

Stand: Dezember 2023

Inhalt

1. Gleichstellung an der Universität Münster – Profil	2
2. Organisationsprinzip und Controlling.....	2
3. Gender in Forschung und Lehre	5
4. Ausgangslage, Zielfelder und Strategien.....	6
1) <i>Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und zur besseren Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienpflichten</i>	<i>10</i>
2) <i>Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen....</i>	<i>13</i>
3) <i>Maßnahmen zur Akquirierung von Frauen</i>	<i>14</i>
4) <i>Aufbau von Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte zur Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Geschlecht.....</i>	<i>15</i>
5) <i>Ausbau des systematischen Qualitätsmanagements der Gleichstellungsmaßnahmen und Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit.....</i>	<i>16</i>
5. Geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept der Universität Münster	18
6. Daten zur Gleichstellungssituation	19

1. Gleichstellung an der Universität Münster – Profil

Die Universität Münster (UM) sieht in der Gleichstellung der Geschlechter ein strategisch wichtiges Ziel. Der Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht 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 Mitgliedergruppen Berücksichtigung.

Die Gleichstellungspolitik der UM ist als Selbstverpflichtung im Profil der Universität fest verankert. Die Hochschulleitung sieht Gender Mainstreaming und Gender Equality als wichtige Kriterien für eine nachhaltige Hochschulentwicklung an. Konkrete Ziele, Maßnahmen und Strategien der UM sind im universitätseigenen Genderkonzept, im Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule und im Gleichstellungsrahmenplan verankert und bilden ein Querschnittsthema im Hochschulentwicklungsplan. Die große Bedeutung, die die UM 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 UM 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 UM 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. Organisationsprinzip und Controlling

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

Frauen und Männern an der UM erfolgt damit auf strategischer und operativer Ebene unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen und Gremien. Als Schnittstellenakteurin agiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Stellvertreterinnen aus Technik und Verwaltung sowie der Gruppe der Studierenden. 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 UM tätigen Wissenschaftlerinnen, für die Studierenden sowie für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV-Bereich). Die Senatskommission für Gleichstellung berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte als ständige Kommission des Senats in Grundsatzangelegenheiten. Sie ist insbesondere für die Entwicklung und Evaluation von Gleichstellungsplänen zuständig, überwacht deren Einhaltung und ist in die Budgetplanung des universitätseigenen Frauenförderprogramms eingebunden. 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 Mitgliedergruppen zu agieren.

Die Universitätsleitung ist sich bewusst, dass die Gleichstellungsziele der UM 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 institutionalisiertes Controlling.

Die Gleichstellungs- und (Struktur-)Entwicklungspläne stellen an der UM eine wichtige Grundlage für die Festlegung und Überprüfung von Gleichstellungszielen dar. Der Hochschulentwicklungsplan bildet die Grundlage der (Struktur-)Entwicklungspläne der Fachbereiche. Gleichstellungsrelevante Aspekte finden hier als Querschnittsaufgabe Berücksichtigung. Mit Blick auf die Struktur- und Entwicklungspläne 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. In den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche (und weiteren zentralen Einrichtungen) werden quantifizierbare Zielvorgaben und gleichstellungsfördernde Maßnahmen unter den (fachbereichs-)spezifischen Anforderungen formuliert und regelmäßig evaluiert. Der

Gleichstellungsrahmenplan der UM bildet dabei den Orientierungsrahmen für Innovation und Selbstverantwortung in den Fachbereichen und verortet sie innerhalb der UM-spezifischen Gegebenheiten.

Die UM 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.

Die internen Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen werden kontinuierlich dokumentiert, etwa über die universitätsweit kommunizierten Jahresberichte des Büros für Gleichstellung sowie Best Practices in den beiden Newsletter wissen.leben.gender und wissen.leben.familie des Servicebüros Familie. Die zentrale GB berichtet regelmäßig in der Dekan*innen-Besprechung, im Senat und im Hochschulrat über die Gleichstellungsarbeit und -situation. Fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der UM ist zudem die regelmäßige Teilnahme an externen Evaluierungen. Die Universität Münster trägt seit Juni 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“. Der Auditierungsprozess hat maßgeblich dazu beigetragen, das Bewusstsein für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen nachhaltig an der UM zu verankern und die hier entwickelten Maßnahmen sind wichtige Bausteine unserer lebensphasenbezogenen Personalentwicklung. Um die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der UM weiter zu verbessern, hat sich die UM 2023 zudem zum fünften Mal in Folge erfolgreich um das TEQ-Prädikat beworben. Aufgrund des beispielhaften Handelns im Sinne einer geschlechter- und diversitätsgerecht ausgerichteten Organisationskultur wird die Universität Münster für die Jahre 2023 bis 2025 zum fünften Mal mit dem TOTAL EQUALITY Prädikat und damit zugleich mit dem TOTAL E-QUALITY Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet. Ein weiteres Beispiel ist die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I- PP 2030. 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.

3. Gender 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 UM 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 für Theologische Genderforschung) bis hin zur Medizin (Professur für Frauengesundheitsforschung, Arbeitsgruppe Cognition & Gender). Diese Professuren werden durch zwei weitere Professuren mit Genderteildomination verstärkt (Professur für Christliche Sozialwissenschaften und sozialetische Genderforschung und Professur für Islamisch-Theologische Genderforschung).

Zur Fortbildung der Lehrenden an der UM 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 Universität Münster“. Den Forschenden ist es ein Anliegen, die diversen Arbeitsschwerpunkte und Forschungsinteressen zum Thema Geschlecht an der UM kennenzulernen und miteinander ins Gespräch zu bringen. Die AG Lehre und Didaktik des Forschungsnetzwerks hat einen „Leitfaden zur geschlechtersensiblen Hochschullehre“ herausgegeben, der umfassend informiert und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten geschlechtersensibler Lehre zur Verfügung stellt.

Die UM 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. Ausgangslage, Zielfelder und Strategien

Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis im WS 2022/23 mit einem Frauenanteil von 56 % weiterhin ausgewogen. Es existiert jedoch eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (Abschluss Bachelor und Master, 2021: 28 % Frauenanteil unter den Studierenden) und Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2021: 21,1 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung festzustellen.¹

Mit Blick auf die *Promotionen* und dem wissenschaftlichen Personal in der Qualifikationsphase kann von einem etwa gleichbleibenden Stand über die letzten Jahre gesprochen werden. Im Jahr 2021 wurden 50,6 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen (2015: 48,1 %; 2016: 49,3 %; 2017: 47,1 %; 2019: 50,4 %).² Auch in der Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Personals kann der Frauenanteil gehalten werden (2017: 46,6 %; 2018: 44,8 %; 2019: 44,4 %; 2020: 44,6 %; 2022: 46,4 %), beim wissenschaftlichen Personal ohne Dokortitel ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen (2016: 45,3 %; 2018: 46,2 %; 2019: 47,1 %; 2020: 47,9 %; 2022: 49,1 %).³

Im Hinblick auf die Karrierestufe der *Professuren* kann die UM im bundesweiten Vergleich der Universitäten einen Erfolg verbuchen.⁴ 2019 wurden erstmals mehr Frauen als Männer an die WWU berufen und so steigt der Anteil der Frauen an den Professuren weiterhin stetig an und liegt nun insgesamt bei 29,5 % bei einem bundesweiten Durchschnitt von 28 %. Besonders erfreulich ist dabei der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils in der höchsten Besoldungsgruppe W3/C4 (2018: 20,9 %; 2019: 23,2 %; 2020: 24,6 %; 2022: 24,9 % bundesweit 2021: 23 %). Der

¹ Quelle: Interne Studierendenstatistik der UM (WS 2022/23)

² Quelle: Interne Statistik der UM auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2020/21 und SoSe 2021)

³ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2022)

⁴ Die bundesweiten Vergleichszahlen beziehen sich auf das Jahr 2022. Quelle der bundes- und landesweiten Daten: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#588562

Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren unterliegt leichten Schwankungen (2017: 48,8 %; 2018: 42,9 %; 2019: 44,8 %; 2020: 40,0 %; 2022: 51,4 %) liegt aber über den bundesweiten Vergleichszahlen (2021: 48 %).

Auf der Ebene der *Leitungspositionen* in den Fachbereichen besteht noch Handlungsbedarf. So gibt es lediglich in 2 der 15 Fachbereiche Dekaninnen (Stand 2022). Im Jahr 2022 liegt die Anzahl von Frauen bei der Gesamtbetrachtung von Dekaninnen und Prodekaninnen bei ca. einem Viertel, also laut Gender-Report 2022 über dem Landesdurchschnitt⁵. Sowohl im Rektorat als auch im Hochschulrat kann mit einem Frauenanteil von 50 % von einer erfolgreichen Entwicklung gesprochen werden. Der Frauenanteil im Senat über alle Mitgliedergruppen hinweg ist von 39,1 % in der Amtszeit 2016-2018 auf etwas mehr als 60 % gestiegen.

⁵ An Universitäten liegt der Landesdurchschnitt von Frauen an Universitäten in Dekanaten zur Veröffentlichung des Gender-Reports NRW 2022 bei 22,4 %.

Ausgangslage UM 2021 bzw. 2022/23⁶

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2022/23⁷	19307	24526	44	56
Promotionen 2021⁸	378	387	49,4	50,6
Habilitationen 2021⁹	26	11	70,3	29,7
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal 2022	1455	1402	50,9	49,1
Promoviertes wissenschaftliches Personal 2022 (ohne eigene Arbeitsgruppe, ohne Professuren)	1127	975	53,6	46,4
Professuren 2022 gesamt	453	190	70,5	29,5
Juniorprofessuren 2022 (W1)	19	20	48,7	51,3
Professuren 2022 (C3 / W2)	147	77	65,6	34,4
Professuren 2022 (C4 / W3)	287	95	75,1	24,9
Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2022¹⁰	40	16	71,4	28,6
Dekaninnen und Dekane 2022¹¹	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane (inkl. Studiendekan*innen) 2022	27	14	65,9	34,1
Rektorat 2022	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) Amtszeit 01.10.2020-30.09.2022	12	11	52,2	47,8
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) Amtszeit 1.10.2020-30.09.2022	9	7	56,3	43,8
Hochschulrat 2022¹²	4	4	50,0	50,0

⁶ Quelle: Interne Statistik der UM (Stichtag: 01.12.2022), sofern nicht anders angegeben

⁷ Quelle: Interne Studierendenstatistik der UM (WS 2022/23 – endgültiger Stand vom 30. November 2022)

⁸ Quelle: Interne Statistik der UM auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2020/21 und SoSe 2021)

⁹ Quelle: Interne Statistik der UM auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2021)

¹⁰ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2022) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekane

¹¹ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2022)

¹² Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2022)

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Beamtinnen und Beamte MTV (gesamt) 2022	34	87	28,1	71,9
Beamtinnen und Beamte MTV (höherer Dienst) 2022	8	8	50,0	50,0
Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2022	735	1158	38,8	61,2
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2022	313	405	43,6	56,4
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2022	65	136	32,3	67,7

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 Professor*innen und zu berufende Wissenschaftler*innen, Forscher*innen mit Leitungsaufgaben an der UM sowie Mitglieder von Berufungskommissionen müssen durch geeignete Angebote im Bereich der Personalentwicklung für die Querschnittsaufgabe *Gender Mainstreaming* sensibilisiert werden.
- 4) Die Standardisierung geschlechtergerechter Berufungsverfahren muss weiter vorangetrieben und die Berufsbedingungen für Wissenschaftler*innen an der UM müssen so gestaltet werden, dass sie ihre Ziele in Forschung und Lehre mit Sorgearbeit und Familienaufgaben vereinbaren können.

Aus der Bewertung leiten sich für die Universität Münster zentrale Zielfelder ab:

Genderbezogene Zielfelder der Universität Münster

- 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 Frauen 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 zur Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Geschlecht
- 5) Ausbau des systematischen Qualitätsmanagements der Gleichstellungsmaßnahmen und Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit, um die gesetzten Ziele in allen Strukturen und Prozessen zu erreichen

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

Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen dauerhaft zu erhöhen setzt die UM neben der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Abschnitt 2) auf geschlechtergerechte Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie auf die Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Zur Unterstützung der Berufungskommissionen wurde in Zusammenarbeit zwischen Personaldezernat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bereits 2012 die „Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren“ (aktualisiert im Jahr 2022) verfasst, die zu allen Verfahrensschritten Hinweise zum Abbau von strukturellen Benachteiligungen von Frauen enthält. Die Handreichung wurde 2019 durch eine Checkliste für geschlechtergerechte Berufungsverfahren ergänzt, die (aktualisiert im Jahr 2022) den

dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage und Orientierung dient. Zudem wird das Instrument der aktiven Rekrutierung angewendet: Die aktive Suche und Ansprache von Bewerber*innen wird in der Mehrheit der Fachbereiche umgesetzt. Um die Umsetzung von aktiver Rekrutierung zu unterstützen, hat das Büro für Gleichstellung eine Homepage in seinem Webauftritt erstellt, die zentrale Informationen und hilfreiche Links etwa zu Datenbanken zur Recherche von potentiellen Bewerberinnen sammelt.

Die Universität Münster hat 2018 das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“ als wichtiges Qualitätsmerkmal in der deutschen Hochschullandschaft erhalten.

In ihrem Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft verfolgt die UM eine koordinierte Doppelkarriere-Strategie mit dem Ziel, Partner*innen 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 Partner*innen zu gestalten: Dem Profil und den Wünschen entsprechend unterstützt er bei der Recherche von Stellenangeboten, vermittelt Kontakte zu Arbeitgeber*innen 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 UM erfolgreich durchlaufen und hat im Jahr 2023 die Re-Auditierung Konsolidierung (d.h. in der weitreichendsten Auditierungsstufe) abgeschlossen. 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 dem Büro für Gleichstellung und dem Servicebüro Familie zurückzuführen.

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

Um den Bedarf an [Kinderbetreuung an der Universität Münster](#) zu decken, eröffnete im August 2023 die Kita am Schlossplatz. Als teilöffentlich Einrichtung bietet sie insgesamt 80 Plätze für Kinder von 1 bis 6 Jahren, überwiegend für Beschäftigte der Universität Münster. Aktuell stehen den Studierenden über das Studierendenwerk in insgesamt drei Einrichtungen 88 Plätze zur

Verfügung. Die Universität Münster, und hier insbesondere der Fachbereich Medizin, profitiert ferner davon, dass das Universitätsklinikum Münster 2011 eine Kindertagesstätte auf 150 Betreuungsplätzen ausgeweitet hat. Dadurch, dass viele Beschäftigte Doppelverträge mit der Universität Münster und dem UKM haben, ist dieser Fachbereich besonders gut im Kinderbetreuungsbereich versorgt.

Darüber hinaus steht allen Beschäftigten der UM seit dem 1. April 2020 veranstaltungsbegleitende und vielfältige Notfall-Back-Up-Betreuung zu Verfügung. Von 2015-2019 aus dem Professorinnenprogramm II finanziert, wurde das Angebot zunächst für weitere vier Jahre verlängert und auf alle Beschäftigten der UM, also auch auf Väter und Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung, ausgeweitet. Es besteht nun die Möglichkeit, im Falle eines Termins außerhalb der Zeiten der Regelbetreuung oder bei ihrem kurzfristigen Ausfall, eine Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, die von der UM vermittelt und finanziert wird. Zudem können alle Fach- und Forschungsbereiche, die eine Konferenz planen, auf eine finanzielle und organisatorische Unterstützung bei einer veranstaltungsbegleitenden Kinderbetreuung zurückgreifen, die allen Teilnehmenden der Konferenz, auch UM-externen, zur Verfügung steht. Studierenden mit Kindern bietet die Universität Münster einen Kinderbetreuungskostenzuschuss an. Für die stundenweise Kinderbetreuung oder um Betreuungseingpässe in Betreuungsschließzeiten abzudecken, können Studierende einen finanziellen Zuschuss für ihre anfallenden Betreuungskosten in Anspruch nehmen.

Etabliert hat sich mittlerweile auch die regelmäßige Bereitstellung von Ferienbetreuungsplätzen für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle der Kollision von Schulferien und Vorlesungszeiten. In solchen Kollisionsfällen organisiert das Servicebüro Familie außerdem Ferienprogramme. In speziellen Eltern-Kind-Räumen kann veranstaltungsbegleitend ebenfalls Betreuung stattfinden. Zudem wurde im Jahr 2012 das Projekt „Wunschgroßeltern“ in Kooperation des Büros für Gleichstellung, des Servicebüros Familie, des Fördervereins „Studium im Alter“ und des AStAs der Universität Münster 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 UM 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 Familie organisiert deshalb in Kooperation mit dem UKM regelmäßige Vernetzungstreffen für Pflegenden, 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 oder auch die Entwicklung des Handlungsleitfadens zur Organisation der Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf.

2) Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Münster liegt bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – insbesondere Forscherinnen während sowie nach der Promotion auf ihrem Weg zur Professur. Im Jahr 2008 wurde hierzu das Mentoring-Programm [„Erstklassig!“](#) eingerichtet. Die achte Kohorte feierte am 22. November 2023 feierlich ihren Auftakt. 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 und Berufungstraining), regelmäßige Mentoring-Kontakte auf der Basis einer Zielvereinbarung mit einer Mentorin außerhalb der WWU sowie den Austausch auf der Peer-Ebene.

Eine weitere dieser Transitionsphasen besteht bereits während der Promotionszeit, wenn die Weichen für eine anschließende wissenschaftliche Karriere gestellt werden. Hier setzt das im Jahr 2022 initiierte Förderungsprogramm [„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“](#) des Büros für Gleichstellung an. Das Programm will herausragende Doktorandinnen unterstützen, die außerhalb von strukturierten Programmen oder großen Drittmittelverbänden promovieren, und sie für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen. Insbesondere Frauen mit Familienverantwortung sowie Frauen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft vor besonderen Herausforderungen stehen, sollen darin bestärkt werden, sich für die Wissenschaft als Beruf zu entscheiden. Das Programm bietet Informationen zur Karriereplanung, zum Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten, zur Vernetzung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Workshops, Lunch Lectures, und Gruppensupervision. Ein Rahmenprogramm rundet das Programm ab, das jeweils über 2 Semester läuft und auch der Vernetzung untereinander dient.

2019 wurde mit dem Support Circle ein neues Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen, das auf gegenseitige Unterstützung, Vernetzung und Austausch setzt. Die Teilnehmerinnen erhalten eine Einführung in die Methode der kollegialen Beratung, deren Ziel

es ist, ressourcenorientiert den Erfahrungsschatz aller Anwesenden offenzulegen, um ihn allen Beteiligten zugänglich zu machen. Die Teilnehmerinnen treffen sich nach der Einführungsveranstaltung regelmäßig in einer selbstorganisierten Gruppe, um sich mit Feedback und Ideen bei Fragen, Problemen und Strategien rund um die Wissenschaftskarriere gegenseitig zu unterstützen.

Zudem können Nachwuchswissenschaftlerinnen der UM eine finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an Tagungen und Konferenzen aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm beantragen. 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.

3) Maßnahmen zur Akquirierung von Frauen

Um die Frauenquote unter den Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern anzuheben, verfolgt die Universität Münster 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 UM 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 GI@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.

Mit Hinblick auf die geringe Anzahl von Studentinnen in den Fächern Wirtschaftsinformatik und Informatik ist als Leuchtturmprojekt „Digital Me“ (Projektlaufzeit 2016 – 2019) zu nennen. Das Verbundforschungsprojekt wurde vom MEx-Lab ExperiMINTe und dem Institut für Wirtschaftsinformatik der Universität Münster durchgeführt und vom Bundesministerium für

Bildung und Forschung gefördert. Im Rahmen des Projektes wurde eine digitale Plattform entwickelt und umgesetzt, um junge Frauen für IT-Berufe zu begeistern und ihnen bei der Berufswahl einen unverstellten Blick auf die Möglichkeiten in diesen Gebieten zu eröffnen sowie sie in ihren Kompetenzen zu bestärken. Im Rahmen des EU-Forschungsprojektes EQUAL-IST (ebenfalls am Institut für Wirtschaftsinformatik) wurden in der Projektlaufzeit 2016-2019 u.a. Ideen generiert und umgesetzt, 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, weibliche Studierende in diesen Fächern zu stärken 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 informiert über das Angehen eines Dissertationsprojektes, Finanzierung sowie Karrierechancen und führt darüber hinaus die Studentinnen frühzeitig mit potentiellen Ansprechpersonen ihrer Fachbereiche zusammen, um sie zu motivieren, eine Promotion als eigenen Karriereweg in den Blick zu nehmen.

4) Aufbau von Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte zur Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Das seit dem Wintersemester 2014/15 bestehende Programm [„Onboarding of Professors“](#) bietet eine Hilfestellung für Professor*innen, sich mit den strukturellen und organisatorischen Besonderheiten an der Universität 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 in der Wissenschaft“. Hier werden die Erst- und Neuberufenen – Männer wie Frauen – auch für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert. Für Professorinnen mit (neuen)

Leitungsaufgaben hat die Universität ein individuelles [Coaching-Programm](#) konzipiert, welches wertvolle Unterstützung bei Rollenwechseln (Erstberufung, zusätzliche akademische Aufgaben) etc. bietet.

Das Weiterqualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen mit erster Erfahrung im Hochschulmanagement [„Frauen Managen Hochschule“](#) hat das Ziel der Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Die vierte Kohorte startete im November 2022 mit 8 Teilnehmerinnen. Die Projektverantwortung liegt beim Büro für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Dezernat 3.5). 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) Ausbau des systematischen Qualitätsmanagements der Gleichstellungsmaßnahmen und Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Um die Gleichstellungsmaßnahmen flächendeckend und nachhaltig in der Breite der Universität zu verankern, findet an der UM ein systematisches Qualitätsmanagement und eine Verzahnung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit statt.

Fundament für die Gleichstellungsarbeit an einer großen Universität, wie der UM, ist ihre 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 Mitgliedergruppen zu agieren. In 14 von 15 Fachbereichen wurden zudem Gleichstellungskommissionen bzw. -fachgruppen gegründet. Die geschlechterparitätisch zu besetzenden Kommissionen werden i.d.R. aus allen Mitgliedergruppen besetzt und sorgen somit für eine größere Sensibilität gegenüber den Angehörigen einzelner Gruppen.

Durch die dezentralen Gleichstellungsakteur*innen 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 auf Grundlage der universitätsweiten Gleichstellungsziele erstellt und umfassen sowohl eine Status Quo-Analyse als auch konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung. Ihre Evaluierung erfolgt durch die Senatskommission für Gleichstellung.

Die Verknüpfung zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit wird darüber hinaus durch regelmäßige Vernetzungstreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten garantiert, die ein Mal pro Semester durch das Büro für Gleichstellung ausgerichtet werden, um über aktuelle Entwicklungen zu informieren, aber auch, um einen Austausch lebendig zu halten. Unterstützend bietet das Büro für Gleichstellung den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten inhaltliche Fortbildungen an (z. B. „Widerständen und positiver Diskriminierung in der Gleichstellungsarbeit erfolgreich begegnen“, „Mit Macht und Mikropolitik souverän umgehen“). 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.

Aufgrund der Vielzahl der Gleichstellungsmaßnahmen, der Verantwortlichkeiten und der Finanzierungsquellen sowie zur Sicherung des gleichstellungsbezogenen Wissens – trotz der durch Wahlämter bedingten Fluktuation – ist ein gut etabliertes zentrales Qualitätsmanagement grundlegend. Hier wird die Qualität der Struktur, der Prozesse und der Ergebnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit in den Blick genommen. Wichtiger Baustein dabei ist auch die [Gleichstellungs-Online-Datenbank GL.ON.DA](#). Die Online-Datenbank ist ein Informationssystem mit Praxis-Beispielen zu zentralen und dezentralen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Projekten in Studium, Forschung, Lehre und lebensphasenbezogener Karriereentwicklung an der Universität Münster. Im verborgenen Hintergrund der Datenbank werden Qualitätsmanagement-Informationen gepflegt, wie z. B. Zuständigkeiten, Evaluationsergebnisse, Finanzierung, Zwischen- und Abschlussberichte. Die Datenbank dient als Ideengeberin und Inspiration für alle Engagierten und benennt zudem Ansprechpersonen, um mögliche Synergieeffekte bestmöglich nutzen zu können.

5. Geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept der Universität Münster

Bei ihrem Personalkonzept setzt die Universität Münster 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 UM 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. 190.000 € für das universitätseigene Frauenförderprogramm zur Verfügung.

Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm werden per Antragsverfahren Gelder projektbezogen verteilt. Das universitätseigene Frauenförderprogramm an der UM 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 UM werden fortgesetzt.

Die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nutzen ihre Beteiligungsrechte bei Personal-, Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Stellenausschreibungen an der UM enthalten zudem standardmäßig einen Passus zur Gleichstellung. Seit 2019 wird in Ausschreibungstexten darauf geachtet, alle Geschlechter anzusprechen – durch eine geschlechtsneutrale Form oder die Verwendung des Gender-Sternchens. Im Beschäftigten-Portal „Intranet“ finden Beschäftigte, die mit Ausschreibungen und Einstellungen betraut sind, ausführliche Verfahrenserläuterungen, welche u. a. die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren beschreiben. Die Verfahrenserläuterungen werden ständig aktualisiert bzw. bei Bedarf erweitert. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in DFG-geförderten Projekten zu stärken, hat die Universität Münster eine zentrale Koordinationsstelle eingerichtet. Verbände, 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. 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) sichergestellt. Zudem sorgt die Koordinationsstelle für einen regelmäßigen Austausch der Projektleitungen und Koordinator*innen der Verbünde und vernetzt diese.

6. Daten zur Gleichstellungssituation

Seit den 1980er Jahren werden an der Universität Münster regelmäßig Erhebungen und Auswertungen personenbezogener Daten nach Geschlecht differenziert durchgeführt. Diese [Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität](#) – aufgeteilt nach den Mitgliedergruppen – 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.