

Gleichstellungsplan der ZBE Hochschulsport in Anlehnung an den Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung

Berichtszeitraum 2023 – 2026

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.12.2022

Zum Stichtag 01.12.2022 waren in der ZBE Hochschulsport insgesamt 29 Personen (21,25 VZÄ) beschäftigt. Hierzu zählen auch sechs Auszubildende.

Für den gesamten Personalbestand liegt der Frauenanteil nach Köpfen bei 37,93 % und bei 37,61% nach VZÄ. Frauen sind demnach häufiger in Teilzeit beschäftigt.

Die zehn Stellen der Platz- und Hallenwarte (TV-L 5 und TV-L 6, Technisches Personal) sind ausschließlich männlich besetzt. Leider konnte für zwei im Q2 2023 nachbesetzten Stellen eine Frau gewonnen werden.

Die Stellen der SHK und SHB sind inzwischen zu 67 % mit Frauen besetzt. Diese finden im weiteren Verlauf der Darstellung in Anlehnung den Gleichstellungsplan der zentralen Verwaltung keine weitere Berücksichtigung in den Aufstellungen

Eine weiblich besetzte, reduzierte Stelle vergütet nach TV L – 9a konnte zur Vollzeitstelle vergütet nach TV L 13 im Rahmen einer Elternzeitvertretung verändert werden. Diese Stelle kann erhalten bleiben, so dass, bei Rückkehr der Kollegin aus der Elternzeit, der Frauenanteil im HD bei 40 % liegt (2 von insgesamt 5 Stellen).

Die Leitung der ZBE Hochschulsport wurde zum 01.03.2023 in einem durch Dezernat 3 durchgeführten standardisierten und strukturierten Besetzungsverfahren mit einem männlichen Kollegen (interne Besetzung) neu besetzt. Eine Nachbesetzung dessen Stelle ist aus finanziellen Gründen nicht vorgesehen. Die Personal-Fluktuation ist im Hochschulsportsehr gering, da alle Stellen unbefristet sind.

Im Folgenden wird die Personenzahl nach Köpfen sowie VZÄ der Analyse zugrunde gelegt.

Tabelle 1: Frauenanteil gesamt

IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stellen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgabe 2026
Köpfe: 37,93% (11) VZÄ: 37,61% (10,25)	siehe Detailanalyse	Voraussichtlich keine Veränderungen, da nur wenige Nachbesetzungen aufgrund von Altersausstritten anstehen.

Tabelle 2: Frauenanteil (%) nach Gruppen differenziert (nach Köpfen)

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023 - 26: Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben Maßnahmen				
Beschäftigten- gruppen	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen)	Maßnahme
Auszubildende	Köpfe: 67% (4) VZÄ: 67% (4)	*	*	*
e. D. gesamt	keine	keine	keine	
m. D. TV-L	Köpfe: 27,78% (5) VZÄ: 24,64% (4,25)	Drei Neubesetzungen, dazu Prüfung, ob zwei Stellen in den g.D. überführt werden können, die aktuell von zwei Kolleginnen besetzt sind	Köpfe: 25 % (4) VZÄ: 21,31% (3,25)	Reduzierung des Frauenanteils, da 2 Kolleginnen in den g.D. befördert werden könnten, wenn die Voraussetzungen (Abschluss Studium) gegeben sind.
g. D. TV-L	aktuell keine Stellen im HSP	2	Köpfe: 100 % (2) VZÄ: 100% (2)	Abschluss eines berufsbegleitenden Studiums von zwei Kolleginnen und Neubewertung der Stellen*
h. D. TV-L	Köpfe 40% (2) VZÄ 40% (2)	keine	keine	keine möglich

- Auszubildende
- Mittlerer Dienst (m. D.): E5 – E9a
- Gehobener Dienst (g. D.): E9b – E12 (beim Hochschulsport aktuell keine Stellen)
- Höherer Dienst (h. D.): E13 – E15

2. Voraussichtliche Entwicklung des Personals bis einschl. 2026

Im gehobenen Dienst wird im Berichtszeitraum voraussichtlich keine Stelle nachbesetzt.

In der Entgeltgruppe E5 TV-L finden voraussichtlich 1 Altersaustritt im Berichtszeitraum statt, in der Entgeltgruppe E6 TV-L sind es 2 Altersaustritte.

3. Zielvorgaben für 2026

Grundsätzlich ist das Ziel, den Frauenanteil im höheren Dienst sowie bei den Platz- und Hallenwarten (vgl. Technischer Dienst) zu erhöhen.

Für die anstehende Nachbesetzung bei den Platz- und Hallenwarten ist es das Ziel eine Frau einzustellen.

4. Ziele und Maßnahmen

Durch den geplanten Abschluss des berufsbegleitenden Studiums von zwei Kolleginnen im m.D. ist die Neubewertung der Stellen und Beförderung in den h.D. möglich und geplant.

Unabhängig von den o. g. Maßnahmen werden die bisher erfolgreich durchgeführten allgemeinen Maßnahmen zur Sicherstellung von Chancengerechtigkeit in enger Anbindung an Maßnahmen und Vorgaben der Universitätsverwaltung fortgeführt.

Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und –planung

siehe hierzu Ziele und Maßnahmen der Universitätsverwaltung

Breite Förderung von Genderkompetenz

siehe hierzu Ziele und Maßnahmen der Universitätsverwaltung

Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

siehe hierzu Ziele und Maßnahmen der Universitätsverwaltung

Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Der Hochschulsport Münster hat ein deutschlandweit beispielhaftes Programm zur Prävention sexualisierter Gewalt im Hochschulsport entwickelt, welches in engem Austausch mit dem Hochschulsport Göttingen entstanden ist.

<https://www.uni-muenster.de/Hochschulsport/hsp/gewaltpraevention/index.html>

Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

Beim Hochschulsport werden alle Sitzungen kollegial abgestimmt. Es ist gewährleistet, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist.

5. Controlling

Die Verantwortung für das Controlling der Maßnahmen liegt bei der Leitung der ZBE Hochschulsport.

gez.



Jan Philipp Müller
Leiter Hochschulsport