



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

■ Am Sportpark Müngersdorf 6 ■ 50933 Köln ■

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Rektorat / Gleichstellungsbeauftragte

Nr.: 01/2018

Köln, den 02.03.2018

INHALT

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der
Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS Köln) vom
23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan)**

– Fortschreibung 2017 – 2019

Herausgeber: Der Rektor

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) – Fortschreibung 2017 – 2019

Inhalt

1. Präambel	2
2. Geltungsbereich.....	3
3. Bestandsaufnahme und –analyse.....	3
4. Prognosen	15
5. Zielerreichung im Vergleich zu den Vorgaben der Gleichstellungspläne 2014-2016 ...	16
6. Zielvorgaben 2017-2019	16
7. Maßnahmen 2017-2019	17
8. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission.....	23
9. Controlling, Evaluation und Berichtspflicht	23
10. Veröffentlichung und Fortschreibung.....	24
11. Inkrafttreten	24

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

1. Präambel

Die Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS Köln) verfolgt mit dem Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsplan) das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW – Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) - mit Hilfe positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen umzusetzen. Die DSHS Köln begrüßt die im § 3 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz NRW – HG NRW) vorgesehenen Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen im Sinne des Gender Mainstreamings und wirkt darauf hin, dass Frauen und Männer in der DSHS Köln die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben. Sie unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung, in Studium und Forschung, bei der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen. Sie verpflichtet sich den Prinzipien des Gender Mainstreamings, d. h. der systematischen Implementation der Gleichstellung der Geschlechter in allen Organisationsstrukturen, Planungs- und Entscheidungsprozessen.

Alle Mitglieder und Angehörige der DSHS haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt. Die DSHS duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Die DSHS wird durch die in Texten verwendete Sprache deutlich machen, dass sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet. Über eine durchgängige Gleichstellungspolitik sollen gezielt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs und Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Ein Fokus der DSHS liegt auf der Förderung von Frauen in wissenschaftlicher und beruflicher Karriere sowie der Gewinnung von Studentinnen und Frauen für leitende Positionen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Neben der Förderung von Frauen und der Gleichstellung sieht die DSHS auch in der Familienorientierung einen hohen Wert für alle Bereiche der Hochschule.

Der Grundgedanke dieses Gleichstellungsplanes ist es, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen aber auch Männern in den betreffenden Bereichen der DSHS Köln abzubauen und die Vielfalt aller ihrer Mitglieder aktiv zu fördern durch:

- den Abbau strukturbedingter Nachteile,
- gendergerechte Stellenbesetzungsverfahren,
- der Verbesserung der Qualifizierungschancen sowie Fort- und Weiterbildung von Frauen,
- den Aufbau von Netzwerkstrukturen,
- die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für das Thema Gendergerechtigkeit,
- der verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf,
- der Wahrung von Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung sowie
- der Anwendung einer gendergerechten Sprache.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

Weiterhin enthält der Gleichstellungsplan entsprechend LGG §18 (6) Vereinbarungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle, die die Form und das Verfahren der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, die nicht gesetzlich geregelt und zu dokumentieren sind.

Auf der Basis der Grundsätze beschließt der Senat den folgenden Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die DSHS Köln ruft alle Selbstverwaltungsgremien und Einrichtungen sowie die Verwaltung auf, bei der Umsetzung dieses Rahmenplans zu kooperieren und die Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan zielt auf die Chancengleichheit aller Mitglieder der DSHS Köln im Sinne der §§ 2 und 3 LGG NRW. Er enthält den Frauenförderplan. Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission erstellt. Im vorliegenden Gleichstellungsplan wurden die bisher getrennt fortgeführten Gleichstellungspläne des wissenschaftlichen Bereiches, des Bereiches Technik und Verwaltung sowie der Zentralbibliothek mit dem allgemeinen Rahmenplan zu einem, alle Bereiche der DSHS Köln betreffenden Gleichstellungsplan zusammengeführt und gekürzt, da mittlerweile viele Gleichstellungsaspekte, die vorher über den Gleichstellungsplan geregelt wurden, gesetzlich verankert sind.

Nach Verkündung in den Amtlichen Mitteilungen ist der Gleichstellungsplan jeweils drei 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, Hochschulsport, Informationstechnologie).

3. Bestandsaufnahme und –analyse

Die Bestandsaufnahme und –analyse erfolgt in folgender Reihenfolge:

1. Wissenschaftliches Personal
2. Personal in Technik und Verwaltung
3. Universitätsprofessuren und Kaskadenmodell
4. Leitungspositionen
5. Gremien
6. Studierende

Bei den folgenden Tabellen wurden die Zahlenangaben gelb hinterlegt, bei denen der Frauenanteil niedriger als 40% ist. Orange wurden die Bereiche hinterlegt, in denen der Frauenanteil über 60% liegt. Eine Signifikanz der Trends wurde über den Chi-Quadrat-Test berechnet und wird angegeben, sofern die Irrtumswahrscheinlichkeit <0.05 beträgt. Die Angabe der Personalzahlen erfolgt überwiegend als Angabe ‚in Köpfen‘. Im Hinblick auf die Darstellung der Geschlechterverhältnisse im Bereich der Beamten/Beamtinnen und des Tarifbereiches werden Vollzeitäquivalente angegeben.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

3.1. Wissenschaftliches Personal

Tab. 1.1: Allgemeine Angaben wissenschaftlich Beschäftigte

Köpfe (inkl. Beurlaubte, ohne Auszubildende, ohne WHK, SHK und Lehrbeauftragte)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
wissenschaftlich Beschäftigte (gesamt)	322	341	138	142	42,9	41,6
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse	207	191	98	90	47,3	47,1
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigte	171	170	90	89	52,6	52,3

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse ist der prozentuale Frauenanteil (in Köpfen) 2016 im Vergleich zu 2013 leicht, aber nicht signifikant abgefallen (vgl. Tab. 1.1). Er liegt innerhalb der Gleichstellungsvorgaben zwischen 40-60%.

Tab. 1.2: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Eingruppierung

Einheit/Status (VZÄ)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016

Beamte und Beamtinnen						
A 15	5	6	1	1		
A 14	20,7	22,8	2	7,8		
A 13	9,5	9	4,5	2		
Gesamt	35,2	37,8	7,5	10,8	21,3	28,5

Tarifbeschäftigte						
E 15	2	1	0	0		
E 14	19,5	20,25	8	8,5		
E 13	130	146,6	72,5	70		
E 12	23,5	23,7	10,7	10,25		
E 11	0,75	1,5	0,73	0		
Gesamt	175,8	193,1	91,9	88,75	52,3	46,0

Hilfskräfte						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Köpfe)	126	128	63	69	50	53,9
Studentische Hilfskräfte (Köpfe)	162	116	87	57	53,7	49,1
Gesamt	288	244	150	126	52,1	51,6

Bei der Analyse der Eingruppierung in Beamten- und Tarifbeschäftigungen für das wissenschaftliche Personal in Vollzeitäquivalenten fällt auf, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Beamtenstellen vorliegt, der Frauenanteil hier jedoch in den letzten drei Jahren um 7.1%-Punkte angestiegen ist. Stellen mit Beamtenstatus müssen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bei Einstellung grundsätzlich als Vollzeitstelle besetzt werden. Ziel sollte es sein, auch in den nächsten Jahren den Frauenanteil bei den Beamtenstellen weiter zu erhöhen. Es gilt langfristig einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen.

Im Tarifbereich ist bei den wissenschaftlich Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) zwar ein Rückgang des Frauenanteils um 6,9%-Punkte zu verzeichnen, der Frauenanteil liegt aber immer noch über 40%. Das Geschlechterverhältnis im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte ist ausgeglichen.

3.2. Personal in Technik und Verwaltung

Tab. 2.1: Allgemeine Angaben Personal in Technik und Verwaltung

Köpfe (inkl. Beurlaubte, ohne Auszubildende)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Beschäftigte in Technik und Verwaltung (gesamt)	280	296	143	161	51,1	54,4
<i>darunter:</i> befristete Beschäftigungsverhältnisse	45	39	21	27	46,7	69,2
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	102	98	86	85	84,3	86,7

Der Frauenanteil (in Köpfen) im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist 2016 im Vergleich zu 2013 um 3,3%-Punkte angestiegen. Es ist auffällig, dass im Bereich der befristeten und Teilzeitbeschäftigten der Frauenanteil mehr als 60% beträgt.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Tab. 2.2: Personal im Bereich Technik & Verwaltung inkl. Zentrale Betriebseinheiten

Beschäftigungs- bereich / Besoldungs- gruppe(VZÄ)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Beamte						
W 3	1	1	0	1		
A 15	1,75	1,73	1,75	1,73		
A 14	3	2	1	0		
A 13	3	3	2	1		
A 12	2	3	0	1		
A 11	6,5	4,58	4,75	2,85		
A 10	4,75	4,05	3,75	3,05		
A 9	1,8	1	1,8	1		
A 8	1	1	1	1		
Gesamt	24,8	21,4	16,1	12,6	64,9	58,9

Tarifbeschäftigte						
E 15	2	0	0	0		
E 14	4,5	4,35	2,5	2,35		
E 13	13	11,75	6	7,75		
E 12	6	6	1	0		
Gesamt	25,5	23,6	9,5	10,1	37,3	42,8

E 11	25,5	35	4,8	9,2		
E 10	18,3	22,85	5,3	10,85		
E 9	28,6	37,5	16,1	24,1		
Gesamt	72,4	95,4	26,1	44,2	36,0	46,3

E 8	20,7	20,76	14,19	13,7		
E 7	17	17	1	1		
E 6	36,3	46,3	33	40,0		
E 5	12,3	18,4	6,6	5,1		
E 4	22	14	2	3		
E 3	4	3	2	2		
E 2		0,7		0,5		
Gesamt	112,3	122,2	58,8	67,3	52,4	55,1

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Bei den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung ist das Geschlechterverhältnis bei den Beamten und Beamtinnen sowie Tarifbeschäftigten 2016 ausgeglichen, d.h. es liegt zwischen 40-60%.

3.3. Universitätsprofessuren und Kaskadenmodell

Tab. 3: Universitätsprofessuren

Einheit/Status (VZÄ)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
W3/C4	13	15	1	2		
W2/C3	14	14	1	0		
Gesamt	27	29	2	2	7,4	6,9

Der Anteil an Professorinnen an der DSHS ist in den letzten drei Jahren um 0,5%-Punkte gesunken und liegt damit im Jahr 2016 bei 6.9%. Im Vergleich zum Mittelwert des Professorinnenanteils sportwissenschaftlicher Fakultäten der anderen NRW-Hochschulen (2014: 22%¹⁾, ohne DSHS 34%) ist der Professorinnenanteil der DSHS Köln damit deutlich niedriger.

1) © IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL:<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal> (Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet · Erstellt: 29.12.2016 19:19)

Die Betrachtung des Frauenanteils nach dem Kaskadenmodell (Tab.4) zeigt, dass der Frauenanteil in der unmittelbar unter der Universitätsprofessur liegenden Qualifikationsstufe (Juniorprofessuren, Privatdozierende, Apl.-Professuren) 40% beträgt und in den letzten drei Jahren um 1,1%-Punkte gestiegen ist. Auffällig ist, dass der Anteil der Masterstudentinnen (Absolventinnen) im Bereich der Sportwissenschaften an der DSHS in den letzten drei Jahren um 5,2%-Punkte gesunken ist. Er liegt aber noch über 40%. Erfreulicherweise beträgt im Jahr 2016 der Frauenanteil an den Promotionen 61,5%.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

Tab. 4: Frauenanteil in den nach dem Kaskadenmodell unterhalb der Universitätsprofessuren liegenden Qualifikationsstufen

Einheit/Status (VZÄ)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Juniorprofessuren	2	3	2	2		
Apl. Professoren/-innen ¹	7	8	3	3		
Privatdozierende	9	9	2	3		
Gesamt	18	20	7	8	38,9	40
Promotionsstudierende (Abschluss)	31	26	12	16	38,7	61,5
Masterabsolventen/-innen (Sportwiss.) ²	153	172	82	84	53,6	48,8

¹ Einschließlich der externen apl. Professuren.

² Zahlen enthalten nur den Abschluss des Unterrichtsfaches Sport (der Gesamtmasterabschluss ist abhängig vom Studienfortschritt im Zweitfach der Kooperationsuniversität).

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

3.4. Leitungspositionen

Was die Besetzung von Leitungspositionen betrifft (Tab. 5), so ist der Frauenanteil 2016 in fast allen Einrichtungen mit unter 40% zu niedrig. Allein in der Stabsstelle Akademische Planung und Steuerung beträgt der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen 75%.

Tab. 5: Angaben zu den Leitungspositionen

Leitungsfunktionen (Köpfe)	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016

Hochschulleitung						
Rektorin / Rektor	1	1	0	0		
Prorektorin / Prorektor	3	4	0	0		
Kanzler/in	1	1	0	1		
Gesamt	5	6	0	1	0	16,7

Institutsleitung						
Institutsleiter/innen (ohne StellvertreterInnen)	21	21	2	4	9,5	19,0

Dezernate, Zentrale Betriebseinheiten						
Dezernent/innen	-	4	-	0		
Zentrale Betriebseinheiten	-	3	-	2		
Gesamt	-	7	-	2	-	28,6

Abteilungsleitungen						
- Abteilungsleitungen der Dezernate	-	13	-	2	-	15,4
- Stabsstelle Akademische Planung und Steuerung	-	8	-	6	-	75
- Stabsstellen der Verwaltung	-	5	-	1	-	20
- Zentrale Betriebseinheiten	-	6	-	2	-	33,3
Gesamt	-	32	-	11	-	34,3

,-' Kein Vergleich möglich, da sich die Strukturen 2014 geändert haben.

3.5. Frauenanteil in den Gremien

Es wird deutlich, dass vor allem im Bereich der Prüfungsausschüsse und der weiteren Gremien der Frauenanteil insgesamt mit unter 30% zu niedrig ist (Tab. 6). Es ist zu erwarten, dass in den kommenden Jahren aufgrund §11c (Geschlechterparität in den Gremien) dieses Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung keinen Fortbestand haben wird. Weiterhin fällt auf, dass der Frauenanteil zum großen Teil allein durch die Beteiligung von Studentinnen in den Prüfungsausschüssen und weiteren Gremien zurückzuführen ist.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Tab. 6: Frauenanteil in den Gremien

Es wurden nur die Gremien betrachtet und berücksichtigt, die im Jahr 2016 bereits bestanden oder neu dazugekommen sind.¹⁾

Gremium	Gesamt		davon Frauen (davon Studentinnen)		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016

Universitätskommissionen ¹						
Studium und Lehre ²	-	5	-	2	-	40
Forschung/wiss. Nachw. ²	-	5	-	3 (1)	-	60
Ressourcen ²	-	5	-	2	-	40
Wissensmanagement ²	-	5	-	3	-	60
Gesamt	-	20	-	10 (1)	-	50

Kommissionen zur Qualitätssicherung des Studiums ¹						
Qualitätsverbesserung	9	10	3 (2)	4 (2)	33,3	40

Prüfungsausschüsse ¹						
Bachelor-Lehramt	5	5	1 (1)	1	20	20
Master-Lehramt ²	-	5	-	1 (1)	-	20
Bildungswissenschaft	-	6	-	1 (1)	-	16,7
Zwischenprüfung Lehramt	5	5	0	1 (1)	0	20
Bachelor-Sportwiss.	5	5	0	1	0	20
Master-Sportwiss.	5	5	2 (1)	3 (1)	40	60
Promotion	5	5	1 (1)	1 (1)	20	20
Habilitation	6	6	1	1	16,7	16,7
Gemeinsamer Prüfungsausschuss für die Lehramtsstudiengänge von DSHS und Uni Köln ²	-	1	-	0	-	0
Gemeinsamer Zulassungsausschuss Lehramtsmasterstudium von DSHS und Uni Köln ²	-	1	-	0	-	0
Gesamt	31	44	5 (3)	10 (5)	16,1	22,7

Weitere Gremien/Kommissionen ¹						
Senat	17	17	4 (1)	1 (1)	23,5	5,9
Ethik	4	4	0	0	0	0
Gleichstellung	6	6	3	4 (1)	50	66,7
SpAZ	6	6	2	2	33,3	33,3
Gesamt	33	33	9	7	27,3	21,2

¹ Alle ohne StellvertreterInnen, beratende & kooptierende Mitglieder und ohne Prorektoren.

² Hier kein Vergleich möglich, da die Gremienstruktur verändert wurde oder die Kommission 2014 neu gebildet wurde.

UK = Universitätskommission

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
 vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

3.6. Studierende

Tab. 7: Studierenden Gesamtstatistik (WiSe 13/14 u. WiSe 16/17)

Ausländ.: Ausländische, d.h. keine deutsche Nationalität; Weit.bil.MA: Weiterbildungsmaster, Programm.: Programmstudierende, d.h. alle internationalen Austauschstudierenden; 1. Fachsem.: 1. Fachsemester.

	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Trend
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	
Alle Stud. ¹	5493	6150	2012	2146	36,6	34,9	
davon Ausländ.	-	435	-	128	-	29,4	
davon Beurlaubte	119	118	48	45	40,3	38,1	
Promotion	379	433	156	190	41,2	43,9	
davon Beurlaubte	1	4	0	1	³⁾	³⁾	
davon Ausländ.	-	67	-	25	-	37,3	
Programm.	33	34	18	10	54,5	29,4	sig
Deutschkurs	46	35	17	8	37	22,9	
Gasthörer	27	52	9	18	33,3	34,6	
BASportwiss.	2309	2717	736	804	31,9	29,6	
davon Beurlaubte	84	91	31	31	36,9	34,1	
davon Ausländ.	-	169	-	31	-	18,3	
davon 1.Fachsem.	406	382	160	132	39,4	34,6	
MA Sportwiss.	674	784	332	346	49,3	44,1	
davon Beurlaubte	8	6	6	5	³⁾	³⁾	
davon Ausländ.	-	124	-	51	-	41,1	
davon 1.Fachsem.	207	269	116	127	56,0	47,2	
Weit.bil.MA	180	249	76	101	42,2	40,6	
BALehramt	752	1011	296	339	39,4	33,5	sig
davon Beurlaubte	16	12	10	6	62,5	50	
davon Ausländ.	-	21	-	6	-	28,6	
davon 1.Fachsem.	213	195	85	81	39,9	41,5	
MALehramt	²⁾	362	²⁾	180	²⁾	49,7	
davon Beurlaubte	²⁾	3	²⁾	2	²⁾	³⁾	
davon Ausländ.	²⁾	2	²⁾	1	²⁾	³⁾	
davon 1.Fachsem.	²⁾	121	²⁾	56	²⁾	46,3	

¹ Ergibt sich aus Promotionsstudierenden, allen Bachelor- und Masterstudiengängen (einschließlich Lehramt und Weiterbildungsmastern), Programmstudierenden, Deutschkurs, GasthörerInnen.

² 2013 gab es noch keinen Studiengang Master Lehramt.

³ Bei Gesamtzahlen ≤10 wurden keine Prozentzahlen berechnet.

-, Zahlen wurden 2013 noch nicht erfasst.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Insgesamt hat der Frauenanteil an den Studierenden 2016 im Vergleich zu 2013 abgenommen und folgt damit einem Trend, der an der DSHS seit dem Jahr 2000 kontinuierlich zu beobachten ist. Vergleichszahlen zu anderen Hochschulen aus dem Jahr 2014 zeigen, dass der Frauenanteil an den sportwissenschaftlichen Fakultäten in NRW allgemein unter 40% liegt und der Frauenanteil der Gesamtstudierenden der DSHS hier genau im Mittel liegt (vgl. Daten im Genderreport 2016, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung).

Die Abnahme des Frauenanteils 2016 im Vergleich zu 2013 ist sowohl in den Bachelor- als auch in den Masterstudiengängen für den sportwissenschaftlichen Bereich und das Lehramt zu beobachten. Auffällig ist, dass auch der Frauenanteil bei den ausländischen Studierenden der DSHS niedrig ist und bei den Programmstudierenden signifikant abgenommen hat. Diese Daten lassen vermuten, dass der niedrige Frauenanteil im Bereich Sport ein generelles und kein DSHS-spezifisches Phänomen ist. Die Daten des 1. Fachsemesters zeigen, dass auch in den nächsten drei Jahren der Frauenanteil weiter im 30%-Bereich liegen wird, evtl. sogar noch weiter abnimmt.

Ein leichter Anstieg des Frauenanteils 2016 im Vergleich zum Jahr 2013 besteht bei den Promotionsstudierenden und den GasthörerInnen.

Tabelle 8: Bachelor-Studium Sportwissenschaft: Studierende nach Studienfach (WiSe 13/14 und WiSe 16/17)

SGP: Sport und Gesundheit in Prävention und Therapie; SEB: Sport, Erlebnis und Bewegung; SUL: Sport und Leistung; SMK: Sportmanagement und Sportkommunikation; SPJ: Sportjournalismus.

	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
SGP	569	660	274	312	48,1	47,5
SEB	448	521	148	156	33,0	29,9
SUL	558	686	119	124	21,2	17,6
SMK	673	732	171	171	25,4	23,4
SPJ	61	118	24	38	39,3	32,2

Im Bachelorbereich Sportwissenschaft entspricht der Frauenanteil unter den Studierenden nur im Studiengang ‚Sport und Gesundheit in Prävention und Therapie‘ den Gleichstellungsvorgaben (zw. 40-60%) und ist in den letzten drei Jahren unverändert geblieben. In allen übrigen Studiengängen ist der Frauenanteil mit unter 40% zu niedrig und hat in den letzten drei Jahren abgenommen.

Tabelle 9: Master-Studium Sportwissenschaft: Studierende nach Studienfach (WiSe 13/14 und WiSe 16/17)

SMA: Sport Management; SBG: Sport- und Bewegungsgerontologie; MKF: Sport, Medien, Kommunikationsforschung; TSM: Human Technology in Sports and Medicine; ESC: Exercise, Science and Coaching; RGM: Rehabilitation, Prävention und Gesundheitsmanagement; DEV: International Sport Development and Politics; PSE: Psychology in Sport and Exercise, TEM: Sporttourismus und Erholungsmanagement.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
SMA	99	105	31	35	31,3	33,3
SBG	80	68	55	38	68,8	55,9
TEM	100	110	59	60	59,0	54,5
MKF	109	113	49	44	45,0	38,9
TSM	95	101	40	44	42,1	43,5
RGM	100	100	67	62	67,0	62,0
ESC	91	113	31	32	34,1	28,3
DEV	-	35	-	19	-	54,3
PSE	-	29	-	10	-	34,5

,-: keine Zahlen vorhanden, da die Studiengänge erst 2016 eingeführt wurden.

Im Unterschied zu den Bachelorstudiengängen ist im Masterstudienbereich Sportwissenschaft der Frauenanteil 2016 in nur vier von neun Studiengängen zu niedrig und liegt in einem Studiengang über 60%. In den meisten Masterstudiengängen ist der Frauenanteil rückläufig.

Tabelle 10: Lehramt Bachelor/Master: Studierende nach Schulform (WiSe 13/14 und WiSe 16/17)

Gym/Ge: Gymnasien und Gesamtschulen, BK: Berufskolleg, HRSG: Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen, GS: Grundschulen, FS: Förderschulen

	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Trend
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	
Bachelor							
Gym/Ge	581	736	215	222	37,0	30,6	sig.
BK	37	39	8	5	21,6	12,8	
HRSG	84	132	37	45	44,0	34,1	
GS	13	25	8	18	61,5	72,0	
FS	34	77	26	40	76,4	51,9	
Master							
Gym/Ge	-	255	-	117	-	45,9	
BK	-	19	-	6	-	31,5	
HRSG	-	47	-	24	-	51,0	
GS	-	11	-	8	-	72,7	
FS	-	30	-	25	-	83,3	

,-, keine Zahlen vorhanden, da der Studiengang 2013 noch nicht eingeführt war.

Bei der Betrachtung der Lehramtsstudiengänge (Tab. 10) fällt auf, dass der Frauenanteil vor allem im Grundschul- und Förderschulbereich höher als 60% liegt, während in den übrigen Schulformen, insbesondere im Bachelorbereich, der Frauenanteil unter 40% liegt.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

Tab. 11: Studierende Gremien

Gremium	Studierende gesamt		davon Studentinnen		Frauenanteil in %	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Universitätskommissionen¹						
Studium und Lehre ²	-	2	-	0		
Forschung/wiss. Nachw. ²	-	1	-	1		
Ressourcen ²	-	1	-	0		
Wissensmanagement ²	-	1	-	0		
Gesamt	-	5	-	1		
Kommissionen zur Qualitätssicherung des Studiums¹						
Qualitätsverbesserung	5	6	2	2		
Prüfungsausschüsse¹						
Bachelor-Lehramt	1	1	1	0		
Master-Lehramt	-	1	-	1		
Bildungswissenschaft ²	-	1	-	1		
Zwischenprüfung Lehramt	1	1	0	1		
Bachelor-Sportwiss.	1	1	0	0		
Master-Sportwiss.	1	1	1	1		
Promotion	1	1	1	1		
Gesamt	5	7	3	5		
Weitere Gremien/Kommissionen¹						
Senat	3	3	1	1		
Gleichstellung	1	1	0	1		
SpAZ	1	1	0	0		
Gesamt²	-	35	-	16	-	45,7

¹ alle ohne StellvertreterInnen, beratende & kooptierende Mitglieder

² Hier kein Vergleich 2013 möglich, da die Gremienstruktur verändert wurde oder die Kommission 2014 neu hinzugefügt wurde.

UK = Universitätskommission

Da sich die Gremienstruktur 2014 verändert hat, wurde der Frauenanteil in den Gremien nur für das Jahr 2016 berechnet. Der Frauenanteil liegt hier innerhalb der Gleichstellungsvorgaben.

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019

Tab. 12: Weiterbildungsmaster (WiSe 13/14 u. WiSe 16/17)

	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil %		Trend
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	
Olympic Studies	34	38	8	19	23,6	50,0	Sig.
Tanzkultur V.I.E.W.	32	40	24	36	75,0	90,0	
Sportphysiotherapie	41	41	18	16	43,9	39,0	
Golf	-	15	-	1	-	6,7	
Sportrecht	-	10	-	3	-	30	
Spielanalyse	-	18	-	0	-	0	

Der Frauenanteil in den Weiterbildungsstudiengängen (Tab. 11) schwankt zwischen 0-90%.

4. Prognosen

4.1. Prognose Besetzung Führungspositionen in Wissenschaft für den Zeitraum 2017-2019

	Voraussichtliche Neuberufungen gesamt 2017-2019	Ziel Berufsquote 2017-2019 (in %)
W 3	1	32,5 ¹⁾
W 2	2	
W 1	0	

- Gleichstellungsquote 2015-2018 (vgl. auch Fußnote S.21, AM 12/2015)

4.2. Prognose der Neubesetzung verschiedener Beschäftigungsgruppen (verbeamtet) im Bereich Wissenschaft und Verwaltung für den Zeitraum 2017-2019

	Anzahl gesamt (2017-2019)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung wissenschaftlich	Neubesetzung Nicht-wissenschaftlich	
Beamtinnen			
Höherer Dienst	3	0	50
Gehobener Dienst	0	1,5	50
Mittlerer Dienst	0	0	50

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

5. Zielerreichung im Vergleich zu den Vorgaben der Gleichstellungspläne 2014-2016

Die Erhöhung des Anteils an Universitätsprofessorinnen auf 20% wurde nicht erreicht (vgl. Gleichstellungsplan 2014-2016, der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals, S. 14).

Keine Erreichung der Zielvorgaben gibt es in Bezug auf den Studentinnenanteil im Bachelorstudium sowie den Frauenanteil in den Gremien (Vorgabe 50%) (vgl. Gleichstellungsplan der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals 2014-16, S. 14).

Im gehobenen Dienst wurde der Frauenanteil erhöht, sank jedoch im höheren Dienst (vgl. Gleichstellungsplan der Verwaltung 2014-16 Tab. 6).

Die Telearbeit wurde 2016 als Pilotprojekt mit fünf Telearbeitsplätzen gestartet (vgl. Gleichstellungsplan der Verwaltung 2014-16, S. 6).

Durch die geringe Fluktuation freiwerdender Stellen – insbesondere bei den Universitätsprofessuren – war eine vollumfängliche Erfüllung der Zielzahlen nicht realisierbar.

6. Zielvorgaben 2017-2019

Aufgrund der in der Präambel formulierten Grundsätze und der Bestandsanalyse der Beschäftigten- und Studierendensituation werden u.a. die nachfolgenden Zielvorgaben und Maßnahmen bearbeitet:

- Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Universitätsprofessuren auf mindestens den Anteil der Gleichstellungsquote (gegenwärtig 32,5%, AM 12/2015) wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben entsprechend §37a HG NRW angestrebt.
- Eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen auf 50% wird entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz NRW §6, Absatz 3 angestrebt.
- Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen soll der Frauenanteil von 40-60% weiter gewahrt werden.
- Die Hochschule unterstützt weiterhin die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.
- Es erfolgt weiterhin eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß LGG NRW §11, Absatz 2.
- Eine Erhöhung des Studentinnenanteils auf 40% im Bachelorstudium wird angestrebt.
- Der Frauenanteil in den Gremien wird gemäß §11c HG NRW erhöht.
- Die Sicherheit sowie die Verhinderung von Gewalt, sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung wird erhöht.
- Eine geschlechtergerechte Sprache wird in der internen und externen Kommunikation gewahrt.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

7. Maßnahmen 2017-2019

7.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils

Aktives Recruitment: Die Berufungskommission soll in der ersten Sitzung eine Liste mit 5-10 potentiellen Bewerberinnen anfertigen, die noch einmal gesondert über die Ausschreibung informiert werden. In Ausnahmefällen kann von dieser Regelung abgewichen werden. Dies muss aber im Protokoll begründet werden. Die Umsetzung erfolgt durch eine Änderung der Berufsordnung.

Wenn bei Berufungsverfahren der Frauenanteil unter den eingegangenen Bewerbungen unter der Gleichstellungsquote¹ liegt, soll ein erneutes aktives Recruiting durchgeführt und dokumentiert werden.

Es sollen ebenso viele Frauen wie Männer (oder alle Frauen) in Bereichen eingeladen werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§9 LGG Absatz 1).

Ein geschlechtergerechter Berufungsleitfaden und eine geschlechtergerechte Berufsordnung soll erstellt werden.

Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich sicherzustellen, soll bei der Besetzung von Stellen eine Orientierung am Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe vorgenommen werden (§7 LGG). Für die Statusgruppe der Professorinnen/Professoren gilt: Vergabe an Frauen entsprechend der Gleichstellungsquote (§ 37a 1 HG NRW).

Die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen im Rahmen der Besetzung einer Professur ist eingehend schriftlich zu begründen.

Liegt für eine Bewerberin, die zu einem Probevortrag eingeladen ist und die von der Mehrheit der Kommissionsmitglieder nicht für den Berufungsvorschlag vorgesehen ist, ein begründetes Veto eines wissenschaftlichen Mitglieds der Berufungskommission vor, ist innerhalb von 14 Tagen eine Sitzung der Berufungskommission unter Einbeziehung des Berufungsbeauftragten einzuberufen. In dieser wird die vorläufige Liste unter Berücksichtigung des Vetos erneut beraten. Die Kommission entscheidet mit einfacher Mehrheit über den Antrag. Die Entscheidung ist ausführlich im Protokoll zu begründen.

Gezielte Personalentwicklung soll ermöglicht und durchgeführt werden.

¹ „Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.“ (§ 37a HG NRW)

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

7.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich und im Bereich Technik und Verwaltung

Die DSHS Köln unterstützt die berufliche und persönliche Fort- und Weiterbildung von Frauen durch Personalentwicklungsmaßnahmen. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen generell während der Regelarbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, soll bei Entsendung zu fachbezogener Fort- und Weiterbildung entsprechender Freizeitausgleich (Gleittage) gewährt werden.

Ein geschlechtergerechter Leitfaden für Stellenbesetzungsverfahren zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungspositionen auf oberer und mittlerer Ebene soll entwickelt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die z.B. aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die relevanten Angebote informieren sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selber und werden dabei ggfs. unterstützt. Die Kosten der Bildungsmaßnahme selbst sowie die nach dem Landesreisekostengesetz erstattungsfähigen Kosten trägt die DSHS Köln auf Antrag. (Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung gilt als dienstliche Veranstaltung im Sinne der unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung von Fort- und Weiterbildungsprogrammen und hochschulinternen Förderprogrammen zu beteiligen.

Das Rektorat der DSHS Köln hat ein finanzielles Anreizsystem zur Förderung von Frauen geschaffen. Dieser jährliche Finanzpool enthält Mittel, die insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses eingesetzt werden, da Frauen in den höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind. Ziel des Finanzpools ist die Qualifizierung von Frauen für führende Wissenschaftspositionen. Dabei soll auch die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie unterstützt werden. Die jährliche Verwaltung des Finanzpools obliegt der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission.

Weiter soll die Vergabe von Graduiertenstipendien an Frauen oder die Förderung von Forschungsprojekten des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses die Qualifizierungschancen von Frauen unterstützen. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, Studentinnen über Stipendien zu informieren und sie bei der Stipendienvergabe verstärkt zu berücksichtigen.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

7.3. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Studium, Beruf und Karriere

Die DSHS Köln setzt sich als Mitglied der Charta ‚Familie in der Hochschule‘ dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu fördern. Entsprechend der Charta umfasst der Begriff Familie, alle Gemeinschaften, in denen Menschen dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen.

Die DSHS Köln fördert soweit finanziell möglich, eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

Die DSHS Köln gewährleistet über die Regelungen der flexiblen Arbeitszeit die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse.

Die DSHS unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Familienaufgaben durch die Bereitstellung von Fördergeldern zur Ausschreibung von Stipendien.

Die DSHS unterstützt ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familienaufgaben durch die Ermöglichung von Telearbeit.

Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der DSHS Köln wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familienaufgaben zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

Bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien soll auf die üblichen Arbeitszeiten der Mitglieder des Gremiums sowie auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr) Rücksicht genommen werden. Bei teilzeitbeschäftigten Mitgliedern sollten die Sitzungen und Treffen möglichst am Vormittag stattfinden. Bei Bedarf können Unterstützungsmaßnahmen über die „Flexible Kinderbetreuung“ beim Familienservicebüro angefragt werden.

Die Hochschule ist bestrebt, auch weiterhin Anträge auf Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, sofern dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen. Es werden daher zur Sicherstellung der beruflichen Weiterentwicklung Teilzeitarbeitsplätze, auch bei Stellen mit Leitungsfunktion, eingerichtet, soweit dies personalwirtschaftlich und organisatorisch unter Berücksichtigung dienstlicher Belange vertretbar ist. Beschäftigte, die eine Teilzeittätigkeit beantragen, werden über die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere hinsichtlich der beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Aspekte, informiert. Beschäftigten in Elternzeit ermöglicht die DSHS Köln die nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zulässige Teilzeittätigkeit, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld führt.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfen nicht auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und die Rückkehr in den Beruf nach Beurlaubung reduziert werden. Hier wird die DSHS Köln weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation erarbeiten (z.B. Unterstützung bei Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen, Telearbeit). Daneben gilt auch für Vollzeitbeschäftigte, dass die Rücksichtnahme auf Familienpflichten der Leistung von Überstunden oder der Teilnahme an Dienstreisen etc. Grenzen setzen kann.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem muss in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden. Die DSHS beteiligt sich am Deutschlandstipendium des Bundes und der Länder und unterstützt studierende Eltern.

Für Beschäftigte und Studierende mit Kind(ern) steht das Informations- und Beratungsangebot des Familienservices zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Kindererziehung und zum Thema Pflege von Angehörigen zur Verfügung.

Bei Ernennungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Abordnungen sowie die Umsetzungen und Qualifikationsbeurteilungen werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen, soweit sie für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung sind (vgl. §10 (1) LGG NRW).

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen dürfen Personen mit Familienaufgaben hier keine Benachteiligung erfahren.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden (vgl. §10 (2) LGG NRW).

7.4. Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Mentoring-Programm TEAMWORKscience sowie ein spezielles Förderprogramm für Kongressreisen von promovierenden und promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich auf dem Weg der Weiterqualifikation befinden, ist fester Bestandteil der zielgerichteten, strategischen Nachwuchsförderung der DSHS Köln.

Die Pressestelle und die Wissenschaftlerinnen werden zur Vorstellung von Forschungsarbeiten der Frauen sensibilisiert.

Es wird ein regelmäßiges öffentliches Forum zur Präsentation der Forschungsarbeiten der Frauen geschaffen.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

7.5. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils

Die DSHS Köln soll Frauen gezielt und kontinuierlich vor Aufnahme des Studiums über ihre Studienangebote informieren. Die allgemeinen Studieninformationsveranstaltungen der DSHS Köln in Schulen, auf Messen und an der DSHS Köln sollen kontinuierlich über den aktuellen Stand der Berufsperspektiven für Frauen und neue Berufsfelder informieren. Die DSHS Köln beteiligt sich jährlich am Girls' Day.

Die DSHS Köln bietet Beratungsangebote an, die die spezielle Situation der Studentinnen berücksichtigt, z.B. sollen für Studentinnen zusammen mit dem Career Service in den nächsten Jahren verstärkt Berufsorientierungsmaßnahmen initiiert werden.

Die DSHS Köln ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Lehrende sollen ihre Lehre derart gestalten, dass die besonderen Interessen und Arbeitsweisen von Studentinnen und Studenten berücksichtigt werden. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen werden durch die interne Fortbildung und Beratung angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil des Qualitätsmanagements.

Die Information über Studiengänge erfolgt u.a. durch geschlechtergerechte Auf- und Bearbeitung sowie Erfassung von Foto- und Filmmaterial.

7.6. Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit, Verhinderung von Gewalt, sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung

Alle Mitglieder und Angehörigen der DSHS Köln haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Die DSHS Köln duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, die Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie wirkt darauf hin, dass sexuell belästigendes Verhalten in keinem ihrer Bereiche toleriert wird. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuelle Verhalten, das allgemein als unerwünscht gilt oder von Betroffenen für unerwünscht erklärt wird und geeignet ist, die betroffene Person aufgrund ihres Geschlechts herabzuwürdigen.

Dieses Verhalten kann verbal oder non-verbal sein und äußert sich z. B.:

- in unerwünschten Bemerkungen sexuellen Inhalts;
- in entwürdigenden Bemerkungen, Kommentaren oder Witzen mit sexuellem Inhalt;
- in unerwünschtem Körperkontakt;
- im Zeigen und Vertreiben pornographischer Darstellungen (Texte/Bilder) am Arbeits- bzw. Studienplatz;

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

- in Bemerkungen, dass der berufliche Erfolg/Studienerfolg durch sexuelle Handlungen erleichtert werden könnte;
- in Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Als besonders schwerwiegende und verwerfliche Verfehlungen gelten sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt, bei der Abhängigkeitsverhältnisse am Studien-, Arbeits- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden.

Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, sind in besonderer Weise verpflichtet, in ihrem Bereich dafür Sorge zu tragen, dass keine sexuellen Belästigungen stattfinden oder unterbinden diese.

Die DSHS Köln ist bemüht, alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für die Problematik der sexuellen Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren (z.B. durch Schulungen im Rahmen der Erstsemesterveranstaltungen, weitere Kampagnen für die Öffentlichkeit oder den Ausbau von externen Beratungsstellen).

Die DSHS Köln ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren, u.a. Einrichtung von Sichtschutzvorrichtungen in Risikobereichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder die Ombudspersonen nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, beraten die betroffene Person zum weiteren Vorgehen und leiten Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der betroffenen Person an die Hochschulleitung weiter. Liegt eine sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vor, gehört es zur Prüfpflicht der Hochschulleitung, konkrete Maßnahmen, ggf. disziplinar- oder arbeitsrechtlicher Natur gegen die Person zu ergreifen sowie Strafanzeige zu erstatten.

7.7. Maßnahmen zur Wahrung einer geschlechtergerechte Sprache in der internen und externen Kommunikation

Die DSHS Köln soll durch die in internen und externen Texten verwendete Sprache deutlich machen, dass sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet. Durch den geschlechtsdifferenzierenden Umgang mit Sprache soll der rechtlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Belangen des öffentlichen Lebens Rechnung getragen werden. (vgl. hierzu DSHS-Flyer Gendersensible Sprache)

Die für die DSHS Köln verbindliche Sprachregelung wird hierzu jeweils von der Abteilung Presse und Kommunikation unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und veröffentlicht. Dies hat u.a. folgende Konsequenzen für die jeweils zuständigen Einrichtungen:

- a) Überprüfung und ggf. Umformulierung aller Studien-, Prüfungs- und sonstigen Ordnungen.

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

- b) Umformulierung aller Vordrucke und Formulare, wenn diese geändert werden und bei gravierenden Missachtungen.

Bei der Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien, u. a. bei der Präsentation im Online-Campus der DSHS Köln, ist auf die Gleichstellung der Geschlechter zu achten. Dies betrifft insbesondere die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Verwendung von Beispielen und Bildern.

8. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Die gesetzlichen Regelungen zu Aufgaben, Rechten und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertretung und der Gleichstellungskommission finden sich in den entsprechenden Gesetzesvorgaben des HG NRW, des LGG NRW, der Grundordnung der DSHS sowie der betreffenden Wahlordnung.

Darüber hinaus gelten entsprechend §18 (6) LGG NRW folgende Vereinbarungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle:

- Soweit Vorgänge ausdrücklich vertraulich zu behandeln sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet, diese nicht an die Öffentlichkeit weiterzugeben.
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt, kann dieses befristete Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin um die Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit verlängert werden. § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG NRW ist zu beachten. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte darf nicht zur Verkürzung der Qualifikationszeit von Wissenschaftlerinnen führen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt von der DSHS Köln einen eigenen Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung gestellt, den sie und ihre Stellvertreterin bei Bedarf im Rahmen ihrer Amtsausübung nutzen können.

9. Controlling, Evaluation und Berichtspflicht

Die Hochschulleitung der DSHS Köln überwacht in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Plans zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Überprüfung und Analyse der Umsetzung der Zielvorgaben der Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt anhand der Bestandsaufnahmen.

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

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln
vom 23. Januar 2018 (Gleichstellungsplan) - Fortschreibung 2017 - 2019**

Empfehlungen zur weiteren erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsplans vor. Hierüber beschließt der Senat bzw. über deren Korrektur und Anpassung.

10. Veröffentlichung und Fortschreibung

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

11. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Deutschen Sporthochschule Köln vom 23.01.2018.

Köln, den 02. März 2018

Der Rektor der Deutschen Sporthochschule Köln

Univ.-Prof. Dr. Heiko Strüder