

# › Textbaustein zur Gleichstellung an der WWU

Stand Februar 2018

## **1. Gleichstellung an der WWU – Profil**

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) betrachtet Chancengleichheit und Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Lehre, Forschung und Karriere als strategisch wichtiges Ziel. Gender Mainstreaming wird als eine Querschnittsaufgabe verstanden, welche nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch in den Fachbereichen, Fächern und Lehreinheiten verankert ist. Die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in Bezug auf alle Statusgruppen Berücksichtigung.

Fest verankert ist die Gleichstellungspolitik der WWU als Selbstverpflichtung im Mission Statement der Universität. Die Hochschulleitung sieht Gender Mainstreaming und Gender Equality als wichtige Kriterien für eine nachhaltige Hochschulentwicklung an. Konkrete Ziele, Maßnahmen und Strategien der WWU im Bereich Gender Equality sind im universitätseigenen Genderkonzept verankert. Die große Bedeutung, die die WWU der Chancengleichheit der Geschlechter zumisst, unterstreicht die Universität regelmäßig mit der Teilnahme an externen Evaluationen, darunter die Stellungnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die WWU wurde aufgrund des Abschlussberichtes aus dem Jahr 2013 in der höchsten Stufe eingeordnet (Stadium 4: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“).

Im Kern verfolgt die WWU mit ihrer Gleichstellungspolitik zwei Ziele: Die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie soll erleichtert werden. Hiervon profitieren die Wissenschaftlerinnen individuell, aber auch die Universität als Organisation mit ihren Fachbereichen durch eine ständige Qualitätssteigerung und Profilierung in Forschung und Lehre. Das zweite strategische Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so zu fördern, dass sich ihre Potentiale entfalten und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Karriere widerspiegeln.

## **2. Gleichstellung an der WWU – Organisationsprinzip und Qualitätsmanagement**

Die Universitätsleitung verfolgt die Gleichstellungsziele der WWU als Querschnittsaufgabe und versteht dies auch als Modell für die Fachbereiche. Die Durchsetzung der Gleichstellung von

Frauen und Männern an der WWU erfolgt damit auf strategischer und operativer Ebene unter Beteiligung verschiedener Akteure und Gremien. Als Schnittstellenakteurin agiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist in alle Leitungsgremien und -kommissionen eingebunden und wirkt so an den Steuerungsprozessen mit. Zugleich sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre beiden Stellvertreterinnen Ansprechpartnerinnen für alle an der WWU tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die Studierenden sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV-Bereich). Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte als ständige Kommission des Senats in Grundsatzangelegenheiten. Sie ist insbesondere für die Entwicklung von Frauenförderplänen zuständig, überwacht deren Einhaltung und wirkt an der Budgetplanung des universitätseigenen Frauenförderprogramms mit. An der Ausgestaltung der universitätseigenen Gleichstellungsziele wirken zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen der einzelnen Fachbereiche mit. Ihre Funktion liegt darin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben zu unterstützen und in ihrem jeweiligen Fachbereich als primäre Ansprechpersonen für alle Statusgruppen zu agieren.

Die Universitätsleitung ist sich bewusst, dass die Gleichstellungsziele der WWU zum heutigen Zeitpunkt noch nicht abschließend erreicht sind. Um diese weiter voranzubringen und bereits implementierte Maßnahmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu überprüfen, setzt die Universität Münster auf ein eigenes Qualitätsmanagement, das verschiedene Instrumente und Verfahren umfasst. Diese orientieren sich an den Kriterien: Qualitätsplanung, -lenkung, -sicherung und -optimierung.

Schwerpunkte und Zielmaßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an der Universität im Sinne einer *Qualitätsplanung* werden in Form einer Soll-Ist-Analyse im aktuellen Genderkonzept der WWU, derzeit dem Abschlussbericht an die DFG, dargestellt.

Im Mittelpunkt der *Qualitätslenkung, -sicherung und -optimierung* stehen die Umsetzung der Maßnahmen und ihre Evaluierung. Ein wichtiges Anliegen der WWU in diesem Zusammenhang lautet, ihre Ergebnisse und Erfolge bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik sichtbar zu kommunizieren. Über den Status quo der Gleichstellungsarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterinnen an der WWU wird regelmäßig berichtet. Beispiele hierfür sind der Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit, die Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber Senat, Hochschulrat und

Gleichstellungskommission sowie die jährlichen Berichte der Universitätsleitung gegenüber dem MIWF NRW. Die Berichte basieren auf einer jährlichen Ermittlung des Ist-Zustandes zur Gleichstellung an der WWU. Dies gewährleistet die Transparenz bei der Darstellung der Geschlechtersituation an der Universität. Fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der WWU ist zudem die regelmäßige Teilnahme an externen Evaluierungen. Die Universität Münster trägt seit Juni 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“. Die WWU hat den Prozess der Re-Auditierung dazu genutzt, die bestehenden Verfahren abzusichern und gezielt weiterzuentwickeln. Aktuell befindet sich die WWU in der Phase der Re-Auditierung Konsolidierung. Im Wettbewerb „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ in NRW wurden in den Programmsträngen Nachwuchsförderung und Genderforschung jeweils zwei Anträge aus der WWU für die Förderung (2016-2018) ausgewählt. Weitere Beispiele sind die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I (vorzeitige Besetzung einer Gender-Professur) sowie die erfolgreiche Einreichung der Dokumentation der Gleichstellungsmaßnahmen im Professorinnenprogramm II (vorzeitige Besetzung einer Professur und Einrichtung von zwei Regelprofessuren). Diese Zertifizierungen und Sonderprogramme bieten die Möglichkeit, die universitätsinternen Strukturen kontinuierlich zu evaluieren, auf Grundlage von internen Abstimmungsprozessen möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren und diesen nachhaltig zu verbessern. Um die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der WWU weiter zu verbessern, hat sich die WWU 2017 zudem zum dritten Mal erfolgreich um das TEQ-Prädikat beworben. Dabei hat die WWU in dieser dritten Runde neben der Ehrung für Chancengleichheit von Frauen und Männern erstmals das Zusatzzertifikat für „Diversity“ erhalten.

Die WWU verfügt über interne Zielvereinbarungen im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe mit den Fachbereichen. In der internen Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) wird seit 2013 eine genderspezifische Promotionskomponente berücksichtigt, wobei die Promotionsquote von Frauen in Relation zur fachspezifischen Promotionsquote des Landes NRW gestellt wird. Mit Blick auf die Strukturpläne werden die Fachbereiche seit 2014 regelmäßig aufgefordert, Gleichstellung vor dem Hintergrund struktureller Überlegungen darzustellen, Ziele zu formulieren und geeignete strukturelle Maßnahmen zu ergreifen. Die Strukturpläne bilden die Grundlage für die Zuweisung von neu zu besetzenden Stellen.

### 3. Gleichstellung an der WWU in Forschung und Lehre

*Lehre* mit Genderbezug findet in den Fachbereichen disziplinär sowie fachbereichsübergreifend statt. Seit 2006 ist die Genderperspektive in allen Bachelorstudiengängen in die Allgemeinen Studien integriert. Das Gender-Modul zielt darauf ab, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu etablieren. Dabei wird fakultätsübergreifend kooperiert: Lehrende aus verschiedenen Fachbereichen speisen ihre Veranstaltungen in einen gemeinsamen Pool ein. Bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie bei strukturierten Promotionsprogrammen wird die Genderperspektive programmatisch berücksichtigt.

Bei der *Genderforschung* greift die WWU auf ihre disziplinäre Vielfalt zurück. Systematisch genderbezogene Forschung und Lehre erstrecken sich von den Gesellschaftswissenschaften (Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung) über die Theologie (Arbeitsstelle Feministische Theologie) bis hin zur Medizin (Professur für Frauengesundheitsforschung, Arbeitsgruppe Cognition & Gender). Die oben genannten Professuren werden durch zwei weitere Professuren mit Genderteildomination verstärkt:

- Prof'in Dr. Marianne Heimbach-Steins aus der Katholisch-Theologischen Fakultät (Professur für Christliche Sozialwissenschaften und sozialetische Genderforschung)
- Prof'in Dr. Cornelia Denz aus dem Fachbereich Physik (Professur für Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik)

Beide wurden 2016 im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen im Programmstrang Genderforschung für die Förderung ausgewählt.

Zur Fortbildung der Lehrenden an der WWU werden in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre seit Mai 2014 regelmäßig Fortbildungen zu genderspezifischen Themen in der Lehre angeboten. Ziel der Veranstaltungen ist es, die Mechanismen der Reproduktion ungleicher Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und somit für eine gendersensible Planung und Durchführung der Lehre zu sensibilisieren. Zudem werden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen zum Themenfeld Diversity und zum Rollenverständnis der Lehrenden angeboten.

Im Mai 2015 gründete sich das „Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau der WWU“. Den Forschenden ist es ein Anliegen, die diversen Arbeitsschwerpunkte und Forschungsinteressen zum Thema Geschlecht an der WWU kennenzulernen und miteinander ins Gespräch zu bringen. Die WWU schafft in Forschung und Lehre Anreize, indem sie Leistungen von Genderforschung

und bei der Durchsetzung ihrer Gleichstellungsziele z. B. über den universitätseigenen *Gleichstellungspreis* würdigt. Der Preis wird jedes zweite Jahr vergeben und ist mit einem Betrag von 20.000 € dotiert.

#### **4. Gleichstellung an der WWU – Ausgangslage, Zielfelder und Strategien**

Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis im WS 2017/18 mit einem Frauenanteil von 54,3 % weiterhin ausgeglichen. Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (Abschluss Master) (2017: 12,5 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2017: 17,7 %) und Informatik (Bachelor und Master) (2017: 9,9 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (Bachelor und Master) (2009: 20,7 %; 2013: 33,4 %, 2017: 38,1%) und Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2009: 10,5 %; 2013: 13,8, 2017: 17,7 %) festzustellen.<sup>1</sup>

Im Fach Informatik ist der Frauenanteil (Bachelor und Master) im letzten Jahr gesunken (2016: 10,9 %; 2017: 9,9 %). Diese Entwicklung gilt es im Auge zu behalten.

Mit Blick auf die *Promotionen und Post-doc* (wissenschaftliches Personal mit Dokortitel) kann von einem Aufwärtstrend gesprochen werden. Im Vergleich zum Jahresbericht 2016 (Bezugsjahr 2015) sind die Frauenanteile in beiden Bereichen gestiegen (bei den Promotionen von 48,1 % auf 49,3 %; in der Gruppe der Post-doc von 43,3 % auf 46,2 %). In der Gruppe des wissenschaftlichen Personals (ohne Dokortitel) ist der Frauenanteil von 45,9 % (2015) auf 45,3 % (2016) leicht gesunken.

Im Hinblick auf die Karrierestufe der *Professuren* kann die WWU im bundesweiten Vergleich der Universitäten einen Erfolg verbuchen.<sup>2</sup> So liegt der Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren an den Universitäten bundesweit 2016 bei 42,7 % – der Frauenanteil an der WWU ist 2016 erstmals ausgeglichen und beträgt 50,0 %. Bei den Professuren mit einer C3/W2-Besoldung ist der Frauenanteil an der WWU im Vergleich zu den Vorjahren gesunken (2014: 25,0 %; 2015: 27,5

---

<sup>1</sup> Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2017/18 – endgültiger Stand vom 30. November 2017)

<sup>2</sup> Quelle der bundes- und landesweiten Daten: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2016. Online abrufbar unter:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen.html>

%; 2016: 27,0 %) und liegt damit knapp unter dem bundesweiten Schnitt an den Universitäten (2014: 25,8; 2015: 26,5 %; 2016: 27,2 %). In der höchsten Besoldungsstufe C4/W3 konnte der Frauenanteil an der WWU erhöht werden und liegt mit 18,9 % weiterhin über dem Bundesdurchschnitt an den Universitäten (2016: 18,6 %).

Auf der Ebene der *Leitungspositionen* in den Fachbereichen besteht noch Handlungsbedarf. So gibt es lediglich in 2 der 15 Fachbereiche Dekaninnen. Allerdings liegt der Frauenanteil in den Dekanaten insgesamt (Dekan\*innen, Prodekan\*innen und Studiendekan\*innen) derzeit bei 28,9 % und damit über dem Frauenanteil in der Gruppe der Professuren. Sowohl im Rektorat (Frauenanteil 50 %) als auch bei den Dezernaten (Frauenanteil 66,7 %) kann von einer erfolgreichen Entwicklung gesprochen werden.

Mit 37,5 % in der Gruppe der Professor\*innen und wissenschaftlich Beschäftigten konnte der Frauenanteil im Senat in der aktuellen Amtszeit (2016-2018) deutlich gegenüber der vergangenen Amtszeit (2014-2016: 18,8 %) gesteigert werden. Der Frauenanteil im Senat über alle Statusgruppen hinweg konnte mit 39,1 % stabil gehalten werden.

#### **Ausgangslage WWU 2016 bzw. 2017/2018**

<b>(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen</b>	<b>Anzahl</b>		<b>in Prozent</b>	
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Studierende WS 2017/18</b> <sup>3</sup>	20.364	24.216	45,7	54,3
<b>Promotionen 2016</b> <sup>4</sup>	373	362	50,7	49,3
<b>Habilitationen 2016</b> <sup>5</sup>	35	9	80,4	19,6
<b>Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal 2016</b> <sup>6</sup>	1.583	1.312	54,7	45,3

<sup>3</sup> Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2017/18 – endgültiger Stand vom 30. November 2017)

<sup>4</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2015/16 und SoSe 2016)

<sup>5</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2016)

<sup>6</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
<b>Promoviertes wissenschaftliches Personal 2016 (ohne eigene Arbeitsgruppe, ohne Professuren)<sup>7</sup></b>	976	839	53,8	46,2
<b>Professuren 2016 gesamt</b>	461	145	76,1	23,9
<b>Juniorprofessuren 2016 (W1)<sup>8</sup></b>	20	20	50,0	50,0
<b>Professuren 2016 (C3 / W2)<sup>9</sup></b>	162	60	73,0	27,0
<b>Professuren 2016 (C4 / W3)</b>	279	65	81,1	18,9
<b>Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2017<sup>10</sup></b>	40	13	75,5	24,5
<b>Dekaninnen und Dekane 2017<sup>11</sup></b>	13	2	86,7	13,3
<b>Prodekaninnen und Prodekane 2017<sup>15</sup></b>	27	11	71,1	28,9
<b>Rektorat 2017</b>	3	3	50,0	50,0
<b>Senat (gesamt) 2017</b>	14	9	60,9	39,1
<b>Senat (Gruppe Professuren &amp; Mittelbau) 2017</b>	10	6	62,5	37,5
<b>Hochschulrat 2017</b>	5	3	62,5	37,5
<b>Beamtinnen und Beamte MTV (gesamt) 2016</b>	47	79	37,3	62,7
<b>Beamtinnen und Beamte MTV (gehobener und höherer Dienst) 2016</b>	39	68	36,4	63,6
<b>Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2016<sup>12</sup></b>	650	1.030	38,7	61,3
<b>Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2016<sup>13</sup></b>	173	216	44,5	55,5

<sup>7</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

<sup>8</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

<sup>9</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

<sup>10</sup> Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2017) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekane

<sup>11</sup> Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2017) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekane

<sup>12</sup> Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

<sup>13</sup> Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)



(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
<b>Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2016<sup>14</sup></b>	37	73	33,6	66,4

**Die Universitätsleitung bewertet die oben skizzierte Ausgangslage wie folgt:**

- 1) Besonderer Anstrengungen bedarf es in den Fächern, in denen Frauen bei den Studierenden noch deutlich unterrepräsentiert sind. In diesen Fächern müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die für das Studium werben und Strukturen schaffen, um den nach oben ausbrechenden Studienabbruchquoten von weiblichen Studierenden entgegenzuwirken.
- 2) Das universitätseigene Frauenförderprogramm muss beibehalten werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen sind durch gezieltes Training zur internationalen Vernetzung anzuhalten oder auch durch Mentoring-Programme und gruppenspezifische Fortbildungen auf die strategischen Ziele nationaler und internationaler Sichtbarkeit in der Forschung zu qualifizieren.
- 3) Neu an die Universität berufene Professorinnen und Professoren und zu berufende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Forscherinnen und Forscher mit Leitungsaufgaben an der WWU müssen durch geeignete Angebote im Bereich der Personalentwicklung für die Querschnittsaufgabe *Gender Mainstreaming* sensibilisiert werden.
- 4) Die Berufsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der WWU müssen so gestaltet werden, dass sie ihre Ziele in Forschung und Lehre mit privaten Belangen vereinbaren können – dies betrifft in erster Linie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienaufgaben.

**Aus der Bewertung leiten sich für die WWU zentrale Zielfelder ab:**

---

<sup>14</sup> Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

### **Genderbezogene Zielfelder der WWU**

- 1) Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Kaskadenmodell) und Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie
- 2) Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion
- 3) Akquirierung von jungen Frauen und Männern für solche Fächer, in denen sie jeweils in hohem Maße unterrepräsentiert sind und Schaffung von Strukturen, um Studienabbruchquoten von Frauen entgegenzuwirken
- 4) Aufbau von Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte unter Einbezug der Gender-Perspektive
- 5) Verstärkung der Vernetzung und regelmäßige Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen, um die gesetzten Ziele in allen Strukturen und Prozessen zu erreichen

#### ***1) Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und zur besseren Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienpflichten***

In ihrem Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft verfolgt die WWU eine koordinierte Doppelkarriere-Strategie mit dem Ziel, Partnerinnen und Partner von Neuberufenen oder Mitarbeitenden in Spitzenpositionen bei ihrer Integration in den regionalen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Hierzu ist bereits im September 2009 ein [Dual Career-Service](#) eingerichtet worden. Der Dual Career-Service hilft dabei, die Berufsperspektive der Partnerinnen und Partner zu gestalten: dem Profil und den Wünschen entsprechend unterstützt er bei der Recherche von Stellenangeboten, vermittelt Kontakte zu Arbeitgebern und sucht passende Fortbildungen oder nützliche Praktikumsstellen.

Im Rahmen des [Auditierungsprozesses zur „familiengerechten hochschule“](#) durch die Hertie-Stiftung hat die WWU seit 2007 zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben an der Universität initiiert. Auch die Re-Auditierungsverfahren hat die WWU erfolgreich durchlaufen und befindet sich derzeit in der Re-Auditierung Konsolidierung (d.h. in der weitreichendsten Auditierungsstufe). Dadurch ist gewährleistet, dass neue und bereits implementierte Maßnahmen langfristig und nachhaltig fortgeführt werden

können. Diese Erfolge sind auf die sehr gute und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro und Servicebüro Familie zurückzuführen.

Das Servicebüro Familie, das im Juni 2007 eingerichtet wurde, steht Beschäftigten der WWU sachkundig mit Vermittlungshilfen und Initiativen zu speziellen Kinderbetreuungsangeboten zur Seite. Die Vernetzung des Servicebüros mit verschiedenen Kooperationspartnern (etwa dem Studentenwerk Münster oder der Stadt Münster) ist ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt.

Um den Bedarf an [Kinderbetreuung an der WWU](#) zu decken, setzt das Servicebüro Familie auf verschiedene Modelle: Aktuell stellt die WWU insgesamt über 100 **Betreuungsplätze**, darunter 77 für Studierende und 24 Betreuungsplätze für Beschäftigte zur Verfügung. Ein Teil davon wird in der Kindertagesstätte „Chamäleon“, in der Kita „Tausendfüßler“ sowie im „Zwergenstübchen“ des Studentenwerks Münster angeboten. Außerdem stehen 9 Plätze in der Großtagespflegestelle „Zauberschloss“ und zwei Plätze in der Evangelischen Kita am Friesenring in Trägerschaft des evangelischen Kirchenkreises zur Verfügung. Dieses Betreuungsangebot spricht ausschließlich die Altersgruppe der 0–3-Jährigen an. Die WWU, und hier insbesondere der Fachbereich Medizin, profitiert ferner davon, dass das Universitätsklinikum Münster 2011 die Kindertagesstätte „Niki de Saint Phalle“<sup>14</sup> auf 150 Betreuungsplätze ausgeweitet hat. 10 dieser Plätze sind für die Kinder der Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler aus dem Fachbereich Medizin reserviert. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II wurden zudem zusätzliche Mittel eingeworben, aus denen 2016 und 2017 insgesamt drei zusätzliche Belegrechte (zwei Belegrechte im Lukas-Kindergarten KiTa Rüschausweg 19 und ein Belegrecht im Paul Schneider Haus KiTa Schmittingheide für Wissenschaftlerinnen erworben wurden. Die Abdeckung des Bedarfs wird weiterhin in regelmäßigen Abständen eingehend geprüft und ggf. wird das Angebot erweitert. Darüber hinaus besteht eine sehr gute Zusammenarbeit innerhalb der Kommune, sodass häufig auch kurzfristig erfolgreich vermittelt werden kann. Die Betreuungsmöglichkeiten an den jeweiligen Bedarf anzupassen, ist jedoch ein stetiger Prozess, der an der WWU die Unterstützung der Hochschulleitung findet.

Etabliert hat sich mittlerweile auch die regelmäßige Bereitstellung von Ferienbetreuungsplätzen für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle der Kollision von Schulferien und Vorlesungszeiten. Zudem wurde im Jahr 2012 das Projekt „Wunschgroßeltern“ in Kooperation von Gleichstellungsbüro, Servicebüro Familie, des Fördervereins „Studium im Alter“ und des AStAs der WWU ins Leben gerufen. Bei speziellen Terminen in lockerem Rahmen können sich hier Eltern, „Unikids“ und die potentiellen „Wunschgroßeltern“ gegenseitig kennenlernen und zukünftige Betreuungsgespanne bilden.

Die WWU hat erkannt, dass auch das Thema [Pflege von Angehörigen](#) im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten zunehmend eine große Bedeutung erhält. Das Servicebüro organisiert deshalb in Kooperation mit dem UKM und der FH-Münster regelmäßige Vernetzungstreffen für Pflegende, hält einen Pflegekoffer mit entsprechenden Informationen bereit, entwickelt zielgruppenspezifische Fortbildungen und fördert darüber hinaus die Enttabuisierung der Thematik. Hierzu gehört unter anderem die regelmäßige Veröffentlichung von Artikeln im Newsletter [wissen.leben.familie](#) unter Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven.

### ***2) Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen***

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen der WWU liegt bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – insbesondere Forscherinnen nach der Promotion auf ihrem Weg zur Professur. Im Jahr 2008 wurde hierzu das Mentoring-Programm [„Erstklassig!“](#) eingerichtet. Die fünfte Kohorte mit 16 Teilnehmerinnen aus startete im Oktober 2017. Das Programm mit einer Kapazität von derzeit 15 Stipendien aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm und einer Laufzeit von 18 Monaten richtet sich explizit an „high potentials“ unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen und ist an der „Nadelöhr-Stelle“ des Übergangs von der Promotion zur Juniorprofessur/Habilitation angesiedelt. Inhaltlich umfasst das Programm Workshops (z. B. zu den Themen Karriereplanung, Drittmittelinwerbung oder Berufungstraining), regelmäßige Mentoring-Kontakte auf der Basis einer Zielvereinbarung mit einer Mentorin außerhalb der WWU sowie den Austausch auf der Peer-Ebene.

### ***3) Maßnahmen zur Akquirierung von jungen Frauen und Männern für solche Fächer, in denen sie jeweils in hohem Maße unterrepräsentiert sind und Schaffung von Strukturen, um Abbruchquoten von Frauen entgegenzuwirken***

Um die Frauenquote unter den Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern anzuheben, verfolgt die WWU verschiedene Maßnahmen, die zum Teil in den jeweiligen Fachbereichen selbst entwickelt wurden und Modellcharakter haben. Eines dieser Projekte ist Münsters Experimentierlabor MExLab ExperiMINTe, welches seit 2012 den Status einer zentralen Betriebseinheit der WWU hat. Es fungiert als Dachorganisation aller Angebote für Schüler\*innen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereiche, insbesondere der von den Fachbereichen betriebenen außerschulischen Lernorte. Hier sind vor allem der Fachbereich Physik mit MExLab Physik und der Fachbereich Geowissenschaften, Institut für Geoinformatik

mit Gl@school und der Fachbereich Chemie mit MExLab Chemie zu nennen. Sie alle schlagen mit ihren Angeboten eine Brücke zwischen naturwissenschaftlicher Schulausbildung und aktueller Forschung. Dabei orientieren sich die Experimentierangebote an den Alltagserfahrungen der Jugendlichen, knüpfen an die Lehrpläne der Schüler\*innen an oder gehen bewusst darüber hinaus. Alle entwickelten Workshops berücksichtigen gendergerechte Ansprachen und Inhalte. Im Rahmen von MExLab Physik werden auch monoedukative Projekte für Mädchen angeboten, um individuell auf ihre Wünsche und Bedürfnisse eingehen zu können. Mit Hinblick auf die geringe Anzahl von Studentinnen in den Fächern Wirtschaftsinformatik und Informatik ist als Leuchtturmprojekt „Digital Me“ zu nennen. Das BMBF fördert die Entwicklung einer Online-Plattform für Schülerinnen mit 900.000 € für drei Jahre (2017 bis 2019). Ziel des Projektes ist, Mädchen spielerisch mit Ansätzen des game based learning mit Berufen und Studiengängen aus dem IT-Sektor vertraut zu machen und sie somit dafür zu interessieren. Beantragt wurde „Digital Me“ vom Institut für Wirtschaftsinformatik und MExLab ExperiMINTe. Im Rahmen des EU-Forschungsprojektes EQUAL-IST (ebenfalls am Institut für Wirtschaftsinformatik) sollen u.a. weitere Ideen generiert und umgesetzt werden, um bei Schülerinnen frühzeitig Interesse für den Bereich Wirtschaftsinformatik/Informatik zu wecken. Auf der Basis der Erfahrungen in bisherigen Projekten zur Gewinnung von Frauen wurde ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern konzipiert. Ziel des Programms ist es, die Kompetenzen von weiblichen Studierenden in diesen Fächern zu erweitern und einen angeleiteten Austausch im Sinne eines Netzwerks zwischen den Studierenden über die Fachbereichsgrenzen hinweg zu initiieren. Studentinnen sollen dabei unterstützt werden, in ihrem jeweiligen Fach nachhaltig „Fuß zu fassen“, so dass mittelfristig die Studienerfolgsquote weiblicher Studierender gesteigert wird. Den Auftakt des Mentoringprogramms machte im Wintersemester 2012/2013 der Fachbereich Physik; im Sommersemester 2013 folgte der Fachbereich Mathematik.

Um mehr Frauen an der Schnittstelle Master/Promotion als zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen rekrutieren zu können, bietet das Gleichstellungsbüro seit 2012 die jährliche Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ an. Die Veranstaltung soll über das Angehen eines Dissertationsprojektes, Finanzierung sowie Karrierechancen informieren und darüber hinaus die Studentinnen frühzeitig mit potentiellen Ansprechpersonen ihrer Fachbereiche zusammenführen und somit motivieren, eine Promotion als eigenen Karriereweg in den Blick zu nehmen.

Um die Promotionsquote von Frauen auch strukturell zu stärken, wird seit 2013 in der internen

leistungsorientierten Mittelvergabe an die Fachbereiche eine genderspezifische Promotionskomponente berücksichtigt. Hierbei wird die Promotionsquote von Frauen in Relation zur fachspezifischen Promotionsquote des Landes NRW gestellt.

#### ***4) Aufbau von Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte unter Einbezug der Gender-Perspektive***

Das seit dem Wintersemester 2014/15 bestehende Programm [„Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene“](#) bietet eine Hilfestellung für Professor\*innen, sich mit den strukturellen und organisatorischen Besonderheiten an der WWU Münster vertraut zu machen. Die Erstberufenen, die häufig vor einer besonderen Herausforderung stehen, nämlich der Übernahme von Personalverantwortung, finden in diesem Programm als weiteres Angebot die Intensiv-Workshops zum Thema „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“. Somit werden die Erst- und Neuberufenen – Männer wie Frauen – für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert.

Im selben Semester (WS 2014/15) wurde das Weiterqualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen [„Frauen Managen Hochschule“](#) erstmals angeboten. Nach der erfolgreichen Evaluation der ersten Kohorte startete die zweite Runde mit 15 Teilnehmerinnen im Oktober 2016. Die Projektverantwortung liegt beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personalentwicklung (Dezernat 3.5). „Frauen managen Hochschule“ hat das Ziel der Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Das Programm, das einen Überblick zu den rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen im Hochschulmanagement sowie den Grundprinzipien und Instrumenten der Steuerung und des Managements von Wissenschaftseinrichtungen vermittelt, zielt nicht nur auf die Herausbildung von Kompetenzen im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement, sondern auch auf eine weiterführende Persönlichkeitsentwicklung.

#### ***5) Verstetigung der Vernetzung und regelmäßige Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen***

Die WWU verfolgt eine Doppelstrategie bezüglich der Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik. So sind neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen in den Fachbereichen maßgeblich an der Umsetzung der universitätsinternen Gleichstellungsziele beteiligt. Die Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt darin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren

Aufgaben zu unterstützen, Gleichstellungsthemen in ihre jeweiligen Fachbereiche zu kommunizieren und als primäre Ansprechpartnerinnen bzw. Beraterinnen für alle Statusgruppen zu agieren. In 12 von 15 Fachbereichen wurden zudem Gleichstellungskommissionen gegründet. Die geschlechterparitätisch zu besetzenden Kommissionen werden i.d.R. mit Mitgliedern aus allen Statusgruppen besetzt und sorgen somit für eine größere Sensibilität gegenüber den Angehörigen einzelner Gruppen.

Durch diese Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsakteuerinnen ist gewährleistet, dass fachbereichsspezifische Anforderungen und Rahmenbedingungen optimal berücksichtigt und somit beispielsweise in die Erstellung der Gleichstellungspläne der Fachbereiche integriert werden können. Diese werden regelmäßig durch die 15 Fachbereiche erstellt und umfassen sowohl eine Status Quo-Analyse als auch Zielvorgaben.

Grundsätzlich findet die Verknüpfung zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit auf verschiedenen Ebenen statt. Eine wichtige Überschneidung besteht im Rahmen von Berufungsverfahren. Hier kooperieren die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten miteinander und stehen in engem Austausch über die laufenden Verfahren.

Unterstützend bietet das Büro für Gleichstellung verstärkt Veranstaltungen an, bei denen organisatorische Aspekte besprochen, aber auch inhaltliche Fortbildungen (z. B. „Gleichstellungsaspekte in Berufungsverhandlungen“, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ oder „Monitoring der Gleichstellungspläne“) angeboten werden. Im Rahmen dieser gemeinsamen Veranstaltungen wird ein Forum geschaffen, das nicht nur die Verzahnung der zentralen und dezentralen Gleichstellungspolitik auf strategischer und operativer Ebene, sondern auch die Vernetzung zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verbessert.

Die Kommunikation zwischen dem Gleichstellungsbüro und den Fachbereichen, Fächern und Lehreinheiten wurde durch verschiedene Maßnahmen nochmals deutlich intensiviert, z. B. durch Gründungen von AGs, in denen fachbereichsübergreifend Konzepte oder Leitfäden erarbeitet werden.

Diese Art der Kommunikation, Vernetzung und Fortbildung soll auch in der Zukunft ausgebaut und verstetigt werden.

## 5. Geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept der WWU

Bei ihrem Personalkonzept setzt die WWU auf eine verstärkte Outputsteuerung und eine geschlechtersensible Organisations- und Personalentwicklung. Die Universität Münster hat Konzepte entwickelt, die ziel- und ergebnisorientiert gewährleisten sollen, dass der Anteil von Frauen und Männern in allen Bereichen erhöht wird, in denen sie unterrepräsentiert sind. Im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe hat die WWU Instrumentarien durchgesetzt, die in den Fachbereichen ein System von Anreizen und Sanktionen in Richtung einer Erhöhung des Frauenanteils nutzen.

Zu den (finanziellen) Anreizen gehört insbesondere das seit dem Jahr 2000 bestehende [universitätseigene Frauenförderprogramm](#). Um die Frauenförderung in die hochschulinterne Mittelvergabe der Universität Münster einzubeziehen, stehen jährlich ca. 170.000 € für das universitätseigene Frauenförderprogramm zur Verfügung.

Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm werden per Antragsverfahren Gelder projektbezogen verteilt. Das universitätseigene Frauenförderprogramm an der WWU hat die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre in vielen Bereichen verbessert. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen werden gezielt durch Maßnahmen, Weiterbildung, Coaching und Mentoring in ihrem Studium, ihrer Arbeit an der Universität und ihrer Karriere gefördert. Die weit gefächerten Maßnahmen für eine Verbesserung der Situation der Frauen an der WWU werden fortgesetzt.

Die Einzelförderung über das universitätseigene Frauenförderprogramm weitet sich kontinuierlich aus. Kofinanzierungen konnten in den vergangenen Jahren insbesondere bei Anträgen von Nachwuchswissenschaftlerinnen geleistet werden, um deren internationale Sichtbarkeit und Profilierung in der *scientific community* zu verbessern.

Die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nutzen ihre Beteiligungsrechte bei laufenden Personalverfahren. Stellenausschreibungen an der WWU enthalten zudem standardmäßig einen Passus zur Gleichstellung.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden an allen Berufungsverfahren an der WWU beteiligt. Die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren wurde durch die Veränderung im Hochschulgesetz gestärkt.

Für Professorinnen mit (neuen) Leitungsaufgaben hat die Universität ein individuelles [Coaching-Programm](#) konzipiert, welches wertvolle Unterstützung bei Rollenwechseln (Erstberufung,



zusätzliche akademische Aufgaben) etc. bietet.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in DFG-geförderten Projekten zu stärken, hat die WWU Münster eine zentrale Koordinationsstelle eingerichtet. Verbünde, die die Mittel zur Chancengleichheit der DFG beantragen, profitieren von einem bedarfsgerechten zentral organisierten Programm. So werden kontinuierlich Bedarfe analysiert und entsprechende Informations- und Weiterbildungsangebote organisiert, welche die eigenen individuell konzipierten Maßnahmen der Projekte ergänzen.

Der Mehrwert einer zentralen Koordinationsstelle liegt in

- der größeren Vielfalt (der z.T. kostengünstigeren Vor-Ort-Angebote) durch größere (optionale) Teilnehmer\*innenzahlen,
- der Ergänzung dezentraler Angebote,
- der Vernetzung zwischen den Teilnehmenden der geförderten Projekte sowie
- dem Nutzen und der Weitergabe vorhandenen Wissens und erprobter Prozesse.

Durch die personelle Kontinuität ist ein steter Zuwachs an Know-how sowie ein wachsender Grad an Professionalisierung (u.a. durch eine konsequente Evaluierung von Maßnahmen) zu erwarten. Zudem wird die Koordinationsstelle für einen regelmäßigen Austausch der Projektleitungen und Koordinator\*innen der Verbünde sorgen und diese vernetzen.

Das Ziel ist, das qualifizierte Gleichstellungskonzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur individuellen Karriereentwicklung von Frauen in diesem neuen Modell kontinuierlich zu überprüfen und bedarfsgerecht zu erweitern.

## **6. Daten zur Gleichstellungssituation**

Seit den 1980er Jahren werden an der WWU regelmäßig Erhebungen und Auswertungen personenbezogener Daten nach Geschlecht differenziert durchgeführt. Diese [Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität](#) – aufgeteilt nach den Statusgruppen – werden jährlich im Büro der Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Verwaltungseinheiten zusammengeführt und für die weitere Verwendung aufbereitet. Dabei werden die für die Fachbereiche relevanten Statistiken seit 2012 zentral von der Verwaltung erhoben und den Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Somit konnte die Datenerhebung einheitlicher gestaltet und Fehlerquellen konnten minimiert werden.

2014 fand eine Umstellung des Datenmanagementsystems auf SAP statt. Die Gleichstellungsbeauftragte war in die zentrale Arbeitsgruppe mit eingebunden, um beratend bei der Implementierung von Parametern für die Gleichstellung mitzuwirken. Damit bot sich die einmalige Möglichkeit, diese Parameter strukturell zu verankern. Ziel war es, dass bereits bei der Eingabe der Daten genderbezogene Kriterien berücksichtigt werden und somit eine automatische Generierung der Daten auf allen Ebenen möglich wird.