



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

■ Am Sportpark Müngersdorf 6 ■ 50933 Köln ■

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Nr.: 07/2024

Rektorat/Gleichstellungsbeauftragte
Köln, den 11.06.2024

INHALT

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS Köln) vom 04.06.2024 (Gleichstellungsplan)

Fortschreibung 2024 - 2028

Herausgeber: Der Rektor

**Gleichstellungsplan 2024-2028
vom 04.06.2024**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Präambel	2
Situationsanalyse	3
Zahlen und Fakten	3
Professorinnen und Hochschullehrerinnen	3
Frauen in Leitungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung	3
Personal in Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung.....	4
Studierende	5
Status quo bisheriger Aktivitäten	5
Strategische Ziele in den identifizierten Handlungsfeldern	7
Geschlechtergerechte Gestaltung von Governance und Hochschulsteuerung	7
Förderung individueller Karrierewege von Frauen	8
Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur	8
Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Antidiskriminierung	9
Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit	9
Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele	10
Geschlechtergerechte Gestaltung von Governance und Hochschulsteuerung	10
Förderung individueller Karrierewege von Frauen	10
Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur	11
Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Antidiskriminierung	11
Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit	11
Geltungsbereich, Fortschreibung und Laufzeit sowie Inkrafttreten	12
Anhang: Statistik zum Gleichstellungsplan	14
Professorinnen und Hochschullehrerinnen	15
Frauen in Leitungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung	17
Personal in Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung.....	21
Studierende	25

Präambel

Die Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS) bekennt sich zu den Grundsätzen der Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion. Als Universität mit besonderem Fokus auf den Leitthemen Leistung, Gesundheit, Gesellschaft und Bildung mit einem gemeinsamen Bezugspunkt „Sport und Bewegung“ (siehe u.a. Hochschulentwicklungsplan, Leitbild „Studium und Lehre“) strebt sie danach, eine offene und diskriminierungsfreie Umgebung zu schaffen, in der alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft gleiche Möglichkeiten und Unterstützung erfahren: Dies erfolgt unabhängig ihrer persönlichen Merkmale oder ihres Geschlechts. Dieser Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, diese Werte in die Praxis umzusetzen, in dem er konkrete Strategien, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung festlegt. Die DSHS zielt darauf ab, eine gerechtere Hochschulgemeinschaft zu schaffen, in der sich das volle Potenzial jedes*r Einzelnen entfalten kann. Die Sicherung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, des wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander und die Förderung von Frauen-Karrieren in Wissenschaft und Technik und Verwaltung sind wichtige Aspekte der Gleichstellungspolitik und Hochschulsteuerung. Gleichstellung versteht sich als Querschnittsthema, das von allen Angehörigen der DSHS mitgestaltet und gelebt wird.

Die gesetzlichen Regelungen zu Aufgaben, Rechten und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertretungen und der Gleichstellungskommission finden sich in den entsprechenden Gesetzesvorgaben des Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), des Hochschulgesetz NRW (HG) und der Grundordnung der DSHS. Die vom Senat gebildete Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und agiert auf der Grundlage ihrer Geschäftsordnung.

Situationsanalyse

Zahlen und Fakten

Professorinnen und Hochschullehrerinnen

Die DSHS konnte in den letzten zehn Jahren den Frauenanteil an den Hochschullehrenden insgesamt und auch an den Universitätsprofessor*innen bedeutsam steigern (siehe Abb. 1 - 4 im Anhang). So beträgt der Anteil der Frauen an den Hochschullehrenden im Jahr 2023 24,3 % (im Jahr 2013: 19,4%). Bei den Universitätsprofessuren fällt die Steigerung noch deutlicher aus. Der Frauenanteil an den W3-Professuren konnte von 7,7 % im Jahr 2013 auf 25 % im Jahr 2023 erhöht und damit mehr als verdreifacht werden, bei den W2-Professuren von 7,1 % auf 17,6 % mehr als verdoppelt. Damit wird bei den W3-Professuren erstmalig der bundesweite Frauenanteil erreicht (2021: 23,0 %; GWK 2023, S. 17)¹, bei den W2-Professuren liegt der Anteil aber noch unter dem bundesweiten Schnitt von 28,0 % (ebd., S. 17). Zudem ist 2023 keine der drei Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Es kann also weiterhin festgestellt werden, dass der Frauenanteil unter den Universitätsprofessuren an der DSHS Köln sich sehr positiv entwickelt hat, insgesamt und im Vergleich aber weiterhin als zu niedrig einzustufen ist. Berücksichtigt werden muss bei der Interpretation der Zahlen, dass aufgrund der geringen Anzahl an Professuren schon die Besetzung einer Professur durch eine Wissenschaftlerin eine relativ hohe prozentuale Steigerung des Frauenanteils hervorruft.

Frauen in Leitungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung

In den Leitungspositionen an der DSHS sind Frauen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Verwaltung deutlich unterrepräsentiert. Zwar bilden die Spitzen der akademischen Selbstverwaltung und der Verwaltung ein Mann (Rektor) und eine Frau (Kanzlerin) und auch das Rektorat ist 2023 mit einem Frauenanteil von 42,9 % erstmalig fast geschlechterparitätisch besetzt (vgl. Tab. 1 im Anhang), aber das kommende Rektorat weist zunächst nur noch einen Frauenanteil von 33,3 % auf.

Die Ebenen darunter werden deutlich von Männern dominiert. So sind nur 14,3 % der Institutsleitungen Wissenschaftlerinnen und nur 30 % der Abteilungen der wissenschaftlichen Institute werden von Wissenschaftlerinnen geleitet (vgl. Tab. 2 im Anhang). Im Bereich Technik und Verwaltung sind anteilig weniger Frauen in Führungspositionen: keines der vier Dezernate wird von einer Frau geführt und die Abteilungsleitungen sind zu 15,8 % mit Frauen besetzt (vgl. Tab. 3 im Anhang). Die beiden zentralen Betriebseinheiten an der DSHS werden aktuell von zwei Frauen geleitet. Positive Entwicklungen zeigen sich auch dahingehend, dass u.a. das

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2023). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK Heft 85. Bonn. Zugriff unter: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft-85-CHAGSammelmappe1.pdf>

Amt der Datenschutzbeauftragten und die Leitung des Justiziariats von Frauen besetzt sind, ebenso wie leitende Positionen in den Stabsstellen.

Erweitert man den Begriff der Leitungsposition auf verantwortliche Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung, so zeigt sich auch hier eine Unterrepräsentanz von Frauen. Unter den 24 Studiengangsleitungen befinden sich sechs Frauen, was einem Anteil von 25 % entspricht (vgl. Abb. 5 im Anhang). Als Lehrgebietsleitungen agieren sieben Frauen und 15 Männer und unter den 17 Rektoratsbeauftragten befinden sich fünf Frauen (vgl. Abb. 6 im Anhang).

In den Gremien der akademischen Selbstverwaltung zeigt sich ein etwas ausgeglicheneres Bild. Im Senat und den Universitätskommissionen „Lehre und Studium“, „Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs“, „Ressourcen“ und „Transfer und Digitalisierung“ waren 2023 ca. 38 % Frauen als Mitglieder. Dies ist gegenüber 2016 eine deutliche Steigerung. In 2016 betrug der Frauenanteil in den Universitätskommissionen zwar 33 %, im Senat allerdings nur 5,5 %. Auch in den meisten anderen Gremien konnte der Frauenanteil gesteigert werden, so dass in vielen Gremien mittlerweile zwischen 33 und 54 % Frauen aktiv sind. Lediglich die Prüfungsausschüsse stellen mit einem Frauenanteil von 19 % eine Ausnahme dar (vgl. Abb. 7 - 9 im Anhang)

Personal in Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung

Die DSHS zählte 2023 338 Beschäftigte in der Wissenschaft, von denen 46,2 % weiblich waren. 45,6% aller Mitarbeitenden waren in Teilzeit beschäftigt (davon 47,4 % weiblich; vgl. Abb. 10 im Anhang). Geschlechterunterschiede zeigen sich bei den wissenschaftlich Beschäftigten nur im Bereich der Beamten. Auffällig ist, dass bei den A15 und A14 Stellen Frauen nur ein Drittel ausmachen, während bei den A13 Stellen sowie bei den Tarifbeschäftigten kaum Geschlechterunterschiede zu erkennen sind (vgl. Abb. 11 und 12 im Anhang). Auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Geschlechter gleich vertreten (vgl. Abb. 13 im Anhang).

In Technik und Verwaltung stellt sich das Bild etwas anders dar: Insgesamt waren 2023 ähnlich viele Personen in diesem Bereich (insgesamt 326) wie in der Wissenschaft an der DSHS beschäftigt. Hier ist der Frauenanteil mit 55,2 % jedoch höher. 17,8 % der Beschäftigten waren in Teilzeit angestellt, von diesen waren 86,2 % weiblich (vgl. Abb. 14 im Anhang). Auffällig bei der Verteilung der Gehaltsgruppen ist, dass Frauen bei den A15/E15 Stellen nur einen Anteil von 25 % haben, bei den A bzw. E14-13 Stellen jedoch einen Anteil von etwa 60 % ausmachen. Auch die anderen Gehaltsstufen werden zum großen Teil entweder von Frauen oder Männern dominiert. Männer sind insbesondere bei den A/E12, 11, 7 und 5-2 vertreten, während die Stufen A/E10, 9, 8 und 6 zur Mehrzahl von Frauen besetzt sind. Die E6 hat mit 88,3 % den höchsten Frauenanteil (vgl. Abb. 15 - 18 im Anhang).

Studierende

In der Betrachtung der Studierenden-Gesamtstatistik zeigt sich, dass der Studentinnenanteil in 2023 bei 36,5 % liegt und damit gesunken ist. Die Zielgröße von 40 % wird weiterhin unterschritten. Im NRW-Vergleich liegt die DSHS Köln damit 12,4 % unter dem Landesdurchschnitt über alle Fächer hinweg und 1,7 % unter dem Landesdurchschnitt im Fach Sport (Gender-Report 2022, S. 15f²).

Deutliche Unterschiede gibt es beim Studentinnenanteil bezogen auf die Studiengänge. In den sportwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen wird lediglich ein Anteil von 28,3 % Frauen erreicht, während es in den sportwissenschaftlichen Masterstudiengängen insgesamt 45 % Frauen sind. In den Lehramtsstudiengängen ist der Unterschied zwischen den Qualifikationsstufen nicht ganz so groß: In den lehramtsbezogenen Bachelorstudiengängen beträgt der Frauenanteil 39,4 %, in den Masterstudiengängen sind es 44,9 % (vgl. Abb. 19 - 21 im Anhang). Es scheint also eher zu gelingen, einen höheren Anteil an Frauen als an Männern für Masterstudiengänge und damit für die höhere Qualifikation zu gewinnen.

Bei den Promotionsstudierenden beträgt der Frauenanteil im Jahr 2023 52%. Beim Blick auf die abgeschlossenen Promotionen zeigt sich ebenso ein Frauenanteil von 52% im Jahr 2023 (vgl. Abb. 22 und 23 im Anhang).

Status quo bisheriger Aktivitäten

Im Gleichstellungsplan 2021-2024 wurden Ziele und Maßnahmen in den Bereichen „Förderung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen“, „Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“, „Förderung des wertschätzenden Verhaltens und der Antidiskriminierung“ sowie der „Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit“ definiert.

Zur Förderung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen, hier zur Steigerung des Anteils an Professorinnen, wurden die Berufungsverfahren gemeinsam mit dem Prorektor für Planung, Ressourcen und Berufungen engmaschig begleitet und das aktive Recruitment konsequent verfolgt. Zur Unterstützung der weiblichen Post-docs wurde ein eigener Mailverteiler erstellt und erste Veranstaltungen zum Austausch initiiert. Zudem fand das erste zweiteilige Qualifikationsangebot für Frauen in Führungspositionen an der DSHS statt, das Frauen aus Wissenschaft sowie aus Technik und Verwaltung in einen gemeinsamen Diskurs zu Führungsthemen brachte. Ein fachlicher Austausch wurde auch durch den Aufbau des Sekretär*innen-Netzwerks initiiert. Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase hat sich das Mentoring-Programm an der DSHS etabliert und startete im Januar 2024 mit dem zwölften Durchgang. Auch die Vergabe des Reisestipendiums und das dazugehörige jährliche Netzwerktreffen hat sich als feste Größe der Nachwuchsförderung verstetigt. Um auch Studentinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, wurden die ersten Workshops gemeinsam

² Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019). Gender Report 2022. Zugriff unter https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/genderreport_2022_langfassung_f_web.pdf, Stand: 23.04.2024

mit dem Career-Service angeboten. Innerhalb des Karrieretags wird regelmäßig der „Job-Talk“ durchgeführt, um verschiedene Karrierewege von Frauen aufzuzeigen.

Zur Förderung von Familie, Beruf und Studium wurde das Familienservicebüro an der DSHS verankert. Die DSHS unterstützt finanziell anteilig Kinderbetreuungsplätze und organisiert ein entsprechendes Angebot sowie Ferienfreizeiten. Des Weiteren stellt sie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Familienaufgaben Fördergelder für Stipendien bereit (Familienstipendium) und bietet Coachings zu Vereinbarkeitsfragen an. Auch wird Beschäftigten der DSHS Köln das Home-Office und/oder situativ mobiles Arbeiten verstärkt ermöglicht. Das Beratungsangebot wurde durch die Ausbildung einer Pflotelotsin um einen wichtigen Baustein erweitert. Darüber hinaus ist die Hochschule Mitglied im Dual-Career-Netzwerk und unterstützt neue Beschäftigte und ihre Familien bestmöglich im Rahmen der vorhandenen Ressourcen.

Zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung hat die DSHS Köln die Ordnung zum „Wertschätzenden Verhalten zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung“ verabschiedet (AM 08/2019). Diese zielt darauf ab, eine „Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz“ zu schaffen. Zur Risiko- und Potentialanalyse wurden erste Workshops mit unterschiedlichen Zielgruppen an der DSHS durchgeführt und die Ergebnisse zusammengefasst. Diese fanden zum Teil im Rahmen der Summer School Diversität statt, die vom Prorektor für Kommunikation, Digitalisierung und Diversität initiiert wurde. Darüber hinaus wurden die Orange Days verstärkt inhaltlich ausgestaltet und es wurde mit Aktionen innerhalb der Hochschule ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt. Auch wurden erste Sensibilisierungsmaßnahmen im Kontext der Lehre durch gemeinsam Veranstaltungen mit der Hochschuldidaktik z.B. zum Thema „Diskriminierungsfreie Sprache in der sportwissenschaftlichen Lehre“ umgesetzt.

Die interne und externe Kommunikation der DSHS sensibilisiert für die Themenfelder der Gleichstellung und auch der Diversität. Ein gemeinsames Diversitätskonzept wurde in diesem Kontext erstellt. Hierzu werden vonseiten der Gleichstellung regelmäßig Veranstaltungen gemeinsam mit anderen Einheiten der Hochschule durchgeführt (Frauenversammlung, Frauenvernetzungstreffen, Girls Day, Welcome Day).

Aus der Situationsanalyse, Status-quo-Bericht und aktuellen gesamtgesellschaftlichen Diskussionen lassen sich die folgenden Stärken und Potentiale für die DSHS ableiten:

Stärken	Potentiale
<ul style="list-style-type: none">- Enge Begleitung der Berufungskommissionen- Erfolgreiches Mentoring-Programm- Hohe Fachexpertise innerhalb der DSHS- Umfangreiche Vernetzung intern und extern	<ul style="list-style-type: none">- Wenig Frauen auf Führungspositionen insgesamt- Kein explizites gemeinsames Führungsverständnis- Keine explizite Förderung für weibliche Post-docs- Unterrepräsentanz von Studentinnen

Chancen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none">- Finanzielle Unterstützung durch das Land NRW- Gemeinsame Erklärung der Hochschulen NRW zum Thema „Gender Pay Gap“- Selbstverpflichtungserklärung der Hochschulen in NRW zum Umgang mit Machtmissbrauch	<ul style="list-style-type: none">- Fehlende externe und interne Finanzierungsmöglichkeiten speziell für kleine Hochschulen für einen strukturellen Ausbau- Weiterhin bestehende „Gläserner Decke“ insbesondere aufgrund von außerorganisatorischen Ursachen gesamtgesellschaftlicher Art- Gesellschaftliche Strömungen in Richtung Antifeminismus

Die Situationsanalyse zeigt, dass die bereits im Gleichstellungsplan 2021-2024 formulierten Handlungsfelder verstetigt und ausgebaut werden sollten. Somit werden die folgenden Handlungsfelder für den Gleichstellungsplan 2024-2028 identifiziert:

- Governance und Hochschulsteuerung
- Karrierewege von Frauen
- Hochschul- und Wissenschaftskultur
- Öffentlichkeitsarbeit

Das Handlungsfeld „Hochschul- und Wissenschaftskultur“ umfasst sowohl das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als auch ein wertschätzendes und antidiskriminierendes Verhalten.

Strategische Ziele in den identifizierten Handlungsfeldern

Ausgehend von den aus der Situationsanalyse und den Zielen des Gleichstellungsplans 2021-2024 abgeleiteten Handlungsfeldern, ergeben sich die folgenden strategischen Ziele:

- Geschlechtergerechte Gestaltung von Governance und Hochschulsteuerung
- Förderung individueller Karrierewege von Frauen
- Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur
- Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Antidiskriminierung
- Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Diese werden im Folgenden mit entsprechenden Zielen unterlegt, bevor im darauffolgenden Teil konkrete Maßnahmen beschrieben werden.

Geschlechtergerechte Gestaltung von Governance³ und Hochschulsteuerung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in allen Bereichen der Gesellschaft relevant. Entsprechend ist es unerlässlich, auch im Bereich der Governance und Hochschulsteuerung

³ Deutsches Institut für Urbanistik (2024): Unter Governance wird das Regel- und Koordinationssystem des Staates, einer Gemeinde, einer Verwaltung oder einer anderen Organisation verstanden. In vielen Bereichen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wird der Begriff gebraucht. Durch das System der Governance werden in einem Staat, einer Gemeinde oder in

geschlechtergerechte Maßnahmen zu etablieren. Eine geschlechtergerechte Governance und Hochschulsteuerung trägt nicht nur zur Schaffung einer gerechteren Gesellschaft bei, sondern stärkt auch die Qualität und Effektivität von Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Nur indem sie sicherstellt, dass alle Stimmen gehört und berücksichtigt werden, kann die DSHS ihr volles Potenzial entfalten und innovative Lösungen für aktuelle Herausforderungen entwickeln. Die DSHS fokussiert die Umsetzung folgender steuerungsrelevanter Ziele:

- Integration und Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Themen in Führungsleitlinien, Leitbild, Hochschulentwicklungsplan und Personalentwicklung
- Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Perspektiven in allen Strategien, Prozessen und Entscheidungen
- Geschlechtergerechte Bezahlung
- Förderung einer sichtbaren strukturellen Verankerung und Verzahnung der Themen Gleichstellung und Diversität

Förderung individueller Karrierewege von Frauen

Die Förderung individueller Karrierewege von Frauen an Universitäten ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung und zur Schaffung einer innovativen akademischen Umgebung. Sie trägt nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter bei, sondern stärkt die Qualität und Exzellenz der Forschung und Lehre sowie in Technik und Verwaltung. Dafür gelten die folgenden Ziele:

- Steigerung der Anzahl der Professorinnen, insbesondere auf W2/W3-Professuren
- Unterstützung der Professorinnen und Frauen in Führungspositionen bei übermäßigen Belastungen (z.B. durch Gremienarbeit)
- Gezielte Personalentwicklung von Frauen in Technik und Verwaltung und langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen
- Stärkung der Position der Sekretär*innen
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovendinnen & Postdocs)
- Stärkung der individuellen Karriereplanung von Studentinnen
- Erhöhung des Studentinnenanteils in den verschiedenen konsekutiven Bachelor- und Master-Studiengängen

Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur

Die DSHS verpflichtet sich der Charta „Familie in der Hochschule“. Der weitere Ausbau der familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur an der DSHS ist von entscheidender Bedeutung, um die Chancengleichheit und das Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden fortlaufend zu fördern. Eine solche Kultur schafft nicht nur ein unterstützendes Umfeld für Familien, sondern trägt auch zur Schaffung einer vielfältigen Hochschulgemeinschaft bei.

Indem die DSHS die familienfreundliche Kultur fördert, trägt sie dazu bei, talentierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten. Ziele sind:

- Integration und Weiterentwicklung familienrelevanter Themen in Führungsleitlinien, im Leitbild, im Hochschulentwicklungsplan und in der Personalentwicklung
- Berücksichtigung vereinbarkeitsrelevanter Perspektiven in allen Strategien, Prozessen und Entscheidungen
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Antidiskriminierung

Die Förderung von wertschätzendem und antidiskriminierendem Verhalten schafft eine respektvolle Gemeinschaft. Die DSHS duldet keinerlei Formen von interpersonaler Gewalt⁴ und setzt sich für gegenseitige Achtung und Toleranz ein. Sie sieht es als ihre Pflicht an, ihre Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von Übergriffen in Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung zu schützen. Ziele dafür sind:

- Optimierung und Weiterentwicklung der Strukturen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Miteinanders und zur Umsetzung der Ordnung zum „Wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung“ (AM 08/2019).
- Unterstützung des aktiven und konstruktiven Dialogs und Austauschs

Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung und Diversität sind entscheidende Maßnahmen, um eine inklusive und gerechte Hochschulkultur zu schaffen, weiterzuentwickeln und zu fördern. Diese Aktivitäten tragen dazu bei, Bewusstsein zu schärfen, Barrieren abzubauen und eine Gemeinschaft zu schaffen, die die Vielfalt ihrer Mitglieder schätzt und fördert. Ziele dafür sind:

- gezielte Integration der Themen Gleichstellung und Diversität und in hochschulinterne und externe Kommunikation.
- Förderung und Weiterentwicklung vorhandener Formate zur Sensibilisierung und Vernetzung unterschiedlicher Zielgruppen

Gleichstellung versteht sich als Querschnittsaufgabe. Dazu ist eine umfassende Zusammenarbeit mit verschiedenen Partner*innen der DSHS notwendig. Hierzu gehören im Besonderen das gesamte Rektorat, die wissenschaftlichen Institute, die Personalabteilung (hier: u.a. die Personalentwicklung), die Hochschuldidaktik, der Familienservice, das Betriebliche und Studentische Gesundheitsmanagement sowie die Personalräte, aber auch der Career-Service, das Hochschulmarketing sowie der AstA. Neben der internen Vernetzung werden auch externe Kooperationen und Impulse ausgebaut.

⁴ Entsprechend der Einteilung der WHO (2002) werden unter dem Begriff „interpersonale Gewalt“ Formen psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt sowie Vernachlässigung gefasst. Es sind Gewalthandlungen, die zwischen zwei Personen stattfinden.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele

Geschlechtergerechte Gestaltung von Governance und Hochschulsteuerung

Um Fragen der Gleichstellung und auch der Diversität in den Hochschulstrukturen nachhaltig zu verankern, wird sich die Hochschulleitung diesen Themenbereichen vermehrt zuwenden. Dafür sind die folgenden Maßnahmen geplant:

- Erstellung von Führungsleitlinien unter besonderer Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte, hier besonders auch der Bereich der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie mit dem Fokus auf eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Hochschulkultur
- Verankerung des Themas Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im neu zu entwickelnden Hochschulentwicklungsplan (HEP), d.h. durchgängige Berücksichtigung in allen Themen des HEP
- Analyse und Reduktion des Gender Pay Gaps durch die Erstellung einer Leitlinie zur Förderung der Transparenz von Leistungsbezügen für Hochschullehrer*innen, das Nutzen des neuen Landesberichtswesens zum Gender Pay Gap zur geschlechterdifferenzierten Darstellung von Leistungsbezügen sowie Informationsangebote/Coachings für Wissenschaftlerinnen zum Thema Leistungsbezüge und die Sensibilisierung von Führungskräften
- strukturelle Verankerung des Themenbereichs Diversität

Förderung individueller Karrierewege von Frauen

Zur Förderung von Frauen gilt es, unterschiedliche Karrierewege zu identifizieren und Qualifizierungsangebote passgenau zu implementieren. Dabei wird an etablierte und neu entstandene Maßnahmen angeknüpft. Entsprechend werden zukünftig folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Weiterentwicklung der Berufungsverfahren zur Steigerung der Anzahl von Professorinnen
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Etablierung von Qualifizierungsangeboten für potentielle weibliche Nachwuchsführungskräfte
- Prüfung von Anforderungsprofilen und Tätigkeitsbeschreibungen der Sekretär*innen und der entsprechenden Eingruppierungen
- Weiterentwicklung des Sekretärinnen-Netzwerks durch interne Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote
- Weiterentwicklung des Mentoring-Programms TEAMWORKScience und Aufbau eines Programms/Angebots TEAMWORKProfessional für weibliche PostDocs
- Stärkung der Angebote für Studentinnen zur Unterstützung ihrer individuellen Karrierewege und zur Gewinnung für die Wissenschaft als TEAMWORKJob (z.B. Rhetorikkurse, Selbstbewusstes Auftreten, Bewerbungstraining, Mentoring-Angebote etc.)

- Erstellung eines Konzepts zur Gewinnung von Studentinnen (z.B. Organisation von Tutorien für den Eignungstest für potentielle Studentinnen, gezielte Öffentlichkeitsarbeit etc.)

Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur

Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist ein wichtiger Bestandteil zur Unterstützung der Beschäftigten an der DSHS Köln. Als weitere Maßnahmen sind geplant:

- Sensibilisierung von Führungskräften zu den Angeboten des Familienservice und Themen der Vereinbarkeit
- Erstellung einer Leitlinie zum Thema Sitzungsterminierung
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Schul- und Semesterferien
- Weiterentwicklung der vorhandenen Beratungsangebote und Ausbau der Kooperationen im Familienservicebüro (z.B. Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zu beurlaubten Mitarbeiter*innen)

Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Antidiskriminierung

Die DSHS Köln duldet keinerlei Formen von interpersonaler Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, die Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von Übergriffen zu schützen. Dazu werden die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Erstellung eines Schutzkonzepts unter besonderer Berücksichtigung des Themas Machtmissbrauch
- Weiterentwicklung bestehender Strukturen und Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Sensibilisierung von Führungskräften zu den Kontexten von Machtmissbrauch und Abhängigkeitsstrukturen
- Ausbau interner und externer Netzwerke
- Etablierung von Supervisionsangeboten und Schulungen für Beratungspersonen
- Angebote zur Sensibilisierung für das Themenfeld der interpersonalen Gewalt, insbesondere auch im Kontext der Lehre (geschlechtersensible Lehre in der Sportpraxis, Startsprung in die Lehre, u.a. hochschuldidaktische Veranstaltungen)

Sensibilisierung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die interne und externe Kommunikation der DSHS Köln sensibilisiert für die Themenfelder der Gleichstellung. Dabei gibt es auch Verknüpfungen zu anderen Diversitätsdimensionen, die an der DSHS ebenso Berücksichtigung finden. Dazu werden die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Weiterentwicklung der vorhandenen Veranstaltungsformate und regelmäßige Beteiligung bei Veranstaltungen der Hochschule zur Sichtbarmachung des Gleichstellungsthemas

- Erstellung gemeinsamer Kommunikationsmaßnahmen für die Themen Gleichstellung und Diversität

Geltungsbereich, Fortschreibung und Laufzeit sowie Inkrafttreten

Entsprechend § 5 Abs. 10 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan „ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“

Die Hochschulverwaltung übermittelt der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre die Statistik der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen. Dies setzt eine geschlechterspezifische Differenzierung der Daten voraus.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat in einem dreijährlichen Turnus über die Einhaltung des Gleichstellungsplans auf Basis der ihr zur Verfügung gestellten Daten und stellt Empfehlungen zur weiteren erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsplans vor. Hierüber, bzw. über deren Korrektur und Anpassung, beschließt der Senat.

Der Gleichstellungsplan zielt auf die Chancengleichheit aller Mitglieder der DSHS Köln im Sinne der §§ 2 und 3 LGG NRW. Der Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Vertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit der Dienststelle erarbeitet. Nach Verkündung in den Amtlichen Mitteilungen ist der Gleichstellungsplan vier Jahre gültig (vgl. § 5 LGG) für den akademischen Bereich (inklusive der Studierenden), den Bereich Technik und Verwaltung (inklusive der Stabsstelle Akademische Planung und Steuerung) sowie die Zentralen Betriebseinheiten (Zentralbibliothek, Informationstechnologie).

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von vier Jahren (vgl. LGG §5) nach Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der DSHS Köln. Er wird nach Ablauf der vier Jahre evaluiert und fortgeschrieben.

Die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des HG NRW oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule kann gegen diese Ordnung nur innerhalb eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung geltend gemacht werden, es sei denn

- a. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
- b. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet
- c. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
- d. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden. Die aufsichtsrechtlichen Befugnisse nach § 76 HG bleiben unberührt.

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der DSHS in Kraft. Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Deutschen Sporthochschule Köln vom 04. Juni 2024.

Köln, den 11. Juni 2024

Der Rektor der Deutschen Sporthochschule Köln
Univ.-Prof. Dr. Ansgar Thiel

Anhang: Statistik zum Gleichstellungsplan

- Abbildung 1: Frauenanteil bei den besetzten W3, W2, W1 und Apl. Professuren an der DSHS 2013-2023 in Prozent.
- Abbildung 2: Anzahl der besetzten W3 und W2 Professuren an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.
- Abbildung 3: Anzahl der besetzten W1 Professuren und Anzahl der Apl. Professuren an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.
- Abbildung 4: Anzahl Hochschullehrer*innen (ohne Privatdozierende) an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.
- Tabelle 1: Übersicht über die Hochschulleitung 2013-2023.
- Tabelle 2: Wissenschaft: Übersicht über Instituts- und Abteilungsleitungen 2013-2023.
- Tabelle 3: Technik und Verwaltung: Übersicht über Dezernats- und Abteilungsleitungen sowie Leitungen der zentralen Betriebseinheiten 2013-2023.
- Abbildung 5: Übersicht zu den Stellen der Studiengangsleitungen (SGL) und Studiengangskoordinator*innen (SGK) auf Basis der Anzahl der konsekutiven Studiengänge (BA und MA inkl. LA), (Stellvertretungen und Doppelleitungen wurden nicht berücksichtigt) 2023.
- Abbildung 6: Übersicht über sonstige Leitungsfunktionen an der Hochschule (Hinweis: Es gibt 12 Ämter für Rektoratsbeauftragte; zwei Ämter sind doppelt besetzt) 2023.
- Abbildung 7: Besetzung der Universitätskommissionen mit Personen 2016-2023 (Hinweis: Durch Veränderungen von Prorektoraten gab es unterschiedliche thematische Ausrichtungen und eine unterschiedliche Anzahl).
- Abbildung 8: Beteiligung von Hochschulangehörigen in weiteren Gremien 2013-2023.
- Abbildung 9: Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Personen 2016-2023 (Hinweis: In 2016 waren von den zehn weiblichen Personen fünf Studentinnen, in 2020 waren unter den 17 weiblichen Personen drei Studentinnen und in 2023 waren von den neuen weiblichen Personen drei Studentinnen).
- Abbildung 10: Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Wissenschaft, davon teilzeitbeschäftigt sowie befristet beschäftigt 2023.
- Abbildung 11: Beamte in der Wissenschaft 2016-2023 (ohne Professuren).
- Abbildung 12: Tarifbeschäftigte in der Wissenschaft 2016-2023.
- Abbildung 13: Hilfskräfte 2013-2023.
- Abbildung 14: Gesamtanzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, davon teilzeitbeschäftigt sowie befristet beschäftigt 2023.
- Abbildung 15: Beamte in Technik und Verwaltung 2016-2023 (ohne Hochschulleitung).
- Abbildung 16: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E13 – E15 in den Jahren 2016-2023.
- Abbildung 17: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E9 – E12 in den Jahren 2016-2023.
- Abbildung 18: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E2 – E8 in den Jahren 2016-2023.
- Abbildung 19: Entwicklung des Studentinnenanteils in den Studiengängen an der DSHS 2013-2023 in Prozent.
- Abbildung 20: Entwicklung der Studierendenanzahl in den sportwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen 2013-2023.
- Abbildung 21: Entwicklung der Studierendenanzahl in den sportwissenschaftlichen Masterstudiengängen (2013-2023).

Professorinnen und Hochschullehrerinnen

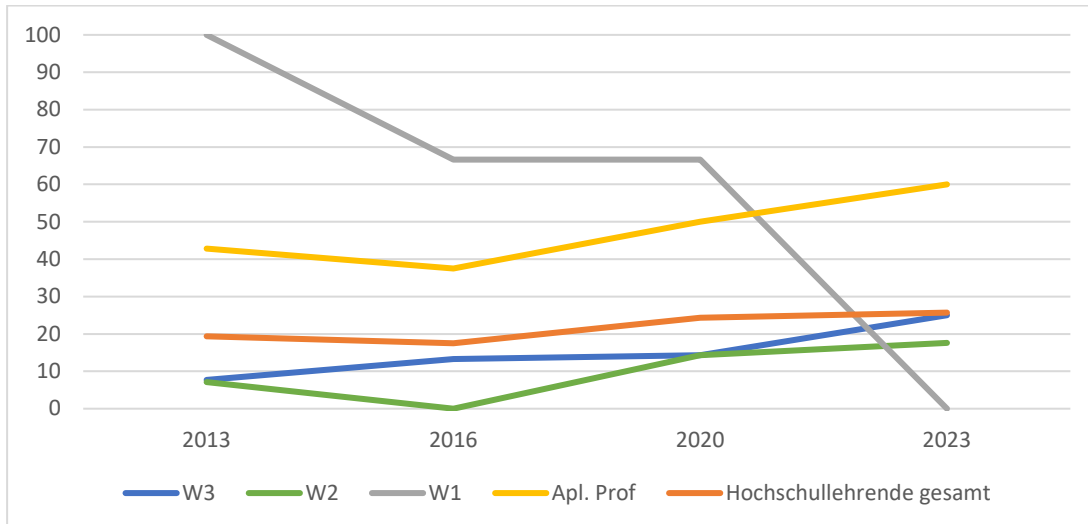


Abbildung 1: Frauenanteil bei den besetzten W3, W2, W1 und Apl. Professuren an der DSHS 2013-2023 in Prozent.

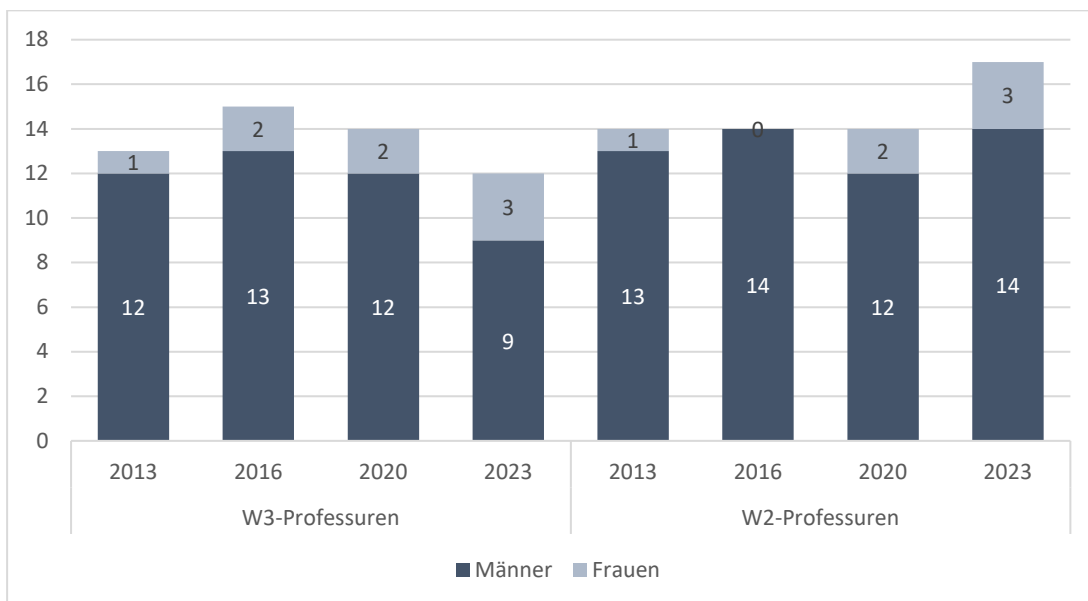


Abbildung 2: Anzahl der besetzten W3 und W2 Professuren an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.

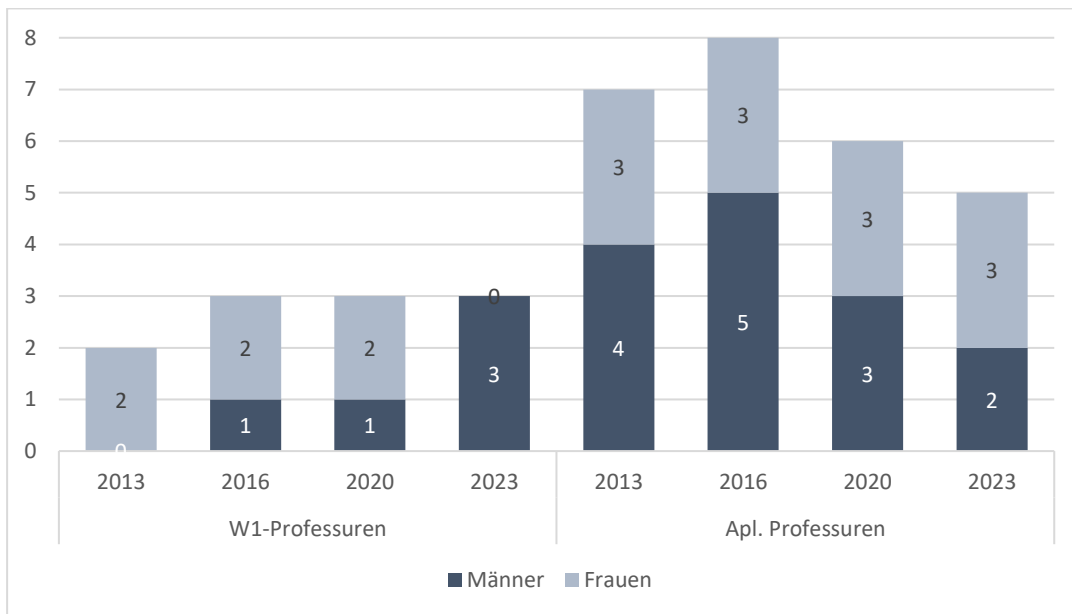


Abbildung 3: Anzahl der besetzten W1 Professuren und Anzahl der Apl. Professuren an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.

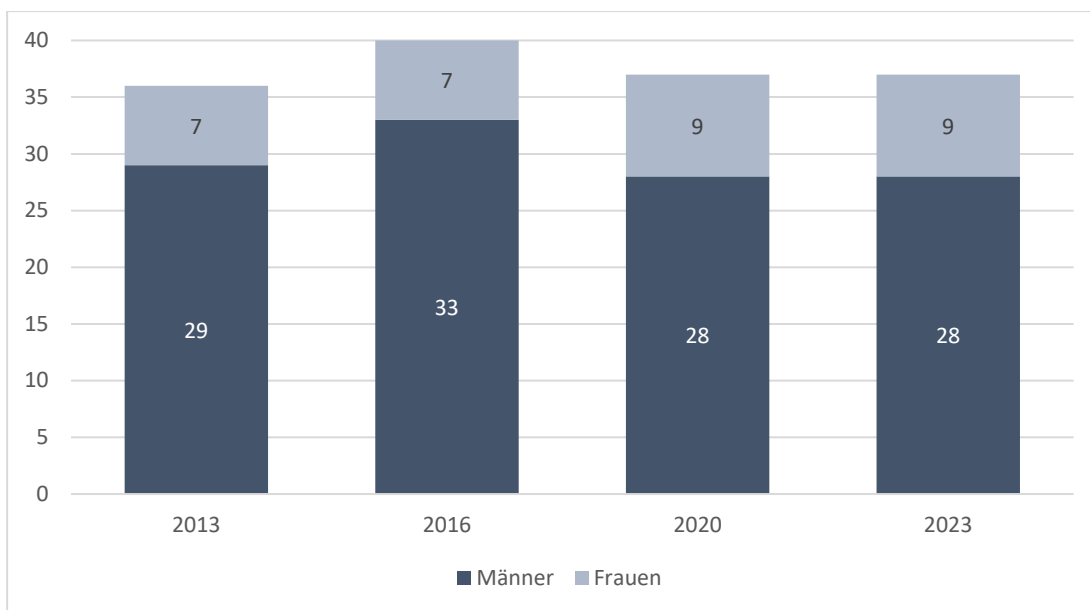


Abbildung 4: Anzahl Hochschullehrer*innen (ohne Privatdozierende) an der DSHS im Zeitverlauf 2013-2023.

Amtliche Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln Nr. 07/2024, Seite 17
 Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS
 Köln) vom 04.06.2024 (Gleichstellungsplan); Fortschreibung 2024 - 2028

Frauen in Leitungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung

Tabelle 1: Übersicht über die Hochschulleitung 2013-2023.

	2013		2016		2020		2023	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Rektor*in	1	0	1	0	1	0	1	0
Prorektor*innen	3	0	4	0	3	2	3	2
Kanzler*in	0	1	0	1	0	1	0	1

Tabelle 2: Wissenschaft: Übersicht über Instituts- und Abteilungsleitungen 2013-2023.

	2013		2016		2020		2023	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Institutsleitung	19	2	17	4	17	2	18	3
Abteilungsleitung*	k. A.		k. A.		k. A.		14	6

**Hinweis: 10 Institute sind in mehrere Abteilungen unterteilt. Die Institute ohne Abteilungen werden in dieser Zeile nicht mitberechnet.*

Tabelle 3: Technik und Verwaltung: Übersicht über Dezernats- und Abteilungsleitungen sowie Leitungen der zentralen Betriebseinheiten 2013-2023.

	2013		2016		2020		2023	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Dezernatsleitung			4	0	4	0	4	0
Abteilungsleitung (gesamt)			11	2	13	3	26	12
Abteilungsleitung Dezernate							16	4
ZeIT							4	0
Stabsstelle Kanzlerin							2	0
Stabsstelle Rektor							4	8
Leitung zentrale Betriebseinheit	1	2	1	2	1	2	0	2

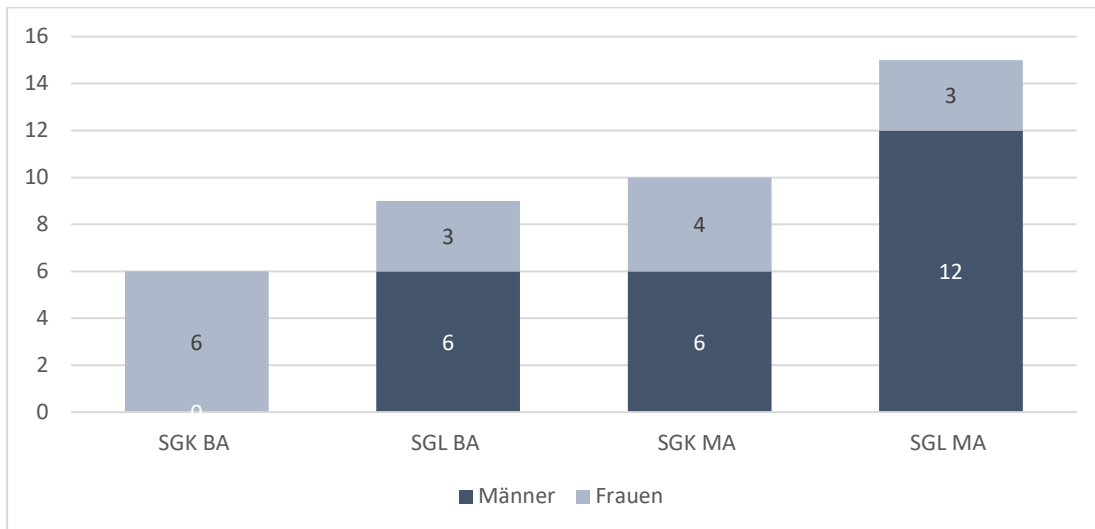


Abbildung 5: Übersicht zu den Stellen der Studiengangsleitungen (SGL) und Studiengangskoordinator*innen (SGK) auf Basis der Anzahl der konsekutiven Studiengänge (BA und MA inkl. LA), (Stellvertretungen und Doppelleitungen wurden nicht berücksichtigt) 2023.

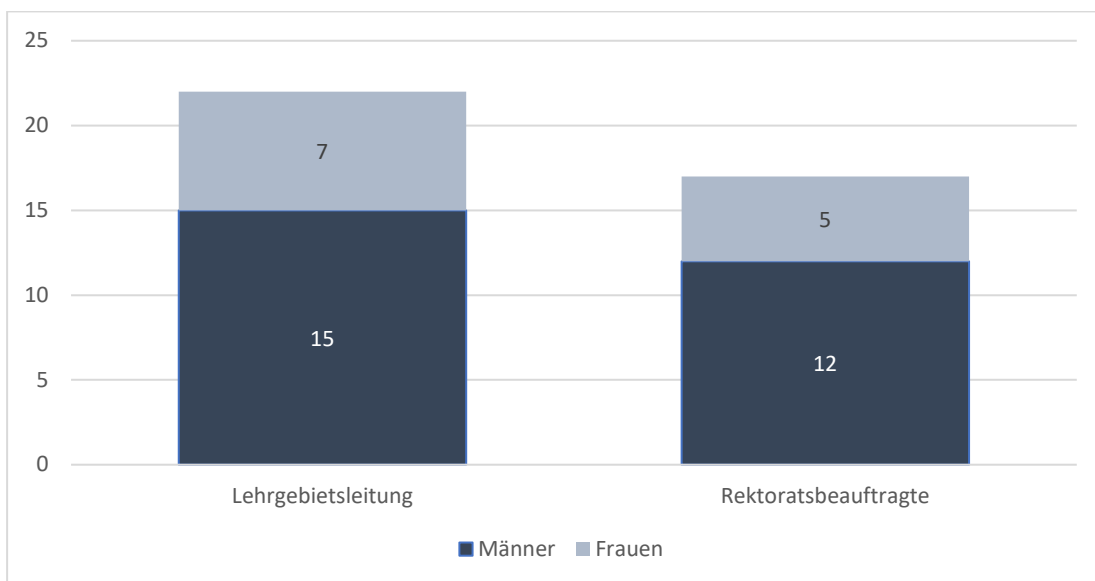


Abbildung 6: Übersicht über sonstige Leitungsfunktionen an der Hochschule (Hinweis: Es gibt 12 Ämter für Rektoratsbeauftragte; zwei Ämter sind doppelt besetzt) 2023.

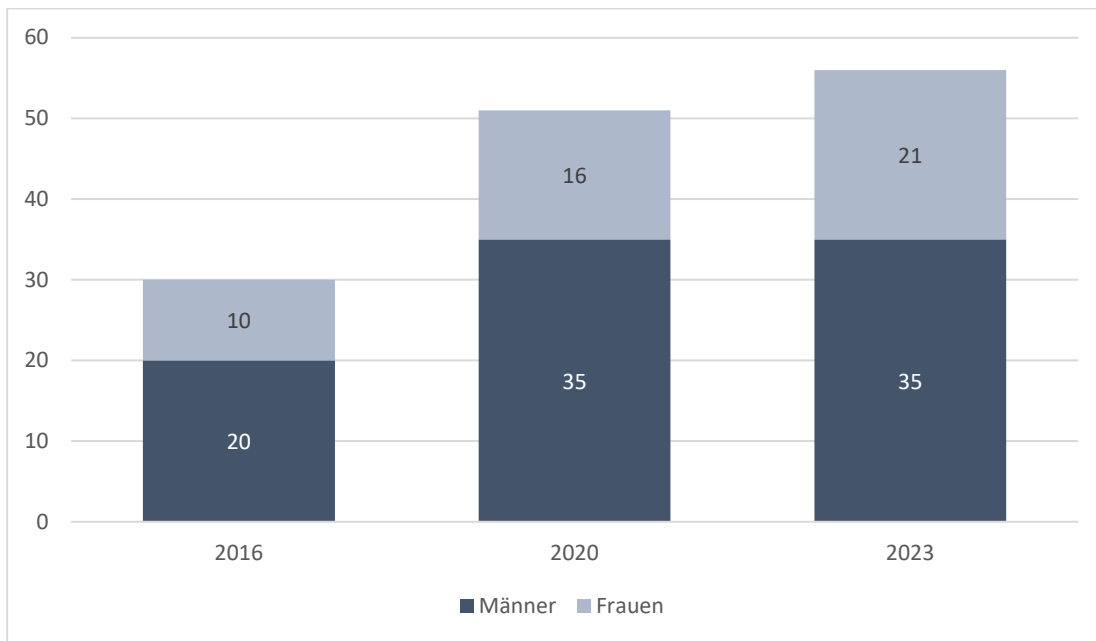


Abbildung 7: Besetzung der Universitätskommissionen mit Personen 2016-2023 (Hinweis: Durch Veränderungen von Prorektoraten gab es unterschiedliche thematische Ausrichtungen und eine unterschiedliche Anzahl).

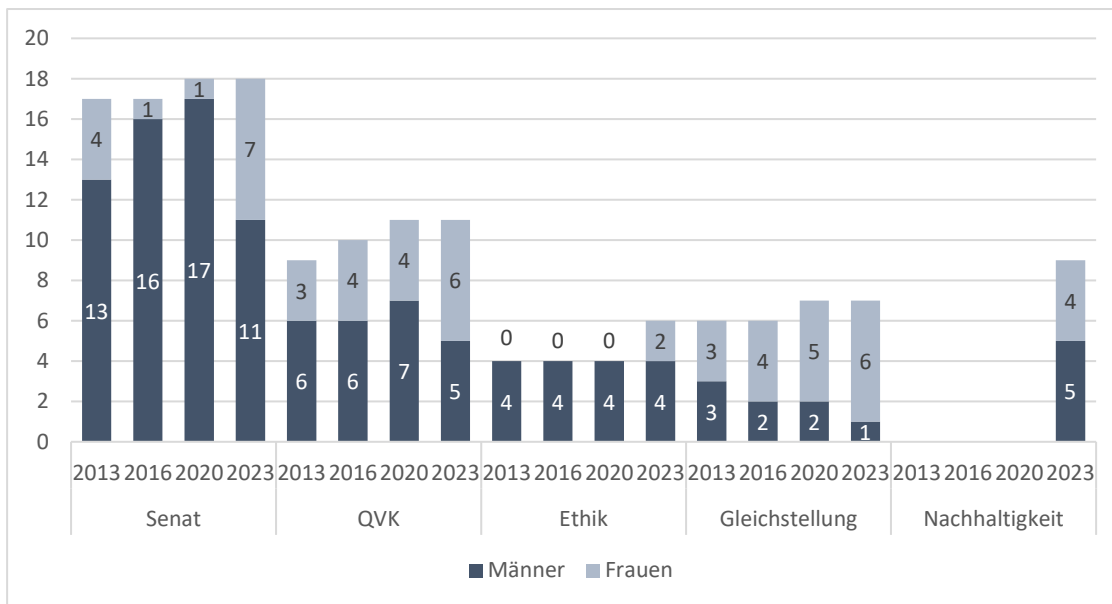


Abbildung 8: Beteiligung von Hochschulangehörigen in weiteren Gremien 2013-2023.

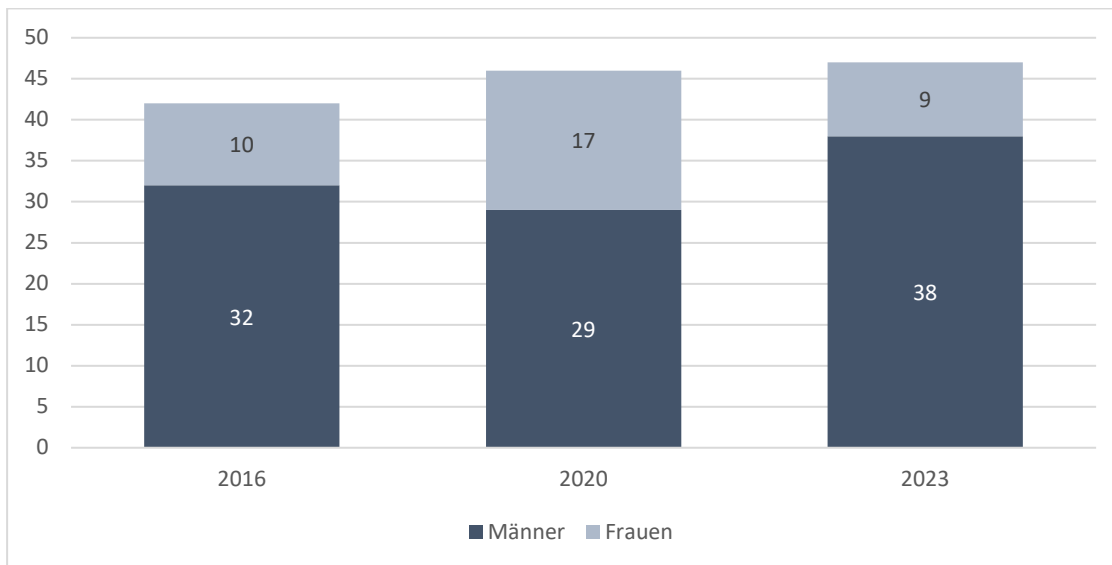


Abbildung 9: Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Personen 2016-2023 (Hinweis: In 2016 waren von den zehn weiblichen Personen fünf Studentinnen, in 2020 waren unter den 17 weiblichen Personen drei Studentinnen und in 2023 waren von den neuen weiblichen Personen drei Studentinnen).

Personal in Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung

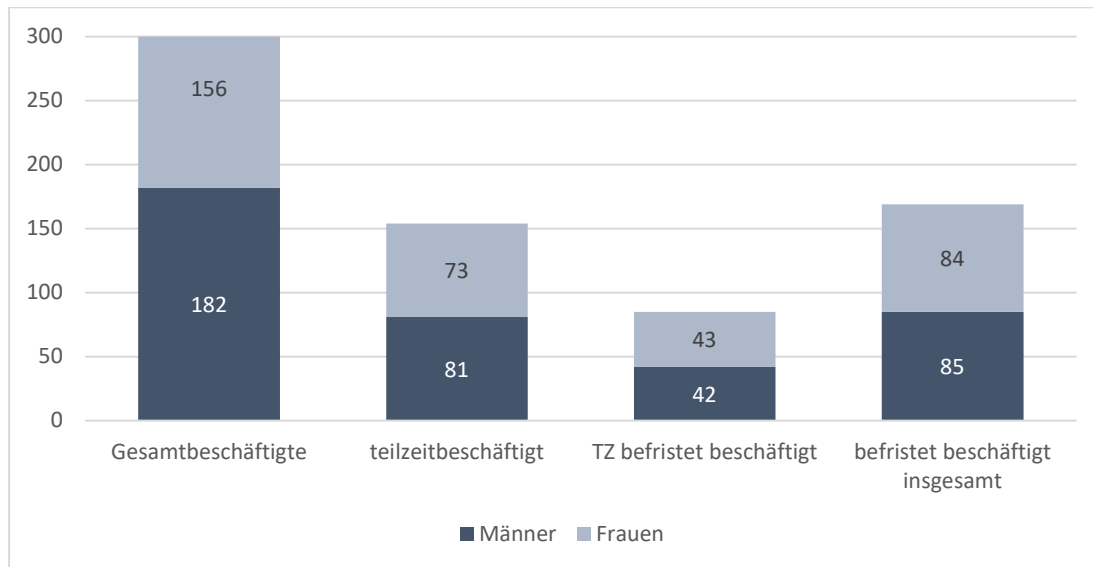


Abbildung 10: Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Wissenschaft, davon teilzeitbeschäftigt sowie befristet beschäftigt 2023.

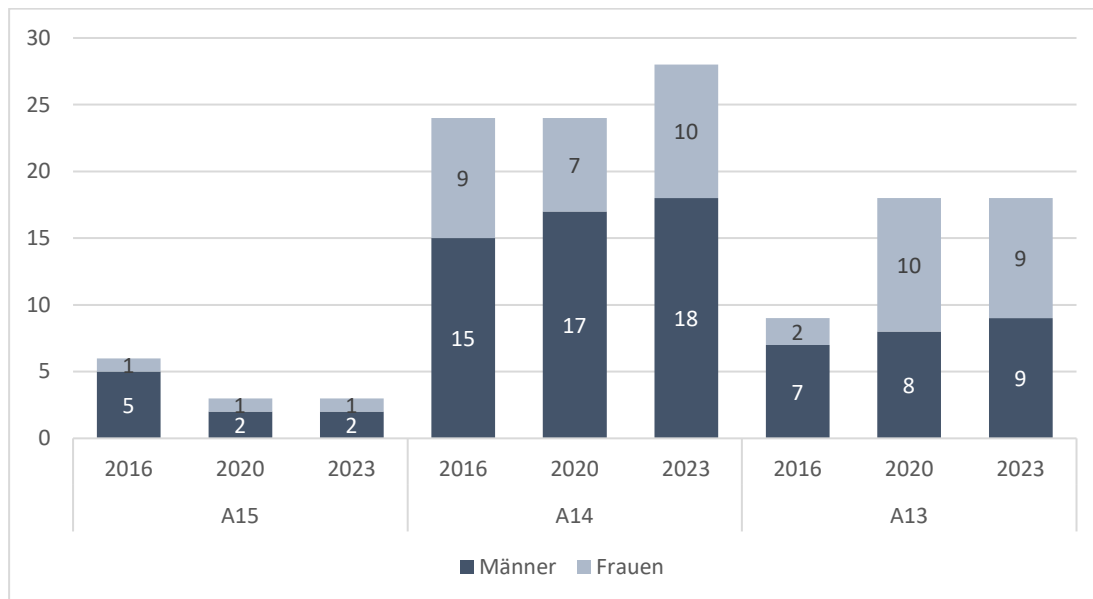


Abbildung 11: Beamte in der Wissenschaft 2016-2023 (ohne Professuren).

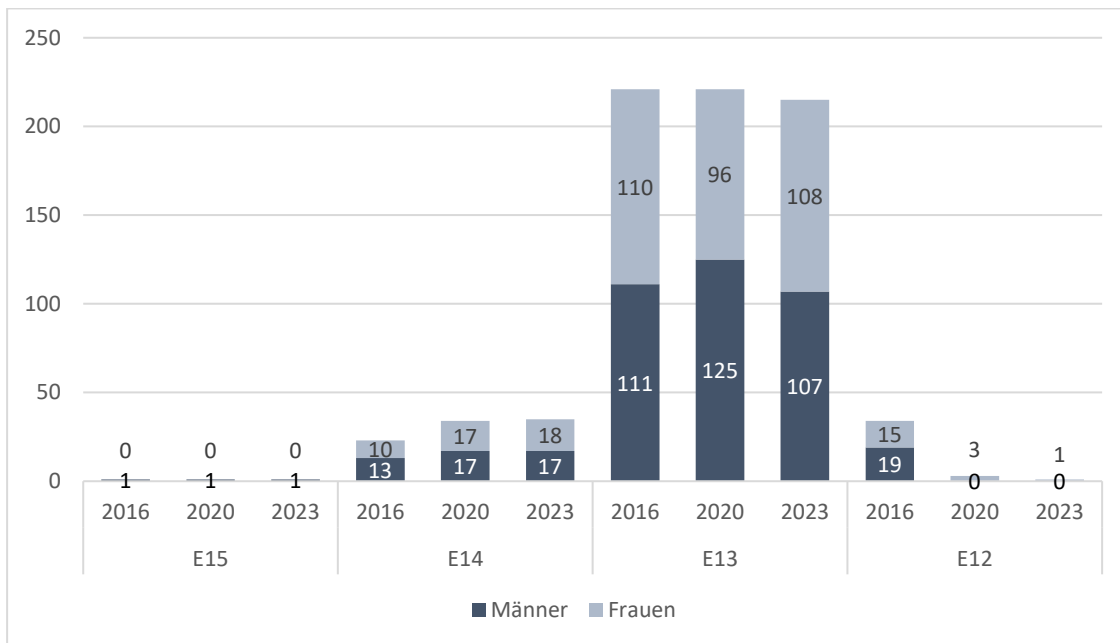


Abbildung 12: Tarifbeschäftigte in der Wissenschaft 2016-2023.

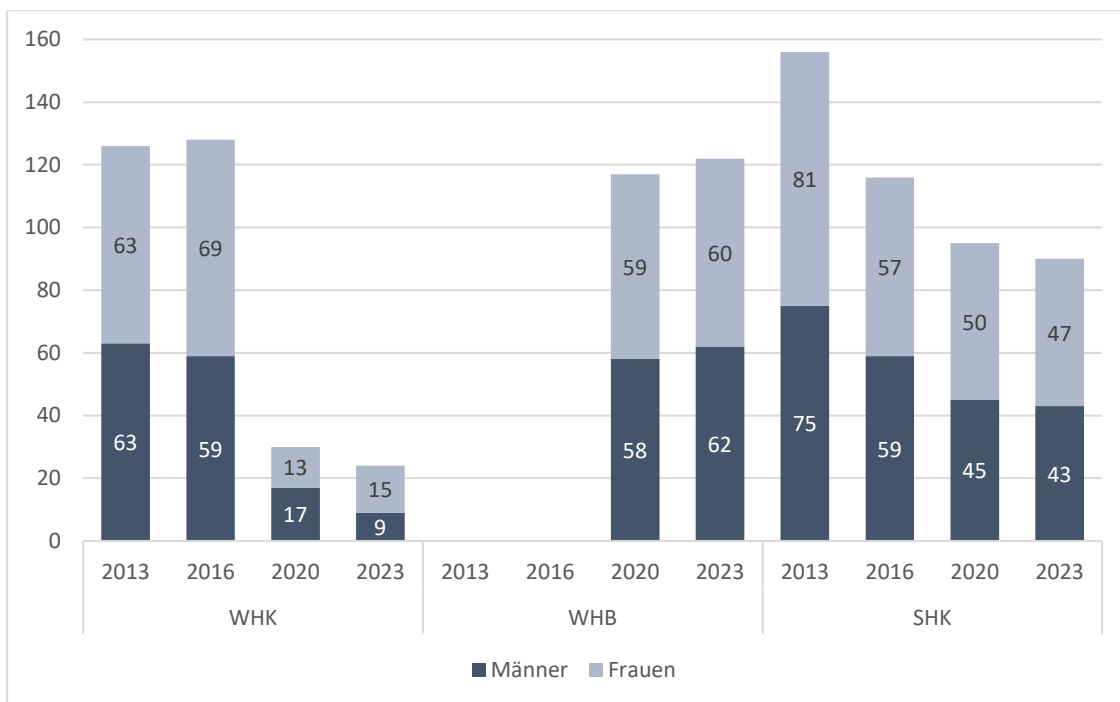


Abbildung 13: Hilfskräfte 2013-2023.

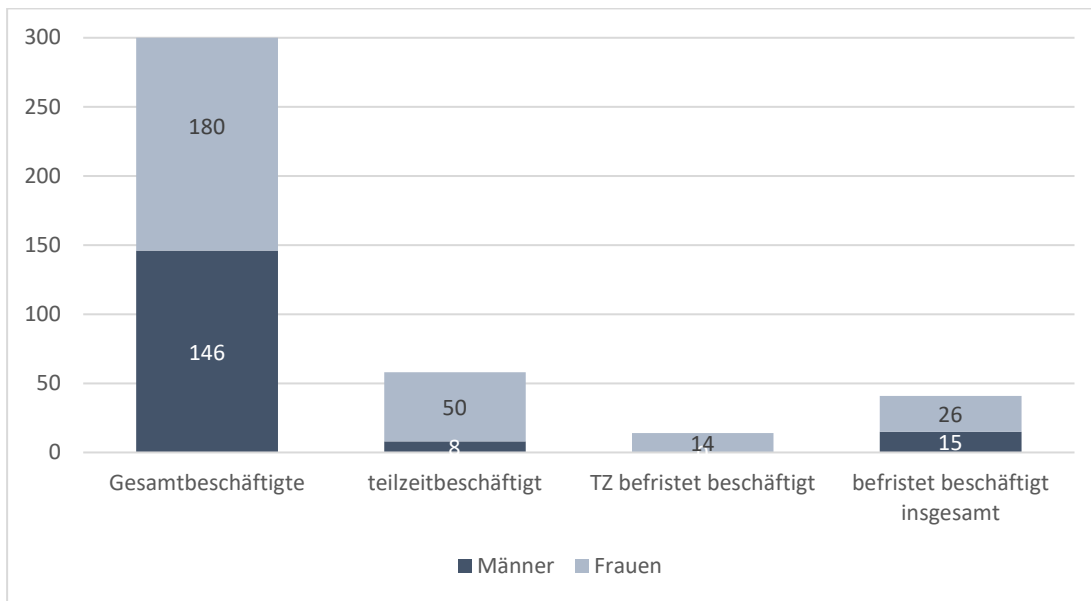


Abbildung 14: Gesamtanzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung, davon teilzeitbeschäftigt sowie befristet beschäftigt 2023.

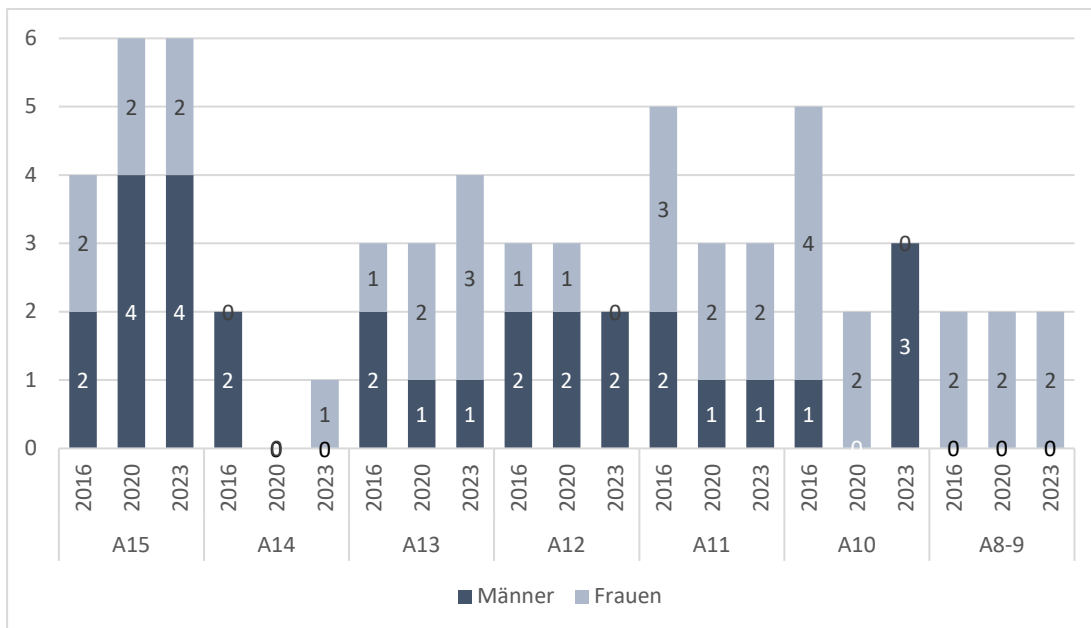


Abbildung 15: Beamte in Technik und Verwaltung 2016-2023 (ohne Hochschulleitung).

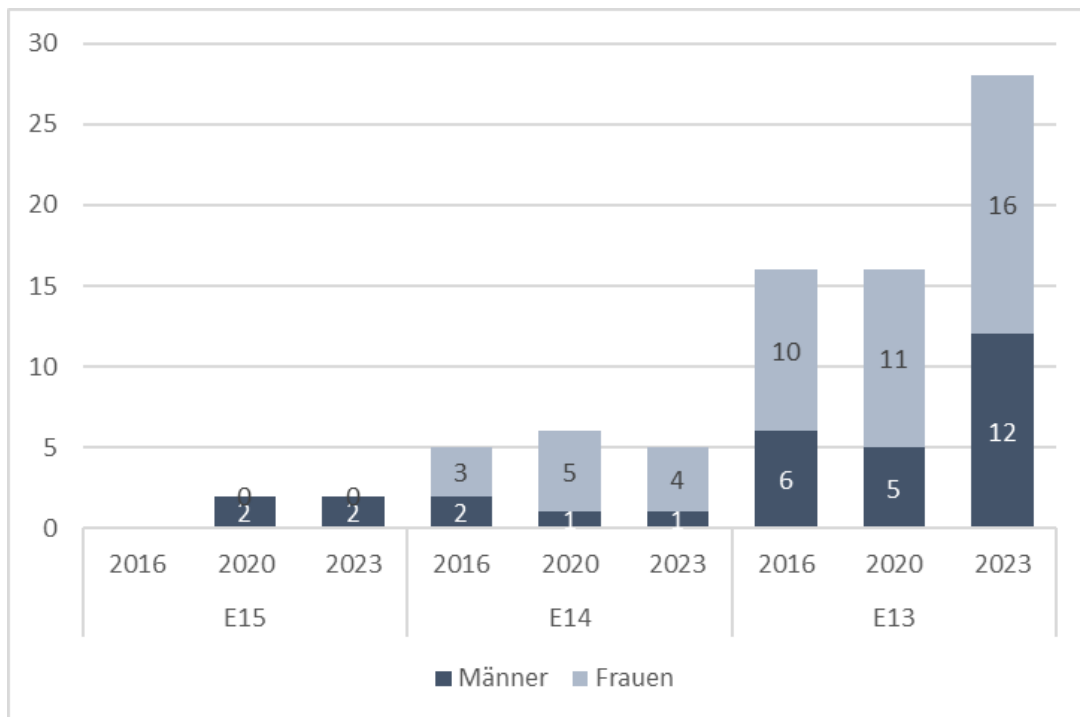


Abbildung 16: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E13 – E15 in den Jahren 2016-2023.

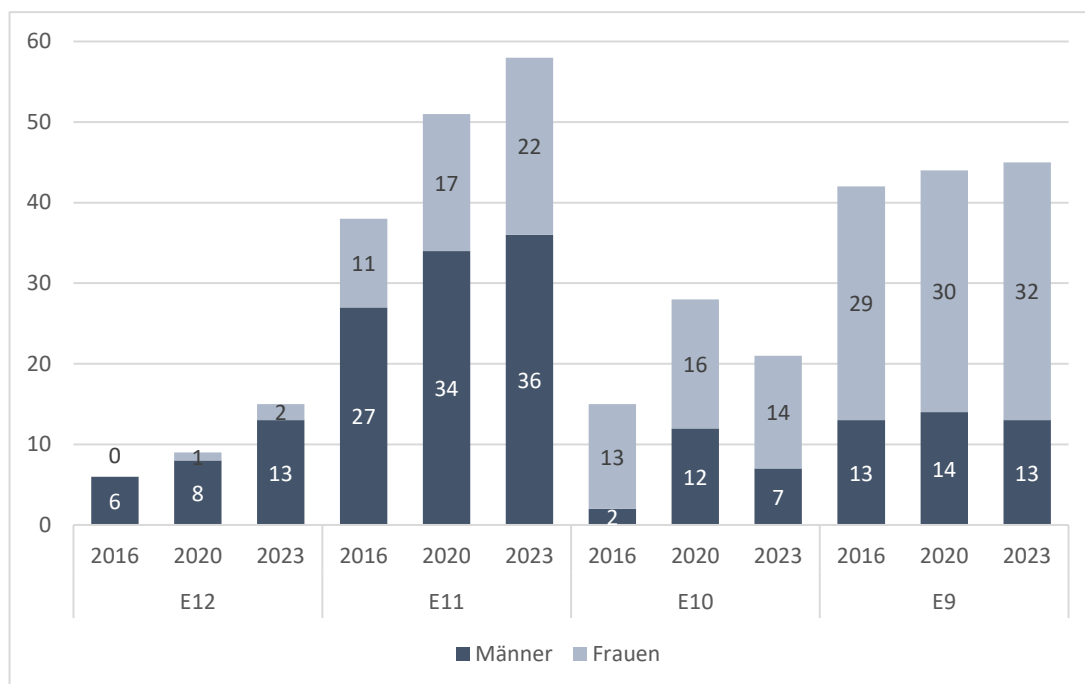


Abbildung 17: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E9 – E12 in den Jahren 2016-2023.

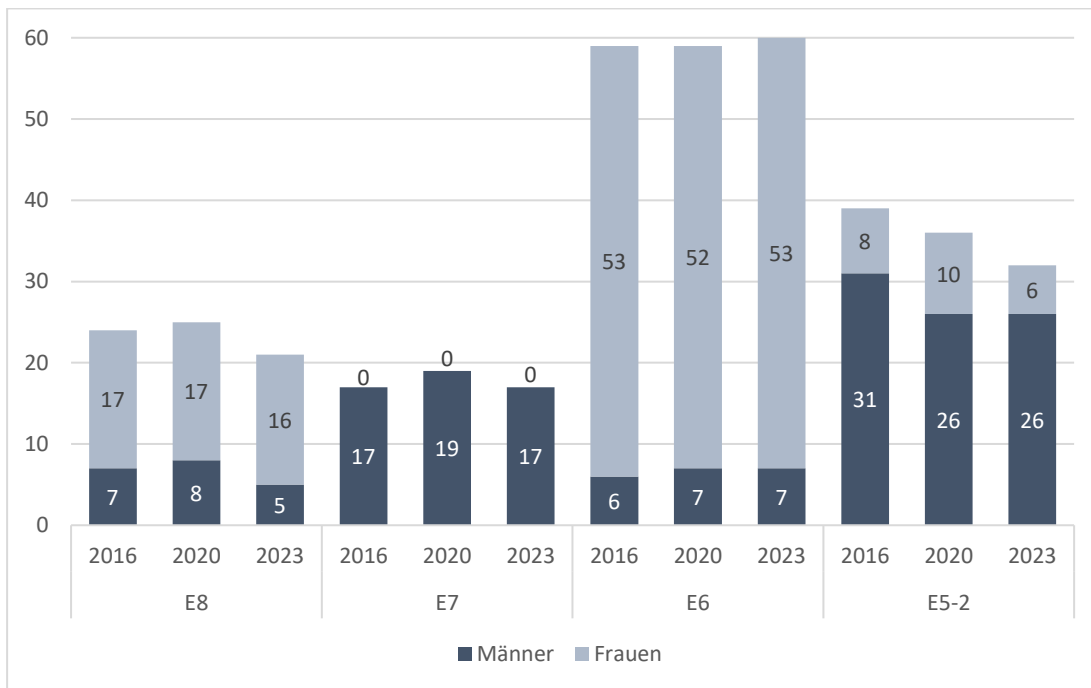


Abbildung 18: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung E2 – E8 in den Jahren 2016-2023.

Studierende

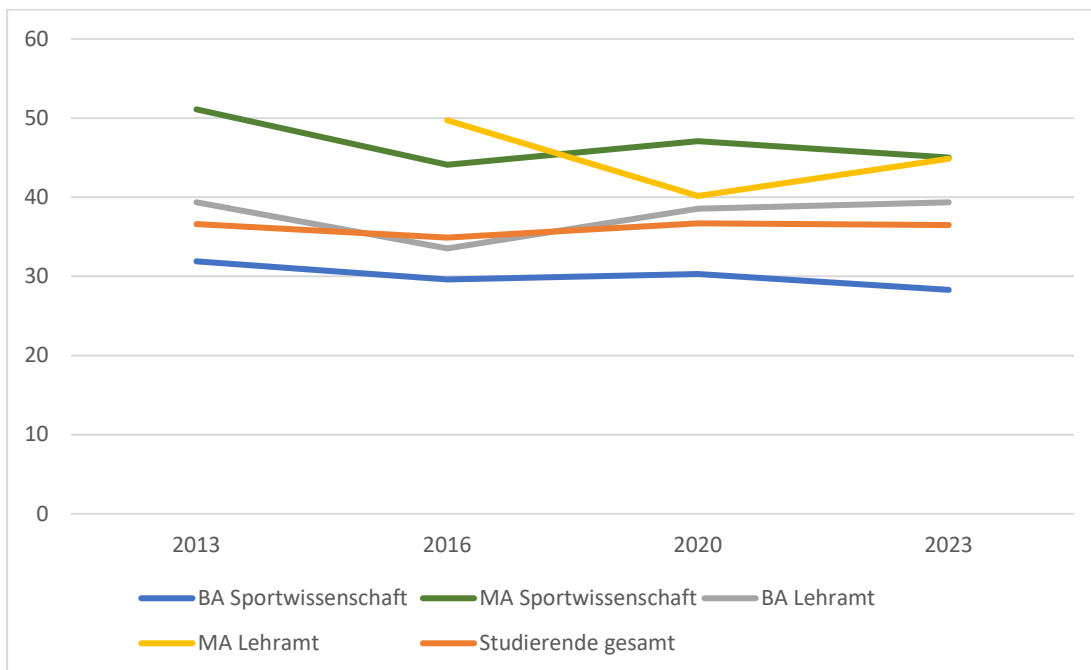


Abbildung 19: Entwicklung des Studentinnenanteils in den Studiengängen an der DSHS 2013-2023 in Prozent.

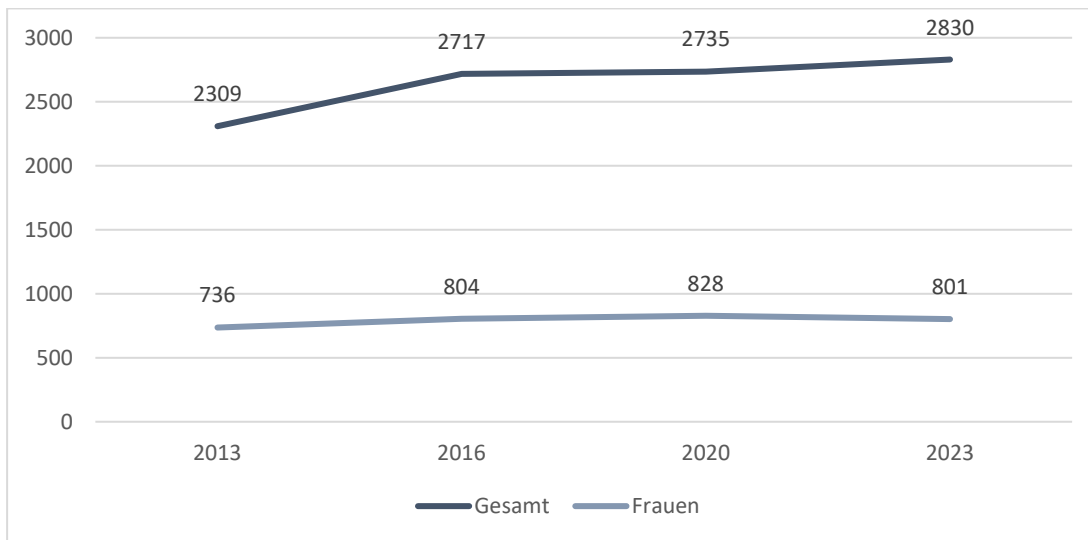


Abbildung 20: Entwicklung der Studierendenanzahl in den sportwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen 2013-2023.

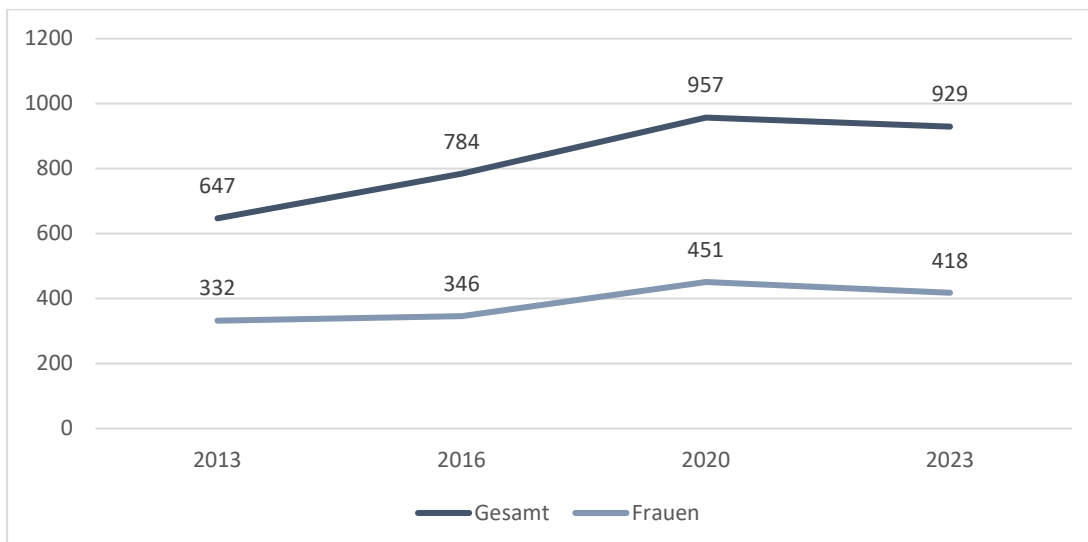


Abbildung 21: Entwicklung der Studierendenanzahl in den sportwissenschaftlichen Masterstudiengängen (2013-2023).

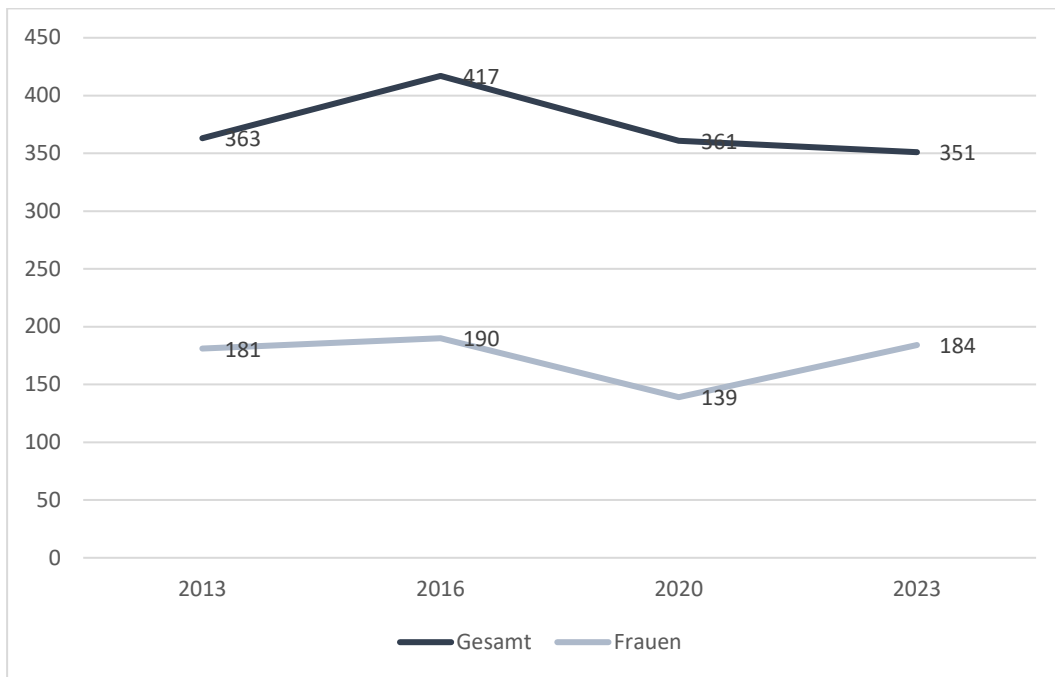


Abbildung 22: Promotionsstudierende an der DSHS 2013-2023.

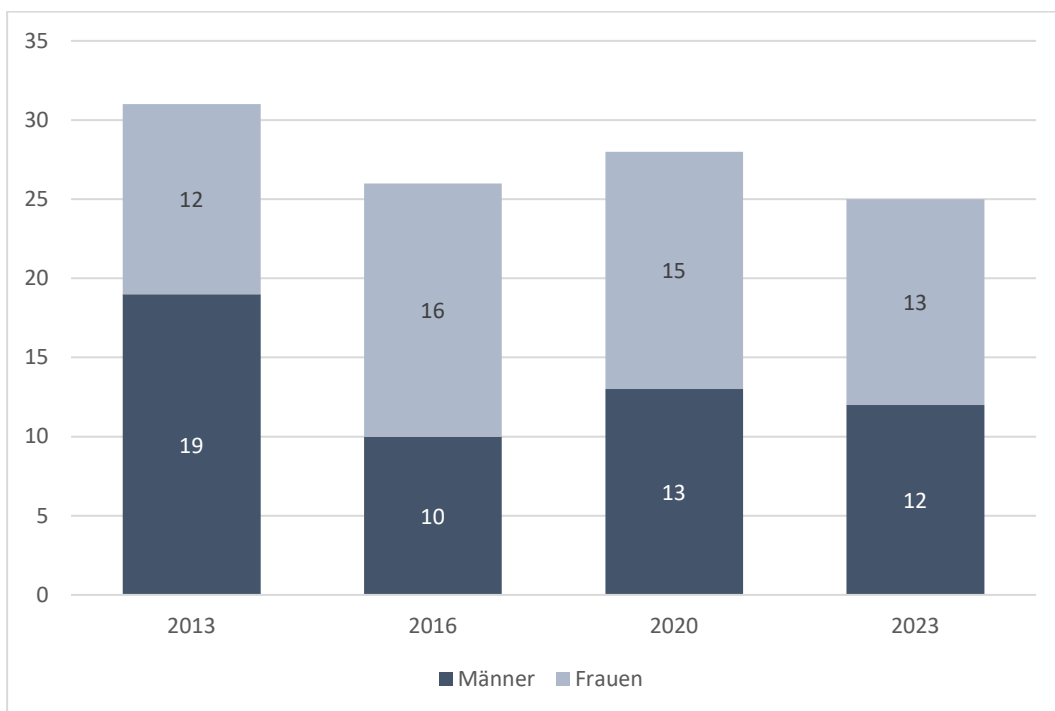


Abbildung 23: Abgeschlossene Promotionen an der DSHS 2013-2023.