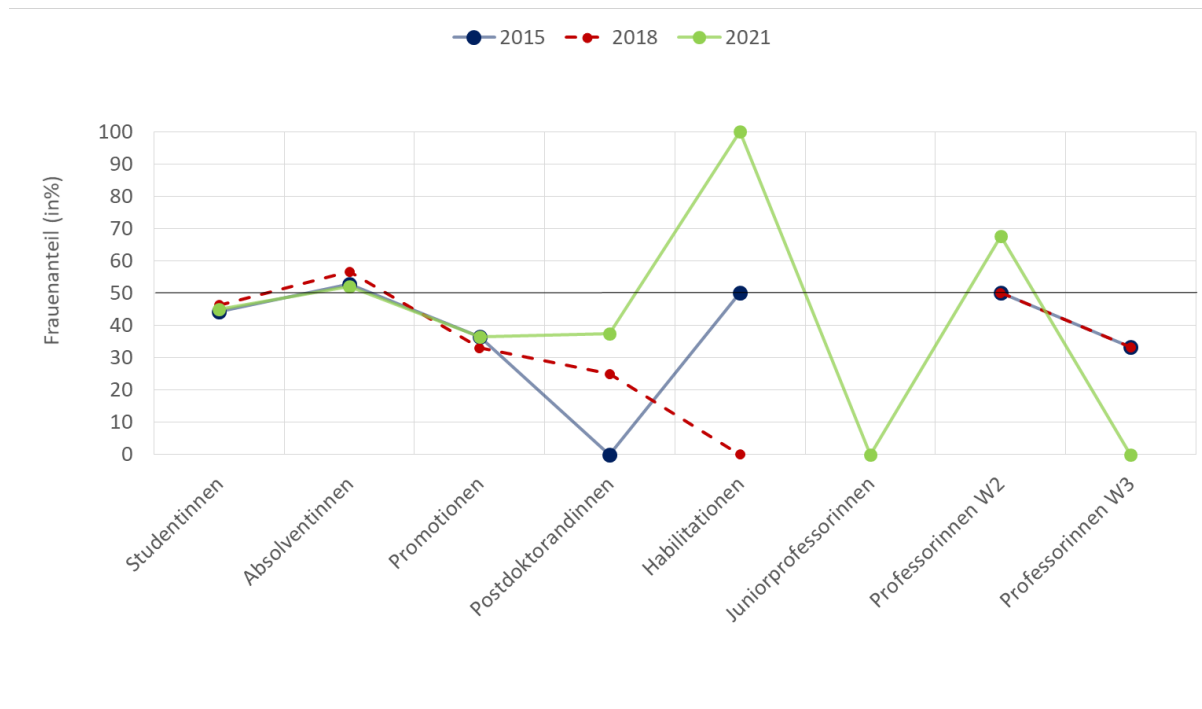


Abb. 1: Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen im Zeitverlauf.

2.2 Bestandsanalyse und Bilanz

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. Mit dem Ausscheiden der W3-Professorin am 30.09.2018 sank dieser Anteil von 33,3% auf 0%. Die freigewordene W3-Professur wurde nicht mehr als W3 ausgeschrieben, sondern als W1-Juniorprofessur. Der Professorinnenanteil unter den W3-Professuren wird voraussichtlich bis 2029 auf diesem Niveau bleiben, da die zwei W3-Professoren erst 2029 in den Ruhestand gehen. Hier strebt die Abteilung an, frühzeitig bei der Stellenausschreibung der beiden 2029 freiwerdenden W3-Professuren auf entsprechende Aspekte, die Frauen in Forschung und Lehre ansprechen, zu achten sowie geeignete weibliche Personen auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen.

Durch die Berufung einer W2-Professorin konnte die Abteilung den Anteil weiblicher Professorinnen im W2-Bereich auf 67% zu erhöhen. Dieser Anteil soll gehalten werden. Auf W1-Ebene hat die Abteilung nur eine Professur und der Frauenanteil liegt aktuell bei 0%. Allerdings wurde im März 2021 ein Berufungsverfahren für eine weitere W1-Juniorprofessur abgeschlossen, bei der zwei Frauen auf den Listenplätzen 1 und 2 sind. Hier setzt sich die Abteilung zum Ziel, eine dieser beiden Frauen zu gewinnen. Damit würde sich der Frauenanteil unter den W1-Juniorprofessuren auf 50% erhöhen.

Im Bereich des akademischen Mittelbaus muss festgestellt werden, dass Frauen auf verbeamteten (A13-A16) Dauerstellen in Vollzeit (33%) unterrepräsentiert sind. Da in den nächsten drei Jahren planmäßig keine Stellen freiwerden, sind hier vorerst keine Änderungen zu erwarten. Allerdings laufen im darauffolgenden Turnus drei dieser Ratsstellen aus, die aktuell von Männern besetzt werden. Hier soll bei der Neubesetzung auf Geschlechterparität geachtet

werden. Dies soll erreicht werden, indem mindestens eine der freiwerdenden unbefristeten Ratsstellen mit einer Frau besetzt wird. Bei den befristeten Beamtenstellen (100%) wird die eine vorhandene Stelle gerade von einer Frau besetzt, welche aber zum 30.09.2021 ausscheidet. Die Nachfolge soll auch mit einer Frau besetzt werden.

Auf den unbefristeten Vollzeitstellen im Angestelltenverhältnis (0%) sind Frauen aktuell stark unterrepräsentiert. Da in den nächsten drei Jahren keine der Stellen frei wird, sind hier keine Änderungen zu erwarten.

Auch auf den befristeten Vollzeitstellen (Haushalt) im Angestelltenverhältnis sind Frauen aktuell unterrepräsentiert (25%). Diese Unterrepräsentanz wird allerdings teilweise durch die Überrepräsentanz (100%) von Frauen auf befristeten Vollzeitstellen aus Drittmitteln kompensiert. Auf den befristeten Teilzeitstellen (Haushalt) zeigt sich eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung (Frauenanteil: 42,9%), welche aber durch einen Frauenanteil von 0% auf befristeten Drittmittelstellen etwas in Schiefe gezogen wird. Lediglich bei den LfbA-Stellen (Vollzeit und Teilzeit) zeigt sich mit einem Frauenanteil von 50% eine geschlechterparitätische Besetzung.

Da die Werte für Drittmittel- vs. 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 (Tab. 2). Auch hier zeigt sich das obige Bild. Die Frauenanteile liegen überall unter 50%, sind aber auf befristeten und Teilzeitstellen deutlich höher als bei den unbefristeten und Vollzeitstellen.

Tab. 2: Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Befristung und Stellenanteilen.

Stellenart	Frauenanteil (in %)
Befristete Stellen	44,0
Unbefristete Stellen	25,0
Teilzeitstellen	45,5
Vollzeitstellen	33,3

Im Hinblick auf die Hilfskraftstellen fällt auf, dass Frauen unter den WHKs etwas überrepräsentiert (57,9%), unter den SHKs dafür aber stark unterrepräsentiert sind (28,6%). Da in den letzten drei Jahren mehr Studentinnen als Studenten einen sportwissenschaftlichen Abschluss erworben haben (52,2%), besteht bei den SHKs Nachbesserungsbedarf.

Entsprechend der Geschlechterverteilung auf den befristeten Haushalts- und Drittmittelstellen, welche typischerweise als Qualifikationsstellen dienen, fällt der Frauenanteil unter den Promotionen mit 36,4% gering aus. Ein ähnliches Bild zeigt sich unter den Post-Docs (d.h. Promovierte auf befristeten Stellen; ohne Ratsstellen), bei denen der Frauenanteil aktuell bei 37,5% liegt. Dieser Anteil ist zwar im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich gestiegen, liegt aber immer noch unter der 50%-Marke. Allerdings wurde die einzige, in dem Zeitraum abgeschlossene Habilitation von einer Frau eingereicht.

Aktuell ergibt sich die Bestandsaufnahme im Bereich akademischer Mittelbau und Hilfskraftstellen über eine Aggregation der Werte aus den Arbeitsbereichen, die allerdings wenig sei-

tens der Abteilung gesteuert wird. Folglich werden Frauenunterrepräsentanzen in einigen Arbeitsbereichen teilweise durch Überrepräsentanzen in anderen Arbeitsbereichen ausgeglichen, teilweise aber auch nicht. Auch geschieht dies nicht planvoll und unterliegt erheblichen Schwankungen, wie bei der Entwicklung des Frauenanteils auf befristeten Mittelbaustellen und Hilfskraftstellen ersichtlich.

3 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

3.1 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.

Bei Ausschreibungen für die Professuren achtet die Abteilung darauf, sowohl über die Denomination der Stelle als auch durch die inhaltliche Ausgestaltung des Ausschreibungstextes gezielt Frauen anzusprechen. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät und möglichem Spielraum bei Stellenausschreibungen soll eine geschlechtersensible Reflexion bei der Stellendenomination erfolgen. 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 Betracht kommt. Im letzten Berichtszeitraum wurde in der Abteilung Sportwissenschaft bei den Stellenausschreibungen für zwei Professuren explizit darauf verwiesen, dass die Behandlung genderbezogener Fragen in Lehre und Forschung von Vorteil sei bzw. erwartet würde. Auf eine der beiden zu besetzenden Professuren, i.e. die W2-Professur, konnte eine Frau berufen werden. Bei der noch ausstehenden Besetzung der W1-Juniorprofessur stehen zwei Frauen auf den ersten beiden Listenplätzen. In diesem Verfahren waren zwei Fragen mit Genderaspekten ein zentraler Bestandteil des Gesprächs mit der Berufungskommission, welche auch in die Bewertung des Gesprächs mit einfließen. In der nächsten Periode 2022-24 sind keine Ausschreibungen für Professuren

geplant. Bei unvorhergesehen freiwerdenden Professuren wird das vorgenannte erfolgreiche Vorgehen wieder angewendet.

Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen. Allerdings ist für den kommenden Turnus 2022-24 keine Vertretungsprofessur geplant.

Die Abteilung setzt sich aber 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 die Einwerbung für den nächsten Turnus (2025-27) eher realistisch, da es sich um eine universitätsinterne Wanderprofessur handelt, die an verschiedenen Fakultäten angesiedelt ist.

3.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Vor dem Hintergrund dieses Bestands setzen sich die Abteilung bzw. die Arbeitsbereichsleitungen zum Ziel, bei den nächsten Stellenbesetzungen im Bereich befristete Teil- und Vollzeitstellen (Haushalts- und Drittmittel) 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.

Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen möchte die Abteilung als erste Maßnahme im Vorfeld der Ausschreibung eine Scoutingliste mit für die Stelle qualifizierten Frauen erstellen, die Ansprache der Frauen dokumentieren und die Gleichstellungskommission darüber informieren. Die jeweiligen Arbeitsbereichsleitungen tragen für den ordnungsgemäßen Ablauf der Stellenbesetzungsverfahren die Verantwortung. Bei SHK-Stellen setzt sich die Abteilung zum Ziel, bewusst Bachelor-Studentinnen in Seminaren auf mögliche Hilfskraftstellen aufmerksam zu machen und aktiv anzusprechen bzw. zu rekrutieren.

Grundsätzlich sind die Gleichstellungsbeauftragten bei den Stellenbesetzungsverfahren informiert und beteiligt. Die gezielte Gestaltung des Ausschreibungstextes, der Frauen in besonderem Maße ansprechen soll, ist allerdings noch ein Schwachpunkt hinsichtlich der Rekrutierung von Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind deshalb auch in diesen Prozess einzubeziehen. Auch die gezielte Suche nach geeigneten Frauen für ausgeschriebene Stellen und die konkrete Ermutigung, sich zu bewerben, finden noch nicht genügend statt. Dieses Defizit möchte die Abteilung, wie oben aufgezeigt, beheben.

Aufgrund der Datenlage bei den Promotionen werden sich die Arbeitsbereichsleitungen bemühen, auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Promovierenden zu achten. Die aktuelle Schieflage kann teilweise über die Rekrutierung für befristete Stellen im Angestelltenverhältnis korrigiert werden. Allerdings tangiert diese Maßnahme nicht externe Promotionen. Hier soll folglich verstärkt auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung geachtet werden. Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils unter allen Promovierenden sollen gezielt Masterstudentinnen mit Potenzial angesprochen und zu einer Promotion ermutigt werden. Weiterhin plant die Abteilung, gezielte Beratungs- und Informationsangebote für entsprechend interessierte Studentinnen in den verschiedenen schulischen und außerschulischen Master-Studiengängen anzubieten.

Darüber hinaus ist die Abteilung weiterhin bemüht, durch die Arbeitsbereichsleitungen Stipendien zur Förderung von Frauen einzuwerben. 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 Qualifizierungsstellen 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.

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. Als weitere Maßnahme wird die Abteilung einen Teil der Mittel, welche die Abteilung selbst aus dem Gleichstellungsanteil bei der Mittelverteilung erhält, an die gleichstellungs- bzw. frauenfördernden Arbeitsbereiche weitergeben. Damit sollen finanzielle Anreize geschaffen werden, 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.

Alle Mitglieder der Abteilung achten bei Stellenbesetzungsverfahren auf die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien und sorgen für eine gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen. Neben der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin bei sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren sollen des Weiteren Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, da sie 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 werden alle Stellenausschreibungen veröffentlicht.

Zur Überprüfung der Effektivität der Maßnahmen implementiert die Abteilung ein Monitoring. In diesem Zusammenhang werden einjährige Abfragen an die Arbeitsbereichsleitungen zum Anteil und Stand der Promotionen von Frauen durchgeführt. Mögliche Gründe für Verzögerungen oder mögliches Drop-Out sollen hier früh erkannt und ggf. gegengesteuert werden. Auch wird die Möglichkeit der Einrichtung eines Austauschforums mit externen Expertinnen diskutiert.

3.3 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 Behinderungen nach der Geburt ihres Kindes zu ermöglichen. Die Suche nach individuellen Lösungen für die betroffenen Studentinnen geschieht in der Regel durch die Kommunikation unter den Lehrenden der Abteilung, ggf. speziell mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission. 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. 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 überwiegend im Team gearbeitet, wobei die Zusammenstellung stets – und im letzten Berichtszeitraum 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.

Die Gleichstellungskommission hält eine Sprechstunde speziell für Studentinnen zur Information und Beratung über Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation ab. Ein weiterer Schwerpunkt der Sprechstunde besteht in der Studienberatung für Studentinnen. Um den Anteil an Promovendinnen zu erhöhen, findet ab sofort einmal jährlich eine Veranstaltung statt, zu der Studentinnen eingeladen werden, um sich über Promotionsmöglichkeiten zu informieren. Um möglichst alle Studentinnen zu erreichen, wird in spezifischen Lehrveranstaltungen für Masterstudentinnen über diese Veranstaltung informiert. In diesem Rahmen wird auch auf das zentrale Mentoring-Programm für promotionsinteressierte Studentinnen aufmerksam gemacht und zur Bewerbung motiviert.

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

Studentinnen, die ein Kind erwarten oder haben, werden in der Phase des Wiedereinstiegs in geeigneter Weise unterstützt, insbesondere durch Beratung bei der Suche nach Kinderbetreu-

ungsmöglichkeiten und bei der Aufstellung eines Studienplans. Ansprechpersonen in der Abteilung Sportwissenschaft finden die Studentinnen in den jeweiligen Studiengangsleitungen und akademischen Rät*innen sowie in der Studienberatung.

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.

3.4 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 Mitarbeiterinnen der drei Sekretariate in der Sportwissenschaft nehmen bereits an den regelmäßigen Austauschtreffen des Sekretariatsnetzwerk ‚Fair-Netz_Bielefeld!‘ teil.

4 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1 Frauenanteile in Gremien

Tab. 3 fasst die Frauenanteile in den Gremien zusammen, welche die Abteilung bildet oder in die sie Vertreter*innen aus der Sportwissenschaft entsendet. Die Abteilung hat folglich im Berichtszeitraum in nahezu allen Gremien eine geschlechtsparitätische Besetzung realisieren können. Diese Parität bezieht sich insbesondere auf den Frauenanteil im gesamten Gremium, der allerdings aus verschiedenen Statusgruppen bestückt wird. Folglich konnte die im letzten Gleichstellungsplan ausgewiesene Unterrepräsentanz von Frauen behoben werden.

Auf Ebene der Hochschullehrer*innen konnte im Berichtszeitraum der Frauenanteil erhöht werden, da eine weitere W2-Professorin ernannt wurde. Folglich kann sich die Gremienarbeit nun auf mehrere Personen verteilen. Die beiden Professorinnen erhoffen sich dahingehend weitere Entlastung durch die Besetzung der im Berichtszeitraum ausgeschriebenen W1-Juniorprofessur für „Bewegung, Leistung, Gesundheit“ mit einer Frau.

Im akademischen Mittelbau, aber auch in anderen Statusgruppen, konnten im vorherigen Berichtszeitraum für viele Ämter nur männliche Kollegen gefunden werden. Dieser Missstand wurde im Berichtszeitraum den Statusgruppen bewusst gemacht. Außerdem wurde eine Analyse von Gründen vorgenommen und die Möglichkeit von Anreizsystemen diskutiert, durch welche Möglichkeiten der Entlastung geschaffen werden könnten. An den gestiegenen Frauenanteilen ist ersichtlich, dass die durchgeführten Maßnahmen erfolgreich waren.

Tab. 3: Frauenanteile in Gremien der Abteilung Sportwissenschaft.

Gremium	Frauenanteil (in %)
Fakultätskonferenz (Anteil Sportwiss.)	Gesamt: 50% Hochschullehrer*innen: 50% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0%
Abteilungsausschuss	Gesamt: 62,5% Hochschullehrer*innen: 50% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0% Student*innen: 100%
Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (Anteil Sportwiss.)	Hochschullehrer*innen: 100%
Prüfungsausschuss	Gesamt: 66,6% Hochschullehrer*innen: 33,3% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% 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: 75%
Gleichstellungskommission	Gesamt: 75% Hochschullehrer*innen: 100% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0% Student*innen: 100%
Studienbeirat	Gesamt: 50% Hochschullehrer*innen: 100% Akademische Mitarbeiter*innen: 0% Student*innen: 50%

4.2 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 geschlechterparitatisch zu besetzen. Alle Leitungskräfte stehen in der Verantwortung, die Gleichstellungskommission über jegliche Stellenbesetzungsverfahren bereits zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung zu informieren.

Zudem bemüht sich die Abteilung, Gleichstellungsaspekte in der Führungskultur zu etablieren. Hierzu ist bspw. eine weitere Sensibilisierung der Notwendigkeit von Gleichstellung bei allen Abteilungsmitgliedern notwendig, die z.B. durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbil-

dungen erreicht werden kann. Die Verantwortung hierüber liegt insbesondere bei den Arbeitsbereichsleitungen, aber darüber hinaus auch bei weiteren Personen im Mittelbau, die z.B. Doktorand*innen oder auch 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.

4.3 Gleichstellung in der Abteilungsentwicklung/-steuerung und Anreizsysteme

Im vorliegenden Berichtszeitraum zeigt 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, bedarf es eines zusätzlichen Aufwands seitens der Arbeitsbereichsleitungen, aber auch der Gleichstellungskommission, welche diese Verfahren begleitet. Der Umfang der Lehrentlastung für Mitglieder der Gleichstellungskommission und damit einhergehende zu finanzierende Lehraufträge werden in der ersten Sitzung des Abteilungsausschuss im Sommersemester 2022 besprochen. Die Lehrentlastung soll kapazitätsneutral konzipiert und zeitnah implementiert werden.

Darüber hinaus wird die Abteilung im kommenden Zeitraum 2022-24 über mögliche Anreizsysteme auf Ebene der Arbeitsbereichsleitungen diskutieren. Da sich aktuell die Bestandsaufnahme im Bereich akademischer Mittelbau und Hilfskraftstellen über eine Aggregation der Werte aus den Arbeitsbereichen ergibt, wird überlegt, inwieweit die Geschlechterverteilung besser gesteuert werden kann. Aus Abteilungssicht erscheint hier ein planvolles Vorgehen sinnvoll, auch um die erheblichen Schwankungen im Zeitverlauf zu glätten. Folglich wird 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, wäre über eine kompaktere Kategorisie-

nung nachzudenken. In Anbetracht des Frauenanteils unter den Promovierenden und auf Qualifikationsstellen erschienen diese Kategorien zielführend. Diese strukturelle Anreizschaffung wird im nächsten Berichtszeitraum 2022-24 im Kontext der Neukonzeption der Verteilung des Sachmittelbudgets an die Arbeitsbereiche mit berücksichtigt und ggf. umgesetzt.

4.4 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 Initiative, Initiative Fairnetz_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 geschlechterdifferentielle Unterschiede 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.

5 Flankierende Dimensionen

5.1 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 beider 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 Ausgleiche 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 Kindererziehung 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. 4). 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.

5.2 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). Weitere Möglichkeiten der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre als Querschnittsaufgabe sollen aber über alle Arbeitsbereiche und Veranstaltungsformate hinweg erfasst und evaluiert werden. Im Zuge der Neustrukturierung der Studiengänge und Überarbeitung der Studiengangskonzepte verfolgt 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.

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). Weitere und neue Anregungen ergaben sich für die Abteilung durch die Einrichtung

der Gendergastprofessur im Sommersemester 2019; die Gastprofessorin hat Lehrveranstaltungen für Studierende und einen Workshop für Abteilungsmitglieder angeboten. Hierdurch konnten wichtige Hinweise zu einer verstärkten Implementation von genderbezogenen Themen in der Lehre gewonnen und in ein aktuelles Projekt zum Thema „Gender in der Lehre“ überführt werden.

So hat die Abteilung im Rahmen des Strategie-Etats erfolgreich das Projekt „Gender in der Lehre“ eingeworben. Das Projekt lief von Januar 2020 bis Juni 2021. Erste Ergebnisse des Projekts in Form von Handouts für die Lehre sind auf der Homepage veröffentlicht (<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/sportwissenschaft/studium-und-lehre/gender-in-der-lehre/>). Eine entsprechende Information für die Lehrenden wird noch erfolgen. Weitere Mittel aus dem Strategie-Etat konnten für die Fortführung des Projekts mit dem Schwerpunkt der Implementation von Genderthemen in den Lehrveranstaltungen der Abteilung eingeworben werden. Das Folgeprojekt läuft von Juli 2021 bis Juni 2023.

Bei der Evaluation der Lehre werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt. 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.

Darüber hinaus hat sich die Abteilung Sportwissenschaft an der Ringvorlesung „Gender Studies“ beteiligt und wird sich auch zukünftig daran beteiligen.

5.3 Gender in der Forschung

In der sportwissenschaftlichen Forschung werden Genderaspekte im Rahmen verschiedener Forschungsprojekte, Promotionsthemen und Publikationen thematisiert und untersucht. So war die Abteilung bei der erfolgreichen Einwerbung eines DFG-Graduiertenkollegs zum Thema „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“ beteiligt. Die Bewilligung für zunächst viereinhalb Jahre erfolgte im November 2020.

Überdies war im Zeitraum des bisherigen Gleichstellungsplanes ein weiteres Forschungsprojekt zur Geschlechterforschung in der Abteilung verortet. Das Vorhaben zum Thema „The relationship between board gender diversity and financial performance of Canadian sport organizations“ fand in Kooperation mit einer kanadischen Universität statt (Brock University).

Im August 2021 wurde ein weiteres Forschungsprojekt bewilligt, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über einen Zeitraum von drei Jahren finanziert wird (November 2021 bis Oktober 2024). Im Projekt wird die „Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Professorinnen in den Disziplinen Sportökonomie, Sportmanagement und Sportsoziologie“ in verschiedenen Bereichen (d.h. universitäre Lehre und Betreuung, wissenschaftliche Kongresse, Publikationen und Zitationen) untersucht.

Projektunabhängig forschen aktuell rund eine Handvoll Doktorand*innen und Post-Docs im Bereich Geschlechterforschung im Sport. Eine weitere Postdoktorandin mit Expertise in der Geschlechterforschung wird in 2021 in einem der Arbeitsbereiche eingestellt. Unterstützung

geschlechtsspezifischer Forschung und Lehre bei Nachwuchswissenschaftler*innen findet weiterhin in den Forschungskolloquien aller Arbeitsbereiche statt.

In Anhang 9.3 findet sich eine exemplarische Auflistung wissenschaftlicher Publikationen von Mitgliedern der Abteilung zu Genderthemen im letzten Berichtszeitraum. Die Abteilung setzt sich zum Ziel, im nächsten Berichtszeitraum weiterhin zu geschlechtsspezifische Themen zu forschen.

5.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

Konkrete Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Abteilung sind derzeit in Planung. So wurde eine Stelle für das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre geschaffen, die zeitnah besetzt wird. Die notwendigen Mittel werden von der Abteilung zur Verfügung gestellt. Hier ist 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 (s.o.). Außerdem wird hier 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 hat dazu geführt, dass Genderaspekte in bestimmten Veranstaltungen curricular verbindlich festgelegt wurden. Dies wird als Qualitätsmerkmal angesehen, das durch fortlaufende Evaluationsmaßnahmen sichergestellt und weiterentwickelt werden soll. Die Verantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Studiengangsleitungen. Darüber hinaus werden Genderaspekte in Veranstaltungen auch bei der Überarbeitung der Studiengangskonzepte berücksichtigt.

5.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Um den „Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ gerecht zu werden, können sich Betroffene an selbst gewählte Vertrauenspersonen der Abteilung wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung können bei Bedarf auch Kontakte zum zentralen Beratungsangebot der Universität Bielefeld herstellen, das professionell berät und unterstützt. Unter folgender E-Mail Adresse kann der Kontakt von Betroffenen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung zeitnah hergestellt werden:

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

6 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Insgesamt setzt sich die Abteilung zum Ziel, die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau und bei den SHKs abzubauen. Hierfür ist eine verstärkte und gezielte Ansprache sowie auch explizite Ermunterung von qualifizierten Frauen notwendig (Einführung von Scoutinglisten). Bei den SHK-Stellen soll eine gezielte Ansprache von Studentinnen erfolgen. Verantwortlich dafür sind die jeweiligen Arbeitsbereichsleitungen.

Der Frauenanteil in verschiedenen Gremien hat sich positiv entwickelt und liegt mit einer Ausnahme in allen Gremien bei mindestens 50% (Tab. 3). Diese Geschlechterverteilung soll auch nach der Berufung/Ernennung der*des Juniorprofessor*in für ‚Bewegung, Leistung, Gesundheit‘ erhalten bzw. in einem Gremium verbessert werden.

Im Hinblick auf Gender in Lehre und Forschung möchte die Abteilung den Genderaspekt weiterhin prominent in zahlreichen Lehrveranstaltungen thematisieren. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus dem Projekt „Gender in der Lehre“ in der Abteilung kommuniziert werden und Eingang in die Lehrveranstaltungen finden. In der Forschung möchte die Abteilung ihr Profil in der Geschlechterforschung durch die Durchführung der eingeworbenen Drittmittelprojekte (Beteiligung am DFG- Graduiertenkolleg, BMBF-Projekt) weiter vertiefen und sich um weitere Forschungsprojekte zu diesem Thema bewerben. Die vielfältigen Publikationstätigkeiten zum Thema Gender sollen fortgeführt werden.

7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

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. Bislang wurden von der Abteilung Sportwissenschaft keine finanziellen Ressourcen oder Entlastungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit bereitgestellt bzw. geschaffen. Die Abteilung beabsichtigt, dies zeitnah zu realisieren, um Gleichstellungsziele effektiver realisieren zu können.

8 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der erste Entwurf des Gleichstellungsplans ist in der Gleichstellungskommission der Abteilung Sportwissenschaft im Juni 2021 erarbeitet worden. Im Juli 2021 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.

9 Anhang

9.1 Zielvorgaben und Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe

Datentabelle des letzten Gleichstellungsplans zu Zielvorgaben mit einer Statusangabe

Da sich die Stellenstruktur teilweise verändert hat, ist eine eindeutige Zuordnung des Bestands zu den Stellenarten nicht immer möglich. Die Abteilung hat sich bemüht, die letzte Spalte bestmöglich auszufüllen.

Stelle	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben		Status (30.06.2021)
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil (in %) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
W3 / C4	2	1	33,0%	30.09.2018	0	0%	erfüllt (wurde keine W3 besetzt)
W2 / C3	1	1	50,0%	---	1 ehem. C4 als W2 ausgeschrieben	66,6%	erfüllt (W2 mit Frau besetzt)
Zusätzliche UNIPLus W3*							
Zusätzliche UNIPLus W2*							
A14 a.Z.	1	0	0%	31.05.2020	1	100%	erfüllt
A13 a.Z.							
W1 (Juniorprof.)					1 ehem. C4 als W1 ausgeschrieben	100%	nicht erfüllt (W1 mit Mann besetzt)
A13-A16 (Laufbahn akad. Rätin)	4	2	33,0%	---	---	---	
E 13/14 unbefr. Vollzeit ***	1		0,0%	---	---	---	
E 13/14 unbefr. Teilzeit							
E 13 befr. Vollzeit	3	1	25,0%	31.10.2018 31.03.2019 31.03.2019 30.09.2020	2	50,0%	25,0%; nicht erfüllt
E 13/14 befr. Teilzeit	1	1	50,0%	31.10.2020 31.05.2021	1	50,0%	42,9%; nicht erfüllt

Stelle	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben		Status (30.06.2021)
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil (in %) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
Lehrkraft für besondere Aufgaben Vollzeit	2	2	50,0%	23.08.2018 30.09.2019 14.06.2020 31.03.2021	2	50%	erfüllt
Lehrkraft für besondere Aufgaben Teilzeit	0	2	100,0%	30.09.2020 04.11.2021	1	50%	erfüllt
E 13/14 Drittmittel ** Vollzeit	4	1	20,0%	31.07.2018 14.10.2018 30.09.2019 31.12.2021 31.12.2021	3	60%	100%; erfüllt
E 13/14 Drittmittel ** Teilzeit	1		0,0%	31.10.2020	--	--	
Professurvertretungen					0		
WHK	10	9	47,0%			mindestens 50,0%	57,9%; erfüllt
SHK	6	5	45,0%			mindestens 50,0%	28,6%; nicht erfüllt
Abschluss Studium	385	394	52,4%			mindestens 50,0%	52,2%; erfüllt
Abschluss Promotion	4	2	33,0%			mindestens 50,0%	36,4%; nicht erfüllt
Abschluss Habilitation	1	0	0,0%			mindestens 50,0%	100%; erfüllt

Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
Einrichtung einer Gender-Gastprofessur (Empfehlung laut Beschluss des Senats und Senatsausschusses; Brief vom 24.02.16)	2016 Aufforderung laut Senatsbeschluss, dass sich die Abteilung aktiv mit der Einrichtung der Gendergastprofessur auseinandersetzen soll Schon 2012 hatte die Zentrale Gleichstellungskommission die Abteilung aufgefordert, eine Gendergastprofessur einzurichten	Wurde 2019 umgesetzt.
Gleichstellungsquote laut § 37a Hochschulgesetz in der Gruppe der Professuren	Vorschlag des Personaldezernats vom 15.01.16: 50%; zwei Verfahren beendet, ein Verfahren noch offen	Teilweise umgesetzt; 2 Frauen und 1 Mann ernannt.
Auflage, die freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen und dieses in den Zielvorgaben eindeutig einzufügen (laut Beschluss des Senats und Senatsausschusses; Brief vom 24.2.2016)	Die beiden freigewordenen Stellen wurden mittlerweile besetzt. Ein weiteres Berufungsverfahren für eine W1-Juniorprofessur wurde abgeschlossen.	Teilweise umgesetzt; 2 Frauen und 1 Mann ernannt.

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
- Soziologische und historische Fragen des Sports
- 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

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

- Aboagye, R. G., Okyere, J., Seidu, A. - A., Hagan, J. E., & Ahinkorah, B. O. (2021). Experience of Intimate Partner Violence among Women in Sexual Unions: Is Supportive Attitude of Women towards Intimate Partner Violence a Correlate? *Healthcare, 9*(5), 563.
- Ahinkorah, B. O., Amadu, I., Seidu, A. - A., Okyere, J., Duku, E., Hagan, J. E., Budu, E., Archer, A. G., & Yaya, S (2021). Prevalence and Factors Associated with the Triple Burden of Malnutrition among Mother-Child Pairs in Sub-Saharan Africa. *Nutrients, 13*(6), 2050.
- Ahinkorah, B. O., Hagan Junior, J. E., Ameyaw, E. K., Seidu, A. - A., Budu, E., Sambah, F., Yaya, S., et al. (2020). Socio-economic and demographic determinants of female genital mutilation in sub-Saharan Africa: analysis of data from demographic and health surveys. *Reproductive Health, 17*, 162.
- Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., Budu, E., Armah-Ansah, E. K., Adu, C., ... & Yaya, S. (2021). Empirical linkages between female genital mutilation and multiple sexual partnership: evidence from the 2018 Mali and 2013 Sierra Leone demographic and health surveys. *Journal of Biosocial Science* (in press).
- Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., Budu, E., Hormenu, T., Mintah, J. K., ... & Schack, T. (2019). Access to adolescent pregnancy prevention information and services in Ghana: A community-based case-control study. *Frontiers in Public Health, 7*, 382.
- Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., Hormenu, T., Otoo, J. E., Budu, E., & Schack, T. (2021). Linking female adolescents' knowledge, attitudes and use of contraceptives to adolescent pregnancy in Ghana: A baseline data for developing sexuality education programmes. *Healthcare, 9*, 272.
- Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., Mintah, J. K., Sambah, F., Schack, T., & Hormenu, T. (2019). Examining pregnancy related socio-cultural factors among adolescent girls in the Komenda-Edina-Eguafo-Abrem municipality in the central region of Ghana: A case-control study. *Frontiers in Public Health, 7*, 93.
- Ahinkorah, B. O., Hagan Jr., J. E., Seidu, A. - A., Sambah, F., Adoboi, F., Schack, T., & Budu, E. (2020). Female adolescents' reproductive health decision-making capacity and contraceptive use in sub-Saharan Africa: What does the future hold?. *PLOS ONE, 15*(7), e0235601.
- Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., Torgbenu, E., Budu, E., & Schack, T. (2020). Understanding the linkages between male circumcision and multiple sexual partnership among married Ghanaian men: Analysis of data from the 2014 Ghana Demographic and Health Survey. *SSM-Population Health, 11*, 100622.
- Ahinkorah, B. O., Okyere, J., Hagan, J.E., Seidu, A. - A., Aboagye, R. G., & Yaya, S. (2021). The missing link between legal age of sexual consent and age of marriage in sub-Saharan Africa: implications for sexual and reproductive health and rights. *BMC Reproductive Health, 18*, 128.
-

- Ahinkorah, B.O., Seidu, A. - A., Agbaglo, E., Adu, C., Budu, E., Hagan Jr., J. E., Schack, T., & Yaya, S. (2021). Determinants of antenatal care and skilled birth attendance services utilization among childbearing women in Guinea: Evidence from the 2018 Guinea Demographic and Health Survey data. *BMC Pregnancy Childbirth*, *21*, 2.
- Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Budu, E., Agbaglo, E., Adu, C., Dickson, K. S., Ameyaw, E. K., Hagan, J. E., & Schack, T. (2021). Which factors predict fertility intentions of married men and women? Results from the 2012 Niger Demographic and Health Survey. *PLOS ONE*, *16*(6), e0252281.
- Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Hagan, J. E., Archer, A. G., Budu, E., Adoboi, F., & Schack, T. (2021). Predictors of Pregnancy Termination among Young Women in Ghana: Empirical Evidence from the 2014 Demographic and Health Survey Data. *Healthcare*, *9*(6), 705.
- Amadu, I., Seidu, A. - A., Duku, E., Okyere, J., Hagan, J. E., Hormenu, T., & Ahinkorah, B. O. (2021). The Joint Effect of Maternal Marital Status and Type of Household Cooking Fuel on Child Nutritional Status in Sub-Saharan Africa: Analysis of Cross-Sectional Surveys on Children from 31 Countries. *Nutrients*, *13*(5), 1541.
- Bolarinwa, O. A., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Ameyaw, E. K., Saeed, B. Q., Hagan, J. E., & Nwagbara, U. I. (2021). Mapping Evidence of Impacts of COVID-19 Outbreak on Sexual and Reproductive Health: A Scoping Review. *Healthcare*, *9*(4), 436.
- Braksiek, M., Thormann, T. F., & Wicker, P. (2021). Intentions of environmentally-friendly behavior among sport club members: An empirical test of the theory of planned behavior across genders and sports. *Frontiers in Sports and Active Living*, *3*, 657183.
- Budu, E., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Hagan, J. E., Agbemavi, W., Frimpong, J. B., Adu, C., Dickson, K. S., & Yaya, S. (2021). Child marriage and sexual autonomy among women in sub-Saharan africa: Evidence from 31 demographic and health surveys. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*, 3754.
- Cunningham, G. B., Wicker, P., & Kutsko, K. (2021). Gendered racial stereotypes and coaching intercollegiate athletic teams: The representation of Black and Asian women coaches on U.S. women's and men's teams. *Sex Roles*, *84*, 574-583.
- Czyrnick-Leber, U. (2020). Körperliche Fremdheitserfahrungen in der Lehramtsausbildung am Beispiel Tanz- "Gegenderte" Fachkulturen in Bewegung. *Zeitschrift Ästhetische Bildung*, *12*(1).
- Das, P., Samad, N., Al Banna, H., Sodunke, T. E., Hagan, J. E., Ahinkorah, B. O., & Seidu, A. - A. (2021). Association between media exposure and family planning in Myanmar and Philippines: Evidence from nationally representative survey data. *Contraception and Reproductive Medicine*, *6*(1), 11.
- Sambah, F., Hagan, J. E., Mintah, J. K., Hormenu, T., Ahinkorah, B. O., Schack, T., & Seidu, A. - A. (2019). Determinants of HIV testing and counseling utilization among trainee nurses and midwives in Central Region of Ghana. *Clinical Research in Psychology*, *2*(1), 1-10.

- Samad, N., Das, P., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Frimpong, J.B., Okyere, J., Hagan, J.E., Nabi, M. H., & Hawlader, M. D. H (2021). Intimate partner violence and pregnancy termination in Armenia: Evidence from nationally-representative survey data. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11, 294-302.
- Simmons, S. S., Hagan, J. E., & Schack T. (2021). The Influence of Anthropometric Indices and Intermediary Determinants of Hypertension in Bangladesh. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5646.
- Simmons, S. S., Maiolo, V., Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Seidu, A. - A., & Schack, T. (2021). Assessing the determinants of the wish to die among the elderly population in Ghana. *Geriatrics*, 6, 32.
- Seidu, A. - A., Ahinkorah, B. O., Hagan, J. E., Ameyaw, E. K., Abodey, E., Odoi, A., Agbaglo, E., ... & Schack, T. (2020). Mass media exposure and women's household decisionmaking capacity in 30 sub-Saharan African countries: Analysis of demographic and health surveys. *Frontiers in Psychology*, 11, 2926.
- Seidu, A. - A., Hagan, J. E., Agbemavi, W., Ahinkorah, B. O., Nartey, E. B., Budu, E., ... & Schack, T. (2020). Not just numbers: Beyond counting caesarean deliveries to understanding their determinants in Ghana using a population based cross-sectional study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 20(1), 114.
- Wicker, P., Breuer, C., & Dallmeyer, S. (2021). The gender earnings gap among elite athletes in semi-professional sports. *Managing Sport and Leisure* (in press).
- Wicker, P., Feiler, S., & Breuer, C. (2021). Board gender diversity, critical masses, and organizational problems of non-profit sport clubs. *European Sport Management Quarterly* (in press).
- Wicker, P., & Kerwin, S. (2021). Women representation in the boardroom of Canadian sport governing bodies: Structural and financial characteristics of three organizational clusters. *Managing Sport and Leisure* (in press).
- Außerdem wurden Genderthemen in Sammelbänden publiziert:
- Menze-Sonneck, A., & Braksiek, M. (2019). Geschlechterdifferenzierungen im bilingualen Sportunterricht – eine vernachlässigte Perspektive. In J. Frohn, E. Gramespacher & J. Süßenbach (Hrsg.), *Stand und Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung* (S. 86-91). Hamburg: Czwalina.
- Menze-Sonneck, A. (2019). Mit Sport ins Abitur – Geschlechterverhältnisse im Sportunterricht der gymnasialen Oberstufe. In J. Frohn, E. Gramespacher, & J. Süßenbach (Hrsg.), *Stand und Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung* (S. 92-106). Hamburg: Czwalina.
-