

## **RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER DEUTSCHEN SPORTHOCHECHULE KÖLN**

### **Gleichstellungsplan**

#### **Präambel**

Der Senat der Deutschen Sporthochschule Köln begrüßt die im §3 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vorgesehenen Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen und wirkt darauf hin, dass Frauen und Männer in der Deutschen Sporthochschule Köln die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

Gemäß §5a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999 versteht sich dieser Plan als Rahmenplan für die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren nach Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln. Er wird nach Ablauf der drei Jahre evaluiert und fortgeschrieben.

Der Grundgedanke dieses Gleichstellungsplanes ist es, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Die Deutsche Sporthochschule Köln verpflichtet sich den Prinzipien des Gender Mainstreamings, d.h. der systematischen Implementation der Gleichstellung der Geschlechter in allen Organisationsstrukturen, Planungs- und Entscheidungsprozessen.

## **I. Stellenausschreibungen**

1. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Auf eine Ausschreibung kann nur durch besondere Begründung und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden (vgl. § 8 LGG).
2. In der Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form oder einer geschlechtsneutralen Formulierung zu benennen.
3. In Bereichen, in denen der Frauenanteil nicht 50% erreicht hat, werden Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versehen: „Die Deutsche Sporthochschule Köln strebt eine Erhöhung des Anteils an Frauen an. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende sachliche Gründe überwiegen.“
4. Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig über alle anstehenden Stellenausschreibungen und beabsichtigte Stellenbesetzungen zu unterrichten. Vor Veröffentlichung des Ausschreibungstextes ist ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die abweichende Stellungnahme hat aufschiebende Wirkung. Dies gilt auch für Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, sofern dies mit den Bedingungen der Dritten (§ 71 HG) und der fristgerechten Durchführung der Projekte vereinbar ist.
5. Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden (vgl. § 8 Abs. 2 LGG).
6. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

## **II. Stellenbesetzungen und Beförderungen**

Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich sicherzustellen, soll bei der Besetzung von Stellen eine Orientierung an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe vorgenommen werden. Das bedeutet im Einzelnen:

- Studentische Hilfskräfte: Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden
- Wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen: Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen
- Wissenschaftliche Assistenten/Assistentinnen: Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an Promotionen

- Professuren: Vergabe an Frauen entsprechend ihrem Anteil an Promotionen und Habilitationen
- 1. Solange der Anteil der Frauen im jeweiligen Bereich (Fachbereich, Zentrale Einrichtung, Verwaltung) nicht dem gesetzlich vorgesehenen Anteil von 50% entspricht, werden bei Einstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Höhergruppierungen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende sachliche Gründe überwiegen. Das gleiche gilt für die Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.
- 2. Jede Berufungskommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Zumindest sollen jeder Berufungskommission Wissenschaftlerinnen entsprechend ihrem Anteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten des betreffenden Fachbereichs angehören. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin, angehören. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
- 3. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (vgl. §9 Abs. 1 LGG).
- 4. Liegt für eine Bewerberin, die zu einem Probevortrag eingeladen ist und die von der Mehrheit der Kommissionsmitglieder nicht für den Berufungsvorschlag vorgesehen ist, ein Sondervotum eines wissenschaftlichen Mitglieds der Berufungskommission vor, soll vor der endgültigen Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag ein vergleichendes Gutachten eingeholt werden.
- 5. Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zu Beförderungen/Höhergruppierungen führen, werden Frauen vorrangig berücksichtigt, solange Unterrepräsentation im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes vorliegt.
- 6. Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie bisherige Teilzeitarbeit dürfen sich weder unmittelbar noch mittelbar bei Ernennungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Abordnungen sowie Umsetzungen nachteilig auswirken.
- 7. Wenn Bewerberinnen in Bereichen, in denen der Anteil an Frauen nicht dem gesetzlich vorgesehenen Anteil von 50 % entspricht, nicht berücksichtigt werden konnten, muss die Auswahl- oder Berufungskommission bzw. die vorschlagende Einrichtung/das vorschlagende Gremium die Nichtberücksichtigung eingehend schriftlich begründen.
- 8. Der Gleichstellungsbeauftragten ist rechtzeitig Gelegenheit zu geben, sich an den Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu betei-

gen. Sie hat das Recht, in allen Stufen des Verfahrens eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

### **III. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Lebensplanung**

Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden.

#### **III.1. Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen**

1. Soweit dienstliche Belange und geltende Arbeitszeitregelungen nicht entgegenstehen, soll auf Antrag wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen sowie Fort- und Ausbildung für Frauen und Männer eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglicht werden.
2. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen, wie Vollzeitbeschäftigten.
3. Dem Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit ist nachzukommen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
4. Die Aufstockung von Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung soll - soweit es der Stellenplan zulässt - auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen.
5. Die Dienststelle ist verpflichtet, die Beschäftigten auf Anfrage umfassend über die Möglichkeiten der Beurlaubung und der Freistellung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu informieren.
6. Beurlaubten Beschäftigten soll ermöglicht werden, während der Zeit der Beurlaubung eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten, beispielsweise durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.
7. Bei Beurlaubungen achtet die Deutsche Sporthochschule Köln - unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen - auf eine spätere Weiterbeschäftigung auf einer gleichwertigen Stelle. Nach Beendigung der Beurlaubung soll der Wunsch nach Rückkehr an den alten Dienort und ggfs. an den vorherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
8. Die Deutsche Sporthochschule Köln unterstützt nachdrücklich auch die Wahrnehmung des Erziehungsurlaubes durch männliche Beschäftigte.
9. Die Sitzungszeiten der Gremien und Kommissionen der Selbstverwaltung sind mit den einzelnen Mitgliedern abzustimmen, wobei insbesondere die Belange von Mitgliedern mit Elternverantwortung zu berücksichtigen sind.

### **III.2. Kinderbetreuung/Schwangerschaft**

1. Die Deutsche Sporthochschule Köln wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden hin. In diesem Sinne wird die Deutsche Sporthochschule Köln innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes (3 Jahre) den Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten unter den Beschäftigten und den Studierenden eruieren und Maßnahmen zur Betreuung von Kindern an der Hochschule ergreifen. Darüber hinaus bemüht sich die Deutsche Sporthochschule Köln, bei Bedarf auf Antrag Räume für Aktivitäten mit Kindern zur Verfügung zu stellen; dazu gehören insbesondere Still- und Wickelräume außerhalb von Toiletten.
2. Die Deutsche Sporthochschule Köln wirkt durch die entsprechende Gestaltung in den Prüfungs- und Studienordnungen sowie in der Prüfungsorganisation darauf hin, dass möglichst eventuelle Verzögerungen durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung minimiert werden.
3. Kinderbetreuung oder Schwangerschaft sind bei der Studienplanung angemessen zu berücksichtigen. Die Studierenden sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung, Fristverlängerungen und Anrechnungszeiten eingehend zu informieren.
4. Pflichtveranstaltungen sollen möglichst nicht außerhalb üblicher Kinderbetreuungszeiten angeboten werden.

### **IV. Finanzpool zur Förderung von Frauen**

Gemäß §5 LGG hat das Rektorat der Deutschen Sporthochschule Köln ein finanzielles Anreizsystem zur Förderung von Frauen geschaffen (siehe Beschluss 13/306). Dieser Finanzpool enthält Mittel, die insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses eingesetzt werden.

1. Ziel des Finanzpools ist die Qualifizierung von Frauen für führende Wissenschaftspositionen sowie die langfristige Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in diesen Positionen. Dabei soll auch die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie unterstützt werden.
2. Mögliche Maßnahmen sind die Vergabe von Graduiertenstipendien an Frauen oder die Förderung von Forschungsprojekten des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses.
3. Die Ausgestaltung der Maßnahmen wird durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission in Abstimmung mit dem Rektorat (insbesondere mit dem Prorektorat II) vorgenommen.
4. Die Mittel des Finanzpools werden durch ordnungsgemäße Antragsverfahren vergeben.
5. Der Finanzpool zur Förderung von Frauen wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission beaufsichtigt und evaluiert.

## **V. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

### **1. Grundsatz**

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

Die Deutsche Sporthochschule 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.

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

### **2. Definition**

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;
- 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.

### **3. Vorbeugende Maßnahmen**

Die Deutsche Sporthochschule Köln ist bemüht, alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für die Problematik der sexuellen Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren.

Die Deutsche Sporthochschule 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.

#### **4. Sanktionen und Maßnahmen**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die betroffene Person und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der betroffenen Person an die Hochschulleitung weiter.

Liegt eine sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vor, gehört es zur Dienstpflicht der Hochschulleitung, konkrete Maßnahmen, ggf. disziplinar- oder arbeitsrechtlicher Natur gegen die Person zu ergreifen. Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz
- verhaltensbedingte Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Strafanzeige.

Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen.

#### **VI. Weiterbildung und Fortbildung**

1. Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.
2. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen generell während der Arbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, soll bei Entsendung zu fachbezogener Fort- und Weiterbildung entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden.
3. Frauen, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, müssen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung im Rahmen von Perspektivgesprächen persönlich informiert und entsprechend gefördert werden.
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 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 informiert die Hochschulverwaltung direkt die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
5. Für Frauen sollen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung initiiert werden. Dabei sollen die oder der Dienstvorgesetzte, unter Beteiligung von Personalrat und Gleichstellungskom-

mission gezielte Personalmaßnahmen vornehmen, die u.a. geeignet sind, eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu erreichen.

6. Fortbildungen im Rahmen von wissenschaftlichen Veranstaltungen sowie Aufenthalte von Wissenschaftlerinnen der Deutschen Sporthochschule im Ausland und ausländischer Wissenschaftlerinnen an der Deutschen Sporthochschule werden, soweit möglich, besonders unterstützt.
7. Die Gleichstellungskommission ist bei der Erstellung von Fort- und Weiterbildungsprogrammen und hochschulinternen Förderprogrammen zu beteiligen.
8. Die Deutsche Sporthochschule Köln wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien entsprechend dem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, Studentinnen über Stipendien zu informieren und sie bei der Stipendienvergabe verstärkt zu berücksichtigen.

## **VII. Lehre**

1. Die Fachbereiche der Deutschen Sporthochschule Köln fördern besonders - ggfs. interdisziplinäre - Lehrveranstaltungen zu Themen der Geschlechterforschung, auch durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie durch die Einladung zu Gastvorträgen.
2. Lehrinhalte, die sich mit Themen der Geschlechterforschung befassen, sollen in den Lehr- und Prüfungsstoff aufgenommen werden.
3. Bei der Erstellung von Lehrmaterialien, u.a. bei der Präsentation im Online-Campus der Deutschen Sporthochschule 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.

## **VIII. Sprache**

1. Die Deutsche Sporthochschule 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.
2. Dies hat u. a. folgende Konsequenzen für die jeweils zuständigen Einrichtungen:
  - a) Überprüfung und Umformulierung aller Studien-, Prüfungs- und sonstigen Ordnungen
  - b) Überprüfung und Umformulierung aller Vordrucke und Formulare.



3. Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung oder Promotion an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc..

## **IX. Berichtspflicht**

Das Rektorat, die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten berichten dem Senat einmal im Jahr schriftlich über ihre Bemühungen und Erfolge zur Gleichstellung der Geschlechter. Für die Berichte werden die Gleichstellungspläne der einzelnen Bereiche als Basis herangezogen.

Es werden getrennt nach Geschlecht folgende Statistiken vorgelegt:

- Zahl der an der Deutschen Sporthochschule Köln Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit der jeweiligen Laufbahnen;
- Zahl der Neueinstellungen an der Deutschen Sporthochschule Köln;
- Zahl der Tutorinnen und Tutoren, wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte (Stundenumfang);
- Zahl der Promotionen und Habilitationen;
- Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester und der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen, Verweildauer und Durchschnittsnote;
- Zahl der Preisträgerinnen und Preisträger.

Diese Berichtspflicht soll es dem Senat ermöglichen, die Wirksamkeit des Gleichstellungsplanes zu überprüfen und ggf. weitere Maßnahmen zu beschließen. Das Rektorat macht diese Berichte hochschulöffentlich.

## **X. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission**

### **1. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitglieder der Gleichstellungskommission**

- 1.1. Gemäß §11 der Grundordnung der Deutschen Sporthochschule Köln wird die Gleichstellungsbeauftragte für eine Amtszeit von 2 Jahren vom Senat gewählt und vom Rektor/der Rektorin bestellt. Als Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 15 Abs. 3 LGG eine Frau zu bestellen. Sie soll der Gruppe der Professorinnen, wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterinnen oder nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angehören. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- 1.2. Zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Kommission gebildet, die die Aufgabe hat, insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne zu überprüfen sowie den Finanzpool zur Förderung von Frauen zu kontrollieren und mitzugestalten. Hinsichtlich der zu bildenden Gleichstellungskommission wird die Vertretung aller Fachbereiche und Statusgruppen sowie eine paritätische Besetzung bezüglich der Geschlechter angestrebt (1 Professor/in, 1 wissenschaftliche/r oder *künstlerische* Mitarbeiter/in, 1 Lehrkraft für besondere Aufgaben, 1 Hochschulangehörige/r

aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich und 1 Student/in). Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigte Vorsitzende der Gleichstellungskommission und ihr gegenüber rechenschafts- und auskunftspflichtig. Bei Stimmengleichheit ist die Stimme der Gleichstellungsbeauftragten ausschlaggebend.

- 1.3. Die Bestimmungen zur Aufstellung der Kandidaten und Kandidatinnen für die Gleichstellungskommission und deren Wahl werden in der Wahlordnung geregelt.

## **2. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission**

Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bildet §23 HG:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. [...]“

- 2.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission befassen sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Hochschule.
- 2.2. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission haben auf die Umsetzung des Gleichstellungsplanes - sowohl auf den Rahmenplan als auch auf die weiteren Pläne - aktiv hinzuwirken.
- 2.3. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission überprüfen diesen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern spätestens nach Ablauf von drei Jahren auf seine Wirksamkeit hin und schlagen ggf. notwendige Änderungen dem Senat vor, der über die Änderungsvorschläge beschließt.
- 2.4. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen Aktivitäten in Forschung und Lehre, die sich mit Themen der Geschlechterverhältnisse beschäftigen.
- 2.5. Sie greifen Beschwerden und Anregungen, die die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln betreffen auf und leiten sie an die zuständigen Stellen weiter.
- 2.6. Sie kooperieren zum Zwecke der Frauenförderung mit Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsstellen außerhalb der eigenen Hochschule in Angelegenheiten der Beschäftigung, des Studiums, der Lehre und der Forschung.
- 2.7. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat jährlich über ihre Tätigkeiten, über die Situation von Frauen in Studium, Lehre und Forschung an der Deutschen Sporthochschule sowie die Umsetzung des Gleichstellungsplanes

an der Deutschen Sporthochschule Köln. Dieser Bericht soll auch einer hochschulinternen Öffentlichkeitsarbeit dienen.

### **3. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

- 3.1. Sie ist hinsichtlich ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte nicht weisungsgebunden.
- 3.2. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an den Sitzungen des Senats, der Fachbereichsräte und des Rektorats teilzunehmen. Dies gilt auch für Tagesordnungspunkte der ständigen Kommissionen, die die Belange der Frauen in der Deutschen Sporthochschule Köln berühren. In diesen Angelegenheiten hat die Gleichstellungsbeauftragte Antrags- und Rederecht.
- 3.3. Sie erhält innerhalb der dafür vorgesehenen Fristen Einladungen und Tagesordnungen zu allen Sitzungen der oben genannten Gremien. Auf Verlangen werden ihr Beratungsunterlagen zu den Tagesordnungspunkten zur Verfügung gestellt.
- 3.4. Soweit die Tagesordnungen zu den Sitzungen der o.g. Gremien Beratungsgegenstände enthalten, die die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern berühren, hat sie das Recht, schriftliche Stellungnahmen abzugeben. Diese sind wie Sondervoten zu behandeln.
- 3.5. Die Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig und umfassend über alle zur Ausschreibung anstehenden Stellen unterrichtet. Sie hat das Recht der Einsichtnahme in laufende Bewerbungs- und Verfahrensunterlagen, so dass sie auf die Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinwirken kann.
- 3.6. Soweit Vorgänge ausdrücklich vertraulich zu behandeln sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet, diese nicht an die Öffentlichkeit weiterzugeben.
- 3.7. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß §19 LGG ein Widerspruchsrecht bei Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem Gleichstellungsplan sowie anderen gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern hält. Zur weiteren Regelung des Widerspruchsrechts wird das LGG herangezogen.
- 3.8. Sie hat das Recht, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu besuchen.
- 3.9. Sie soll von ihren beruflichen Tätigkeiten so weit freigestellt werden, wie dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Gemäß §16 LGG soll die Entlastung in der Regel in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.
- 3.10. Ist die Gleichstellungsbeauftragte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt, kann dieses befristete Beschäftigungsverhältnis gemäß §50 Abs. 3 des Hochschulrahmengesetzes auf Antrag um den Umfang der Entlas-

tung verlängert werden. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte darf nicht zur Verkürzung der Qualifikationszeit von Wissenschaftlerinnen führen. Die Deutsche Sporthochschule ist bestrebt, eine Stelle für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorzuhalten, um den Instituten, denen die Gleichstellungsbeauftragte angehört, eine angemessene Kompensation bereit zu stellen (vgl. Rektoratsbeschluss 08/299; 08/300).

#### **4. Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten**

- 4.1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist wie die Personalräte berechtigt, für ihre Arbeit die Dienste der Hochschulverwaltung in Anspruch zu nehmen.
- 4.2. Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt von der Deutschen Sporthochschule Köln einen eigenen Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung gestellt, den sie und ihre Stellvertreterinnen bei Bedarf im Rahmen ihrer Amtsausübung nutzen können.

### **XI. Umsetzung**

Dieser Gleichstellungsplan wird durch Gleichstellungspläne, die innerhalb der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung entwickelt werden, ergänzt und konkretisiert. Diese Dienststellen legen auf die Dauer von 3 Jahren realistische konkrete Ziel- und Zeitvorgaben fest und zeigen Maßnahmen auf, die geeignet sind, den Frauenanteil schrittweise auf 50% zu erhöhen. Ihre Realisierung wird durch ein finanzielles Anreizsystem unterstützt.

### **XII. Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln für die Dauer von drei Jahren in Kraft. Wird während der Geltungsdauer der Gleichstellungspläne erkennbar, dass deren Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Diese Neufassung wurde ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 24. April 2007.

**FORTSCHREIBUNG DES  
GLEICHSTELLUNGSPLANS DER VERWALTUNG  
DER DEUTSCHEN SPORHOCHSCHULE KÖLN  
2007-2009**

**I. Vorwort**

In § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass die Hochschulen für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen haben, der sich aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten zusammensetzt. Dieser Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und dem Inhalt des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt der Frauenförderplan der Verwaltung die Ziele,

- unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern,
- durch Entwicklung von Zielvorgaben den Frauenanteil in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, wie auch in allen anderen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- Benachteiligungen für Frauen in der Deutschen Sporthochschule Köln - soweit vorhanden - abzubauen,
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

Zur Erreichung dieser Ziele sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, dazu aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

**II. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Hochschulverwaltung im Sinne der §§ 2 und 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft. Der Gleichstellungsplan der Verwaltung wird jährlich, erstmals ein Jahr nach Inkrafttreten, durch die Gleichstellungskommission überprüft und nach drei Jahren fortgeschrieben.

### III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stichtag: 31. Juli 2006)

Verwaltung					
1	2	3	4	5	6
Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ist in der Laufbahn ... / als ... beschäftigt	Anzahl <sup>1</sup>  Gesamt  01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup>  Frauen  01.07.2006	Anteil %  Frauen  01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Vollzeit Frauen (von 3) 01.07.2006 6	Anzahl <sup>1</sup> Teilzeit Frauen (von 3) 01.07.2006 6
... Höherer Dienst	7,75	1,75	22,58	1	0,75
... Gehobener Dienst	33,15	7,4	22,32	6	1,4
... Mittlerer Dienst	34	24	70,59	10	14
... Einfacher Dienst	0	0	-	0	0
... Arbeiter/-in	45	3	6,67	3	0
... Auszubildende	0	0	-	0	0
<b>Insgesamt:</b>	<b>119,9</b>	<b>36,15</b>	<b>30,15</b>	<b>20</b>	<b>16,15</b>

<sup>1</sup> Anzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent) Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einem Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter mit 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ, eine/ein mit ¼ Arbeitszeit Beschäftigte/Beschäftigter mit 0,75 VZÄ. Weitere Einrichtungen umfassen in diesem Zusammenhang insbesondere Zentralbibliothek, Rechenzentrum, IuK TZ, Ambulanz sowie weitere zentrale wissenschaftliche Einrichtungen (alle Einrichtungen, die nicht den Fachbereichen zugeordnet werden können).

<sup>2</sup> Weitere Einrichtungen

#### 1. Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Inanspruchnahme der Beurlaubung aus familiären Gründen ergibt tabellarisch zusammengefasst zum Stichtag 31. Juli 2006 folgendes Bild:

Beschäftigten im Erziehungsurlaub ermöglicht die Dienststelle die nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeittätigkeit, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld führt.

Beurlaubte Beschäftigte haben über Fortbildungsveranstaltungen die Möglichkeit, ihre Qualifikation aufrechtzuerhalten und zu erweitern. Die Kosten der Bildungsmaßnahme selbst sowie die nach dem Landesreisekostengesetz erstattungsfähigen Kosten trägt die Deutsche Sporthochschule Köln. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung gilt als dienstliche Veranstaltung im Sinne der unfall-versicherungsrechtlichen Vorschriften.

## **2. Frauenanteil in Gremien**

Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen hat die Dienststelle keinen Einfluss auf den Anteil von Frauen in der Personalvertretung. Die zum Stichtag 31. Juli 2006 vorliegende Struktur in den Personalvertretungen der DSHS zeigt die Bereitschaft von Frauen, aktiv an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken.

- Im Personalrat der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von 7 Mitgliedern 4 Frauen, wovon eine die Vorsitzende ist.
- Die Schwerbehindertenvertretung war zum Stichtag durch eine Vertrauensfrau und in ihrer Vertretung durch einen Vertrauensmann besetzt.

## **IV. Prognose zu besetzender Stellen, möglicher Höhergruppierungen und Beförderungen**

Die Möglichkeiten von Einstellungen, Beförderungen und anderen beruflichen Förderungen sind entscheidend durch die Verfügbarkeit von entsprechenden Personalhaushaltsmitteln und Planstellen bestimmt.

Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen - hier seien insbesondere die kw-Vermerke und die zusätzlichen Einsparauflagen des Qualitätspaktes genannt - führt dazu, dass auch in Zukunft nur in sehr beschränktem Maße Stellen für Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter für Neueinstellungen und Beförderungen zur Verfügung stehen werden. Dies bedeutet, dass es nicht nur keine neuen Stellen gibt, sondern dass darüber hinaus auch die aufgrund von Altersabgängen oder aus anderen Gründen frei werdenden Stellen nur zum Teil nachbesetzt werden können. Der personalwirtschaftliche Spielraum ist daher für die nächsten drei Jahre außerordentlich gering.

Sollten derzeit nicht absehbare Vakanzen auftreten, so wird der Frauenförderplan nachträglich aktualisiert.

### **1. Prognose zu besetzender Stellen innerhalb des Stellenplanes der DSHS**

a.) gegenwärtig befinden sich folgende Stellen im Besetzungsverfahren:

- Entgeltgruppe 13 (ehem. BAT Ib/IIa)

b.) freiwerdende Stellen bis 31.12.2006:

- drei Stellen (Entgeltgruppe 3, 5 und 8)

### **2. Prognose möglicher Beförderungen**

a.) im höheren Dienst steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Beförderungsstelle zur Verfügung

b.) im gehobenen Dienst steht innerhalb der nächsten 3 Jahre eine Beförderungsstelle zur Verfügung

### **3. Prognose der möglichen Höhergruppierungen**

Bei den im Tarifbereich möglichen Höhergruppierungen handelt es sich fast ausschließlich um tarifliche Bewährungsaufstiege bzw. Zeitaufstiege innerhalb der Bündelstellen der entsprechenden ehemaligen Tarif- und Lohngruppen.

## **V. Zielvorgaben**

Auf der Grundlage der Ist-Analyse und der Prognose ergeben sich für die Frauenförderung in den nächsten 3 Jahren nachfolgende Zielvorgaben, die für die Dienststelle verbindlich sind. Bei der im Einzelfall zu treffenden Entscheidung ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

### **1. Besetzung von Führungsfunktionen, Stellen des gehobenen und höheren Dienstes**

Unter Führungsfunktionen sind die Position des Kanzlers, die Leitung der Dezernate, der Abteilungen und der Fachgruppen zu verstehen. Die Verpflichtung zur Frauenförderung gilt für die genannten Führungsfunktionen und die sonstigen Stellen des gehobenen und höheren Dienstes, da in diesen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Daher wird die Dienststelle bei der Entscheidung über die Besetzung der o.g. Stellen den Gesichtspunkt der Frauenförderung einbeziehen und bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt berücksichtigen.

### **2. Beförderungen und Höhergruppierungen**

Die Steigerung des Frauenanteils bei Beförderungen und Höhergruppierungen ist nur unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes möglich. Dabei kommt der Entscheidung über Fördermaßnahmen dann eine besondere Bedeutung zu, wenn ein Fall von gleicher Eignung, Leistung und Befähigung zwischen männlichen und weiblichen Sich-Bewerbenden gegeben ist. Um dem Frauenfördergesichtspunkt Rechnung zu tragen, ist es erforderlich, in derartigen Fällen Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in dem jeweiligen Bereich ein Fall der Unterrepräsentanz vorliegt.

### **3. Vertretung der Verwaltung durch Frauen in Gremien**

Auf Grund der Rahmenbedingungen hat die Verwaltung keinen Einfluss auf den Frauenanteil in den Gremien. Die Dienststelle wird sich jedoch darum bemühen, Frauen für die Übernahme solcher Aufgaben zu gewinnen und wird ihnen die notwendige Unterstützung zukommen lassen. Bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien und Wahlorgane wird – soweit möglich – auf die paritätische Repräsentanz geachtet.

## **VI. Maßnahmen**

### **1. Maßnahmen im Bereich von Stellenbesetzungen; Einstellungen; Auswahlgremien**

Die Verwaltung schreibt alle zu besetzenden Stellen öffentlich aus. Liegen nach einer öffentlichen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, so wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt, sofern



durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist. Sollten zwingende dienstliche Interessen einer erneuten Ausschreibung entgegenstehen, kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer erneuten öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Die Ausschreibungstexte werden geschlechtsneutral formuliert und es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Bei Besetzungsverfahren für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in der Stellenausschreibung hervorgehoben, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle wird in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle.

Alle zu besetzenden Stellen einschließlich der Leitungsfunktionen werden in Teilzeitform ausgeschrieben, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen sollen Frauen, die für die auszusprechende Stelle in Frage kommen, zur Bewerbung ermutigt werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zum Vorstellungsgespräch mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber bzw. alle Bewerberinnen eingeladen, wenn die Frauen die geforderte Qualifikation erfüllen.

Auswahlgremien werden paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so werden die Gründe dafür aktenkundig gemacht.

Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen, soweit sie für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung sind.

## **2. Aufstiegsmaßnahmen**

Auf Grund der engen personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist es der Dienststelle nicht möglich, Aufstiegsmaßnahmen in dem wünschenswerten Umfang durchzuführen. Die Aufstiegsmaßnahmen erfolgen nach den beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

## **3. Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf**

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 sollte die Verwaltung darum bemüht sein, weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation zu erarbeiten. Daneben gilt auch für Vollzeitbeschäftigte, dass die Rücksichtnahme auf Familienpflichten der Leistung von Überstunden oder der Teilnahme an Dienstreisen etc. Grenzen setzen kann.

### **a.) Teilzeitbeschäftigung**

In der Verwaltung der DSHS ist Teilzeitbeschäftigung in der Vergangenheit weitreichend ermöglicht worden. Die Dienststelle sieht darin einen wesentlichen Beitrag

zu familiengerechten Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit, Berufstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Die Verwaltung wird daher zur Sicherstellung der beruflichen Weiterentwicklung Teilzeitarbeitsplätze auch bei Stellen mit Leitungsfunktion einrichten, soweit dies personalwirtschaftlich und organisatorisch unter Berücksichtigung dienstlicher Belange vertretbar ist. Sie wird auch weiterhin Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich entsprechen, sofern dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.

Beschäftigte, die eine Teilzeittätigkeit beantragen, werden über die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit – insbesondere hinsichtlich der beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Aspekte – informiert.

### **b.) Telearbeit / Heimarbeit**

Die Möglichkeit zur Tele- bzw. Heimarbeit wurde in der Verwaltung geprüft und erörtert, mit dem Ergebnis, dass diese nur eingeschränkt für realisierbar gehalten wird. Anträge auf Heimarbeit wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bisher keine gestellt. Sofern Anträge gestellt werden, werden diese einzelfallbezogen überprüft.

Die Dienststelle verpflichtet sich, innerhalb der Laufzeit dieses Frauenförderplanes die Möglichkeiten zur Einführung von Telearbeit in der Verwaltung der DSHS konkret zu überprüfen.

### **c.) Kinderbetreuungsmöglichkeiten**

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung stellt für viele Beschäftigte weiterhin ein Problem dar. Da der gesetzliche Anspruch auf einen Kindergartenplatz erst vom vollendeten dritten Lebensjahr eines Kindes ab besteht und es schwierig ist, für Kinder unter drei Jahren eine regelmäßige und sichere Betreuung zu finden, sind viele Beschäftigte mit der sich daraus ergebenden Bedarfslücke konfrontiert.

Der Rahmenplan der Hochschule sieht daher die Verpflichtung für die Hochschulleitung vor, innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes Möglichkeiten zur Realisierung von Kinderbetreuung zu eruieren. Darüber hinaus bemüht sich die Deutsche Sporthochschule Köln innerhalb dieser drei Jahre, bei Bedarf auf Antrag Räume für Aktivitäten mit Kindern zur Verfügung zu stellen; dazu gehören insbesondere Still- und Wickelräume außerhalb von Toiletten.

Die Verwaltung verpflichtet sich, an diesen Maßnahmen aktiv mitzuwirken.

### **d.) Familienfreundliche Arbeitszeit**

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen stellt die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Beitrag zu familiengerechten Arbeitsbedingungen dar. Den Beschäftigten der Verwaltung ist durch die Regelungen der gleitenden Arbeitszeit gegenwärtig schon die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und damit die familiären Bedürfnisse zu berücksichtigen. Daran soll auch weiterhin festgehalten werden. Darüber hinaus sollen weitere Optimierungsmöglichkeiten geprüft werden.

#### **4. Maßnahmen bei der Fortbildung**

Die Dienststelle überprüft jährlich das aktuelle Aus- und Fortbildungsangebot. Ziel ist es, auch zukünftig ein bedarfsgerechtes Angebot zusammenzustellen. Es findet eine regelmäßige Information über die aktuellen Fortbildungsangebote statt.

Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht wird.

Die Dienststelle informiert beurlaubte Beschäftigte durch Zusendung entsprechender Mitteilungen über das aktuelle Fortbildungsangebot. Bei Bedarf werden beurlaubten Beschäftigten im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

**FORTSCHREIBUNG DES  
GLEICHSTELLUNGSPLANS DES FACHBEREICHS I  
DER DEUTSCHEN SPORTHOCHSCHULE KÖLN  
2007 - 2009**

**I. Vorwort**

In § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass die Hochschulen für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen haben, der sich aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten zusammensetzt. Dieser Frauenförderplan wird fortgeschrieben.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (LGG) und dem Inhalt des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat der Frauenförderplan des Fachbereichs I folgende Intentionen:

- unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern.
- durch Entwicklung von Maßnahmen innerhalb der dem Fachbereich I gegebenen Möglichkeiten den Frauenanteil in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, wie auch in allen anderen Funktionen und Arbeitsbereichen eine der Tätigkeit entsprechende Aufstockung zu schaffen.
- Benachteiligungen für Frauen in der Deutschen Sporthochschule Köln zu vermeiden.
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

**II. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Fachbereichs im Sinne der § 2 und § 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er ist erstmalig am 10.01.2001 in Kraft getreten und wurde nach drei Jahren fortgeschrieben. Die Fortschreibung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft. Der Frauenförderplan wird jährlich durch die Gleichstellungskommission überprüft.

**III. Zielvorgaben**

Die Möglichkeiten von Einstellungen, Beförderungen und anderen beruflichen Förderungen sind entscheidend durch die Verfügbarkeit von Planstellen/Stellen bestimmt. Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen sowie der Rektorsvorbehalt bzgl. der Wiederzuweisung freier Stellen schränken die Planungs- und Handlungsmöglichkeiten ein. Dennoch wirkt der Fachbereich I aktiv darauf hin,

die Vorgaben des LGG unter Beachtung der im Gleichstellungsplan der DSHS festgelegten Richtlinien und Maßnahmen umzusetzen.

Auf der Grundlage der Ist-Analyse (vgl. Anhang) und unter Maßgabe der Neubesetzbarkeit der Stellen strebt der Fachbereich I innerhalb der kommenden drei Jahre an:

- den Frauenanteil insbesondere bei den Nachwuchsstellen zu erhöhen
- den Anteil der promovierten Wissenschaftlerinnen und der habilitierten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

#### **IV. Maßnahmen**

Vor dem Hintergrund dieser Zielvorgaben ergeben sich für die Frauenförderung in den kommenden drei Jahren nachfolgende Maßnahmen, die für den Fachbereich im Grundsatz verbindlich sind. Im Einzelnen sind dies:

##### **1. Laufbahnberatung und -unterstützung**

Erst eine ausreichende Zahl von promovierten und habilitierten Frauen bildet die Möglichkeit einer quantitativen Anpassung der Geschlechterverhältnisse in den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (C1-C4, W1-W3). Der Fachbereich I begrüßt ausdrücklich die neu aufgenommenen Förderprogramme der DSHS für Nachwuchswissenschaftlerinnen (hochschulinterne Forschungsförderung) und Wissenschaftlerinnen mit Kindern (Graduiertenförderung), da sie an den zentralen Problempunkten einer Entscheidung für den beruflichen Weg in die Wissenschaft ansetzen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs I werden Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen nachdrücklich ermuntern und unterstützen, eine wissenschaftliche Laufbahn mit Dissertation/Habilitation einzuschlagen. Der Fachbereich I legt Wert darauf, dass mindestens einmal im Jahr ein Informationsaustausch für Nachwuchswissenschaftlerinnen der DSHS stattfindet.

##### **2. Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung**

Um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit an der Deutschen Sporthochschule Köln und Kinderbetreuung zu verbessern, erwartet der Fachbereich I, dass sich die Hochschulleitung zielorientiert für die Möglichkeit einer Kleinstkinderbetreuung mit der Option einer Erweiterung für Kinder bis zu sechs Jahren einsetzt. Der Fachbereich I wird dieserhalb jährlich bei der Hochschulleitung vorstellig. Er bemüht sich aber auch gleichsam bei diesen Maßnahmen konstruktiv mitzuwirken.

##### **3. Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen stellt die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Beitrag zu familiengerechten Arbeitsbedingungen dar. Den Beschäftigten wird die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Belan-

ge flexibel zu gestalten, um damit den familiären Bedürfnissen und Erfordernissen nachzukommen.

#### **4. Verbindung von Erziehungsurlaub und Beschäftigung**

Im Einvernehmen mit der Dienststelle wird die Verzögerung in der beruflichen Entwicklung durch Kindererziehungszeiten im Rahmen der Beförderungsplanung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben im Landesgleichstellungsgesetz bzw. der Bundeslaufbahnverordnung berücksichtigt. Beschäftigten im Erziehungsurlaub soll die Dienststelle die nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeittätigkeit ermöglicht werden, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld bzw. Elterngeld führt.

## Anhang

### A1. Beschäftigte im Fachbereich I „Angewandte Bewegungswissenschaften“ Stand: 01.07.2006

Fachbereich I					
1	2	3	4	5	6
Besoldungs-/Vergütungsgruppe der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters	Anzahl <sup>1</sup>  Gesamt 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup>  Frauen 01.07.2006	Anteil %  Frauen 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Vollzeit Frauen (von Spalte 3) 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Teilzeit Frauen (von Spalte 3) 01.07.2006
W3/C4 (Univ.-Prof./-in)	6	0	0,00	0	0
W2/C3 (Univ.-Prof./-in)	4	0	0,00	0	0
C2 (Hochschuldozent/-in)	0	0	-	0	0
W1/C1 (Wiss. Assistent/-in / Juniorprof./-in)	0	0	-	0	0
A13, A14, A15 (Laufbahn Akad.Rat/-in)	3	1	33,33	1	0
A13, A14, A15 (Laufbahn Studienrat/-in i.H.)	23	3	13,04	3	0
Ib/IIa (Wiss. Mitarbeiter/-in)	26,25	7,25	27,62	4	3,25
IIa/IIb (Lehrkraft für besondere Aufgaben)	24	10,5	43,75	10	0,5
<b>Insgesamt:</b>	<b>86,25</b>	<b>21,75</b>	<b>25,22</b>	<b>18</b>	<b>3,75</b>

<sup>1</sup> Anzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent)

Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einer/ einem Vollzeitbeschäftigten entspricht. Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter mit 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ, eine/ein

mit ¾ Arbeitszeit Beschäftigte/Beschäftigter mit 0,75 VZÄ.

<sup>2</sup> Weitere Einrichtungen

Weitere Einrichtungen umfassen in diesem Zusammenhang insbesondere Zentralbibliothek, Rechenzentrum, IuK TZ, Ambulanz sowie weitere zentrale wissenschaftliche Einrichtungen

(alle Einrichtungen, die nicht den Fachbereichen zugeordnet werden können).

### A2. Frauenanteil aus dem FB I in Gremien:

Stichtag 1. Juli 2006 :

- Fachbereichsrat I: 2 Frauen (bei zwölf Mitgliedern)  
(eine aus dem wiss. und eine aus dem nichtwiss. Bereich)
- Kommission I : 0 Frauen aus dem FB I
- Kommission II : 0 Frauen aus dem FB I
- Kommission III: 0 Frauen aus dem FB I

### A3. Promotionen und Habilitationen im FB I

Berichtszeitraum 01.01.2004 – 01.07.2006

Promotion: 3 Frauen (4 Männer) Frauenanteil 43%

Habilitation: 0 Personen

**FORTSCHREIBUNG DES  
GLEICHSTELLUNGSPLANS DES FACHBEREICHS II  
DER DEUTSCHEN SPORTHOCHSCHULE KÖLN  
2007 - 2009**

**I. Vorwort**

In § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass die Hochschulen für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen haben, der sich aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten zusammensetzt. Dieser Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (LGG) und dem Inhalt des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt der Frauenförderplan des Fachbereichs III die Ziele:

- unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern,
- durch Entwicklung von Maßnahmen innerhalb der dem Fachbereich III gegebenen Möglichkeiten den Frauenanteil in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, wie auch in allen anderen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- Benachteiligungen für Frauen in der Deutschen Sporthochschule Köln zu vermeiden.
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

**II. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Fachbereichs im Sinne der §§ 2 und 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er ist erstmalig am 10.01.2001 in Kraft getreten und wird alle drei Jahre fortgeschrieben. Die Fortschreibung tritt jeweils am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft. Der Frauenförderplan wird jährlich durch die Gleichstellungskommission überprüft.

**III. Zielvorgaben**

Die Möglichkeiten von Einstellungen, Beförderungen und anderen beruflichen Förderungen sind entscheidend durch die Verfügbarkeit von Planstellen/Stellen bestimmt. Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen sowie der Rektorsvorbehalt bzgl. der Wiederzuweisung freier Stellen schränken die Planungs- und Handlungsmöglichkeiten ein. Dennoch wirkt der Fachbereich III aktiv darauf hin, die Vorgaben des LGGes unter Beachtung der im Gleichstellungsplan der DSHS festgelegten Richtlinien und Maßnahmen umzusetzen.



Auf der Grundlage der Ist-Analyse (vgl. Anhang) und unter Maßgabe der Neubesetzbarkeit der Stellen strebt der Fachbereich III innerhalb der kommenden drei Jahre an:

- den Frauenanteil insbesondere bei den Nachwuchsstellen sowie
- den Anteil der promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

#### **IV. Maßnahmen**

Vor dem Hintergrund dieser Zielvorgaben ergeben sich für die Frauenförderung in den kommenden drei Jahren nachfolgende Maßnahmen, die für den Fachbereich im Grundsatz verbindlich sind. Dies sind im Einzelnen:

##### **1. Laufbahnberatung und -unterstützung**

Erst eine ausreichende Zahl von promovierten und habilitierten Frauen bildet die Möglichkeit einer quantitativen Anpassung der Geschlechterverhältnisse in den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (C1-C4, W1-W3). Der Fachbereich III begrüßt daher ausdrücklich die neu aufgenommenen Förderprogramme der DSHS für Nachwuchswissenschaftlerinnen (hochschulinterne Forschungsförderung) und Wissenschaftlerinnen mit Kindern (Graduiertenförderung), da sie an den zentralen Problempunkten einer Entscheidung für deren beruflichen Weg in die Wissenschaft ansetzen.

Alle wissenschaftlichen, promovierten und oder habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches III werden Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen nachdrücklich ermuntern und unterstützen, eine wissenschaftliche Laufbahn mit Dissertation/Habilitation einzuschlagen. Im Fachbereich III soll mindestens einmal im Jahr ein Informationsaustausch für Nachwuchswissenschaftlerinnen organisiert werden.

##### **2. Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung**

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Deutschen Sporthochschule Köln zu gewährleisten, unterstützt der Fachbereich III alle Bemühungen seitens der Hochschulleitung, eine Kinder- – insbesondere eine Kleinstkind - -betreuung einzurichten. Der Fachbereich III wird bei diesen Maßnahmen konstruktiv mitwirken.

##### **3. Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen soll die flexible Arbeitszeitgestaltung wesentlich dazu beitragen, eine familienfreundliche Hochschule zu werden. Den Beschäftigten soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Belange flexibel zu gestalten, um damit ihren familiären Bedürfnissen ebenfalls gerecht werden zu können.

##### **4. Verbindung von Erziehungsurlaub und Beschäftigung**

Von Seiten der Dienststelle wird die Verzögerung in der beruflichen Entwicklung durch Kindererziehungszeiten im Rahmen der Beförderungsplanung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben im LGG bzw. der Bundeslaufbahnverordnung berücksich-

tigt. Beschäftigten im Erziehungsurlaub ermöglicht die Dienststelle die nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeittätigkeit, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld führt.

## Anhang

### A1. Beschäftigte im Fachbereich II Geistes- und Sozialwissenschaften Stand: 01.07.2006

Fachbereich II					
1	2	3	4	5	6
Besoldungs-/Vergütungsgruppe Der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters	Anzahl <sup>1</sup> Gesamt N	Anzahl <sup>1</sup> Frauen N	Anteil Frauen % 2006	Teilzeit Frauen (von 3) N	Anteil Teilzeit Frauen (von 3) % 2006
W3/C4 (Univ.-Prof./-in)	3	0	0.0	0	0.0
W2/C3 (Univ.-Prof./-in)	4	1	25.0	0	0.0
C2 (Hochschuldozent/-in)	0	0	0.0	0	0.0
W1/C1 (Wiss. Assistent/-in / Juni- orprof./-in)	3,25	1,25	38.5	1,25	100.0
A13, A14, A15 (Laufbahn Akad.Rat/-in) /Laufbahn Studienrat/-in i.H.	3,5	0,5	14.2	0	0.0
lb/IIa (Wiss. Mitarbeiter/-in)	25,75	13	46.3	7	57.1
IIa/IIb (Lehrkraft für besondere Aufga- ben)	4,5	1		1	
<b>Insgesamt:</b>	<b>44,0</b>	<b>16,75</b>	<b>38.1</b>	<b>9,75</b>	<b>58.2</b>

- 
- <sup>1</sup> Anzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent)      Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einem Vollzeitbeschäftigten entspricht.  
 Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte / ein Vollzeitbeschäftigter mit  
 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ,  
 eine / ein  
 mit ¼ Arbeitszeit Beschäftigte / Beschäftigter mit 0,75 VZÄ.
- <sup>2</sup> Weitere Einrichtungen      Weitere Einrichtungen umfassen in diesem Zusammenhang insbesondere Zentral-  
 bibliothek,  
 Rechenzentrum, IuK TZ, Ambulanz sowie weitere zentrale wissenschaftliche Ein-  
 richtungen  
 (alle Einrichtungen, die nicht den Fachbereichen zugeordnet werden können).

**FORTSCHREIBUNG DES  
GLEICHSTELLUNGSPLANS DES FACHBEREICHS III  
DER DEUTSCHEN SPORTHOCHSCHULE KÖLN  
2007 - 2009**

**I. Vorwort**

In § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass die Hochschulen für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen haben, der sich aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten zusammensetzt. Dieser Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (LGG) und dem Inhalt des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt der Frauenförderplan des Fachbereichs III die Ziele:

- unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern,
- durch Entwicklung von Maßnahmen innerhalb der dem Fachbereich III gegebenen Möglichkeiten den Frauenanteil in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, wie auch in allen anderen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- Benachteiligungen für Frauen in der Deutschen Sporthochschule Köln zu vermeiden.
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

**II. Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Fachbereichs im Sinne der §§ 2 und 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er ist erstmalig am 10.01.2001 in Kraft getreten und wird alle drei Jahre fortgeschrieben. Die Fortschreibung tritt jeweils am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft. Der Frauenförderplan wird jährlich durch die Gleichstellungskommission überprüft.

**III. Zielvorgaben**

Die Möglichkeiten von Einstellungen, Beförderungen und anderen beruflichen Förderungen sind entscheidend durch die Verfügbarkeit von Planstellen/Stellen bestimmt. Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen sowie der Rektorsvorbehalt bzgl. der Wiederzuweisung freier Stellen schränken die Planungs- und Handlungsmöglichkeiten ein. Dennoch wirkt der Fachbereich III aktiv darauf hin, die Vorgaben des LGGes unter Beachtung der im Gleichstellungsplan der DSHS festgelegten Richtlinien und Maßnahmen umzusetzen.

Auf der Grundlage der Ist-Analyse (vgl. Anhang) und unter Maßgabe der Neubesetzbarkeit der Stellen strebt der Fachbereich III innerhalb der kommenden drei Jahre an:

- den Frauenanteil insbesondere bei den Nachwuchsstellen sowie
- den Anteil der promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

#### **IV. Maßnahmen**

Vor dem Hintergrund dieser Zielvorgaben ergeben sich für die Frauenförderung in den kommenden drei Jahren nachfolgende Maßnahmen, die für den Fachbereich im Grundsatz verbindlich sind. Dies sind im Einzelnen:

##### **1. Laufbahnberatung und -unterstützung**

Erst eine ausreichende Zahl von promovierten und habilitierten Frauen bildet die Möglichkeit einer quantitativen Anpassung der Geschlechterverhältnisse in den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (C1-C4, W1-W3). Der Fachbereich III begrüßt daher ausdrücklich die neu aufgenommenen Förderprogramme der DSHS für Nachwuchswissenschaftlerinnen (hochschulinterne Forschungsförderung) und Wissenschaftlerinnen mit Kindern (Graduiertenförderung), da sie an den zentralen Problempunkten einer Entscheidung für deren beruflichen Weg in die Wissenschaft ansetzen.

Alle wissenschaftlichen, promovierten und oder habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches III werden Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen nachdrücklich ermuntern und unterstützen, eine wissenschaftliche Laufbahn mit Dissertation/Habilitation einzuschlagen. Im Fachbereich III soll mindestens einmal im Jahr ein Informationsaustausch für Nachwuchswissenschaftlerinnen organisiert werden.

##### **2. Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung**

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Deutschen Sporthochschule Köln zu gewährleisten, unterstützt der Fachbereich III alle Bemühungen seitens der Hochschulleitung, eine Kinder- – insbesondere eine Kleinstkind - -betreuung einzurichten. Der Fachbereich III wird bei diesen Maßnahmen konstruktiv mitwirken.

##### **3. Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen soll die flexible Arbeitszeitgestaltung wesentlich dazu beitragen, eine familienfreundliche Hochschule zu werden. Den Beschäftigten soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Belange flexibel zu gestalten, um damit ihren familiären Bedürfnissen ebenfalls gerecht werden zu können.

##### **4. Verbindung von Erziehungsurlaub und Beschäftigung**

Von Seiten der Dienststelle wird die Verzögerung in der beruflichen Entwicklung durch Kindererziehungszeiten im Rahmen der Beförderungsplanung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben im LGG bzw. der Bundeslaufbahnverordnung berücksich-

tigt. Beschäftigten im Erziehungsurlaub ermöglicht die Dienststelle die nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeittätigkeit, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld führt.

## Anhang

### A1. Beschäftigte im Fachbereich III „Medizin und Naturwissenschaften“ Stand: 1.7.2006

Fachbereich III					
1	2	3	4	5	6
Besoldungs-/Vergütungsgruppe der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters	Anzahl <sup>1</sup>	Anzahl <sup>1</sup>	Anteil %	Anzahl <sup>1</sup> Voll- zeit Frauen (von Spalte 3)	Anzahl <sup>1</sup> Teil- zeit Frauen (von Spalte 3)
	Gesamt 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	01.07.2006	01.07.2006
W3/C4 (Univ.-Professor/-Pofessorin)	4	0	0,00	0	0
W2/C3 (Univ.-Professor/-Pofessorin)	5,5	0	0,00	0	0
C2 (Hochschuldozentin/Hochschuldozent)	0	0	-	0	0
W1/C1 (Wiss. Assistent/In / Junior-Prof./Prof.)	1	1	100,00	1	0
A13, A14, A15 (Laufbahn A-kad.Rat/Rätin)	3	1	33,33	1	0
A13, A14, A15 (Laufbahn StR/STR' i.H.)	3	2	66,67	2	0
Ib/Ila (Wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter)	32	12	37,50	8	4
Ila/Ilb (Lehrkraft für besondere Aufgaben)	2	1	50,00	0	1
<b>Insgesamt:</b>	<b>50,50</b>	<b>17,00</b>	<b>33,66</b>	<b>12</b>	<b>5</b>

- <sup>1</sup> Anzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent)      Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einem Vollzeitbeschäftigten entspricht.  
 Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter mit 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ, eine/ein mit ¼ Arbeitszeit Beschäftigte/Beschäftigter mit 0,75 VZÄ.
- <sup>2</sup> Weitere Einrichtungen      Weitere Einrichtungen umfassen in diesem Zusammenhang insbesondere Zentralbibliothek, Rechenzentrum, IuK TZ, Ambulanz sowie weitere zentrale wissenschaftliche Einrichtungen  
 (alle Einrichtungen, die nicht den Fachbereichen zugeordnet werden können).

Die Bestandsaufnahme verdeutlicht drei Charakteristika der Stellenbesetzung.

- Erstens sind Frauen in den Positionen des wissenschaftlichen Bereiches unterrepräsentiert: je höher die Position, desto geringer ist der Anteil von Frauen auf diesen Stellen und desto geringer ist nach wie vor der Anteil von Wissenschaftlerinnen bei der Neurekrutierung.
- Zweitens werden Teilzeitstellen überwiegend von Frauen besetzt.
- Drittens sind Männer in Positionen des nichtwissenschaftlichen Bereiches unterrepräsentiert.

## **A2 Frauenanteil des Fachbereichs III in Gremien (Stichtag 31.7. 2006)**

- eine Frau im Fachbereichsrat III (von 13 Personen) aus der Gruppe der wissenschaftlich Mitarbeitenden mit,
- keine Frau in Kommission I
- keine Frau in Kommission II
- eine Frau in Kommission III

## **A3 Promotionen und Habilitationen 1.1.2004 – 01.07.2006**

Im Fachbereich III haben in dem Berichtszeitraum insgesamt 36 Personen promoviert, davon 16 Frauen und 20 Männer. Der Frauenanteil betrug demnach 44,5%.

Im gleichen Zeitraum haben zwei Männer im Fachbereich III habilitiert, jedoch *keine Frau*.



**FORTSCHREIBUNG DES  
GLEICHSTELLUNGSPLANS DER ZENTRALBIBLIOTHEK  
DER SPORTWISSENSCHAFTEN  
DER DEUTSCHEN SPORTHOCHECHULE KÖLN  
2007 – 2009**

**I. Vorwort**

In § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass die Hochschulen für den Zeitraum von drei Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben, der sich aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten zusammensetzt. Dieser Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und dem Inhalt des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt der Gleichstellungsplan der Zentralbibliothek die Ziele,

- unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern,
- durch Entwicklung von Zielvorgaben den Frauenanteil in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, wie auch in allen anderen Funktionen und Arbeitsbereichen nicht unter 50% absinken zu lassen,
- Benachteiligungen für Frauen zu vermeiden,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

**II. Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Zentralbibliothek im Sinne der §§ 2 und 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft. Der Gleichstellungsplan der Zentralbibliothek wird jährlich, erstmals ein Jahr nach Inkrafttreten, durch die Gleichstellungskommission überprüft und nach drei Jahren fortgeschrieben.

### III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stichtag: 1. Juli 2006)

ZBS (wiss. Beschäftigte)					
1	2	3	4	5	6
Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ist in der Laufbahn ... / als ... beschäftigt	Anzahl <sup>1</sup>	Anzahl <sup>1</sup>	Anteil %	Anzahl <sup>1</sup>	Anzahl <sup>1</sup>
	Gesamt 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	Vollzeit Frauen (von 3) 01.07.2006	Teilzeit Frauen (von 3) 01.07.2006
... Höherer Dienst	3	1,5	50	1	0,5
ZBS (niwi. Beschäftigte)					
1	2	3	4	5	6
Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ist in der Laufbahn ... / als ... beschäftigt	Anzahl <sup>1</sup>	Anzahl <sup>1</sup>	Anteil %	Anzahl <sup>1</sup>	Anzahl <sup>1</sup>
	Gesamt 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	Frauen 01.07.2006	Vollzeit Frauen (von 3) 01.07.2006	Teilzeit Frauen (von 3) 01.07.2006
... Höherer Dienst	0	0	0	0	0
... Gehobener Dienst	7	6	85,71	3	3
... Mittlerer Dienst	9	6	66,66	6	0
... Einfacher Dienst	0	0	-	0	0
... Arbeiter/-in	0	0	-	0	0
... Auszubildende	3	1	33,33	1	0
<b>Insgesamt:</b>	<b>22</b>	<b>14,5</b>	<b>65,91</b>	<b>11</b>	<b>3,5</b>

<sup>1</sup> Anzahl in VZÄ  
 (Vollzeitäquivalent)

- Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einem Vollzeitbeschäftigten entspricht.  
 - Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter mit 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ, eine/ein mit ¼ Arbeitszeit Beschäftigte/Beschäftigter mit 0,75 VZÄ.

## 1. Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Inanspruchnahme der Beurlaubung aus familiären Gründen ergibt tabellarisch zusammengefasst zum Stichtag 01. Juli 2006 folgendes Bild:

	Insgesamt	davon beurlaubt gemäß			
		§ 15 BErzGG	§ 2 ErzUV	§ 85a LBG	§ 50 Abs. 1 BAT
Frauen	1			1	
Männer	0				
davon Beamtinnen	1			1	
Angestellte	0				

Beschäftigten im Erziehungsurlaub ermöglicht die Dienststelle die nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeittätigkeit, die nicht zum Verlust des Anspruchs auf Erziehungsgeld führt.

Beurlaubte Beschäftigte haben über Fortbildungsveranstaltungen die Möglichkeit, ihre Qualifikation aufrechtzuerhalten und zu erweitern. Die Kosten der Bildungsmaßnahme selbst sowie die nach dem Landesreisekostengesetz erstattungsfähigen Kosten trägt die Sporthochschule. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung gilt als dienstliche Veranstaltung im Sinne der unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften.

## 2. Frauenanteil in Vertretungsgremien

Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen hat die Dienststelle keinen Einfluss auf den Anteil von Frauen in der Personalvertretung. Die zum Stichtag 01. Juli 2006 vorliegende Struktur in den Personalvertretungen der DSHS zeigt die Bereitschaft von Frauen, aktiv an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken.

- Im Personalrat der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist eine Mitarbeiterin vertreten.

## IV. Prognose

### 1. der zu besetzenden Stellen innerhalb des Stellenplanes der DSHS

### 2. der möglichen Beförderungen

### 3. der möglichen Höhergruppierungen

- a) es besteht eine Höhergruppierungsmöglichkeit einer ganzen BAT IVa auf eine ganze BAT III Stelle (Bewährungsaufstieg)

## **V. Fazit**

Auf der Grundlage der Ist-Analyse, die den hohen Frauenanteil der Beschäftigten in der Zentralbibliothek verdeutlicht (67,35 %), ergibt sich für die Frauenförderung in den nächsten drei Jahren die Zielvorgabe der Erhaltung eines Frauenanteils von mindestens 50 %, d.h. die Vermeidung des Absinkens des Frauenanteils unter 50 %.

## **VI. Zielvorgaben und Maßnahmen**

Die Möglichkeiten von Einstellungen, Beförderungen und anderen beruflichen Förderungen sind entscheidend durch die Verfügbarkeit von Planstellen/Stellen bestimmt.

Die vom Haushaltsgesetzgeber seit Jahren vorgegebene Notwendigkeit, im Personalhaushalt der Hochschulen erhebliche Einsparungen vorzunehmen (hier seien die kw-Vermerke und die zusätzlichen Einsparauflagen des Qualitätspaktes genannt), führt dazu, dass auch in Zukunft nur in sehr beschränktem Maße Planstellen/Stellen für Beamte, Angestellte und Arbeiter für Neueinstellungen und Beförderungen zur Verfügung stehen werden. Dies bedeutet, dass es nicht nur keine neuen Stellen gibt, sondern dass darüber hinaus auch die aufgrund von Altersabgängen oder aus anderen Gründen frei werdenden Stellen nur zum Teil nachbesetzt werden können. Der personalwirtschaftliche Spielraum zur Realisierung der Ziele des Frauenförderplans ist daher auch für die nächsten drei Jahre außerordentlich gering.

Bei diesen Überlegungen ist andererseits davon auszugehen, dass neben Altersabgängen zusätzliche Vakanzen durch nicht vorhersehbare Umstände eintreten. Dies ergibt personalwirtschaftlichen Spielraum, auf den jedoch mangels Planbarkeit hier nicht eingegangen werden kann.

Auf der Grundlage der Ist-Analyse ergeben sich für die Frauenförderung in den nächsten 3 Jahren nachfolgende Zielvorgaben, die für die Dienststelle im Grundsatz verbindlich sind. Bei der im Einzelfall zu treffenden Entscheidung ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

### **1) Maßnahmen im Bereich von Stellenbesetzung; Einstellung; Auswahlgremien**

Die im Rahmenplan zu Stellenbesetzung, Einstellung und Auswahlgremien festgelegten Maßnahmen und Richtlinien sind von der Zentralbibliothek zu beachten. Die Vorgaben der §§ 7 –10 des LGG sind anzuwenden.

Selbstverständlich dabei ist, dass offene Stellen wie auch Leitungsfunktionen in Teilzeitform ausgeschrieben werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegen stehen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen sollen Frauen, die für die auszuscheidende Stelle in Frage kommen, zur Bewerbung ermutigt werden.

## **2) Aufstiegsmaßnahmen**

Auf Grund der engen personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist es der Dienststelle nicht möglich, Aufstiegsmaßnahmen in dem wünschenswerten Umfang durchzuführen. Die Aufstiegsmaßnahmen erfolgen nach den beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

## **3) Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfen nicht auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und die Rückkehr in den Beruf nach Beurlaubung reduziert werden. Daneben gilt auch für Vollzeitbeschäftigte, dass die Rücksichtnahme auf Familienpflichten der Leistung von Überstunden oder der Teilnahme an Dienstreisen etc. Grenzen setzen kann.

### **a.) Teilzeitbeschäftigung**

In der Zentralbibliothek der DSHS ist Teilzeitbeschäftigung in der Vergangenheit weitreichend ermöglicht worden. Die Dienststelle sieht darin einen wesentlichen Beitrag zu familiengerechten Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit, Berufstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Die Zentralbibliothek wird daher zur Sicherstellung der beruflichen Weiterentwicklung Teilzeitarbeitsplätze auch bei Stellen mit Leitungsfunktion einrichten, soweit dies personalwirtschaftlich und organisatorisch unter Berücksichtigung dienstlicher Belange vertretbar ist. Sie wird auch weiterhin Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich entsprechen, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

### **b.) Telearbeit / Heimarbeit**

Die Möglichkeit zur Tele- bzw. Heimarbeit könnte eine geeignete Maßnahme sein, die Arbeitsbedingungen in der Zentralbibliothek der DSHS weiter zu flexibilisieren.

Die Dienststelle verpflichtet sich, innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans (3 Jahre) die Möglichkeiten zur Einführung von Telearbeit in der Zentralbibliothek der DSHS konkret zu überprüfen und einen Bericht über die Realisierbarkeit (Machbarkeitsstudie) vorzulegen.

### **c.) Kinderbetreuungsmöglichkeiten**

Die Zentralbibliothek unterstützt hierbei die Deutsche Sporthochschule Köln durch ihre Mitwirkung.

### **d.) Familienfreundliche Arbeitszeit**

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen stellt die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Beitrag zu familiengerechten Arbeitsbedingungen dar.

Den Beschäftigten der Zentralbibliothek ist durch die Regelungen der gleitenden Arbeitszeit die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und damit die familiären Bedürfnisse zu berücksichtigen.

#### **4. Maßnahmen bei der Fortbildung**

Die Dienststelle ist bestrebt, das Aus- und Fortbildungsangebot für alle Beschäftigten bedarfsgerecht zu gestalten. Es findet eine regelmäßige Information über die aktuellen Fortbildungsangebote statt.

Die entsprechenden Richtlinien im Rahmenplan werden von der Zentralbibliothek berücksichtigt.

Die Dienststelle informiert beurlaubte Beschäftigte durch Zusendung entsprechender Mitteilungen über das aktuelle Fortbildungsangebot.

## VII. Anhang

Stand: 1. Juli 2006

Bibliothek (wiss. MA)					
1	2	3	4	5	6
Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ist in der Laufbahn ... / als ... beschäftigt	Anzahl <sup>1</sup> Gesamt 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Frauen 01.07.2006	Anteil % Frauen 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Vollzeit Frauen (von 3) 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Teilzeit Frauen (von 3) 01.07.2006 6
... Höherer Dienst	3	1,5	50	1	0,5
Bibliothek (niwi MA)					
1	2	3	4	5	6
Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter ist in der Laufbahn ... / als ... beschäftigt	Anzahl <sup>1</sup> Gesamt 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Frauen 01.07.2006	Anteil % Frauen 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Vollzeit Frauen (von 3) 01.07.2006	Anzahl <sup>1</sup> Teilzeit Frauen (von 3) 01.07.2006 6
... Höherer Dienst	0	0	0	0	0
... Gehobener Dienst	7	6	85,71	3	3
... Mittlerer Dienst	9	6	66,66	6	0
... Einfacher Dienst	0	0	-	0	0
... Arbeiter/-in	0	0	-	0	0
... Auszubildende	3	1	33,33	1	0
<b>Insgesamt:</b>	<b>22</b>	<b>14,5</b>	<b>65,91</b>	<b>11</b>	<b>3,5</b>

<sup>1</sup> Anzahl in VZÄ (Vollzeit-äquivalent)

- Ein VZÄ ist eine Maßeinheit, die einem Vollzeitbeschäftigten entspricht.

- Bei der Berechnung der VZÄ wird z.B. eine Vollzeitbeschäftigte/ein Vollzeitbeschäftigter mit 1 VZÄ gewertet, eine Halbtagsbeschäftigte/ein Halbtagsbeschäftigter mit 0,5 VZÄ, eine/ein mit  $\frac{3}{4}$  Arbeitszeit Beschäftigte/Beschäftigter mit 0,75 VZÄ.

Köln, den 24.06.2007

Univ.-Prof. mult. Dr. Walter Tokarski  
 Der Rektor  
 Deutsche Sporthochschule Köln