

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FA- KULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Psychologie schließen folgende Zielvereinbarung:

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W₂/W₃-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Ziel 1: Steigerung der Attraktivität des Studiums für Männer

Über die gesamte Fakultät hinweg liegt der Anteil der Studentinnen bei 75%. Insofern sind die männlichen Studierenden deutlich unterrepräsentiert. Das gleiche Bild zeigt sich bereits in der Bewerbungsphase. Auch hier teilt sich Bewerbergruppe in 73% Bewerberinnen und 27 % Bewerber auf. Vermutlich sind die Zahlen auf zwei Faktoren zurück zu führen. Schüler haben im Schnitt ein schlechteres Abitur und bewerben sich daher von vorneherein weniger und Schüler finden das Fach weniger attraktiv als Schülerinnen.

Maßnahmen

Kernproblem bei der Zulassung zum Psychologiestudium ist das NC-Verfahren, da die Anzahl von Schülerinnen mit einer Abiturnote im Notenbereich 1 deutlich höher ist als die Anzahl männlicher Schüler mit einer entsprechenden Note. An dieser Stelle besteht leider keine Möglichkeit der Beeinflussung.

Im Grundsatz wird die Fakultät für Psychologie aber das Zulassungsverfahren ändern. Neben der Abiturnote wird ein zweites Kriterium eingefügt: Ein Psychologietest (vergleichbar mit dem Medizinerntest). Wir versprechen uns davon, dass interessierte Bewerberinnen und Bewerber über den Test zum Teil ihre Abiturnote kompensieren können. (Der Psychologietest befindet sich derzeit in der Pilotierung. Voraussichtlich kann mit einer Einführung im WS 22/23 oder WS 23/24 gerechnet werden.) Ob das veränderte Zulassungsverfahren auch zu einer Verschiebung der Geschlechterverteilung bei den Studierenden führt bleibt abzuwarten.

Gleichzeitig sollte die breite des Faches besser dargestellt werden, um so die Attraktivität für alle Bewerbergruppen zu erhöhen.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	151	103	68,2%	68,5%	70%

b) Abgeschlossene Promotionen

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (16/17/18)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	7,7	5	65,2%	70,5%	70%

Die Fakultät zielt aufgrund des 78 %igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden sowie bei den Promotionen.

Maßnahmen

Der Anteil an Promovierenden bezüglich des Geschlechts unterliegt kleineren Schwankungen, die sich relativ schnell auf die relativen Prozentzahlen auswirken. Im Grundsatz bewegen sich die Zahlen im Bereich der Zielzahlen. Unabhängig davon sollen zwei Maßnahmen verstärkt ergriffen werden. Exzellente weibliche Absolventinnen soll gezielter für Promotionsstellen angesprochen werden und es soll verstärkt hier eine Karriereberatung stattfinden. Weiter sollen vor allem im klinischen Bereich Absolventinnen auf Promotionsmöglichkeiten angesprochen werden. Hintergrund ist hier, dass Absolventinnen im klinischen Bereich oft unmittelbar eine psychotherapeutische Ausbildung beginnen wollen und ein Promotionsvorhaben deshalb nicht in Betracht ziehen, auch wenn durchaus Möglichkeiten für eine weiterbildungsbegleitende Promotion bestehen und auch im psychotherapeutischen Kontext wertvoll ist.

Ziel 3: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Köpfe	Juni 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	124	86	69,4%	-	-
Wiss. Personal unbefristet	17	9	52,9%	-	-
Wiss. Personal gesamt			67,4%	64,9%	70%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 78%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen auf eine Steigerung des Frauenanteils bei dem wissenschaftlichen Personal.

Maßnahmen

Neu zu besetzende Stellen im Bereich wiss. Personal unbefristet sollen bei gleicher Qualifikation gezielt weiblich besetzt werden. Unabhängig davon sind zuletzt zwei höherwertige Dauerstellen (TVL 13) im Bereich Technik und Verwaltung mit Bewerberinnen besetzt worden. Bzgl. der befristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich gelten die gleichen Maßnahmen wie bei den Promovierenden, da es sich hier im Wesentlichen um die identische Gruppe handelt. Darüber hinaus wird die Fakultät Forscherinnen, welche sich in der Post-Doc-Phase befinden, gezielter in ihrer Karriere beraten und unterstützen.

Ziel 4: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Juni 2021			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV ²
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	10	4	40%		
Professuren W2/C3	3	1	33%		
Gesamt ¹	13	5	38,5%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	13	5	38,5%	39,1%	55,4%

Maßnahmen

Aktuell sind 5 Professuren vakant oder befinden sich im Berufungsverfahren (1xW3, 2xW2 und 2xW1). Alle Verfahren sollten spätestens 2022 abgeschlossen sein.

Ziel der Fakultät ist es mindestens zwei der W3/W2-Professuren weiblich zu besetzen. Die Fakultät nutzt dazu bestehende Netzwerke zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.

Zudem wird die Fakultät sich um das neue frauenspezifische Open Field-Programm (Female Research Talent Attraction Program) bemühen.

¹ Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

² nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

Der Anteil an männlichen und weiblichen Juniorprofessor*innen liegt aktuell bei 33% männlich und 66% weiblich. Die beiden vakanten JP-Professuren sollen möglichst weiblich besetzt werden.

Ziel 5: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen. Durch den Aufwuchs von Professuren in den vergangenen Jahren hat sich die Arbeit im MTV-Bereich verdichtet. Die Fakultät hat die Sekretariatsarbeitsplätze tarifrechtlich überprüfen lassen. Fast alle Sekretariatsstellen wurden inzwischen in E8 eingruppiert.

Maßnahmen

Die Fakultät strebt eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Der Fakultät ist es gelungen für alle Sekretariatskräfte mindestens eine Einstufung auf E8 zu realisieren. Weiter wurde an Lehrstühlen mit erhöhtem administrativen Aufwand die Stellen aufgestockt oder um Stellen ergänzt, so dass es zu einer Entlastung der bisherigen Sekretariatskräfte kam.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

Ziel 6: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	8 (19)	3 (8)	27,3 (42,1)
Wiss. Personal	2 (10)	2 (7)	100 (70)
MTV	2 (6)	2 (5)	100 (83,3)
Studierende	3 (9)	2 (7)	66,6 (77,8)

Gesamt	15 (44)	9 (27)	60 (61,4)
---------------	---------	--------	-----------

Note: In Klammern Mitglieder des Fakultätsrates inklusive aller Vertreter und Vertreterinnen

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Eine überproportionale Belastung für ein bestimmtes Geschlecht in den Gremienarbeiten ist derzeit nicht erkennbar.

Ziel 7: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die Fakultät für Psychologie beabsichtigt die Gleichstellung in der Fakultät grundsätzlich neu zu gestalten. Dabei soll im ersten Schritt für die Fakultät eine spezifische „Gleichstellungsstrategie“ entwickelt werden. Dieses Konzept soll in einer Arbeitsgruppe gemeinschaftlich mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden. In diesem Konzept soll ein Rahmen geschaffen werden, in dem sich die Fakultät zukünftig entwickeln will und der auch definiert, welche Unterstützungsbedarfe die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte benötigen. Kern dieser Überlegungen ist ein Übergang von passiver Unterstützung zur aktiver Gestaltung der Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,

Leistungen der Hochschulleitung

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

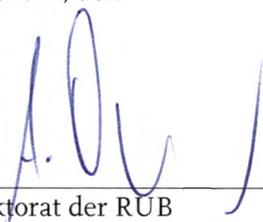
- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Psychologie einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



Rektorat der RUB



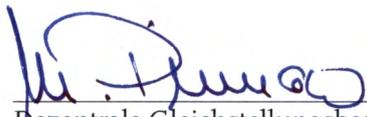
Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Friederike Bergstedt



Dekan der Fakultät

Prof. Dr. Nikolai Axmacher



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Marlies Pinnow

ANHANG: DATENGRUNDLAGE

Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat I, Abteilung I

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. – Studierendendaten
- 01.07. – Absolvent*innendaten
- 01.12. – Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. – Absolvent*innendaten

Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.