

Gleichstellungsplan 2019 - 2023

des Fachbereichs 7 (Psychologie und Sportwissenschaft)

vom 13.06.2019

0 Präambel

In Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 15.12.2016 gemäß §5, Absatz 1 LGG und der Verfassung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) vom 25. März 2002, sowie des Gleichstellungsrahmenplans der WWU vom 12.12.2018, wird im Folgenden der Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) für den Fachbereich 7 vorgelegt.

Durch diesen Plan setzt sich der Fachbereich 7 folgende Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern¹
- Abbau struktureller Benachteiligungen, die das Geschlecht der Mitglieder der WWU betreffen
- 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

Diese Ziele werden entsprechend der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU, die wie folgt lauten, festgelegt:

- Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und -planung
- Förderung von Genderkompetenz
- Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild
- Prävention von sexueller und sexualisierter Gewalt
- Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

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 zum Hochschulpersonal Deutschlands (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. § 7 des LGG; zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23.01.2018) 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).

¹ Die Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht die geschlechtliche Identität „divers“ mit ein.

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

Tabelle 1: Statistik des Hochschulpersonals Deutschland - Personal an Hochschulen (Anzahl)

Personalgruppen nach Beschäftigungsverhältnis	Geschlecht	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Männlich	222735	230286	236561	237107	237557	241300
	Weiblich	130955	139561	144708	148204	149195	153578
	Insgesamt	353690	369847	381269	385311	386752	394878
	Anteil Frauen in %	37	37,8	37,9	38,5	38,6	38,9
Hauptberufl. wissenschaftl. u. künstler. Personal	Männlich	141704	145386	146556	146861	147811	151563
	Weiblich	83410	87873	89808	92339	94587	97972
	Insgesamt	225114	233259	236364	239200	242398	249535
	Anteil Frauen in %	37	37,7	38	38,6	39	39,3
Professoren	Männlich	34905	35426	35687	35809	35880	36126
	Weiblich	8957	9587	10062	10535	10955	11442
	Insgesamt	43862	45013	45749	46344	46835	47568
	Anteil Frauen in %	20	21,3	22	22,7	23,4	24
Dozenten und Assistenten	Männlich	2323	2361	2134	2113	2101	2179
	Weiblich	1295	1332	1297	1287	1298	1390
	Insgesamt	3618	3693	3431	3400	3399	3569
	Anteil Frauen in %	35,8	36	37,9	37,8	38,2	38,9
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	Männlich	99443	102701	104059	104321	105072	108377
	Weiblich	68279	72000	73469	75330	77057	79670
	Insgesamt	167722	174701	177528	179651	182129	188047
	Anteil Frauen in %	40,7	41,2	41,4	41,9	42,3	42,4
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Männlich	5033	4898	4676	4618	4758	4881
	Weiblich	4879	4954	4980	5187	5277	5470
	Insgesamt	9912	9852	9656	9805	10035	10351
	Anteil Frauen in %	49,2	50,3	51,6	52,9	52,6	52,8
Insgesamt	Männlich	307814	317102	323924	325720	327623	333011
	Weiblich	332207	344974	351222	358665	363740	371596
	Insgesamt	640021	662076	675146	684385	691363	704607
	Anteil Frauen in %	51,9	52,1	52	52,4	52,6	52,7

(C)opyright Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019 / Stand: 03.04.2019 / 15:08:22

Tabelle 2a: Beschäftigungsstruktur und jeweilige Frauenanteile 2016 bis 2018 des FB 07 Psychologie

Besoldungsgruppen, Tarifgruppen	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %
	Stichtag 31.12.2016		Stichtag 31.12.2017		Stichtag 31.12.2018	
Professor*innen; Dozent*innen; Wissenschaftliche Assistent*innen						
C 04	0 (2)	0	0 (2)	0	0 (2)	0
W3/W2/ W1	4 (14)	28,6	5 (14)	35,7	5 (14)	35,7
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben TVL						
E15/E14/E13/E13Ü Dauer	3 (6)	50,0	2 (5)	40,0	4 (6)	66,7
E14/E13/E13Ü Zeit	52 (92)	56,5	55 (97)	56,7	56 (104)	52,3
AT-Besch. Wi. aZ	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
Lehrbeauftragte HK; Sen.Prof. HK	0 (0)	0	0 (1)	0	0 (1)	0
OBV (Sen.Prof. un- bez., Lehrbeauftragte unbez.)	1 (3)	33,3	1 (4)	25,0	1 (4)	25,0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Beamt*innen						
A15-A13 (Dauer)	4 (5)	80,0	4 (5)	80,0	4 (5)	80,0
A15-A13 (Zeit)	0 (5)	0	1 (3)	33,3	1 (3)	33,3
Mitarbeiter*innen, in Technik und Verwaltung TVL						
E13- E10 – Dauer	1 (5)	20,0	1 (4)	25,0	1 (5)	20,0
E13- E10 – Zeit	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
E9/E8/E7/E6/E5 – Dauer	28 (29)	96,5	28 (29)	96,5	31 (32)	96,9
E9/E8/E7/E6/E5 - Zeit	3 (3)	100,0	4 (4)	100,0	0 (0)	0
Hilfskräfte						
Wiss. HK	5 (6)	83,3	1 (2)	50,0	2 (5)	40,0
Stud. HK	136 (179)	76,0	152 (194)	78,3	135 (158)	85,5
Auszubildende						
Azubi	1 (1)	100,0	1(1)	100,0	0 (0)	0

Tabelle 2b: Beschäftigungsstruktur und jeweilige Frauenanteile 2016 bis 2018 des FB 07 Sportwissenschaft

Besoldungsgruppen, Tarifgruppen	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %	Beschäftigte Frauen (Gesamt)	Frauen- anteil in %
	Stichtag 31.12.2016		Stichtag 31.12.2017		Stichtag 31.12.2018	
Professor*innen; Dozent*innen; Wissenschaftliche Assistent*innen						
C 04	0 (1)	0	0 (1)	0	0 (1)	0
W3/W2/W1	3 (7)	42,8	2 (7)	28,6	0 (5)	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben TVL						
E15/E14/E13/E13Ü Dauer	8 (11)	72,7	8 (13)	61,5	8 (14)	57,1
E14/E13/E13Ü Zeit	19 (45)	42,2	20 (45)	44,4	21 (43)	48,8
AT-Besch. Wi. aZ	1 (1)	100,0	1 (1)	100,0	1 (1)	100,0
Lehrbeauftragte HK; Sen.Prof. HK	5 (9)	55,5	7 (15)	46,6	6 (20)	30,0
OBV (Sen.Prof. unbez., Lehrbeauftragte unbez.)	6 (11)	54,5	6 (10)	60,0	8 (10)	80,0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Beamt*innen						
A15-A13 (Dauer)	2 (5)	40,0	2 (5)	40,0	2 (5)	40,0
A15-A13 (Zeit)	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
Mitarbeiter*innen, in Technik und Verwaltung TVL						
E13- E10 – Dauer	0 (2)	0	0 (1)	0	0 (4)	0
E13- E10 – Zeit	0 (0)	0	0 (0)	0	0 (0)	0
E9/E8/E7/E6/E5 – Dauer	7 (19)	36,8	8 (8)	100,0	6 (6)	100,0
E9/E8/E7/E6/E5 - Zeit	3 (3)	100,0	3 (3)	100,0	2 (2)	100,0
Hilfskräfte						
Wiss. HK	2 (5)	40,0	5 (8)	62,5	2 (4)	50,0
Stud. HK	36 (66)	54,5	33 (68)	48,5	33 (62)	53,2
Auszubildende						
Azubi	0 (0)	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 2016 bis 2018 für die Psychologie nach Statusgruppen.

Tabelle 3: Ist-Zustände Psychologie nach Statusgruppen 2016-2018 bzw. WS 2015/16 – WS 2017/18

Statusgruppe	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2016 bzw. WS 2015/16	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2017 bzw. WS 2016/17	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2018 bzw. WS 2017/18	%
Studierende (jeweils zum WS)	814 (1058)	76,9	806 (1048)	76,9	821 (1050)	78,2
Promovierende (jeweils zum WS)	124 (178)	69,7	120 (179)	67,0	109 (175)	62,3
Nachwuchswissenschaftler*innen (Zeitstellen)	52 (97)	53,6	56 (100)	56,0	57 (107)	53,3
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (Dauerstellen)	7 (11)	63,6	6 (10)	60,0	8 (11)	72,7
Professor*innen	4 (16)	25,0	5 (16)	31,2	5 (16)	31,2
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Dauerstellen)	29 (34)	85,3	29 (33)	87,9	32 (37)	86,5
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Zeitstellen)	3 (3)	100,0	4 (4)	100,0	0	

Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Studiengang Psychologie (B.Sc. und M.Sc.) im Wintersemester 2017/18 lag bei 78,2 %. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben im Wintersemester 2017/18 80.636 Personen Psychologie studiert, davon waren 60.217 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 74,7 %. Somit ist der Anteil weiblicher Studierender in Münster geringfügig höher als im bundesweiten Durchschnitt.

Der bundesweite Anteil weiblicher Studierender über alle Fächer hinweg lag im Wintersemester 2017/18 bei 48,5 %. 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 78 % in der Gruppe der Studierenden kann für die Gewinnung von Doktorandinnen genutzt werden. Informationsveranstaltungen für Frauen im Themenfeld „Wissenschaft als Karriereoption“ und die gezielte

Rekrutierung von weiblichen Studierenden als studentische Hilfskräfte sind hier zwei wirksame Maßnahmen, die im Fach Verwendung finden.

Die Statistik der abgeschlossenen Prüfungen im Studiengang Psychologie, B.Sc. und M.Sc. für die Jahre 2015 bis 2017 zeigt, dass der Frauenanteil im Mittel bei 80,5 % lag (siehe Tabelle 4).

**Tabelle 4: Abgeschlossene Prüfungen am FB 07 in den Prüfungsjahren 2015 – 2017
(ohne Weiterbildungsstudiengänge)**

Lehreinheit	2015 Abschlüsse			2016 Abschlüsse			2017 Abschlüsse		
	B.Sc./ M.Sc.	Promo- tion.	Habili- tation	B.Sc./ M.Sc.	Promo- tion	Habili- tation	B.Sc./ M.Sc.	Promo- tion	Habili- tation
	Jeweils Frauenanteil in % (Gesamt)			Jeweils Frauenanteil in % (Gesamt)			Jeweils Frauenanteil in % (Gesamt)		
Psychologie	160 (192) 83,3 %	10 (15) 66,6 %	1 (2) 50 %	168 (216) 77,8 %	12 (18) 66,6 %	0 (1) 0 %	194 (241) 80,5 %	17 (23) 73,9 %	1 (1) 100 %
Sport	126 (267) 47,2 %	4 (9) 44,4 %	0 (1) 0 %	130 (277) 46,9 %	0 (4) 0 %	0 (1) 0 %	157 (307) 51,1 %	0 (1) 0 %	0 (0)
GESAMT	286 (459) 62,3 %	19 (24) 79,2 %	1 (3) 33,3 %	298 (493) 60,4 %	12 (22) 54,5 %	0 (2) 0 %	351 (548) 64,0%	17 (24) 70,8 %	1 (1) 100 %

Prüfungsjahr: Wintersemester und darauf folgendes Sommersemester
(z.B. Prüfungsjahr 2015 = WS 2014/15 + SS 2015).

Quelle: Interne Statistik der WWU Münster auf Basis der amtlichen Prüfungsstatistik

Wissenschaftliches Personal

Im Erhebungszeitraum 2016 bis 2018 lag der Frauenanteil bei den *Nachwuchswissenschaftler*innen (Zeitstellen)* bei 54,27 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2013-2015), ist er gesunken (dort 64,72 %). Es ist festzuhalten, dass der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen gegenüber dem Anteil der weiblichen Psychologie-Studierenden an der WWU gesunken ist. Im Vergleich zu allen früheren Berichtszeitpunkten liegt der Frauenanteil bei den Nachwuchswissenschaftler*innen in etwa wieder bei dem Berichtszeitraum 2007 – 2009.

Bei den *Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Dauerstellen* (sowohl TV-L als auch Beamtenstellen) sind in der Regel nur begrenzte Veränderungen zu konstatieren. Allerdings hat sich der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2018 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesteigert und liegt nun bei 72,7 %.

Promotionen

In den Jahren 2015-2017 (Zahlen für 2018 liegen nicht vor) wurden an der WWU 56 Promotionen in der Psychologie abgeschlossen, davon 39 Promotionen durch Frauen (69,64 %). Dieser Frauenanteil liegt deutlich über dem bundesweiten Anteil von Promotionen über alle Fächer hinweg (statistisches Bundesamt Ende 2017: 44,8 %). In Relation zu dem Anteil weiblicher Studierender in Psychologie an der WWU (77,3 %) ist die Feststellung eines hohen Anteils an Promotionen von Frauen zu relativieren, auch wenn der Frauenanteil bei den Promotionen in der Fachrichtung Psychologie bei 70 % liegt und damit in den letzten 10 Jahren deutlich gestiegen ist (2000-2003: 38,7 %, 2004-2006: 58,3 %, 2007-2009: 64,6 %, 2010-2012: 58,9 %; 2013-2015: 61,2 %).

Habilitationen

In den Jahren 2015 bis 2017 (Zahlen für 2018 liegen nicht vor) wurden in der Psychologie zwei Männer und zwei Frauen habilitiert, d.h. der Frauenanteil lag bei 50,0 %, wobei bei der Bewertung die insgesamt geringe Anzahl an Habilitationen zu berücksichtigen ist. In der Psychologie habilitierten in den Jahren 2015 und 2017 (Zahlen für 2018 liegen nicht vor) laut statistischem Bundesamt insgesamt 122 Personen, davon 66 weiblich. Hier ist also bundesweit ein geringfügig höherer Frauenanteil mit 54 % zu verzeichnen. Die Daten aus früheren Erhebungszeiträumen sind ebenfalls für die Psychologie an der WWU weitaus weniger 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 Habilitationen, 14,3 % 2013-2015 bei 8 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.

Professor*innen

Im Erhebungszeitraum 2016 bis 2018 wurde die W2-Professur „Klinische Psychologie und Psychotherapie“ mit Herrn Prof. Dr. Nexhmedin Morina besetzt (gesamt 32 Bewerbungen, 19 weiblich; Listenplätze: 1 weibliche Kandidatin [3er Liste]). Ferner wurde die W2-Professur „Pädagogische Psychologie durch Frau Prof. Dr. Carola Grunschel besetzt (gesamt 40 Bewerbungen, 27 weiblich; Listenplätze: 2 weibliche Kandidatinnen auf Listenplatz 1 [4er Liste]). Damit liegt der Frauenanteil unter den Professor*innen in der Psychologie derzeit bei 29,1 %. Der bundesweite Frauenanteil bei Psychologie-Professuren lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2017 an Hochschulen insgesamt bei 40,7% und somit beträchtlich höher.

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Für den aktuellen Berichtszeitraum kann ein Frauenanteil von 86,5 % (Stichtag Ende 2018) im Bereich Technik und Verwaltung festgehalten werden. Dieser Wert ist deutlich höher als in den vergangenen Zeiträumen (2015: 69,7 %, 2012: 78,5 %, 2009: 64 %, 2006: 63 % und 2003: 59 %). Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich MTV zeigen also Wirkung.

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 nur 33,3 %. 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:

- 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 Teilnehmer*innen erwerben eine staatlich anerkannte Qualifikation, die nicht nur die Voraussetzung für eine Approbation 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 Professor*innenebene. Ein hoher Frauenanteil bedeutet eine Verbesserung der Chancen der Bewerberinnen. Für den aktuellen Berichtszeitraum 2016 bis 2018 hatte das IPP 60 Ausbildungsteilnehmer*innen, davon waren 47 weiblich. Insgesamt entsprechen die Geschlechterverteilungen in etwa den Anteilen weiblicher Psychologie-Absolventen. Zwischen 2001 und 2003 gab es 49, zwischen 2004 bis 2006 60, zwischen 2007 und 2009 49 und zwischen 2010 und 2012 83 Ausbildungsteilnehmer*innen. Mit Stand vom 31. Dezember 2015 hatte das IPP Münster insgesamt 76 Ausbildungsteilnehmer*innen, davon waren 58 weiblich.

Wahrnehmung der Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU

An dieser Stelle ist anzumerken, dass das Unterstützungsangebot – Erstklassig - des Büros für Gleichstellung der WWU in der Psychologie sehr positiv aufgenommen und gut genutzt wird. Beispielsweise sind in der Kohorte 2015/16 zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Psychologie vertreten gewesen, in der letzten Kohorte 2017/18 war es eine Teilnehmerin. Auch für das Förderprogramm Frauen managen Hochschule gibt es für die Kohorte 2016-2018 eine Teilnehmerin aus der Psychologie.

Die Unterstützung von Kongressreisen durch Mittel des Büros für Gleichstellung wurde 2016 von 5, 2017 von 23 und 2018 von 13 Nachwuchswissenschaftlerinnen für nationale und internationale Kongressteilnahmen in Anspruch genommen.

Kommissionszusammensetzungen

Hinsichtlich der Kommissionszusammensetzungen kann festgehalten werden, dass der Anteil der weiblichen Kommissionsmitglieder insgesamt recht hoch ist.

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 Professor*innen bei rund 33,3 %. Hiermit ist die Gleichstellungsquote von 43,9 %, die vom Rektorat aufgrund von §37a HG bis 2020 festgesetzt wurde, weiterhin besonders zu beachten.

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 zumindest beim Frauenanteil der Promovend*innen eine Stabilität erreicht wurde. Die Bewertung des Frauenanteils bei den Habilitationen im letzten Erhebungszeitraum muss jedoch durch die geringe Anzahl der Habilitationen (n = 4) relativiert werden.

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

Das Ziel ist, bei den Promotionen entsprechend der Abschlüsse weiblicher Studierender den Frauenanteil von 73,9 % zu halten und fortzusetzen. Es wird weiterhin an den Zielen festgehalten, bei den die Promotion voraussetzenden Stellen einen Frauenanteil von 70 % und bei den Professuren analog zum Frauenanteil der Professor*innen bundesweit einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Diese Ziele werden aktuell noch nicht durchgängig erreicht. Ein weiteres Ziel ist es zu überlegen, wie der Anteil männlicherer Studierende erhöht werden kann.

Die Unterstützungsangebote des Büros für Gleichstellung der WWU wurden am Fachbereich wahrgenommen und begrüßt. Dennoch scheint es nach wie vor schwierig zu sein, Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion zu gewinnen. Wir schließen uns den Empfehlungen aus der Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie (Rentzsch, Harzer, & Wolter, 2017) an, Stellen auch nach Abschluss der Promotion attraktiver zu machen (insb. unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau), um insbesondere Wissenschaftlerinnen im akademischen Setting zu halten.

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 2016 bis 2018.

Tabelle 4a: Studierende im Fach Sport an Hochschulen in Deutschland; Wintersemester 2016/17/ und Wintersemester 2017/2018

Studienfach	Wintersemester 2016/2017						Wintersemester 2017/2018					
	Studierende insgesamt			Studienanfänger			Studierende insgesamt			Studienanfänger		
	gesamt	weiblich	Frauen- anteil (%)	gesamt	weiblich	Frauen- anteil (%)	gesamt	weiblich	Frauen- anteil (%)	gesamt	weiblich	Frauen anteil (%)
Sportmanagement/ Sportökonomie	4858	1352	27,8	694	174	25,0	5303	1436	27,1	802	213	26,5
Sportpädagogik/ Sportpsychologie	9794	3960	40,4	1065	496	46,6	9539	3870	40,6	1209	564	46,6
Sportwissenschaft	18028	6641	36,8	2323	1001	43,0	18660	6975	37,4	2522	1114	44,2

(C)opyright Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019 | Stand: 02.05.2019 / 11:32:51;

Tabelle 4b: Ist-Zustände Sportwissenschaft nach Statusgruppen 2016-2018

Statusgruppe	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2016 bzw. WS 2016/17	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2017 bzw. WS 2017/18	%	Anzahl Frauen (Gesamt) und Anteile 2018 bzw. WS 2018/19	%
Studierende – gesamt (jeweils im WS)	708 (1633)	43,3	738 (1658)	44,5	783 (1710)	45,8
Studierende – Lehramtsstudiengänge (jeweils im WS)	404 (850)	47,5	415 (819)	50,7	445 (851)	52,3
Abgeschlossene Promotionen	0 (4)	0	0 (1)	0	Keine Daten vorhanden	
Nachwuchswissenschaftler*innen (Zeitstellen)	19 (45)	42,2	20 (45)	44,4	21 (43)	48,8
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (Dauerstellen)	11 (17)	64,7	11 (19)	57,9	11 (20)	55,0
Professor*innen	3 (8)	37,5	2 (8)	25,0	0 (6)	0
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Dauerstellen	7 (21)	33,3	8 (9)	88,8	6 (10)	60,0
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Zeitstellen	3 (3)	100,0	3 (3)	100,0	2 (2)	100,0

Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den Studiengängen Sport und Sportwissenschaft lag im WS 2017/18 bei 44,5 % und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2013-2015) etwas angestiegen (41,9 %). Der Frauenanteil im Bereich der Sportstudierenden liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (37,8 %).

Der leicht gestiegene Frauenanteil 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 2017/18 nach Studiengängen zeigt in den Bachelorstudiengängen, dass insgesamt mehr männliche Studierende eingeschrieben sind, als weibliche (686 männlich/ 499 weiblich) Diese Tendenz dreht sich lediglich im Bachelor Grundschule zugunsten der weiblichen Studierenden um (104 weibliche, 27 männliche Studierende). Auch im Master of Education (MEd), Studienschwerpunkt Grundschule, sind mehr weibliche Studierende eingeschrieben (45 weibliche, 14 männliche Studierende). Im MEd Gymnasium/Gesamtschule liegt der Frauenanteil bei 45 %, im MEd Haupt-, Real- und Gesamtschule liegt der Frauenanteil bei 53 %. Bei den Promotionen sind 36 männliche und 27 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 Studierender zu erhöhen.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum kann festgestellt werden, dass der Studiengang Bachelor Grundschule sehr gut nachgefragt ist und seit 2014 alle Studienplätze belegt werden. Durch die Zuwanderung seit 2015 hat sich die Berufsperspektive für Grundschullehrkräfte, selbst wenn diese nur über einen Bachelorabschluss verfügen, erheblich erhöht. Es wird abzuwarten sein, wie sich die 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 WS 2017/18 48 %. Im Masterstudiengang sind fünf weibliche und 2 männliche Studierende eingeschrieben. Die Zahl der weiblichen Studierenden kann vermutlich mit der besseren Abiturnote erklärt werden, da der NC eine Zulassungsvoraussetzung darstellt.

Hinsichtlich des *Studienerfolgs* ergibt sich im Prüfungsjahr 2017 (Masterabschlüsse) folgendes Bild: Im Master of Education für die Lehrämter (G) und (GymGe) liegt die Studienerfolgsquote weiblicher Studierender mit 50,3 % geringfügig höher als die der männlichen Studierenden (49,7 %). Hier ist im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum eine Zunahme der Erfolgsquote weiblicher Studierender festzustellen. Im Lehramt Berufskolleg liegt die Quote der Absolventinnen bei 55,5 %, auch im Lehramt für die Grundschule liegt die Quote für die Absolventinnen mit 87,2 % deutlich höher als die der männlichen Studierenden. Anzumerken ist der insgesamt größere Frauenanteil im Grundschullehramt. Im Lehramt Master HRSGe und GymGe liegt der Frauenanteil der Absolventen mit 42,2 % geringfügig unter dem der männlichen Studierenden (58 %). Im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum wurde der Frauenanteil im Lehramt Master HRSGe und GymGe deutlich erhöht. An dieser Stelle ist zu hinterfragen, inwiefern 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.

Wissenschaftliches Personal

Bei den Nachwuchswissenschaftler*innen (Zeitstellen) war im letzten Berichtszeitraum eine Erhöhung der Zeitstellen zu konstatieren, mit dem eine marginale Erhöhung des Frauenanteils auf 44 % einherging. Dieser hat sich bis zum Stichtag 31.12.2018 auf 49 % erhöht.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Dauerstellen ist der Anteil zum Stichtag 31.12.2018 von 65 % auf 55 % gesunken, in der Gehaltsstufe A15- A13 mit 40 %, bezogen auf den Stichtag gleich geblieben. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Frauenanteil bei 11 von 19 Stellen. Verglichen mit dem vorherigen Berichtszeitraum (2013 – 2015) hat sich der Frauenanteil von 49 % auf 58 % leicht erhöht. Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Qualifikanten und wiss. Mitarbeitern ist somit seit 2015 in nahezu allen Arbeitsbereichen 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.

Promotionen

Die Zahl der Promotionen lag im Betrachtungszeitraum 2015 bis einschließlich 2017 bei insgesamt 14, davon entfielen aber nur 4 Promotionen auf Frauen (29 %). Somit ist der Frauenanteil verglichen mit dem Berichtszeitraum 2013 - 2015 (47,1 %) wieder gesunken.

Habilitationen

Hinsichtlich der Habilitationen ist festzuhalten, dass es im aktuellen Berichtszeitraum keine Habilitationen gab.

Professor*innen

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2013 – 2015) konnte der Anteil an Frauen in der Professorenschaft 2016 (3 von 8) und 2017 (2 von 8) auf 31,2 % gesteigert werden. Trotz erheblicher Bemühungen seitens des Instituts – auch und gerade mit Blick auf die Gleichstellung – führten die Bleibeverhandlungen mit den beiden Professorinnen nicht zum Erfolg, so dass 2018 keine Professur mit Frauen (0 von 6) besetzt war.

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Im aktuellen Berichtszeitraum lag der Frauenanteil in der Gehaltsstufe TVL 9 –13 (Dauerstellen) bei 17,5 %. Dahingegen wurden 100 % der Zeitstellen in der Gehaltsstufe TVL 9 –13 mit Frauen besetzt.

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 Mitarbeiter*innen über Zuschussmöglichkeiten für Kongress-Reisen informiert wurde.

Kommissionszusammensetzungen

Hinsichtlich der Kommissionszusammensetzungen zeigt sich kein einheitliches Bild, was den Frauenanteil in den einzelnen Kommissionen betrifft. Da gegenwärtig keine Professuren mit Frauen besetzt sind, sind Professorinnen in der KLSA und in der KFWN gar nicht vertreten. Die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind in der KLSA und in der KFWN jeweils zu 33,3 % vertreten. Die Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik haben einen Anteil von 0 % in der KLSA und in der KFWN. Die Studentinnen sind zu 33,3 % in der KLSA, zu 50 % in der KFWN vertreten. Insgesamt erscheint der Anteil der weiblichen Vertreterinnen in den Kommissionen bis auf die nicht vertretenden Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik in der KLSA und der KFWN durchaus lobenswert.

2.2 Bewertung der Maßnahmen und der Zielannäherung

Sind Frauen im Bereich der Studierenden bis hin zu den Promotionsstellen noch in etwa proportional vertreten, gibt es aktuell bei den Professuren keine einzige Frau. Nach wie vor ist deshalb eine Unterrepräsentation von Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen festzustellen. In 2016 und 2017 wurde auf Ebene der Professuren zwar die von der WWU festgelegte Gleichstellungsquote annähernd erreicht. Auf Grund zweier gescheiterter Bleibeverhandlungen ist jedoch 2018 keine Professur mit Frauen besetzt. Das Institut unternimmt derzeit aber große Anstrengungen, bei Wiederbesetzungen Frauen zu gewinnen.

2.3 Sportwissenschaftsspezifische Empfehlungen

Vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil bei den Studierenden bei 45 % liegt, ist das Ziel, den Frauenanteil unter den Promovend*innen entsprechend auf 45 % zu erhöhen (aktuell liegt er bei 29 %). Es wird weiterhin an dem Ziel festgehalten, bei den Postdoc-Stellen einen Frauenanteil von 45 % zu erreichen. Zudem muss die Besetzungspolitik bei den Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik überdacht werden. Für zukünftige Berufungsverfahren wird daher dringend empfohlen, sowohl die Gleichstellungsquote zu erhalten als auch den Frauenanteil an Professuren (W1, W2, W3) 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 von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen unternehmen als bisher.

3. Bewertung fachübergreifender Maßnahmen und der Zielannäherung

Mit dem Gleichstellungsrahmenplan vom 12.12.2018 formuliert die WWU fünf zentrale Zielfelder für das Gleichstellungsprogramm der WWU und ihrer Fachbereiche:

- Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung
- Förderung von und breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit
- konsequenter Ausbau gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild
- aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt
- Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

3.1 Die Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und –planung

- Bei Berufungsverfahren sollte durch den*die Vorsitzende/n der Kommission ein Verweis auf die Broschüre zu Gleichstellungsaspekten in der Berufungskommission des FB 6 (https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/brosch_re_berufungsverfahren_web.pdf), so wie dies bereits in den letzten Berufungsverfahren am Fachbereich 7 gehandhabt wurde, gegeben werden.
- Bei Berufungsverfahren sollte die Berufungskommission konkrete Überlegungen zu aktivem Recruiting vornehmen und dokumentieren.
- Formulierung transparenter Wege bzgl. Stellenbesetzungsverfahren (alle Stufen außer SHK/WHK): Das Dekanat informiert den Personalrat, das zentrale Gleichstellungsbüro und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über alle Stellenbesetzungsverfahren. Die Arbeitsgruppenleitungen informieren das Dekanat, wenn bei Stellenbesetzungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen eingegangen sind. In diesem Fall sollte eine Neuausschreibung erfolgen.
- Der Fachbereich verpflichtet sich, in Form gemeinsamer Bemühungen zwischen dem Dekanat, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem zentralen Gleichstellungsbüro und ggf. weiterer zentraler Einrichtungen das Verfahren zur Stellenbesetzung weiter zu optimieren und noch transparenter zu machen. Die Gleichstellungskommission evaluiert das Verfahren nach zwei Jahren.
- Stellenausschreibungen werden mit dem Passus w/m/d ab dem Jahr 2019 ausgeschrieben.
- Es besteht Anspruch auf Teilzeit bei allen Stellen, ob angestellt oder verbeamtet. Grundsätzlich wird die Teilung einer Stelle durch zwei Personen ermöglicht, sollten keine Sachgründe gegen eine solche Teilung sprechen.
- Die gemeinsame Informationsveranstaltung der Fachrichtung Psychologie und Sportwissenschaft „Frauen in die Wissenschaft! Was bringt mir die Promotion?“ findet im Zweijahresrhythmus am Fachbereich 7 statt und richtet sich gezielt an weibliche Studierende mit einem möglichen Promotionswunsch.

3.2 Breite Förderung der Genderkompetenz

- Am Fachbereich 7 gibt es bereits eine Gleichstellungskommission, die sich kontinuierlich mit Gender-Themen beschäftigt, und Aspekte zur Förderung von Gleichstellung und Genderkompetenz bereits im Fachbereich einbringt und ebenso für Vorschläge aus dem Fachbereich offen ist.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist am Fachbereich 7 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.
- Führungskräfte und Mittelbau sollen sich im Bereich der Genderkompetenz weiterqualifizieren, z.B. Qualifikation der Studierenden/Lehrenden durch Gendersensible Lehre (Curriculum der Studiengänge, zusätzlich in Workshops, Schulungen, Austauschtreffen im Fachbereich)
- die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treten in Kontakt mit zentralen Einrichtungen wie dem Graduate Center, ZHL, Büro für Gleichstellung (zentral), um Fortbildungsbedarf zu Genderkompetenz auf allen Qualifikationsebenen zu kommunizieren.
- Der Homepageauftritt zur Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission soll überarbeitet werden, sodass Ansprechpartner*innen benannt sind und Angebote klar und transparent dargestellt werden können. Eine entsprechende Verlinkung auf den Seiten des Fachbereichs soll erfolgen.
- Die Vielfältigkeit von Geschlechterbildern soll am Fachbereich betont und an entsprechender Stelle auch in Lehrveranstaltungen Erwähnung finden.

- Es soll perspektivisch alle zwei Jahre am Fachbereich ein Preis zum Thema „Gendersensibilisierung“ ausgeschrieben werden, bei dem sich Fachbereichsmitglieder aller Statusgruppen bewerben oder vorgeschlagen werden können, die sich besonders mit Genderthemen oder genderspezifischen Forschungsthemen befasst haben. Dieser Preis soll im Turnus des Promotionspreises und in einer gemeinsamen Veranstaltung vergeben werden.

3.3 Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

- Die Homepage des FB 7 soll auf gendergerechte Sprache und gendergerechte sowie diskriminierungsfreie Bebilderung überarbeitet werden und entsprechende Ansprechpartner*innen formuliert werden. Hierbei soll die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten für die Gleichstellungswebseite des Instituts, die Verantwortung der Hochschullehrer*innen für die jeweiligen AE Webseite und die Verantwortung für die operative Ausführung beim Multimediasupport liegen. Es wird empfohlen, dass die Geschäftsführung der jeweiligen Institute die Webseiten alle zwei Jahre auf gendergerechte Sprache und Bebilderung kontrolliert.
- Der Hinweis auf den Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache (siehe Gleichstellungsrahmenplan) wird von der Gleichstellungskommission breit kommuniziert. Es wird empfohlen, dass die Empfehlungen in der Lehre, bei Qualifikationsarbeiten sowie bei Protokollen der Gremienarbeit umgesetzt werden.
- Der Fachbereich begrüßt die Angebote des ZHL zur Gender und Diversität in der Lehre der letzten Jahre und im Jahr 2019 und wünscht sich eine Fortführung und Erweiterung dieser Angebote.
- In der Lehre sollen u.a. in Seminarplänen Beiträge von Wissenschaftlerinnen durch die explizite Benennung der Vornamen hervorgehoben werden.

3.4 Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- Das Personaldezernat ist bereits zuständig für die Aushändigung der Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten. Diese Richtlinie soll bei allen Einstellungsvertragsabschlüssen an die neu eingestellten Mitarbeiter*innen des Fachbereichs ausgehändigt werden.
- Es soll innerhalb von zwei Jahren ein Verfahren zum Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt entwickelt werden. Erste Ansprechpartner*innen bei solchen Vorfällen sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, im zweiten Schritt das Münsteraner Beratungslabor (Geschäftsführung Eva-Maria Schiller). Von dort können Kontakte und Hilfsangebote zum Frauennotruf, Zartbitter, Frauen beraten Frauen, ProFamilia und zu Frau Kolck (Sozial- und Suchtberatungsstelle der WWU) vermittelt werden. Hierbei soll eine enge Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro aufgebaut werden.
- Die Ansprechpartner*innen sollen explizit auf der Homepage aufgeführt werden.
- Es soll spezielle Schulungsangebote für die Ansprechpartner*innen geben, die vom zentralen Gleichstellungsbüro organisiert werden.
- Die Lehre soll weiterhin regelmäßig Angebote zum Themenkreis sexualisierte Gewalt haben (z.B. das Blockseminar von Dr. Christoph Muck zum Thema Professioneller Umgang mit sexualisierter Gewalt – Möglichkeiten der Prävention, Intervention & Therapie; die BSc. Vertiefung Pädagogische Psychologie von Dr. Eva-Maria Schiller zum Thema Mediennutzung im Kindes- und Jugendalter mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Prävention medienbasierter sexualisierter Gewalt).

3.5 Arbeits-, Gremien- und Sitzungszeiten

- Die Zielsetzung für Gremien-Sitzungszeiten der WWU (siehe Gleichstellungsrahmenplan) soll berücksichtigt werden und die entsprechenden Termine in der ersten Sitzung festgelegt werden.

- Die unverhältnismäßige Belastung der Frauen durch Gremienarbeit (insb. bei Professorinnen am Fachbereich 7) soll durch eine entsprechende temporäre Lehrreduktion ausgeglichen werden. Ein entsprechendes Kriterium für eine solche Reduktion sowie Art und Dauer soll in den nächsten zwei Jahren entwickelt werden. Die Parität der Gremienarbeit am Fachbereich 7 soll in den nächsten zwei Jahren geprüft und durch die Gleichstellungskommission bewertet werden.
- Der Versuch, eine familienfreundliche Gestaltung von Urlaubszeiten für alle Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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 von 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). Dies soll am Fachbereich weiter fortgeführt werden.

3.6 Weitere Maßnahmen und Empfehlungen

- 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 inzwischen einen Sanitätsraum, der auch als Wickel- und Stillraum eingerichtet und frei nutzbar ist, um die Familienfreundlichkeit am Standort zu erhöhen. Die Gleichstellungskommission ist im Gespräch mit dem Fachbereich 10, den gemeinsamen Bedarf eines Eltern-Kind-Raums in der Fliednerstraße auszuarbeiten. Die Gleichstellungskommission setzt sich mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Familienbüro in Verbindung, um zu überlegen, wie das Angebot der uniunterstützten Kinderbetreuung noch weiter ausgebaut werden kann.
- 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) statt.
- Es gibt ein spezielles Beratungsangebot für schwangere und stillende Mütter. Die Gefahrenbeurteilung ist durch das Dekanat geregelt, aber weitere Beratungsangebote bieten sowohl die Studienfachberatung, die Gleichstellungsbeauftragten sowie Dr. Martina Kobras von der Koordinierungsstelle „Mutterschutzgesetz für Studentinnen“ der WWU an.
- Die Gleichstellungskommission empfiehlt, dass sog. „Notinseln“ für studierende Eltern mit kleinen Kindern implementiert werden: Sekretariate lassen die Studierenden mit Kindern bei Bedarf die Mikrowelle nutzen und werden informiert über Räume, in denen sich Eltern mit Kind zurückziehen können.

4. Fachübergreifende Empfehlungen

Die Zielbereiche für fachübergreifende Empfehlungen sollten aufrechterhalten werden (siehe Gleichstellungsrahmenplan). 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.

Das Dekanat berichtet jährlich zum 1. November mit dem Stand vom 1. September desselben Jahres über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans 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 01.12.2018 im Fach Psychologie

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

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	3	1	25
Wiss. Mitarbeiter*innen	0	2	100
Weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	5	83,33
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	0	0	0
Wiss. Mitarbeiter*innen	2	9	81,82
Weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	3	100

Anlage 1b: Kommission für wissenschaftlichen Nachwuchs (KFWN)

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	4	2	33,33
Wiss. Mitarbeiter*innen	2	0	0
Weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	1	50
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	0	1	100
Wiss. Mitarbeiter*innen	0	2	100
Weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	1	100

**Anlage 1c: Angaben zur Zusammensetzung der Auswahlkommissionen bei den Stellenbe-
setzungsverfahren im Fach Psychologie im Zeitraum 2016 - 2018**

W2 Klinische Psychologie und Psychotherapie, Nf. Ehring

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder	5	5	50
Stellvertretende Mitglieder	2	1	33,3
Beratende Mitglieder	0	2	100

W2 Pädagogische Psychologie, NF. Bromme

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder	5	4	44,4
Stellvertretende Mitglieder	2	6	75
Beratende Mitglieder	0	1	100

B. Zusammensetzung der Fachbereichsgremien zum 31.12.2018 im Fach Sportwissenschaft

Anlage 2a: Kommission für Lehre und studentische Angelegenheiten (KLSA)

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	3	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	2	1	33,33
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	2	1	33,33
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	1	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	1	2	66,67
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	2	66,67

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

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	5	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	2	1	33,33
weitere Mitarbeiter*innen	1	0	0
Studierende	1	1	50
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	0	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	3	1	25
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	0	0

C. Zusammensetzung der Fachbereichsgremien zum 31.12.2018 beider Fächer

Anlage 3a: Fachbereichsrat

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	7	1	12,50
wiss. Mitarbeiter*innen	2	1	33,33
weitere Mitarbeiter*innen	0	1	100
Studierende	2	1	33,33
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	2	1	33,33
wiss. Mitarbeiter*innen	6	4	40,00
weitere Mitarbeiter*innen	1	0	100
Studierende	1	3	75

Anlage 3b: Studienbeirat

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	3	1	25
wiss. Mitarbeiter*innen	1	1	50
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	2	4	66,67
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	3	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	1	2	66,67
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	2	2	50

Anlage 3c: Promotionsausschuss

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	3	1	25
wiss. Mitarbeiter*innen	1	1	50
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	1	50
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	2	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	2	1	33,33
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	2	100

Anlage 3d: Gleichstellungskommission

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	1	1	50
wiss. Mitarbeiter*innen	0	2	100
weitere Mitarbeiter*innen	0	1	100
Studierende	1	1	50
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	0	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	0	2	100
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	2	100

Anlage 3e: Ethikkommission

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	5	1	16,67
wiss. Mitarbeiter*innen	3	3	50
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	0	0
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	1	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	1	2	66,67
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	0	0

Anlage 3f: Wahlausschuss Institutsvorstandswahlen

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	2	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	1	0	0
weitere Mitarbeiter*innen	1	0	0
Studierende	1	0	0
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	1	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	1	0	0
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	1	0	0

Anlage 3g: Gemeinsam beschließender Ausschuss Dr. paed

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Ordentliche Mitglieder			
Professor*innen	1	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	0	0	0
weitere Mitarbeiter*innen	1	0	0
Studierende	1	0	0
Stellvertretende Mitglieder			
Professor*innen	1	0	0
wiss. Mitarbeiter*innen	0	0	0
weitere Mitarbeiter*innen	0	0	0
Studierende	0	1	100