

Fortschreibung des Frauenförderplans des Fachbereichs 7 (Psychologie und Sportwissenschaft) vom 15.07.2016

0 Präambel

In Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 gemäß § 22 LGG und der Verfassung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 25. März 2002 wird im Folgenden die Fortschreibung des Frauenförderplans für den Fachbereich 7 vorgelegt.

Durch diesen Plan setzt sich der Fachbereich 7 folgende Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen
- Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich 7 in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Rahmenbedingungen, durch die weibliche Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für die Berufsperspektive einer Hochschulkarriere gewonnen werden können
- Förderung von Qualifizierungsangeboten für MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung.

Die Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beziehen sich grundsätzlich auf alle Mitglieder des Fachbereichs.

Zur relativen Einordnung des Ist-Standes erfolgt die fachspezifische Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung verfügbarer Vergleichsstatistiken, so einer allgemeinen Statistik zu akademischen Laufbahnen (Tabelle 1) oder fachspezifischen Statistiken.

Die Bewertung der Maßnahmen und die Fortschreibung des Plans basieren insbesondere auf der vom Fachbereich 7 – Psychologie und Sportwissenschaft – vorgelegten Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur sowie der Prognose der besetzbaren Stellen/möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (vgl. § 6 (2) des LGG) von 2004 (zum Stichtag 31.12.2003), von 2006 (zum Stichtag 31.12.2006), von 2010 (zum Stichtag 31.12.2009) von 2013 (zum Stichtag 31.12.2012) und den aktuell ausgefüllten Erhebungsbögen für das Fach Psychologie (Tabellen 2a, 3 und Anlagen 1 bis 3) und für das Fach Sportwissenschaft (Tabelle 2b und Anlagen 4 bis 6).

Die Berufungskommissionen und Personalverantwortlichen im Fachbereich 7 verpflichten sich, an der Erreichung der Ziele mitzuwirken.

Tabelle 1: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn.

Gegenstand der Nachweisung	Frauenanteil in Prozent														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studienanfänger	49,2	49,4	50,6	48,2	48,8	48,8	49,4	49,8	49,7	49,9	49,5	46,6	49,5	49,8	50,1
Studierende ¹	46,1	46,7	47,4	47,4	47,7	47,8	47,8	47,7	47,8	47,8	47,8	47,3	47,4	47,6	47,8
Absolventen	44,8	46,0	47,0	48,4	48,7	49,5	50,5	50,8	51,1	51,0	51,4	50,7	50,7	50,8	50,5
Promotionen	34,3	35,3	36,4	37,9	39,0	39,6	40,9	42,2	41,9	44,1	44,1	44,9	45,4	44,2	45,5
Habilitationen ²	18,4	17,2	21,6	22,0	22,7	23,0	22,2	24,3	23,4	23,8	24,9	25,5	27,0	27,4	27,8
Hochschulpersonal insgesamt ²	50,8	51,2	51,2	51,3	51,2	51,2	51,3	51,8	52,1	51,8	51,7	51,8	51,9	52,1	52,0
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ²	25,6	27,0	27,7	28,6	29,2	30,2	31,4	32,8	34,3	35,0	35,8	36,5	37,1	37,7	38,0
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ²	30,4	31,9	32,7	33,5	34,0	34,9	36,0	37,1	38,5	39,0	39,6	40,2	40,7	41,2	41,4
Professoren ²	10,5	11,2	11,9	12,8	13,6	14,3	15,2	16,2	17,4	18,2	19,2	19,9	20,4	21,3	22,0
C4/W3-Professoren ²	7,1	7,7	8	8,6	9,2	10	9,9	10,0	10,0	10,5	10,6	10,7	11,2	11,3	11,3
Bevölkerung insgesamt ³	51,2	51,2	51,1	51,1	51,1	51,1				51,0	51,0	50,9	50,9	50,8	50,7

Anmerkungen: ¹ Wintersemester; ² Kalenderjahr; ³ 31. Dezember des Vorjahres. Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016; <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>)

Tabelle 2a: Beschäftigungsstruktur und jeweilige Frauenanteile 2003 bis 2015 in der Fachrichtung Psychologie

Besoldungsgruppen, Tarifgruppen	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %
	Stichtag 31.12.2003		Stichtag 31.12.2006		Stichtag 31.12.2009 ¹		Stichtag 31.12.2012		Stichtag 01.12.2015	
ProfessorInnen; DozentInnen; Wissenschaftliche AssistentInnen										
C 04 (W3)	0 (5)	0	0 (6)	0	0 (6)	0	0 (6)	0	1 (7)	14,28
C 03 (W2)	3 (9)	33,33	3 (9)	33,33	2 (7)	29	4 (9)	44	3 (8)	37,50
C 02 (Prof.) (W1)	0 (1)	0	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
C 02 (HD) (W1)	1 (2)	50	0 (1)	0	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
C 01 (W1)	2.5 (12.5)	20	1 (3,75)	26,66	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen BAT und TVL										
Ib/Ila BAT Dauer (E15/E14/E13/E13Ü)	2 (5)	40	2 (5)	40	1 (1)	100	3 (6)	50	3 (6)	50
Ib/Ila BAT Zeit (E13/E13Ü)	6,5 (12)	54	7,5 (16,5)	45,45	10 (18,5)	54	23,45 (34,85)	69	38,50 (59,48)	64,72
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen BeamtInnen										
A15-A13 (Dauer/Zeit)	1 (3)	33	1 (2)	50	2 (6)	33	2 (8)	25	2,61 (8,61)	30,31
MitarbeiterInnen, in Technik und Verwaltung BAT und TVL										
BAT IIa-IVb / E13- E9	1 (4.5)	22	1 (6)	16,67	2,25 (6,75)	33	1 (4,2)	24	2 (4,5)	44,44
BAT Vc / E8	1 (1)	100	1,75 (2,75)	63,63	1,75 (1,75)	100	0,75 (0,75)	100	1 (1)	100
E7							2 (2)	100	0 (2)	0
BAT VIb / E6	7.5 (7.5)	100	6,75 (6,75)	100	6,1 (6,1)	100	7,4 (7,4)	100	8,13 (8,13)	100
BAT VII / E5			0,5 (0,5)	100	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
BAT VIII / E5			0	0	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
E3					0,5 (0,5)	100	0,5 (0,5)	100	0,5 (0,5)	100
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, MTArb.										
MTArb 1-9	1 (4)	25	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0

Anmerkung aus dem Jahr 2013: ¹ Die Daten für 2009 erscheinen überprüfungsbedürftig.

Tabelle 2b: Beschäftigungsstruktur und jeweilige Frauenanteile 2003 bis 2015 in der Fachrichtung Sportwissenschaft

Besoldungsgruppen, Tarifgruppen	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauenanteil in %
	Stichtag 31.12.2003		Stichtag 31.12.2006		Stichtag 31.12.2009		Stichtag 31.12.2012		Stichtag 31.12.2015	
ProfessorInnen; DozentInnen; Wissenschaftliche AssistentInnen										
C 04 (W3)	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (3)	0
C 03 (W2)	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (1)	0	1 (3)	33	1 (3)	33
C 02 (Prof.) (W1)										
C 02 (HD) (W1)										
C 01 (W1)	2 (2,75)	72	0(1)	0	0 (1)	0	0 (0)	0	1 (1)	100
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen BAT/TVL										
Ib/Ila BAT Dauer (E 15 - E13/E13Ü)	4 (9)	44	4 (8)	50	2 (4)	50	3 (7)	43	6 (9)	67
Ib/Ila BAT Zeit (E13/E13Ü)	0,5 (6)	8	4,5 (10,5)	42,3	2 (6,5)	31	4,5 (13)	34	9,55 (21,5)	44
Ib/Ila BAT (E 12)							1 (1)	100		
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, BeamtInnen										
A15-A13	2 (5)	40	1 (4)	25	1 (4)	25	1 (5)	20	2 (6)	33
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, BAT/TVL										
BAT IIa-IVb / E13- E9					0 (2)	0			1 (2,85)	35
BAT Vc / E8	1,5 (2,5)	60	1,5 (2,5)	60	2,25 (3,25)	69	2,75 (3,75)	73	2,13 (3,13)	68
BATVIb / E6	2,3 (4,3)	53,4	3 (4)	75	3,4 (7,4)	46	1 (6)	17	1 (5)	20
BAT VII / E5	0 (6)	0	0 (6)	0	1 (7)	14	0 (5)	0	0 (5)	0
BATVIII / E5	0 (2)	0	0 (1)							
E3					0 (1)	0				
E2					1 (1)	100				
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, MTArb.										
MTArb 1-9	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (3)	0	0 (0)	0	0 (0)	0

1. Bestandsaufnahme, Bewertungen und Empfehlungen in der Fachrichtung Psychologie

1.1 Bestandsaufnahme Psychologie

Die Tabelle 3 enthält in Gruppen zusammenfassender Form die Entwicklung der Ist-Stände von 2000 über 2003, 2006, 2009, 2012 zu 2015 für die Psychologie nach Statusgruppen.

Tabelle 3: Ist-Stände Psychologie nach Statusgruppen im Verlauf (2000 bis 2015)

Statusgruppe	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile					
	2000	2003	2006	2009	2012	2015
Studierende	74 %	625 (811) 77 %	729 (934) 78 %	667 (813) 82 %	776 (990) 78,4 %	608 (782) 77,7 %
Nachwuchswissenschaftlerinnen (Zeitstellen)	19 %	9 (22,50) 40 %	8,5 (20,25) 42 %	10 (18,50) 54 %	23,45 67,2 %	38,50 64,72 %
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Dauerstellen)	31 %	3 (8,5) 38 %	3 (7) 43 %	3 (7) 43 %	5 (12) 41,6 %	5,61 52,9 %
Professorinnen	26 %	4 (15) 26 %	3 (17) 18 %	3 (17) 18 %	4 (15) 26,7 %	4 (15) 26,7 %
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	73 %	9,5 (16) 59 %	10 (16) 63 %	14 (22) 64 %	11,65 78,5 %	11,63 72,1 %

Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Studiengang Psychologie (B.Sc. und M.Sc.) im WS 2014/2015 lag bei 77,7%. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben im Wintersemester 2014/2015 64.674 Personen Psychologie studiert, davon waren 48.417 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 74,9 %. Somit ist der Anteil weiblicher Studierender in Münster geringfügig höher als im bundesweiten Durchschnitt.

Der bundesweite Anteil weiblicher Studierender über alle Fächer hinweg lag Ende 2014 bei 47,8%. Bereits in den zurückliegenden Gleichstellungsberichten wurde konstatiert, dass es sinnvoll sein kann, Maßnahmen zu initiieren, um die Wahl des Studienfaches Psychologie für beide Geschlechter ähnlich attraktiv zu machen. Diese Überlegung beruht auf der Prämisse, dass ausgeglichene Geschlechteranteile von Studierenden wünschenswert sind und dass unausgeglichene Anteile unerwünschte Stereotypisierungen begünstigen könnten. Der hohe Frauenanteil von 77 % in der Gruppe der Studierenden kann für die Gewinnung von Doktorandinnen genutzt werden. Informationsveranstaltungen für Frauen im Themenfeld „Wissenschaft als Karriereoption“ („Frollein Doktor“, siehe unten) und die gezielte Rekrutierung von weiblichen Studierenden als studentische Hilfskräfte sind hier zwei wirksame Maßnahmen, die im Fach Verwendung finden. Außerdem wurde bereits im letzten Gleichstellungsbericht festgestellt, dass Frauen mindestens gleiche Chancen hatten, ihr Studium planmäßig abzuschließen. Die Statistik für den Studienerfolg¹ im Studiengang Psychologie, B. Sc., für die Jahre 2013 und 2014 zeigt, dass der rechnerische

¹ Studienerfolg: Anzahl der Abschlussprüfungen/Anzahl der StudienanfängerInnen-t-3 B. Sc./t-2 M. Sc.,

rische Studienerfolg für weibliche Studierende im Mittel mit 86,5 % leicht über dem der männlichen Studierenden mit 83,5 % lag.

Die Statistik für den Studienerfolg im Studiengang Psychologie, M. Sc. für die Jahre 2013 und 2014 (Zahlen für 2015 liegen derzeit nicht vor) zeigt, dass der rechnerische Studienerfolg für weibliche Studierende im Mittel mit 91% über dem der männlichen Studierenden mit 77,5 % lag. (Zahlen für 2015 liegen derzeit nicht vor.)

Wissenschaftliches Personal

Im aktuellen Erhebungszeitraum 2013 bis 2015 lag der Frauenanteil bei den *Nachwuchswissenschaftlerinnen (Zeitstellen)* bei 64,72 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2010-2013), ist er geringfügig gesunken (dort 67,2 %). Es ist festzuhalten, dass der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen recht nah am Anteil der weiblichen Psychologie-Studierenden an der WWU ist. Im Vergleich zu allen früheren Berichtszeitpunkten ist der Frauenanteil bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr deutlich gestiegen (2007-2009: 54 %, 2003-2006: 42 %), 2000 – 2003: 40 %, vor 2000: 19 %).

Bei den *Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Dauerstellen* (sowohl BAT/ TV-L als auch Beamtenstellen) sind in der Regel nur begrenzte Veränderungen zu konstatieren. Allerdings hat sich der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2015 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesteigert und liegt nun bei 52,9 %.

Promotionen

Im aktuellen Berichtszeitraum (2013-2015) wurden an der WWU 49 Promotionen in der Psychologie abgeschlossen, davon 30 Promotionen durch Frauen (61,2 %). Dieser Frauenanteil liegt deutlich über dem bundesweiten Anteil von Promotionen über alle Fächer hinweg (statistisches Bundesamt Ende 2014: 45,5 %). In Relation zu dem Anteil weiblicher Studierender in Psychologie an der WWU (knapp 80 %) ist die Feststellung eines hohen Anteils an Promotionen von Frauen zu relativieren. Gleichzeitig entspricht er weitgehend dem aktuellen Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil bei den Promotionen in der Fachrichtung Psychologie liegt bereits seit über 10 Jahren um/über 60 % (2000-2003: 38,7 %, 2004-2006: 58,3 %, 2007-2009: 64,6 %, 2012-2012: 58,9 %).

Habilitationen

Im aktuellen Erhebungszeitraum (2013 bis 2015) wurden in der Psychologie sieben Männer und eine Frau habilitiert. Damit zeigt sich zugleich, dass aktuell mit einem Frauenanteil von 14,3 % nach wie vor im Hinblick auf die Stufe der Habilitation die Kluft zwischen der Zahl männlicher und weiblicher Qualifikanten erheblich größer ist als auf der Stufe der Promotion. In Relation zu dem fächerübergreifend bei 27,8 % liegenden Frauenanteil bei den Habilitationen ist diese Quote als niedrig einzuordnen. In der Psychologie habilitierten in den Jahren 2013 und 2014 (Zahlen für 2015 liegen nicht vor) laut statistischem Bundesamt insgesamt 107 Personen, davon 53 weiblich. Hier ist also bundesweit ein deutlich höherer Frauenanteil mit 49,5 % zu verzeichnen. Die Daten aus früheren Erhebungszeiträumen sind ebenfalls für die Psychologie an der WWU wenig positiv (2000-2003: 0 % bei 3 Habilitationen, 2004-2006: 11 % bei 9 Habilitationen, 2007-2009: 33 % bei 6 Habilitationen, 2010-2012: 50 % bei einer geringen Zahl von 2

hier also Anzahl der bestandenen Prüfungen im Jahr 2013 und 2014; Anzahl der StudienanfängerInnen im Jahr 2010 und 2011 (B.Sc.) bzw. im Jahr 2011 und 2012 (M.Sc.)

Habilitationen). Ergänzend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Habilitation mittlerweile nicht mehr das alleinige Kriterium dafür ist, sich für eine Professur zu qualifizieren. Im Berichtszeitraum wurde eine Frau aus der Psychologie ohne Habilitation auf eine Professur berufen.

ProfessorInnen

Im Erhebungszeitraum 2013 bis 2015 wurde die W3-Professur „Klinische Psychologie und Psychotherapie“ mit Frau Prof. Dr. Ulrike Buhlmann besetzt (gesamt 37 Bewerbungen, 17 weiblich; Listenplätze: 1 weibliche Kandidatin [3er Liste]). Ferner wurde die W2-Professur „Allgemeine Psychologie durch Herrn Prof. Dr. Niko Busch besetzt (gesamt 137 Bewerbungen, 38 weiblich; Listenplätze: 1 weibliche Kandidatin auf Listenplatz 1 [3er Liste]). Die Absage erfolgte durch die Kandidatin. Für das aktuell laufende Verfahren W2-Professur „Klinische Psychologie und Psychotherapie“ (gesamt 32 Bewerbungen, 19 weiblich) wurde eine 3er-Liste erstellt, auf dem ersten Listenplatz eine weibliche Kandidatin (Absage erfolgte durch Kandidatin).

Damit liegt der Frauenanteil unter den ProfessorInnen in der Psychologie derzeit bei 26,7 %. Der bundesweite Frauenanteil bei Psychologie-Professuren lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2014 an Hochschulen insgesamt bei 38,9% und an Universitäten bei 37,2 % und somit beträchtlich höher. Deutlich ist auch die Kluft zwischen W2 und W3 bei den Professorinnen.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Für den aktuellen Berichtszeitraum kann ein Frauenanteil von 69,7 % (Stichtag Ende 2015) im Bereich Technik und Verwaltung festgehalten werden. Diese hohe Anzahl ist nahezu unverändert (2012: 78,5 %, 2009: 64 %, 2006: 63 % und 2003: 59 %). Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich MTV zielen entsprechend nicht auf die Erhöhung des Frauenanteils ab.

Eklatant ist jedoch die Diskrepanz der Verdienste zwischen Männern und Frauen: Während alle TVL 3 bis TVL 8 Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt sind, sind es im Bereich MTV bei den TVL 9 bis TVL 13 Stellen (entsprechend BAT 2a bis 4) nur 44 %. Hier handelt es sich allerdings im Wesentlichen um Stellen im technischen Bereich.

Dieser Sachverhalt wurde bereits im letzten Berichtszeitraum formuliert, der Frauenanteil auf höher dotierten Arbeitsplätzen im MTV Bereich ist immer noch nicht zufriedenstellend. Als Maßnahmen zur Steigerung dieses Anteils und zur Verbesserung der Vergütung von Frauen im Bereich MTV sind wünschenswert (ausführlicher in Abschnitt 1.3):

- Weiterqualifikationsangebote (H2 Lehrgang etc.)
- Leistungszulagen und (so möglich) Höhergruppierung
- Thematisierung der Situation im Bereich MTV und Anreizsystem/Incentives für weibliche Beschäftigte

Postgraduale Weiterbildung am IPP

Seit 1999 besteht am Fachbereich ein Institut für Psychologische Psychotherapieausbildung (IPP), an dem neben der Universität Münster (Status des An-Instituts) auch die Christoph Dornier Stiftung für Psychologie beteiligt ist.

Die TeilnehmerInnen erwerben eine staatlich anerkannte Qualifikation, die nicht nur die Voraussetzung für eine Niederlassung als Psychologische/r Psychotherapeut/in darstellt sondern zunehmend auch als Voraussetzung für Einstellungen in allen Arten von Therapie- und Beratungseinrichtungen gilt. Auch für eine Hochschulkarriere in bestimmten Teilbereichen der Psychologie und von Nachbardisziplinen (u. a. Klinische Psychologie, Medizinische Psychologie, Psychobiologie,

Psychoneurologie) ist dieser Abschluss Voraussetzung für erfolgreiche Bewerbungen auf Mitarbeiter-, Leitungs- und ProfessorInnenebene. Ein hoher Frauenanteil bedeutet eine Verbesserung der Chancen der Bewerberinnen. Für den aktuellen Berichtszeitraum, Stichtag 31. Dezember 2015 hatte das IPP 76 AusbildungsteilnehmerInnen, davon waren 58 weiblich. Insgesamt entsprechen die Geschlechterverteilungen in etwa den Anteilen weiblicher Psychologie-Absolventen. Zwischen 2001 und 2003 gab es 49, zwischen 2004 bis 2006 60 und zwischen 2007 und 2009 49 AusbildungsteilnehmerInnen. Mit Stand vom 31. Dezember 2012 hatte das IPP Münster insgesamt 83 AusbildungsteilnehmerInnen, davon waren 67 weiblich.

Wahrnehmung der Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU in der Psychologie sehr positiv aufgenommen und gut genutzt werden. Beispielsweise ist in den zurückliegenden „Erstklassig“-Kohorten mindestens eine Nachwuchswissenschaftlerin aus der Psychologie vertreten gewesen, in der letzten Kohorte sogar zwei. Auch für das Förderprogramm Frauen managen Hochschule gab es mehrere Interessentinnen aus der Psychologie.

Die Unterstützung von Kongressreisen durch Mittel des Büros für Gleichstellung wurde im Berichtszeitraum nach Rückmeldung der Nachwuchswissenschaftlerinnen mindestens für fünf nationale und internationale Kongressteilnahmen in Anspruch genommen.

Auch die Großtagespflegestelle Zauberschloss wird derzeit durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für ihr Kind in Anspruch genommen, was ihr den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag wesentlich erleichtert hat.

Kommissionszusammensetzungen

Hinsichtlich der Kommissionszusammensetzungen kann festgehalten werden, dass der Anteil der weiblichen Kommissionsmitglieder insgesamt recht hoch ist. Lediglich bei der Kommission zur W2 Allgemeine Psychologie, Nf. Zwitterlood wurde bei den ordentlichen Mitgliedern mit einem Frauenanteil von 25 % von einer geschlechterparitätischen Besetzung abgewichen.

Insgesamt wird im Fach eine geschlechterparitätische Besetzung der Kommissionen angestrebt. Dieses ist jedoch, gerade bei Berufungskommissionen, aufgrund der geringen Anzahl an Professorinnen nicht immer auf allen Ebenen möglich. Eine Möglichkeit hierzu ist, den Frauenanteil durch gezielte Wahlen von weiblichen Mitgliedern aus dem Mittelbau zu erhöhen. Der Mittelbau Psychologie setzt sich zum Ziel, bei Kommissionsbesetzungen in Zukunft verstärkt darauf zu achten, dass Besetzungen möglichst im Sinne von geschlechterparitätischen Gremien erfolgen.

1.2 Bewertung der Maßnahmen und der Zielannäherung

Auch dieser Gleichstellungsbericht bestätigt das bisherige Bild einer sich mit steigender Qualifikationsstufe öffnenden „Geschlechterschere“: Sind Frauen im Bereich der Studierenden noch deutlich überproportional vertreten, so nimmt ihr Anteil bei steigenden Karrierestufen ab und liegt bei den ProfessorInnen bei rund 27 %. Hiermit ist die Gleichstellungsquote von 43,9 %, die vom Rektorat aufgrund von §37a HG bis 2020 festgesetzt wurde, weiterhin besonders zu beachten. Zudem muss die geringe Zahl von Frauen bei den Habilitationen kritisch erwähnt werden, insbesondere da sich bundesweit ein deutlich positiveres Bild abzeichnet (14,3 % an der WWU vs. 49,5 % bundesweit). Im Hinblick auf eine Bewertung dieser Zahlen ist anzumerken, dass in den beiden letzten Berufungsverfahren (W2 Allgemeine Psychologie und W2 Klinische Psychologie) jeweils Frauen auf dem ersten Listenplatz standen, die dann die Rufangebote nicht angenommen haben.

Entsprechend standen sowohl beim ersten Frauenförderplan von 2001 als auch bei dessen Fortschreibungen Ziele und Empfehlungen im Mittelpunkt, durch die die Frauenanteile in denjenigen wissenschaftlichen Positionen gestärkt werden sollten, bei denen diese Unterrepräsentation am deutlichsten war. Die hier vorliegenden Zahlen dokumentieren, dass beim Frauenanteil bei den NachwuchswissenschaftlerInnen über alle Jahre hinweg Fortschritte zu verzeichnen sind und auch eine Stabilität erreicht wurde. Die oben genannten Professuren, und die Vorbereitung solcher Positionen (z. B. in Form von Habilitationen), sind daher diejenigen Stellen, denen weiterhin besondere Beachtung geschenkt werden sollte.

Mit Blick auf die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung erscheint es generell wünschenswert, Weiterqualifikationen zu ermöglichen. Gleichzeitig wird die Schwierigkeit gesehen, dass Höhergruppierungen nur dann möglich sind, wenn sich entsprechende Veränderungen in den Tätigkeitsbeschreibungen ergeben. Damit ergibt sich das Dilemma, dass in aller Regel mit einer Höhergruppierung auch ein (nicht erwünschter) Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden wäre.

1.3 Psychologiespezifische Empfehlungen

Es wird weiterhin an den Zielen festgehalten, bei den die Promotion voraussetzenden Stellen einen Frauenanteil von 50 % und bei den die Habilitation voraussetzenden Stellen einen Frauenanteil von mindestens 30 % zu erreichen. Diese Ziele werden hinsichtlich der Promotionsstellen seit Jahren klar erreicht.

Die unter 1.1 beschriebenen Maßnahmen und Entwicklungen zur Förderung von Qualifizierungen, Promotionen, flankierende Finanzierungsunterstützungen, etc. werden fortgeführt, weil sie sich in den letzten Jahren als erfolgreich erwiesen haben, was die Steigerung des Anteils weiblicher Promovierender anbelangt. Offensichtlich entspricht das Angebot der Doppelqualifikation insbesondere den Bedürfnissen weiblicher NachwuchswissenschaftlerInnen. Schwieriger scheint es nach wie vor zu sein, weiblichen NachwuchswissenschaftlerInnen die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion zu ermöglichen. Daher wird hier angeregt, eingehender zu prüfen, welche Faktoren zur Selbstselektion von NachwuchswissenschaftlerInnen und zum „drop out“ führen. Konkret soll hier eine Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden, in der Ziele und Perspektiven zu ihrer wissenschaftlichen Laufbahn erfragt werden. Auf dieser Basis könnte es möglich sein, spezifischere Unterstützungen zu entwickeln (z.B. Mentoringprogramme, Habilitationsvereinbarungen, finanzielle Unterstützung für Weiterqualifikationen).

2 Bestandsaufnahme, Bewertungen und Empfehlungen im Fachgebiet Sportwissenschaft

2.1 Bestandsaufnahme Sportwissenschaft

Die Tabellen 4a und 4b enthalten in einer die wichtigsten Gruppen zusammenfassenden Form die Entwicklung der Ist-Zustände von 2000 über 2003, 2006, 2009, 2012 zu 2015.

Tabelle 4a: Studierende im Fach Sport an Hochschulen; Wintersemester 2011/12 und Wintersemester 2014/2015

	Wintersemester 2011/2012						Wintersemester 2014/2015					
	Studierende insgesamt			Studienanfänger*			Studierende insgesamt			Studienanfänger*		
Studierende insgesamt	gesamt	weiblich	prozentualer Frauenanteil	gesamt	weiblich	Prozentualer Frauenanteil	gesamt	weiblich	prozentualer Frauenanteil	gesamt	weiblich	prozentualer Frauenanteil
Sport Bund	27.392	10.222	37,3	4.232	1.624	38,4	31.976	11.983	37,5	3783	1.391	36,8
NRW	590.300	272.975	46,2	119.799	55.054	46,0	725.885	342.548	47,2	109.776	53.998	49,2
Sport NRW	7.828	2.642	33,7	856	303	35,4	7.975	2.794	35,0	876	341	40,38
Sport Uni Münster	705	251	35,6	124	53	42,7	1327	557	41,9	272	131	48,2

Anmerkungen: Quelle der Bund-/NRW-Daten: www.destatis.de, Studierende an Hochschulen Wintersemester 2011/12 und 2014/15 (Studienanfänger = Studierende im 1. Hochschulsemester) sowie www.it.nrw.de (individuelle Auswertungen); Quelle der WWU-Daten: Statistikabteilung der WWU; (Studienanfänger alle Studierenden im Hauptfach im 1. Hochschulsemester).

Tabelle 4b: Ist-Zustände Sportwissenschaft nach Statusgruppen 2000 bis 2015

Statusgruppe	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2000	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2003	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2006	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2009	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2012	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2015	%
Studierende	1202 (2382)	50,5	1007 (2090)	48,2	903 (1955)	46,2	584 (1439)	40,6	251 (705)	35,6	557 (1327)	41,9
Abgeschlossene Promotionen	0 (1) 0 % 2000-2003			3 (7) 42,8 % 2004-2006			2 (5) 40% 2007-2009		2 (10) 20% 2010-2012		8 (17) 47,1% 2013-2015	
Nachwuchswis- senschaftlerInnen (Zeitstellen)	1 (2,25)	44	2,5 (9,25)	27	6 (13)	46,1	2,75 (8,25)	33,3	4,5 (13)	34,6	6,25 (13,25)	47
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (Dauerstellen)	5 (17)	29,4	6 (14)	42,8	6 (14)	42,8	3 (8)	37,5	5 (13)	38,5	11,3 (23,5)	49
ProfessorInnen	0 (5)	0	0 (5)	0	0 (5)	0	0 (5)	0	1 (6)	16,6	2 (7)	28,6
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)	3,1 (19,1)	16,2	3,8 (16,8)	22,6	6 (18)	33,3	10 (25)	40	3,73 (14,75)	25,4	4,13 (15,98)	25,8

Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den Lehramtsstudiengängen Sport und Sportwissenschaft lag im WS 2014/15 bei 41,9 % und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2010-2012) gestiegen. Der Frauenanteil im Bereich der Sportstudierenden liegt damit über dem Bundesdurchschnitt (37,5 %) sowie dem Landesdurchschnitt (35,0 %). Im Hinblick auf den fachspezifischen Frauenanteil bewegt sich die Fachrichtung damit sowohl über dem Bundesdurchschnitt und dem Landesdurchschnitt. Bei den Studienanfängern liegt der fachspezifische Frauenanteil in Münster mit 46,0% sowohl über dem Bundesdurchschnitt (36,8 %) als auch über dem Landesdurchschnitt (40,3 %).

Die *langfristige Zunahme* des Frauenanteils bei den Lehramtsstudierenden ist erfreulich und zeigt, dass Lehramtsstudiengänge von besonderer Attraktivität für weibliche Studierende sind.

Die Betrachtung der Zahlen der eingeschriebenen Sportstudierenden zum WS 2014/15 nach Studiengängen zeigt in den Bachelorstudiengängen, dass bis auf das LA Berufskolleg (zwei weibliche Studierende, ein männlicher), insgesamt mehr männliche Studierende eingeschrieben sind, als weibliche. Diese Tendenz dreht sich lediglich im Bachelor Grundschule zugunsten der weiblichen Studierenden um (60 weibliche, 21 männliche Studierende), dies gilt auch tendenziell auch für den ausgelaufenen Studiengang der Primarstufe. Auch im Master of Education, Studienschwerpunkt Grundschule, sind mehr weibliche Studierende eingeschrieben. Interessanterweise findet sich im MEd Gymnasium/Gesamtschule eine Studierende mehr, im MEd Haupt-, Real- und Gesamtschule kommt auch fünf weibliche Studierende kein männlicher. Bei den Promotionen sind fünf männliche und zwei weibliche Studierende eingeschrieben. An dieser Stelle ist zu hinterfragen, inwiefern die Attraktivität des Lehramts an Grundschulen auch für männliche Abiturienten gesteigert werden kann, um den Anteil männlicher Studierenden zu erhöhen. Ob der minimal erhöhte Anteil weiblicher Studierenden im MEd mit einer erhöhten Abbrecherquote männlicher Studierenden in Verbindung gebracht werden kann, bleibt an dieser Stelle hypothetisch, sollte jedoch weiter beobachtet werden.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum kann festgestellt werden, dass der Studiengang Bachelor Grundschule sehr gut nachgefragt ist und seit 2014 alle Studienplätze belegt werden. Es wird auch künftig abzuwarten sein, wie sich eine durch den demographischen Wandel bedingte veränderte Wahrnehmung der Berufsperspektiven im Lehramt auf die Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden auswirken wird.

In dem genuin naturwissenschaftlich ausgerichteten sportwissenschaftlichen Bachelorstudiengang „Human Movement in Sports and Exercise“, der seit dem WS 2014/15 existiert, beträgt der Anteil der Frauen im ersten Semester 62,8 %. Die Zahl der weiblichen Studierenden kann vermutlich mit der besseren Abiturnote erklärt werden, da der NC eine Zulassungsvoraussetzung darstellt.

Hinsichtlich des *Studienerfolgs* ergibt sich hinsichtlich des Prüfungsjahrs 2014 (Masterabschlüsse) folgendes Bild: Im Master Sport (2 HF) liegt die Studienerfolgsquote weiblicher Studierender mit 40,4 % geringer als die der männlichen Studierenden (59,6). Hier ist im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum eine Abnahme der Erfolgsquote weiblicher Studierenden festzustellen. Im Lehramt Berufskolleg liegt die Quote der Absolventinnen bei 60 %, auch im Lehramt für die Grundschule liegt die Quote für die Absolventinnen mit 80 % deutlich höher als die der männlichen Studierenden. Anzumerken ist der insgesamt größere Frauenanteil im Grundschullehramt. Im Lehramt Master HRG liegt der Frauenanteil der Absolventen mit 44 % unter dem der männlichen Studierenden. Auch an dieser Stelle ist zu hinterfragen, inwiefern das Lehramt an Gymnasien sowie für die Haupt-, Real- und Gesamtschulen für weibliche Studierende attraktiver und im Gegenzug das Lehramtsgrundstudium für das Lehramt an Grundschulen für männliche Studierende attraktiver gestaltet werden kann oder ob ggf. strukturelle Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Besoldung eine bedeutende Rolle für die Wahl des Lehramts spielt.

Das Lehramt Sek I/II, P sowie Magister wurden aufgrund der geringfügigen Abschlüsse aufgrund fehlender Vergleichbarkeit nicht mehr betrachtet.

Wissenschaftliches Personal

Bei den NachwuchswissenschaftlerInnen (Zeitstellen) war im letzten Berichtszeitraum eine Erhöhung der Zeitstellen zu konstatieren, mit dem eine marginale Erhöhung des Frauenanteils auf 34,6 % einherging. Dieser hat sich bis zum Stichtag des 31.12. 1015 auf 44 % erhöht.

Bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Dauerstellen konnte der Anteil von 43 % auf 67 % gesteigert werden, in der Gehaltsstufe A15- A13 von 20 % auf 30 %, bezogen auf den Stichtag. Über den Zeitraum 2013 - 2015 betrachtet hat sich bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Stellenanzahl von 4,5 auf 6,25 (34,6 % auf 47 %) und bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 5 auf 11,3 Stellen (38,5 % - 49 %) erhöht. Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Qualifikanten und wiss. Mitarbeitern ist seit 2013 in nahezu allen Arbeitsbereichen somit belegbar.

Zur inhaltlichen Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen empfiehlt sich die Bewerbung und Teilnahme an der universitätsinternen Fortbildung „Frauen managen Hochschule“, welche ein Weiterqualifizierungsprogramm der WWU zum Wissenschaftsmanagement darstellt. Aus der Fachrichtung Sportwissenschaft nahm erstmalig eine akademische Rätin aus dem AB Sportpsychologie (Prof. Strauß) teil.

Promotionen

Die Zahl der Promotionen stieg im letzten Betrachtungszeitraum bis einschließlich 2012 auf insgesamt zehn, davon entfielen aber nur zwei Promotionen auf Frauen (20 %). Im Zeitraum 2013 - 2015 hat sich der Anteil der Promotionen von Frauen mehr als verdoppelt und liegt bei 47,1 % (8 von insgesamt 17 Promotionen)

Habilitationen

Hinsichtlich der Habilitationen ist festzuhalten, dass es im aktuellen Berichtszeitraum (2013 – 2015) eine Umhabilitation eines männlichen Kandidaten gegeben hat. Bei den Habilitationen konnte keine Förderung des Frauenanteils erreicht werden.

ProfessorInnen

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2010 – 2012) konnte der Anteil an Frauen in der Professorenschaft von 16,6 % auf 28,6 % gesteigert werden, da die W1-Professur „Bewegung, Spiel und Sport im Kindesalter“ mit Prof. Dr. Miriam Seyda besetzt werden konnte. Damit erfüllt das Fach Sport nahezu die vom Rektorat der WWU im Oktober 2015 ausgegebene Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG von 32,4 % Frauen in der Professorenschaft.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im letzten Berichtszeitraum musste eine Reduktion des Frauenanteils auf 25,4 % konstatiert werden, bis zum 31.12.2015 gab es für die Gehaltsstufe E9 –E13 eine Stelle, welche in 2012 nicht existent war (Anteil 35 %), in der Gehaltsstufe E8 ist eine Reduktion von 5 % festzustellen, in der Stufe E 6 eine marginale Zunahme von 3 %. Über den betrachteten Zeitraum haben sich die Stellen von 3,73 auf 4,13 erhöht. (0,4 %). Insgesamt ist damit in der Sportbereichsverwaltung bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) eine marginale Zunahme zu verzeichnen.

Wahrnehmung der Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU

Die Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU wurden wahr- und angenommen, so übernahmen Mitglieder der Gleichstellungskommission Informationsaufgaben innerhalb ihrer Trägergruppen, so dass z.B. auf der Ebene wissenschaftlicher MitarbeiterInnen über Zuschussmöglichkeiten für Kongress-Reisen informiert wurde.

Kommissionszusammensetzungen

Hinsichtlich der Kommissionszusammensetzungen zeigt sich kein einheitliches Bild, was den Frauenanteil in den einzelnen Kommissionen betrifft. So sind die Professorinnen in der KLSA zu 40 %, in der KFWN zu 16,6 % und in der FINKO zu 50 % vertreten. Die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind in der KLSA zu 50 %, in der KFWN zu 33,3 % und in der FINKO zu 100 % vertreten. Die Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik haben einen Anteil von 0 % in der KLSA, 100% in der KFWN und in der FINKO. Die Studentinnen sind zu 33 % in der KLSA, zu 100 % in der KFWN und zu 100 % in der FINKO vertreten. Insgesamt erscheint der Anteil der weiblichen Vertreterinnen in den Kommissionen bis auf die nicht vertretenden Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik in der KLSA durchaus lobenswert.

2.2 Bewertung der Maßnahmen und der Zielannäherung

Sind Frauen im Bereich der Studierenden noch in etwa proportional vertreten, so nimmt ihr Anteil über die Promotionsstellen bis zu den Professorenstellen ab. Nach wie vor ist deshalb eine Unterrepräsentation von Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen festzustellen. Im aktuellen Berichtszeitraum wird auf Ebene der Professuren zwar die von der WWU festgelegte Gleichstellungsquote annähernd erreicht, gleichwohl muss aber konstatiert werden, dass bisher keine Erhöhung des Anteils an Frauen auf W3-Professuren ermöglicht werden konnte.

2.3 Sportwissenschaftsspezifische Empfehlungen

Es wird weiterhin an den Zielen festgehalten, bei den die Promotion voraussetzenden Stellen einen 50 %-igen Frauenanteil und bei den Postdoc-Stellen einen 30 %-igen Frauenanteil zu erreichen, wenngleich der Anteil von 47 % Frauen bei den Promotionen bereits an die Zielvorgabe heranreicht. Zudem muss die Besetzungspolitik bei den MitarbeiterInnen in Verwaltung und Technik überdacht werden. Auf Ebene der Professuren wird zudem die W1 – Professur „Bewegung, Spiel und Sport im Kindesalter“ im Jahre 2019 auslaufen. Für zukünftige Berufungsverfahren wird daher empfohlen, sowohl die Gleichstellungsquote zu erhalten als den Frauenanteil an W3-Professuren nach Möglichkeit zu erhöhen. Insgesamt gesehen kann die Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils weiterhin als langfristige Aufgabe begriffen werden. Um sich diesem Ziel anzunähern, muss die Fachrichtung weiterhin größere Anstrengungen zur Gewinnung und Unterstützung weiblicher (Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen unternehmen als bisher.

3. Bewertung fachübergreifender Maßnahmen und der Zielannäherung

Die fachübergreifenden Maßnahmen, die 2001 empfohlen und 2004 fortgeschrieben wurden, lassen sich vier übergeordneten Zielbereichen zuordnen:

1. Aufwertung der Funktionen und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten
2. Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen durch mehr Transparenz und Informationsaustausch
3. Arbeitszeitregelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern die Koordination beruflicher und familiärer Aufgaben erleichtern
4. Bauliche Maßnahmen

1. Aufwertung der Funktionen und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

In der 2002 erlassenen Fachbereichsordnung wurde die Position und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten explizit gestärkt. Aber auch unabhängig davon ist sie selbstverständlich bei allen Berufungsverfahren und Neubesetzungen von Stellen beteiligt, sie nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Gleichstellungskommission teil und wird im Dekanat bei allen einschlägigen Diskussionen einbezogen. Im Berichtszeitraum gab es, wie schon zuvor, in diesem Bereich keine zielbezogenen Maßnahmen, weil hier kein Desiderat bestand – im Gegenteil: Die Expertise und der Rat der Gleichstellungsbeauftragten wurde in allen relevanten Fragen aktiv eingeholt.

2. Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen durch mehr Transparenz und Informationsaustausch

- Es wurde eine stärkere Verlinkung zu der Seite der Gleichstellungsbeauftragten der WWU von verschiedenen Fachbereichsseiten aus vorgeschlagen und umgesetzt. Auf der Homepage der Fachrichtung Sportwissenschaft wurde der Punkt (Sport)studieren mit Kind aufgenommen
- In Bezug auf die Möglichkeiten zur Promotionsförderung von Frauen besteht durch die verstärkte Sichtbarkeit von Safir eine gute Übersicht, die von den entsprechenden Interessentinnen auch aktiv in Anspruch genommen wird. Generell fand eine Förderung von Doktorandinnen durch finanzielle Unterstützung von Auslandsaufenthalten (Teilnahme an Tagungen) in den ABs Neuber, Wagner, Zentgraf statt. Das Institut für Sportwissenschaft organisierte oder beteiligte sich im Berichtszeitraum an mehreren geschlechtsbezogenen Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler wie beispielsweise am Girls Day.
- Im Rahmen von SchülerInnen-Berufspraktika sowie bei der Beratung auf Schülerinformationstagen wurde daran gearbeitet, Schülerinnen frühzeitig das Berufsfeld Wissenschaft näherzubringen
- Die gemeinsame Informationsveranstaltung der Fachrichtung Psychologie und Sportwissenschaft „Frollein Doktor“ richtet sich an weibliche Studierende mit einem möglichen Promotionswunsch

3. Arbeitszeitregelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern die Koordination beruflicher und familiärer Aufgaben erleichtern

- Der Versuch, eine familienfreundliche Gestaltung von Urlaubzeiten für alle MitarbeiterInnen zu ermöglichen, ist nach wie vor selbstverständlich, erweist sich aber faktisch

auf Grund der Überschneidungen zwischen Vorlesungszeiträumen und Schulferien als äußerst schwierig.

- Die flexible Arbeitszeit für MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung ist im Bereich Sport seit dem 2. Mai 2001 realisiert.
- Im Bereich Psychologie wird die flexible Arbeitszeit im Dekanat und in der Bibliothek seit 2004 realisiert. In den Sekretariaten wird diese Möglichkeit in der Hälfte der Arbeitseinheiten genutzt.
- Mit hoher Flexibilität wurde auf besondere Bedürfnislagen eingegangen (z. B. Terminierung Habilitationsleistungen während der Schwangerschaft, Ermöglichung von Tele-Arbeit, d. h. der Ermöglichung bestimmter Aufgaben vom häuslichen Arbeitsplatz aus, Veränderung von Arbeitszeiten zur Reduktion von familiären Belastungen).

4. Bauliche Maßnahmen

Der bereits im letzten Bericht erwähnte, neu eingerichtete Eltern-Kind-Raum am Horstmarer Landweg ist im Rahmen allgemeiner Umbaumaßnahmen „umgezogen“. In der Fliednerstraße gibt es bislang nur eine als eher provisorisch zu bewertende Wickelmöglichkeit. Derzeit wird mit dem Bau eines Sanitätsraums, der auch als Wickel- und Stillraum eingerichtet und frei nutzbar gemacht werden soll, versucht, die Familienfreundlichkeit am Standort zu erhöhen.

4. Fachübergreifende Empfehlungen

Die vier Zielbereiche für fachübergreifende Empfehlungen sollten aufrechterhalten werden. Es sollte also weiterhin fachübergreifend kontinuierlich geprüft werden, ob die Entwicklungen in den nachstehenden Bereichen förderlich sind und gegebenenfalls, welche Maßnahmen bei ungünstigen Entwicklungen ergriffen werden sollten:

- Aufwertung der Funktionen und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten
- Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen durch Transparenz und Informationsaustausch
- Gebrauch geschlechtsneutraler Formulierungen: Die Verwendung des generischen Maskulinums sollte nach Möglichkeit vermieden werden
- Verstärkte Bemühungen um Gewinnung und Unterstützung weiblicher NachwuchswissenschaftlerInnen auch nach der Promotion
- Arbeitszeitregelungen, die MitarbeiterInnen mit Kindern die Koordination beruflicher und familiärer Aufgaben erleichtern
- Bauliche Maßnahmen:
 - In der Fliednerstraße wird die Einrichtung eines Raumes, der Aufenthalts- und Stillmöglichkeiten für Studierende mit Kind bietet, befürwortet.

Das Dekanat berichtet jährlich zum 1. November mit dem Stand vom 1. September desselben Jahres über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans der Gleichstellungskommission. Dieser Bericht muss enthalten:

- Personalstand
- Information zu der Bewerberlage im Hinblick auf die im Berichtszeitraum besetzten Stellen
- Durchgeführte Maßnahmen
- Erläuterungen zu den Veränderungen
- Planungen für die weitere Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen

Anlagen:

A . Zusammensetzung der Fachbereichsgremien zum 01.12.2015 im Fach Psychologie

Anlage 1: Kommission für Lehre und studentische Angelegenheiten (KLSA)

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
ProfessorInnen	3	2	40
Wiss. MitarbeiterInnen	0	2	100
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100
Studierende	1	2	66,67
Stellvertretende Mitglieder			
ProfessorInnen	0	1	100
Wiss. MitarbeiterInnen	1	1	50
Weitere MitarbeiterInnen	0	0	0
Studierende	0	1	100

Anlage 2: Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (KFWN)

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
ProfessorInnen	4	2	33,33
Wiss. MitarbeiterInnen	0	3	100
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100
Studierende	1	1	50
Stellvertretende Mitglieder			
ProfessorInnen	1	0	0
Wiss. MitarbeiterInnen	0	2	100
Weitere MitarbeiterInnen	0	0	0
Studierende	0	1	100

Anlage 3: Angaben zur Zusammensetzung der Auswahlkommissionen bei den Stellenbesetzungsverfahren im Fach Psychologie im Zeitraum 2013 – 2015

W3 Klinische Psychologie und Psychotherapie, Nf. Rist, N = 10

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder	4	3	43
Stellvertretende Mitglieder	2	1	33,3

W2 Allgemeine Psychologie, Nf. Zwitterlood, N = 10

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder	6	2	25
Stellvertretende Mitglieder	1	1	50

W2 Klinische Psychologie und Psychotherapie, Nf. Ehring, N = 13

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder	4	4	50
Stellvertretende Mitglieder	2	1	33,3
Anmerkung: zudem zwei weibliche beratende Mitglieder der Kommission ohne Stimmrecht.			

B. Zusammensetzung der Fachbereichsgremien zum 31.12.2015 im Fach Sportwissenschaft**Anlage 4: Kommission für Lehre und studentische Angelegenheiten (KLSA)**

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
ProfessorInnen	3	2	40
wiss. MitarbeiterInnen	1	1	50
weitere MitarbeiterInnen	0	0	0
Studierende	2	1	33,3
Stellvertretende Mitglieder			
ProfessorInnen	2	0	0
wiss. MitarbeiterInnen	2	2	50
weitere MitarbeiterInnen	0	0	0
Studierende	1	2	66,7

Anlage 5: Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (KFWN)

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
ProfessorInnen	5	1	16,7
wiss. MitarbeiterInnen	2	1	33,3
weitere MitarbeiterInnen	0	1	100
Studierende	0	1	100
Stellvertretende Mitglieder			
ProfessorInnen	0	1	100
wiss. MitarbeiterInnen	3	2	40
weitere MitarbeiterInnen	0	0	0
Studierende	0	1	100

Anlage 6: Finanzkommission

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
ProfessorInnen	2	2	50
wiss. MitarbeiterInnen	0	1	100
weitere MitarbeiterInnen	0	1	100
Studierende	0	1	100
Stellvertretende Mitglieder			
ProfessorInnen	3	0	0
wiss. MitarbeiterInnen	3	0	0
weitere MitarbeiterInnen	0	1	100
Studierende	0	1	100