

› Gleichstellungsrahmenplan der Universität Münster

Beschluss des Senats vom 05.07.2023

Inhaltsverzeichnis

<i>Allgemeine Grundsätze</i>	2
<i>Weitere Optimierung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung</i>	3
<i>Stärkung der Genderkompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität und Sensibilisierung für universitäre Gleichstellungsarbeit</i>	4
<i>Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen</i>	5
<i>Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</i>	6
<i>Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild</i>	7
<i>Epilog</i>	7
<i>Anlage 1 (Zusammenstellung der Bereiche, die an der Universität Münster einen dezentralen Gleichstellungsplan schreiben müssen):</i>	9
<i>Anlage 2 (Einteilung der Vergleichsgruppen der Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen)</i>	10
<i>Anlage 3 (Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache)</i>	13
<i>Anlage 4 (Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstrukturen)</i>	15

Allgemeine Grundsätze

An der Universität Münster sind Chancengleichheit und Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen und wertschätzenden Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten aller Geschlechter in Studium, Forschung, Lehre sowie in Technik und Verwaltung ein strategisch wichtiges Ziel. Die jahrelange gezielte und innovative Gleichstellungspolitik, die Gender Mainstreaming nicht nur als Selbstverpflichtung der Führungsebene, sondern als strategischen Eckpfeiler in allen Fachbereichen, in der Verwaltung, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten etabliert hat, gilt in der deutschen Hochschullandschaft als vorbildlich. Mit den Zertifikaten „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2008) und TOTAL E-QUALITY (seit 2011 und seit 2017 mit dem Zusatzzertifikat „Diversity“) wird der Universität Münster dieses kontinuierliche, erfolgreiche und nachhaltige Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern bescheinigt.

Innerhalb dieser Gleichstellungskultur bleibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Grundlage, um Konzepte und Strategien an die rechtlichen Vorgaben anzupassen und durch gemeinsame Innovationsbereitschaft und Kraftanstrengung die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Mitgliedergruppen zu stärken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen zu nutzen. Die Umbenennung von „Frauenförderrahmenplan“ in „Gleichstellungsrahmenplan“ brachte keinen inhaltlichen und/oder politischen Paradigmenwechsel mit sich: Der Gleichstellungsrahmenplan ist eine bedeutende Maßnahme zur Frauenförderung mit dem Ziel, die strukturellen Benachteiligungen von Frauen in unterschiedlichen Karrierewegen im öffentlichen Dienst abzubauen.

Mit fünf zentralen Zielfeldern des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplans formuliert die Universität Münster das Gleichstellungsprogramm, zu dessen Umsetzung sie sich in den kommenden vier Jahren selbst verpflichtet:

- weitere Optimierung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung,
- Stärkung der Genderkompetenz aller Mitglieder der Universität und Sensibilisierung für die universitäre Gleichstellungsarbeit,
- Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen,
- Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie
- konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild.

Mit diesen Zielfeldern verzahnen sich die derzeit bereits bekannten Entwicklungen an der Universität Münster zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere z.B. durch das Angebot individueller Arbeitszeitmodelle, durch individuelle Beratung und Unterstützung zum Mutterschutz (MuSchuGe, 2018) sowie den Ausbau der Kinderbetreuung für alle Beschäftigten und Studierenden z.B. durch die universitätseigene Kindertagesstätte (Kita am Schlossplatz) für Beschäftigte. Zusätzlich verstärkt werden diese Angebote durch die Entwicklung und Implementierung eines Diversity-Konzepts im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“.

Der Gleichstellungsrahmenplan knüpft an das Personalentwicklungskonzept der Universität Münster (Personalentwicklung@Universität Münster, März 2022) an. Er priorisiert und dokumentiert die in den vier kommenden Jahren zu vollziehenden Entwicklungsschritte in der Gleichstel-

lungsarbeit. Sie sind für alle Fachbereiche und zentralen (wissenschaftlichen) Einrichtungen verbindlich. Indem sie zusammen mit den in den dezentralen Gleichstellungsplänen formulierten Zielen und Maßnahmen Teil der regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgespräche der Universitätsleitung mit den einzelnen Organisationseinheiten sind, werden Gleichstellung und Chancengleichheit zentrale Kriterien des Qualitätsmanagements.

Zentrale Ansprechpartnerin in universitären Gleichstellungsfragen für alle Mitglieder und Angehörige der Universität Münster ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (mit ihren zwei Stellvertreterinnen). Die Senatskommission für Gleichstellung bildet die Schnittstelle von (fach)bereichsspezifischer Kultur und Senat. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche unterstützt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können gemeinsam mit oder in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichsratssitzungen, an Berufungskommissionen und anderen Gremien teilnehmen. Sie haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen.

Weitere Optimierung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

Die Universität Münster verfolgt weiter das Ziel, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu bewahren bzw. zu erhöhen.

Um dies zu erreichen, werden zum einen - aufbauend auf der Vermittlung von Gender-Kompetenzen - Instrumente eingesetzt und weiterentwickelt, die Chancengleichheit fördern und unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verhindern. Dabei sollen insbesondere Instrumente des Recruiting, der Personalauswahl, der Personalentwicklung und der Personalplanung in den Blick genommen werden. Hierbei geht es zunächst darum, entsprechend den Gleichstellungszielen das gesuchte Personal durch geeignete Recruiting-Maßnahmen adäquat anzusprechen, durch diskriminierungsfreie Auswahlverfahren Chancengleichheit zu gewährleisten, einen chancengleichen Zugang zu Weiterbildung zu fördern und in der Personalplanung die Rückkehr von Frauen und Männern in den Beruf und die Vertretung von Stellen während Mutterschutz, Elternzeit und Pflegefall zu unterstützen.

Zur Zielerreichung

- werden durch das Personaldezernat Informationen, Empfehlungen, Handreichungen (z.B. als spezifische Hilfe für Stellenbesetzungsverfahren), Checklisten und Weiterbildungsangebote (z.B. zu Personaldiagnostik) entwickelt und bereitgestellt, welche die Einrichtungen dabei unterstützen, Recruiting, Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung einschließlich Stellenbewertung aus Gleichstellungsperspektive zu optimieren,
- werden Stellenausschreibungen und Personalauswahl- und Berufungsverfahren hinsichtlich der Chancengleichheit entsprechend den bereitgestellten Empfehlungen und Checklisten weiter optimiert,
- wird auf den (Fach)Bereichs-Homepages sichtbar auf die aktuellen Angebote der Personalentwicklung und Weiterbildung (Universität Münster Fortbildung) verlinkt,
- werden öffentliche Ausschreibungen empfohlen. Soweit bei intern ausgeschriebenen unbefristeten Stellen keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, muss die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden,

- wird mittelbare Diskriminierung identifiziert und abgebaut,
- wird auf den Abbau geschlechtsstereotyper Berufsbilder geachtet, dies insbesondere mit Blick auf die mittelbare Diskriminierung der Gehaltsgruppen,
- werden Frauen im Rahmen von Maßnahmen zur Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen,
- werden die (Fach)Bereiche aufgefordert, im Einklang mit den Vorgaben der Personalverwaltung transparente und konsequente Verfahrensweisen zu entwickeln, die bei Vertretungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflegefall etc. zur Anwendung kommen.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen erfolgt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Die Einteilung dieser Vergleichsgruppen ist als Anlage 2 beigefügt. Eine nach diesen Vergleichsgruppen geordnete Tabelle mit aktuellen Daten zur Gender-(Unter) Repräsentanz wird einmal jährlich vom Personaldezernat bereitgestellt und auf der Homepage des Büros für Gleichstellung veröffentlicht.

Stärkung der Genderkompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität und Sensibilisierung für universitäre Gleichstellungsarbeit

Die Universität Münster setzt sich zum Ziel, die Genderkompetenz ihrer Mitglieder und Angehörigen zu fördern und zu schärfen und sie für die Gleichstellungsarbeit an der Universität zu sensibilisieren. Sie versteht Genderkompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation, die befähigt, Geschlechteraspekte zu erkennen, in ihrer Relevanz zu beurteilen und somit gleichstellungsorientiert im Berufsalltag handeln und kommunizieren zu können.

Zur Zielerreichung

- wird Genderkompetenz bei allen Führungskräften und Personalverantwortlichen aufgebaut und gefördert (z.B. durch die Integration von Sensibilisierungsseminaren bzw. -modulen in allen zentralen Angeboten), werden Fortbildungsmaßnahmen zu genderrelevanten Themen sowie innerhalb von Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Mitglieder des wiss. Mittelbaus und des Bereichs MTV etabliert und gezielt weiterentwickelt und Seminar- und Vorlesungsthemen mit genderrelevanten Themen gefördert,
- wird auf allen (Fach)Bereichs-Homepages eine Rubrik ‚Gleichstellung‘ sichtbar eingerichtet, die über gleichstellungsrelevante Aspekte in der Organisationseinheit informiert (z.B. über die Gleichstellungsakteur*innen am Fachbereich, den dezentralen Gleichstellungsplan, Ansprechpersonen für sexuelle und sexualisierte Gewalt, Best Practice am Fachbereich, Stipendien- und Förderprogramme für weibliche Beschäftigte und Studentinnen, Studieren mit Kind etc.),
- aktualisieren die Dekanate und Geschäftsführungen kontinuierlich die gleichstellungsrelevanten Inhalte ihrer Homepages.

Um die Gleichstellungsarbeit universitätsweit strukturell zu befördern, wird nachdrücklich empfohlen, dass alle Fachbereiche Gleichstellungskommissionen einsetzen, die die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Organe des Fachbereichs unterstützen und die Gleichstellungskultur in den Fachbereichen stärken. In diesen Kommissionen werden weitere Maßnahmen zur strukturellen Durchwirkung des Berufs- und Studienalltags mit Gleichstellungsfragen bereichsspezifisch diskutiert und erarbeitet. Allen anderen Organisationseinheiten wird empfohlen, eine Ansprechperson für Gleichstellung zu benennen und auf den entsprechenden Webseiten sichtbar zu machen.

Es wird empfohlen, bereichsspezifisch Gelder (im Sinne des Gender Budgeting) für die Förderung von Genderkompetenzen und für die Gleichstellungsarbeit in den (Fach)Bereichen bereitzustellen (z.B. für Preise, Workshops, Nachwuchsförderungsfonds, Projekte zu Genderthemen etc.). Bei zusätzlichem Bedarf können Gelder aus dem Frauenförderprogramm der Universität Münster im Büro für Gleichstellung beantragt werden.

Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

Die Universität Münster setzt sich zum Ziel, Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Sie wirkt dabei einer unverhältnismäßigen Belastung einzelner Mitglieder aktiv entgegen. Die Partizipation und das Engagement aller Mitglieder in Gremien werden durch familienfreundliche Sitzungszeiten aktiv gefördert.

Für Wahlgremien an der Universität Münster (Senat, Fachbereichsräte, Kommissionen) wird angestrebt, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen der Anteil von Frauen innerhalb jeder Mitgliedergruppe 50 Prozent beträgt. Nachteile aus dieser Zielvorgabe für Frauen in Statusgruppen, die im Fachbereich stark unterrepräsentiert sind, sollen durch Entlastungen aufgefangen werden.

Zur Zielerreichung

- wird am Ende jeder Gremiums-Amtszeit eine Evaluation der Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse bezogen auf die Wahlen zum jeweiligen Gremium durchgeführt. Bei jeder (Nach-)Wahl einer Kommission bzw. eines Ausschusses werden die Wahlvorschläge der jeweiligen Mitgliedergruppen hinsichtlich der geschlechtsparitätischen Besetzung von der oder dem Vorsitzenden des jeweiligen übergeordneten Gremiums oder einer anderen beauftragten Stelle überprüft. Im Falle der Nichterfüllung der Geschlechterparität werden zusammen mit dem Wahlvorschlag die dezidierten Gründe genannt und dokumentiert, die auf der Grundlage der festgelegten Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse nicht zur Parität geführt haben. Das Gremium befasst sich aktiv mit diversifizierenden Strategien und Lösungen für zukünftige Wahlen.
- wird für jedes Gremium eine Kurzbeschreibung erstellt und veröffentlicht (z.B. auf der Universität Münster-Homepage), aus der für alle Gremiumsmitglieder und an der Mitarbeit interessierten Personen hervorgeht, mit welchem Arbeitsaufwand und welchen Abläufen etc. die spezifische Gremiumsmitgliedschaft verknüpft ist,
- dürfen keine Nachteile aus der Gremienmitarbeit entstehen (z.B. bei Entscheidungen zur Höhergruppierung, für Fortbildungsmaßnahmen). Im Gegenteil: Die Mitarbeit in Gremien ist durch Vorgesetzte positiv zu fördern. Studierende, die sich in Gremien engagieren, sind durch gezielte und durch am Studierendenwohl orientierte Maßnahmen zu unterstützen.
- dürfen einzelne Personen, um die Geschlechterparität zu erreichen, nicht durch zu viele Gremienmitgliedschaften unverhältnismäßig belastet werden,
- entwickeln die (Fach)Bereiche Strategien zur Entlastung von Frauen bei Gremientätigkeit, wenn in deren Statusgruppe eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz vorliegt. Zusätzlich werden in den Fachbereichen, in denen Frauen aus den Statusgruppen Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert sind, für die Mitwirkung in Berufungskommissionen entlastende Maßnahmen gewährt. Die bereits bestehenden Maßnahmen der Universität Münster zur (Lehr-)Entlastung von Professorinnen bleiben hiervon unberührt.
- setzen sich alle Gremien der Universität Münster bereits in ihrer konstituierenden Sitzung

mit der Festlegung der Sitzungszeiten auseinander. Es muss gewährleistet werden, dass die Mitglieder mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigte an den Gremiensitzungen teilnehmen können.

Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Münster verfolgt weiterhin konsequent das Ziel, alle Mitglieder vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen sowie alle ihre Mitglieder und Angehörigen für dieses Thema zu sensibilisieren.

Betroffene (Studierende und Beschäftigte) werden ermutigt, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung deutlich zu machen und vertrauensvoll Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Zeug*innen sind nachdrücklich aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ihre Unterstützung zuzusichern. Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden; Ansprechpersonen werden in den (Fach)Bereichen benannt. Beschwerden von Mitarbeiter*innen im Falle von sexueller und sexualisierter Gewalt werden dem *Compliance Office* (Beschwerdestelle nach § 13 AGG) gemeldet. Für Studierende befinden sich vergleichbare Meldestrukturen im Aufbau. Betroffene erhalten Unterstützung im Büro für Gleichstellung.

Zur Zielerreichung

- aktualisiert das Personaldezernat der Universität Münster die Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ und ergänzt sie um die Angaben zum Universität Münster Compliance Office (Beschwerdestelle für Beschäftigte gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)),
- werden die Richtlinie zum „Partnerschaftlichen Verhalten“ und der „Code of Conduct“ universitätsweit bekannt gemacht und verteilt,
- veröffentlichen die Dekanate und Geschäftsführungen die Hinweise auf das Universität Münster Compliance Office und die Beratungs- sowie Beschwerdestelle (AGG) der Universität auf den Homepages ihrer (Fach)Bereiche,
- veröffentlichen die Dekanate und Geschäftsführungen die Ansprechpersonen in den (Fach)Bereichen sichtbar auf ihren Homepages,
- entwickelt das Universität Münster Compliance Office klare Verfahrenswege, wie im Fall von Beschwerden über sexuelle und sexualisierte Diskriminierung/Gewalt vorgegangen wird und macht diese Informationen über ihre Homepage zugänglich,
- werden vom Universität Münster Compliance Office in Kooperation mit der Personalentwicklung und dem Büro für Gleichstellung jährlich Schulungen für alle Ansprechpersonen in diesem Beratungsfeld angeboten,
- werden bei den Bauplanungen der Universität in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Angst- und Gefahrenräume vermieden sowie für klare Wegführungen und ausreichende Beleuchtungen gesorgt. Für Altbestände werden ggf. entsprechende zentrale Gegenmaßnahmen entwickelt.

Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Die Universität Münster hat das Ziel der konsequenten Umsetzung eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauches in der internen sowie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre. Die diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild ist ein essenzielles Instrument, um stereotype Rollenbilder und (genderbasierte) Diskriminierungen im Alltag zu überwinden und in allen Gesellschaftsbereichen abzubauen.

Zur Zielerreichung

- werden in Vordrucken geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet; Satzungen, Ordnungen und Erlasse werden spätestens dann sprachlich überarbeitet, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden. Die Universität Münster-Homepage und „MyUniversität Münster“ werden sukzessiv überprüft und ggf. sprachlich überarbeitet. Die Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der Universität Münster (Anlage 3) sind zu beachten.
- werden auch die Komposition und Veröffentlichung von Bildern innerhalb einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Kommunikation überprüft. Neue Bilder werden erst dann veröffentlicht (Marketing, Homepage etc.) wenn sie Geschlechterstereotype und Rollenklischees vermeiden und somit eine gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern schaffen. Die bestehenden Visualisierungsstrategien (z.B. auf den Seiten und Unterseiten der Universität Münster-Homepage) werden sukzessiv auf ihre Darstellung von Geschlechterrollen hin überprüft und ggf. überarbeitet.
- wird auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art bestanden,
- wird auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Pressemitteilungen und öffentlicher Kommunikation bestanden.

Epilog

Erstellung, Laufzeit und Zwischen- und Endevaluation des Gleichstellungsrahmenplans

Der Gleichstellungsrahmenplan wird vom Senat beschlossen und von der Senatskommission für Gleichstellung, unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit den Dekan*innen erarbeitet.

Der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Die Evaluation des Gleichstellungsrahmenplans erfolgt durch die Senatskommission für Gleichstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten. Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, die Endevaluation erfolgt nach vier Jahren mit der Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans. Die Umsetzung des Gleichstellungsrahmenplans ist Aufgabe aller Beschäftigten der Universität Münster. Dabei kommt den Beschäftigten mit Leitungsfunktionen besondere Verantwortung zu. Die Ergebnisse der Zwischen- und Endevaluation stellt die Senatskommission für Gleichstellung im Senat, im Rektorat sowie in der Dekan*innenbesprechung vor.

Erstellung, Laufzeit und Zwischen- und Endevaluation der dezentralen Gleichstellungspläne

Alle Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten sowie die Verwaltung erstellen dezentrale Gleichstellungspläne und schreiben diese unter Berücksichtigung der Personalentwicklung und der durchgeführten Maßnahmen nach Ablauf fort. In Anlage 1 findet sich eine Zusammenstellung der Bereiche, die an der

Universität Münster einen Gleichstellungsplan schreiben müssen.

Grundlagen der Gleichstellungspläne sind in § 6 LGG geregelt, wobei neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen, der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer zu erstellen ist. Das notwendige (fach)bereichsspezifische Datenmaterial wird einmal pro Jahr (Stichtag 1.12.) zentral zur Verfügung gestellt.

Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Aus der Analyse der Beschäftigungsstruktur sind weitere notwendige Maßnahmen zu formulieren und zu erörtern.

Die dezentralen Gleichstellungspläne greifen darüber hinaus die Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans auf und setzen sie - soweit es im Zuständigkeitsbereich der Dienststelle liegt - um.

Die dezentralen Gleichstellungspläne haben eine Laufzeit von vier Jahren.

Die Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne erfolgt zunächst durch die dezentralen Gleichstellungskommissionen der zuständigen Fachbereiche unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zuletzt durch die Senatskommission für Gleichstellung. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung der Gleichstellungspläne zu evaluieren (Evaluations- und Dokumentationspflicht). Die Maßnahmen sind in diesen Gleichstellungsplänen und in dem Gleichstellungsrahmenplan ggf. entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Wenn die Zielvorgaben nicht erreicht werden, ist dies mit besonderer Begründung zu dokumentieren. Die Endevaluation erfolgt nach vier Jahren mit der Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne.

Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsrahmenplan tritt mit seiner Veröffentlichung in den „Amtlichen Bekanntmachungen“ der Universität Münster am Tage nach Aushang in Kraft. Gleichzeitig tritt der Gleichstellungsrahmenplan der Universität Münster vom 12. Dezember 2018 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Münster vom 05.07.2023.

Anlage 1 (Zusammenstellung der Bereiche, die an der Universität Münster einen dezentralen Gleichstellungsplan schreiben müssen):

Fachbereiche (inklusive Beschäftigte in den IVVs):

- Evangelische Theologie (FB 01)
- Katholische Theologie (FB 02)
- Rechtswissenschaften (FB 03)
- Wirtschaftswissenschaften (FB 04)
- Medizin (FB 05)
- Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften (FB 06)
- Psychologie und Sportwissenschaft (FB 07)
- Geschichte und Philosophie (FB 08)
- Philologie (FB 09)
- Mathematik und Informatik (FB 10)
- Physik (FB 11)
- Chemie und Pharmazie (FB 12)
- Biologie (FB 13)
- Geowissenschaften (FB 14)
- Musikhochschule (FB 15)

Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen:

- MEET

Zentrale Betriebseinheiten:

- Universitäts- und Landesbibliothek (ULB)
- Hochschulsport (HSP)
- Prüfungsämter (Prüfungsamt I und Prüfungsamt der Math.-Naturw. Fakultät)
- Sprachenzentrum (SPZ)
- Zentrum für Informationsverarbeitung (ZIV)
- Zentrum für Lehrerbildung (ZfL)

Sonstige:

- Verwaltung / Rektorat / Dezernate
- Zentrum für Hochschullehre (ZHL)

Anlage 2 (Einteilung der Vergleichsgruppen der Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen)

Nach dem LGG und dem LBG werden zur Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen konkret folgende Vergleichsgruppen gebildet und gesondert betrachtet:

- I. Organisationseinheit Fachbereich (im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist gem. § 120 Abs. 2 LBG und § 7 Abs. 4 LGG jeder Fachbereich eine „Dienststelle“ i.S.d. LGG und bei der Ermittlung von Unterrepräsentanzen gesondert zu betrachten):
 - alle Personen in der Besoldungsgruppe W3 (C4) bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
 - alle Personen in der Besoldungsgruppe W2 (C3) bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
 - alle Personen in der Besoldungsgruppe W1 bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
 - alle Akademischen Oberrätinnen/Oberräte auf Zeit bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle Akademischen Rätinnen/Räte auf Zeit bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 15) der Laufbahn Bildung und Wissenschaft bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle in E15 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle in E14 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle in E13 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle WHKs bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle SHKs und SHBs bilden eine Vergleichsgruppe
- II. Organisationseinheit Universität (Dienststelle i.S.d. LGG gem. § 14 Abs. 2 LBG, § 3 Abs. 1 i.V.m. § 2 LGG):
 - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
 - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe

- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 15) der Laufbahn Bildung und Wissenschaft bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn Bildung und Wissenschaft entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe

- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe

Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei der Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen als „Kopf“ in der jeweiligen Vergleichsgruppe mit einzubeziehen.

Anlage 3 (Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache)

Die Universität Münster empfiehlt nachdrücklich einen konsequent diskriminierungsfreien Sprachgebrauch. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache ist ein essenzielles Mittel, um stereotype Rollenbilder und genderbasierte Diskriminierungen im Alltag zu überwinden und in allen Gesellschaftsbereichen abzubauen. Am Arbeitsplatz ist Gleichstellung und Chancengleichheit ohne eine konsequent gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache nicht möglich. Die Universität Münster verpflichtet sich dazu, im Schriftverkehr sowie in allen Veröffentlichungen eine gendergerechte Sprache zu verwenden. Zudem ist eine gleichberechtigte Wahrnehmung von Frauen und Männern sowie von Personen, die sich im binären Geschlechtersystem nicht verorten können/wollen auch im gesprochenen und visuellen Diskurs in allen Bereichen der Universität Münster konsequent zu fördern.

Mit dem Ziel, sowohl die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes als auch einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch zu gewährleisten, empfiehlt die Senatskommission für Gleichstellung eine Kombination aus geschlechtsneutralen (Um-) Formulierungen, Doppelnennungen und einer Form der Paarformulierung. Die verbreitete Angewohnheit, einen heterogenen Personenkreis mit dem generischen Maskulinum („die Studenten“, „die Professoren“) zu bezeichnen, entspricht einer (nicht nur) sprachlichen Ausklammerung von Frauen und intersexuellen Personen und ist daher zu vermeiden.¹ Für eine gendergerechte Sprache sind Formulierungen so zu wählen, dass aus ihnen klar hervorgeht, wer tatsächlich gemeint ist: ausschließlich Männer, ausschließlich Frauen, Frauen und Männer, oder alle (anwesenden) Menschen mit unterschiedlichen Genderidentitäten gleichermaßen.

Empfehlenswerte Formulierungen:

1. Gendergerechte Doppelnennung

Personenbezeichnungen werden in der weiblichen und männlichen Form voll ausgeschrieben und mit „und“, „oder“ oder „bzw.“ verbunden. Die weibliche Form ist der männlichen voranzustellen, z.B.:

- Lehrerinnen und Lehrer
- Schülerinnen und Schüler

2. Genderneutrale Formulierungen bzw. Umformulierungen

In vielen Fällen können Personenbezeichnungen so umformuliert oder ersetzt werden, dass sie geschlechtsneutral sind:

- Passivische Konstruktionen
- Geschlechtsneutrale Begriffe (Lehrkraft, Schülerschaft)
- Pluralformen (Lehrende, Studierende)
- Unbestimmte Fürwörter (wer, alle, niemand)

¹ Heise (2000), „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen“ (<https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1024//0253-4533.19.12.3>) und Stahlberg & Sczesny (2001), „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“ (https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf)

3. Formen der Paarformulierung

- Gender-Gap mit Sternchen (Lehrer*innen, Schüler*innen)
- Gender-Gap mit Doppelpunkt (Lehrer:in, Schüler:in)
- Gender-Gap mit Unterstrich (Lehrer_in, Schüler_in)
- Binnen-I (LehrerIn, SchülerIn)

Der als Gender-Gap bezeichnete Unterstrich oder Stern und Doppelpunkt, der Identitäten außerhalb des Zweigeschlechtersystems impliziert, ist aktuell die bevorzugte Art der Paarformulierung. Nicht zu verwenden ist der Gender-Gap wenn die weibliche Form einen Umlaut enthält (Ärztin) oder die männliche Form auf „-e“ endet (Experte).

Nicht empfehlenswert:

- Paarformulierungen mit Klammern: Student(in) oder Professor(in) sind auch in dieser Variante zur Nebensächlichkeit degradiert, die männliche Form hingegen wird als Norm postuliert.
- Paarformulierungen mit Schrägstrichen (Lehrer/inn/en): Hier werden Satzgefüge unnötig kompliziert und es droht Unlesbarkeit.
- Eine Fußnote, in der die im Text praktizierte Nutzung rein männlicher Formen mit der Ästhetik und Lesbarkeit des Textes entschuldigt wird (etwa: „Das hier und im Folgenden verwendete Maskulinum bezieht Frauen selbstverständlich mit ein und ist als rein ästhetische Entscheidung zu verstehen.“). Eine konsequente und selbstverständliche Berücksichtigung von Frauen wird hierdurch weder in der Sache erzielt, noch das Anliegen angemessen sichtbar kommuniziert.

Grundlagen dieser Empfehlungen:

- Konsens der Gleichstellungskommission des Senats am 24.10.2017
- Konsens der erweiterten Gleichstellungskommission der Universität Münster am 10.07.2013
- Konsens der Gleichstellungskommission des FB 06 am 07.12.2012
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2008): Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele
- Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (1999)
- UNESCO (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter – Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch

Anlage 4 (Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstrukturen)

Der Anhang dokumentiert die Entwicklungsschritte der Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Statusgruppen an der Universität Münster. Die Anlage knüpft an das Personalentwicklungskonzept² der Universität an, weshalb Einteilungen z.T. übernommen wurden. Die Daten sind Angaben aus der Verwaltung (Dezernate 3 und 5) und basieren größtenteils auf dem Stichtag 01.12.2022. Der Fachbereich 05 (Medizin) ist in der Analyse nicht berücksichtigt. Weitere spezifischere Informationen sind den Jahresberichten des Büros für Gleichstellung sowie den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und zentralen (wissenschaftlichen) Einrichtungen zu entnehmen.

Frauen in Studium, Forschung und Lehre

Die Abbildung 1 zeigt eine leichte Zunahme des Frauenanteils in allen Qualifizierungsstufen im Vergleich der Jahre 2018 und 2022. Nachfolgend werden einzelne Qualifizierungsstufen gesondert dargestellt.

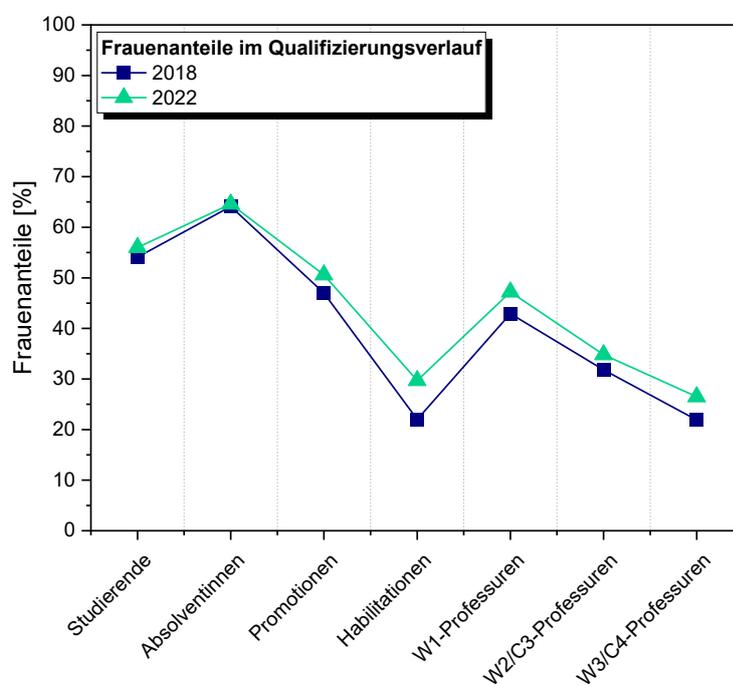


Abbildung 1: Frauenanteile in unterschiedlichen Qualifizierungsstufen im Vergleich der Jahre 2018 und 2022

1 Professorinnen

Die Universität Münster strebt eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen an. Ende 2022 waren 31,2 % (einschließlich W1) aller Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt (Abbildung 2). Im Vergleich zu dem Jahr 2014 wurde ein Anstieg um 9 % erreicht. Trotz der steigenden Tendenz des Anteils an Professorinnen sinkt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe, von 47,2 % bei den W1 auf 26,45 % bei den W3-Professuren (Abbildung 3).

² Personalentwicklungskonzept, https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/diversitaet/personalentwicklung_wwu_marz_2022.pdf.

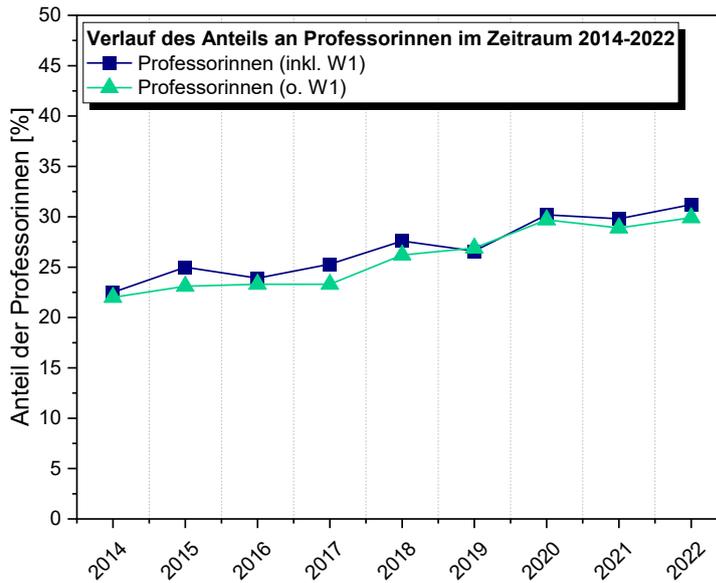


Abbildung 2: Anteil der Professorinnen in den Jahren 2014 bis 2022

Bei den Neuberufungen (inkl. W1) lag der Wissenschaftlerinnenanteil im Jahr 2022 universitätsweit bei 48 %. 50 % der W2-Professuren (inkl. W2 Tenure Track) konnten mit Frauen besetzt werden. Die Neuberufenenquote auf der Ebene der W3-Professuren (inkl. Tenure Track) lag bei 39 % (Jahresbericht des Büros für Gleichstellung).

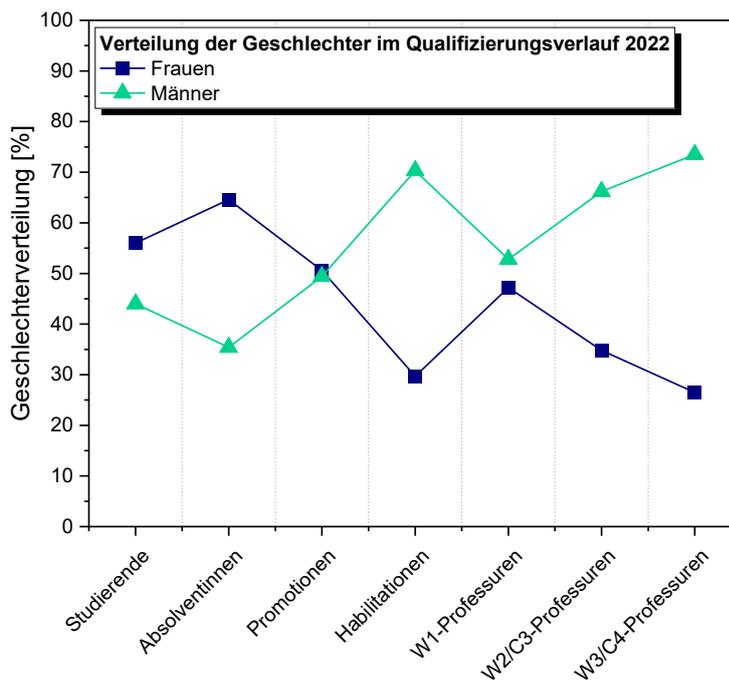


Abbildung 3: Geschlechterverteilung in den Qualifizierungsstufen der Universität Münster im Jahr 2022.

Entsprechend dem aktuellen CEWS-Hochschulranking (2021) des *Leibniz Instituts für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung* belegt die Universität Münster in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils über den Zeitraum 2014 bis 2019 in der Professorenenschaft im nationalen Vergleich einen Platz in der Spitzengruppe. Es ist zu erwarten, dass der Universität Münster im für 2023 angekündigten neuen Ranking dieser Platz bestätigt wird. Die Entwicklungen in den einzelnen Fachbereichen sind den dezentralen Gleichstellungsplänen und den Statistiken nach Mitgliedergruppen - veröffentlicht auf der Homepage des Büros für Gleichstellung - zu entnehmen.³

Seit dem 15.07.2020 ist neben der aktiven Rekrutierung eine Findungsphase als Maßnahme zur Gewinnung von Professorinnen in der Berufsordnung der Universität Münster verankert. Eine Stellenausschreibung kann basierend auf den Ergebnissen dieser Findungsphase inhaltlich angepasst werden, um Kandidatinnen für eine Bewerbung zu gewinnen. Der steigende Anteil von Professorinnen spiegelt einen Erfolg dieser Maßnahmen wider.

2 Juniorprofessorinnen

Die Universität Münster setzt einen Schwerpunkt ihrer Personalentwicklung auf die Förderung von erst- und neuberufenen (Junior-)Professor*innen (siehe Personalentwicklungskonzept⁴). Auf der Ebene der Juniorprofessuren (W1) sind 47,2 % der Positionen mit Wissenschaftlerinnen besetzt (Abbildung 4). Im Jahr 2022 wurden auf 80 % der Juniorprofessuren mit Tenure Track Frauen berufen (Büro für Gleichstellung).

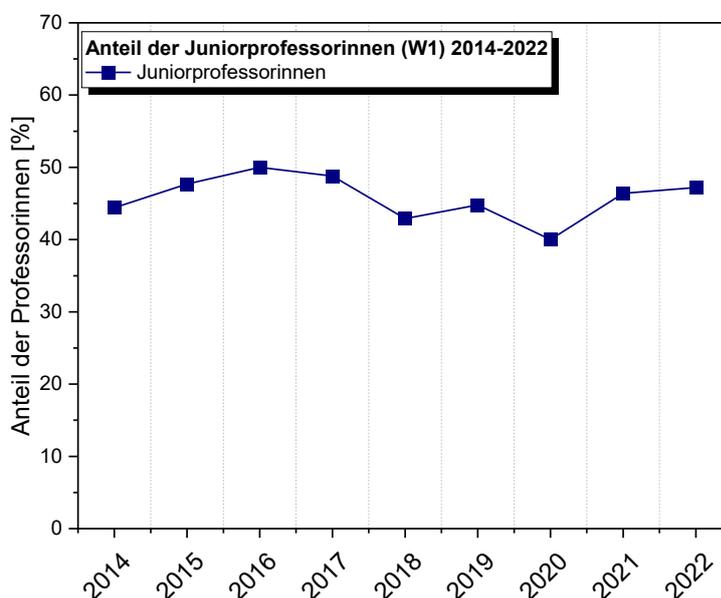


Abbildung 4: Entwicklung des Anteils der Juniorprofessorinnen in den Jahren 2014 bis 2022 (Stand 1.10.2022)

³ <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/gleichstellungsplaene-fachbereiche.html>

⁴ Personalentwicklungskonzept, https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/diversitaet/personalentwicklung_wwu_marz_2022.pdf.

Zur Unterstützung von Juniorprofessor*innen wurde das *Young Professors Programme (YPP)*⁵ eingerichtet, um u.a. den Fachbereichen die Möglichkeit zu geben exzellente Wissenschaftler*innen insbesondere aus dem Ausland zu fördern, weitere Informationen sind dem Personalentwicklungskonzept zu entnehmen. Für die weitere Implementierung dieses Karriereweges sieht das „*Maßnahmenprogramm Tenure Track*“ - zunächst bis 2025 befristet - die Ausschreibung von 10 Juniorprofessuren mit *Tenure Track* vor.

3 Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase (Habilitationen)

Der Anteil der Habilitationen (abgeschlossene Habilitationen) lag im Prüfungsjahr 2021 bei 29,7 % (Abbildung 3). Die Zahlen weisen darauf hin, dass die Bedeutung der Habilitation als einzige wissenschaftliche Qualifikation zu einer Professur abzunehmen scheint, da sie in bestimmten Fächern nicht mehr vorausgesetzt wird oder ihre Bedeutung im Vergleich zum nachhaltigeren und planbareren Karriereweg einer „Juniorprofessur“ abnimmt. Gerade Frauen scheinen sich verstärkt für die Juniorprofessur zu entscheiden. Eine gezielte Personalentwicklungsmaßnahme während der Postdoc-Phase stellt unter anderem das Mentoring-Programm⁶ „Erstklassig!“ der Abteilung für Personalentwicklung und des Büros für Gleichstellung dar. Darüber hinaus werden Wissenschaftlerinnen durch Einzelmaßnahmen gefördert.

4 Promovierende

Der Frauenanteil der Studierenden in Promotionsstudiengängen 2022/23 beträgt 46 %. Der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen im Prüfungsjahr 2021 betrug 50,6 % (Abbildung 3). Die WWU fördert Promovierende sowohl in strukturierten Promotionsprogrammen als auch in Individualverfahren durch vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen.⁷ Beispiele dafür sind Weiterbildungsangebote zum Erlangen von Methodenkompetenzen (IT, Publizieren etc.) oder zum Erwerb von Softskills. Seit 2022 werden mit dem Mentoring-Programm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ zusätzlich Doktorandinnen unterstützt und für eine wissenschaftliche Karriere gewonnen, die außerhalb von strukturierten Programmen oder Drittmittelverbänden promovieren. Weitere Angebote sind der Homepage des Büros für Gleichstellung zu entnehmen.⁸

5 Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beträgt 2022 beim wissenschaftlichen Personal über 40 % (Abbildung 5), dies gilt sowohl für befristete und unbefristete Stellen als auch für im Jahr 2022 neu ausgeschriebene unbefristete Stellen. Details zu den Entwicklungen in den einzelnen Fachbereichen sind den dezentralen Gleichstellungsplänen und den Statistiken nach Mitgliedergruppen - veröffentlicht auf der Homepage des Büros für Gleichstellung - zu entnehmen.⁹

Das aktuelle CEWS-Hochschulranking (2021) des Leibniz Instituts für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung bescheinigt der Universität Münster in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils über den Zeitraum 2014 bis 2019 auch für das wissenschaftliche Personal im nationalen Vergleich einen Platz in der Spitzengruppe. Auch hier ist zu er-

⁵ <https://www.uni-muenster.de/forschung/tenure-track/young-professors-programme/index.html>

⁶ <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/mentoring.html>

⁷ Personalentwicklungskonzept, https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/diversitaet/personalentwicklung_wwu_marz_2022.pdf.

⁸ https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Projekte_Foerderung.html

⁹ <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/gleichstellungsplaene-fachbereiche.html>

warten, dass der Universität Münster im für 2023 angekündigten neuen Ranking dieser Platz bestätigt wird.

Die Universität Münster bietet als Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftler*innen strukturierte Programme zur Professionalisierung im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements^{10,11} und der Gleichstellungspolitik¹² an.

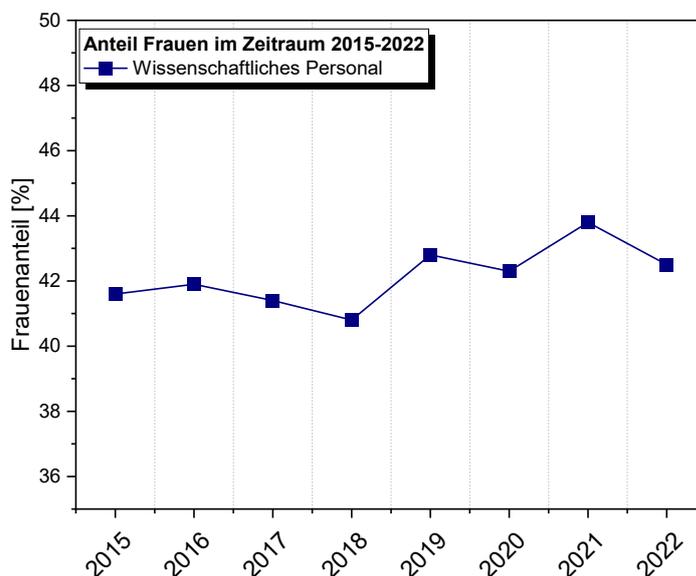


Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils des Wissenschaftlichen Personals in den Jahren 2015 bis 2022

6 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

In der Statusgruppe Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (Verwaltung, Bibliothek, Technik inkl. der Beamt*innen) sind Frauen seit 2016 – Ausnahme A13 H.D. bis A16, wo 2022 Parität erreicht wurde - überrepräsentiert (Abbildung 6A). Dazu tragen auch im Jahr 2022 die hohen Anteile von Frauen des Verwaltungs- wie Bibliothekspersonals bei (Abbildung 6B). Unverändert unterrepräsentiert sind Frauen in der Gruppe des technischen Personals ~33 %¹³ (Abbildung 6B), das ca. ein Fünftel aller Beschäftigten in der Statusgruppe MTV(6C) umfasst. Detaillierte Zahlen der einzelnen Tarifstufen sind in den Statistiken des Büros für Gleichstellung dargestellt.¹⁴ Insbesondere MTV-Arbeitsplätze unterliegen einem kontinuierlichen Wandel im Hinblick auf die auszuübenden Aufgaben, Anforderungen und Qualifikationen. Personalprozesse sowie tarifliche Bewertungen von Arbeitsplätzen und Stellen wird durch das Dezernat 3, Abteilung 3.6 unterstützt und begleitet.

Mit der Seminarreihe M*i*T Perspekti*V*e wurde ein Fortbildungsangebot für alle weiblichen Beschäftigten der Universität Münster und insbesondere für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung geschaffen. Weitere durch die Universität Münster unterstützte Möglichkeiten zur Vernetzung sind SUN, lab-x-change und Technik 2.0.¹⁵

¹⁰ <https://weiterbildung.uni-muenster.de/masterstudiengaenge/hochschul-und-wissenschaftsmanagement/>

¹¹ https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/frauen_managen_hochschule/FmH.html

¹² <https://www.uni-muenster.de/Fortbildung/gesamtprogramm/gleichstellung/gleichstellung/index.html>

¹³ https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/daten_unterrepraesentanz.html

¹⁴ https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/daten_weitere.html

¹⁵ <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/MTV.html>

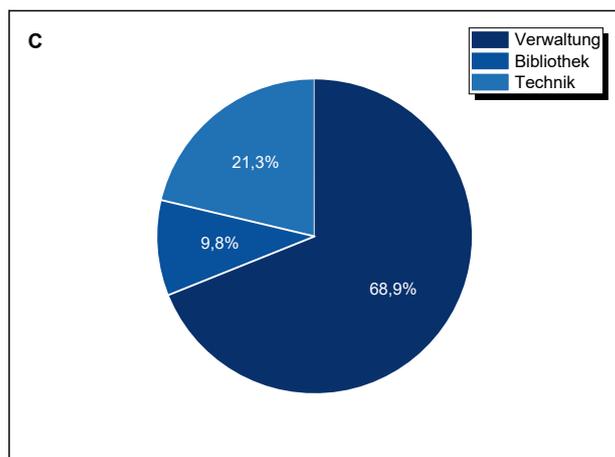
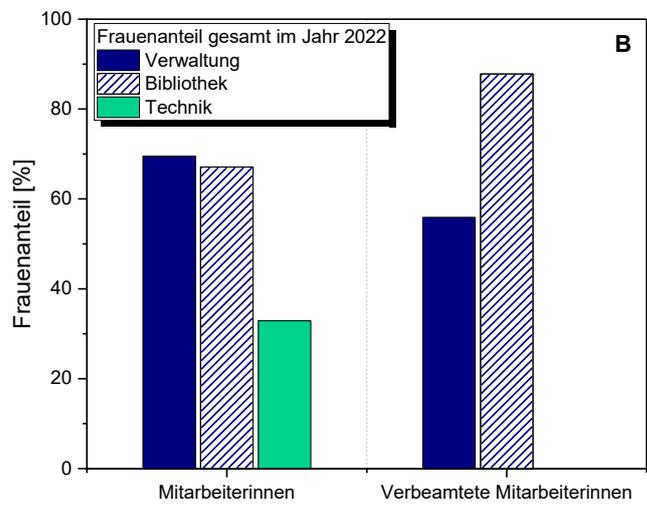
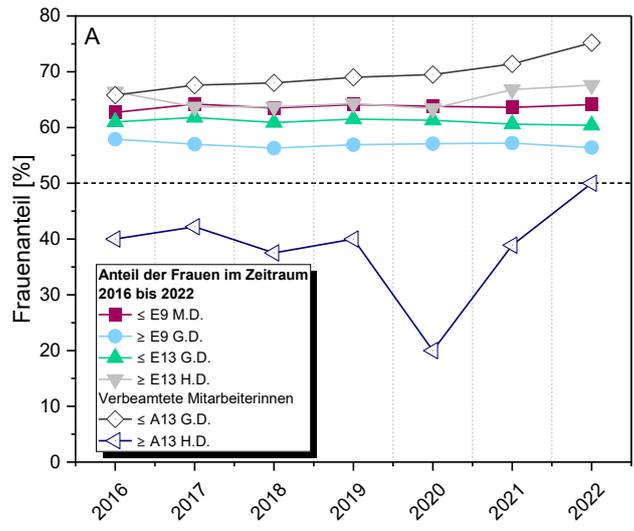


Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils (Angestellte und Beamtinnen) in der Statusgruppe Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (MTV) in den Jahren 2016 bis 2022 (A); Anteile an Frauen in Verwaltung, Bibliothek und Technik (B) sowie MTV-Anteile der Berufsgruppen (C) im Jahr 2022.