



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

> GLEICHSTELLUNG AN DER WWU

Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten
DFG-Gleichstellungsstandards

Profil der WWU

Der Abschlussbericht stellt eine Überarbeitung und Ergänzung des Zwischenberichtes vom Februar 2011 dar. Das Genderkonzept der WWU, wie es bereits im Zwischenbericht dargestellt wurde, findet sich hier ebenso wieder. Die Umsetzung der selbst gestellten Aufgaben ist in vielen Bereichen gelungen und wird weiterhin fortgeführt. Der vorliegende Bericht wurde gemeinsam von den Mitgliedern des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und dem Senat, dem Hochschulrat und der Gleichstellungskommission des Senats zur Beratung vorgelegt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung sind sich bewusst, dass die Gleichstellungsziele der WWU zum heutigen Zeitpunkt noch nicht abschließend erreicht sind. Um diese weiter voranzubringen und die Wirksamkeit bereits implementierter Maßnahmen zu überprüfen, setzt die WWU auf ein institutionalisiertes **Qualitätsmanagement**, das verschiedene Instrumente und Verfahren umfasst und sich dabei wiederum am Gender Mainstreaming-Ansatz orientiert: Die Gleichstellungskommission des Senats wirkt bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderrahmenplans der WWU mit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt als beratendes Mitglied an allen Sitzungen des Rektorats, des Hochschulrats und des Senats teil und wird an allen weiteren Gremien der Universität und der Fachbereiche beteiligt. Sie arbeitet eng mit den betreffenden zentralen Verwaltungseinheiten sowie auf der Ebene der Fachbereiche mit den Dekanaten und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Von A wie Anglistik bis Z wie Zahnmedizin: Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) bildet mit 39.028 Studierenden, 551 Professorinnen und Professoren, 4.100 wissenschaftlichen sowie 1.900 weiteren Beschäftigten die fünftgrößte Universität Deutschlands. Sie verfügt über 15 Fachbereiche (inklusive Medizinische Fakultät) und ein breites Spektrum an Disziplinen (mehr als 120 Studienfächer und 250 Studiengänge, ohne Ingenieurwissenschaften, Veterinärmedizin) und ist somit eine klassische Volluniversität.

Gleichstellung an der WWU: Die WWU folgt in ihrer Gleichstellungspolitik dem strategischen Ziel des Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung, Studium und

Karriere. In Bezug auf ihre Gleichstellungspolitik unterscheidet sie zwischen *Gender Mainstreaming* auf Organisationsebene und *klassischer Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit* auf personeller Ebene. Im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist die Genderperspektive durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Die konkrete Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen Berücksichtigung. Sichtbarer Unterrepräsentanz von Frauen wird durch gezielte Fördermaßnahmen begegnet.

Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei auf zwei Schwerpunktziele: Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der WWU soll erleichtert werden. Hiervon profitieren die Beschäftigten und Studierenden individuell, aber auch die Universität als Organisation mit ihren Fachbereichen. Das zweite strategische Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so zu fördern, dass sie ihre Potentiale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegeln.

Bestandsaufnahme: Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 53,1 % ausgewogen. Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (25,3 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (12,6 %) und Informatik (8,8 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine deutliche Steigerung in den Fächern Physik (2009: 20,7 %) und Wirtschaftsinformatik (2009: 10,5 %) festzustellen. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 46,4 % im Landesdurchschnitt und konnte den Anteil in den vergangenen zwei Jahren steigern (2009: 43,7 %). Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 17,1 %. Dieser Wert liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt (25,5 %).¹ Deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen (z.B. 2009: 27,3 %) lassen sich u.a. mit den fallenden Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen insgesamt erklären, die wiederum mit der bundesweiten Einführung der Juniorprofessuren zusammenhängen. Zudem konnte gerade der Frauenanteil in dieser

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

Gruppe seit 2007 stark gesteigert werden und lag in 2011 bei 30,3 % (2007: 0 %, 2009: 29,4 %). Insgesamt kann die WWU den Aufwärtstrend bei der Berufung von *Professorinnen* als Erfolg verbuchen: Von 2007 bis 2011 ist der Frauenanteil an den Professuren (inklusive W1) von 15,1 % auf 19,3 % gestiegen. Dies kann im NRW-Vergleich (19,7 %) nur als befriedigendes Ergebnis bewertet werden, welches die WWU verbessern möchte.² Hervorzuheben ist jedoch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren mit einer C4/W3-Besoldung. In dieser Gruppe stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren deutlich an (2007: 9,7 %; 2009: 13,1 %; 2011: 15,3 %). Auf der Ebene der Leitungspositionen in den Fachbereichen besteht noch Handlungsbedarf, allerdings kann sowohl im Rektorat (Frauenanteil 50 %) als auch bei den Dezernaten (Frauenanteil 33 %, für 2012 sogar 66 %) von einer erfolgreichen Entwicklung gesprochen werden.

Studium: Um den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu steigern, wurden an der WWU verschiedene Projekte an der Schnittstelle zwischen Schule und Universität initiiert. Modellcharakter hat etwa das Experimentierlabor „MExLab“, das aktuelle Forschung mit dem schulischen Lehrplan verknüpft und das stetig ausgebaut werden konnte. Lehre mit Genderbezug findet in verschiedenen Fachbereichen der WWU statt. Neben dem Angebot von Ringvorlesungen zu Genderfragen in verschiedenen Fachbereichen ist die Genderperspektive seit 2006 auch in allen Bachelorstudiengängen in die Allgemeinen Studien integriert. Veranstaltungen in diesem Rahmen zielen darauf ab, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu etablieren. Wichtig ist dabei die fakultätsübergreifende Interdisziplinarität. Bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie bei strukturierten Promotionsprogrammen wird die Genderperspektive programmatisch berücksichtigt.

Forschung mit Genderbezug: 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). Vervollständigt wird dieser Forschungsschwerpunkt seit 2011 durch die Einrichtung des Zentrums für europäische Geschlechterstudien (ZEUGS), das am Institut für Politikwissenschaft angesiedelt ist und sich besonders durch seine Interdisziplinarität auszeichnet.

Wissenschaftliche Karriere: Um Nachwuchswissen-

schaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen, hat die WWU für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion das Mentoring-Programm *Erstklassig!* ins Leben gerufen, das durch Workshops, individuelle Beratungen und Netzwerkveranstaltungen eine ziel-führende Gestaltung der wissenschaftlichen Berufslaufbahn ermöglicht. Seit 2011 wurden themenspezifische Workshops für Studentinnen im Übergang von Master zur Promotion implementiert. Als Beispiel ist hier die Veranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ zu nennen.

(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen können aus dem universitätseigenen *Frauenförderprogramm* Mittel für Weiterbildungen, (Professorinnen-)Coachings und Tagungsreisen beantragen, um ihre Qualifikationen zu stärken und die Vernetzung in der scientific community zu verbessern. Als anerkanntes Instrument zur besseren Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb der Universität hat sich das *jährliche Treffen aller Professorinnen* mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats durchgesetzt.

Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie: 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 das Re-Auditierungsverfahren hat die WWU 2011 erfolgreich durchlaufen und wurde erneut ausgezeichnet. 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 dem *Servicebüro Familie* zurückzuführen.

Einen weiteren Baustein im Personalentwicklungskonzept der WWU bildet der *Dual Career-Service*. Eine professionelle Mitarbeiterin unterstützt die Ehe- und Lebenspartner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei ihrer beruflichen Entwicklung in Münster und der Region. Dieses Angebot trägt erfolgreich dazu bei, exzellente Forscher und vor allem auch herausragende Forscherinnen für die WWU zu gewinnen bzw. zu halten.

Internationale Vernetzung der Gleichstellungsarbeit: Gleichstellung findet auch im Rahmen der nationalen und internationalen Vernetzung der Universität Resonanz: Als Mitglieds-Universität im *International Research Universities Network (IRUN)* hat die WWU das Thema frühzeitig durch

die Initiierung einer Projektgruppe positioniert. Bereits in Planung für 2013 ist die Jahrestagung der Projektgruppe zum Thema „Coaching & Mentoring“ in Münster.

Ressourcen der Gleichstellungsarbeit: Im Sinne des Gender Mainstreamings setzt die WWU an verschiedenen *zentralen Organisationseinheiten* Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen ein, insbesondere im Personaldezernat und in der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung. Die *unmittelbaren Ressourcen des Büros der Gleichstellungsbeauftragten* umfassen neben den Wahlämtern der zentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten eine Beraterin aus der Gruppe der Studierenden (studentische Hilfskraftstelle), zudem über eine Sekretariatsstelle (75 %, unbefristet), eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50 %, befristet) und eine studentische Hilfskraft (mit 10 Wochenstunden). Einschließlich der Freistellung der zentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten mit jeweils 50 % ihrer regulären Arbeitszeit werden

jährlich rund 116.000 Euro aus zentralen Mitteln für die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros aufgebracht. Das *Budget des universitätseigenen Frauenförderprogramms* beträgt darüber hinaus jährlich ca. 168.000 Euro und ermöglicht eine – von kaum kalkulierbaren Wettbewerbsgeldern unabhängige – Förderung von Gleichstellungsprojekten in den Bereichen Karriereförderung, Gender Studies und Forschung. Dieses Programm, von dem alle Statusgruppen an der WWU profitieren, existiert seit dem Jahr 2000. Bei insgesamt rückläufigen Mitteln und Budgets für zentrale Aufgaben der Universität ist das Budget des universitätseigenen Frauenförderprogramms nicht weiter reduziert worden. Zudem verfügt das Personaldezernat über Wettbewerbsmittel aus dem Gender-Strukturfonds NRW, die in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem für die Berufung von Frauen zur Verfügung stehen (im Jahr 2011 ca. 300.000 Euro, im Jahr 2012 ein Sockelbetrag von 180.000 Euro).

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Selbstverpflichtung der WWU zu Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung, Studium und Karriere ist im *Mission Statement* der WWU transparent festgeschrieben. Auch im Rahmen des 2010 entwickelten Zukunftskonzeptes der WWU „Gelenkte Evolution“ hat das Rektorat Gender Mainstreaming und gezielte Frauenförderpolitik als wichtige Kriterien der Hochschulentwicklung anerkannt. Die aktuellen Zielmaßnahmen im Bereich Gleichstellung sind in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW verbindlich festgelegt. Hinsichtlich der Integration von gleichstellungsbezogenen Parametern in die interne leistungsorientierte Mittelvergabe hat das Rektorat festgestellt, dass dieses Instrument aufgrund der stetigen finanziellen Kürzungen im Globalhaushalt nicht wirksam ist. Stattdessen setzt die Universitätsleitung auf ein alternatives Konzept, das sich in der Vergangenheit bewährt hat: die leistungsbezogene Mittel-

vergabe der WWU im Bereich Gleichstellung wird als Teil des Globalhaushalts in die alleinige Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten gegeben. Diese trifft ihrerseits mit den dezentralen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und den Dekanen Vereinbarungen über mögliche und vor allem zielgerichtete Anreize sowie Sanktionsmöglichkeiten. Gespräche über dieses Verfahren wurden und werden mit den Verantwortlichen geführt.

Das universitätseigene *Genderkonzept* dient der WWU nicht nur als Stellungnahme zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards und als transparente Darstellung ihrer Gleichstellungspolitik nach außen, sondern wird intern als Grundlagenpapier genutzt, um diese auf den verschiedenen Entscheidungsebenen zu diskutieren. Gender Equality wird auf strategischer und operativer Ebene unter Beteiligung zentraler Akteure und Gremien umgesetzt:

a) Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Rektorat
Die Hochschulleitung hat sich bei der Verankerung der Gleichstellungspolitik explizit gegen eine spezielle Ressort-

² Quelle: Statistisches Bundesamt (2012): Personal an Hochschulen – vorläufige Ergebnisse. Wiesbaden 2012 – eigene Berechnung

zuständigkeit entschieden. Vielmehr versteht das Rektorat Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming als eine vom Gesamtgremium zu berücksichtigende Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsziele werden durchgängig in alle strategischen Planungen der Hochschulleitung einbezogen. Das Rektorat selbst ist mit drei weiblichen Mitgliedern (Rektorin sowie zwei von vier Prorektoraten) paritätisch besetzt.

b) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte agiert als Schnittstellenakteurin bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele der WWU. Sie ist als beratendes Mitglied in alle Leitungsgremien und -kommissionen eingebunden und wirkt so an den zentralen Steuerungsprozessen mit. Neben der Beratung in Gleichstellungsfragen und der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren gehört zu ihren primären Aufgaben die Konzeption gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in Abstimmung mit Rektorat und Gleichstellungskommission sowie deren Durchsetzung. Diese findet in enger Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung und dem Personaldezernat statt. Für die Umsetzung des universitätseigenen Genderkonzeptes übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte in Verbindung mit der Gleichstellungskommission zudem eine wichtige Monitoring-Funktion.

Auf Ebene der Fachbereiche wird die Gleichstellungsbeauftragte von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Verstärkt wird ihre Arbeit außerdem durch die Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen, die die Interessen der Beschäftigten aus den nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen durch Mitarbeit in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen sowie Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren vertritt. Die studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt insbesondere die Beratung von studierenden Eltern und arbeitet dabei eng mit dem Servicebüro Familie der WWU und dem FamilienServiceBüro des Universitätsklinikums (UKM) zusammen.

c) Gleichstellungskommission des Senats

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt als ständige Kommission des Senats die Gleichstellungsbeauftragte in Grundsatzangelegenheiten. Sie wird nach Statusgruppen getrennt für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt und muss zu 50 % aus Frauen bestehen. Sie ist insbesondere für die Entwicklung des Frauenförderrahmens zuständig und überwacht dessen Einhaltung. Sie wirkt zudem an der Budgetplanung des universitätseigenen Frauenförderprogramms mit. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin agieren als beratende Mitglieder und berichten regelmäßig über ihre Aktivitäten.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche

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.

Durch diese Aufgabenteilung ist gewährleistet, dass fachbereichsspezifische Anforderungen und Rahmenbedingungen optimal berücksichtigt und somit beispielsweise in die Erstellung der *Frauenförderpläne* der Fachbereiche integriert werden können. Diese werden regelmäßig durch die 15 Fachbereiche erstellt und umfassen sowohl eine Status quo-Analyse als auch Zielvorgaben. Die dafür erforderlichen fachbereichsspezifischen statistischen Daten werden jährlich durch die zentrale Verwaltung erhoben. Der dazugehörige Prosatext wird alle drei Jahre mit dafür eigens entwickelten Zielvorgaben fortgeschrieben. Aktuell werden in einigen Fachbereichen neue Prosatexte dazu verfasst, die ausführlich die Zielvorgaben sowie geplante Maßnahmen und deren Umsetzung darstellen. Neben den Fachbereichen erstellen außerdem zentrale Einrichtungen, wie etwa die Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) oder das Zentrum für Informationsverarbeitung (ZIV), Frauenförderpläne, was zeigt, dass sich die Erstellung von Frauenförderplänen an der WWU zu einem breit anerkannten und etablierten Instrument entwickelt hat. Auf dieser Grundlage werden konkrete personelle, organisatorische und weiterbildende Maßnahmen entwickelt, um die selbst gesetzten Ziele zu erreichen.

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. Diese Zusammenarbeit hat sich als besonders fruchtbar herausgestellt, da es der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum einen aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, an allen Berufungsverfahren teilzunehmen. Zudem gewährleistet diese Kooperation, dass laufende Verfahren durch die Expertise der Fachkolleginnen begleitet werden.

Unterstützend fanden zwei Veranstaltungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt, bei denen organisatorische Aspekte besprochen, aber auch inhaltliche Fortbildungen („Gleichstellungsaspekte in Berufungsverhandlungen“ und „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“) angeboten wurden. Im Rahmen dieser gemeinsamen Veranstaltungen wurde 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 hat.

Des Weiteren wirkt sich die Verknüpfung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit positiv auf die Beratungen im Rahmen von Antragstellungen in der Drittmittelforschung oder zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Forschungseinrichtungen aus. Solche Beratungsverfahren bieten die Möglichkeit, die Gleichstellungspolitik der WWU in die Fächer zu tragen. Dies zeigt sich insbesondere in der erfolgreichen Einwerbung von Gendermitteln im Rahmen von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten, wie etwa Graduiertenkollegs oder den Exzellenzclustern „Cells in Motion“ sowie „Religion und Politik“.

In einigen Fachbereichen wurde durch die zusätzliche Einrichtung von *Gleichstellungskommissionen* die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte entlastet und dadurch nachhaltig gestärkt. Dadurch ist es möglich, alle Statusgruppen in die fachspezifische Gleichstellungsarbeit einzubinden und die täglich anfallende Arbeit und die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit auf mehrere Personen zu verteilen. Insbesondere größere Fachbereiche profitieren von dieser Form der Gleichstellungsarbeit. Ein weiterer Vorteil in der Initiierung von Gleichstellungskommissionen liegt in der Möglichkeit, auch männliche Interessierte in die inhaltliche Gleichstellungsarbeit einzubinden.

Auf der Basis einer Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten konnte außerdem herausgefunden werden, dass durch Kommissionen gleichzeitig auch die Sichtbarkeit des Themas in den Fachbereichen gestärkt werden kann und bei Entscheidungen verstärkt Berücksichtigung findet. Ebenso wurde Auskunft darüber gegeben, dass Möglichkeiten für eine Entlastung wichtig sein könnten, um so zeitliche Freiräume für das Engagement in der Gleichstellungsarbeit zu gewinnen (z.B. über Reduktion der Lehrverpflichtung, Unterstützung durch Hilfskräfte oder der Gleichstellung mit anderen Tätigkeiten der akademischen Selbstverwaltung). Diese Überlegungen sollen in einem nächsten Schritt in die

verschiedenen Einrichtungen der WWU getragen und diskutiert werden.

Die Kommunikation zwischen dem Gleichstellungsbüro und den Fachbereichen, Fächern und Lehrinhalten wurde durch verschiedene Maßnahmen in den letzten zwei Jahren nochmals deutlich intensiviert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet u.a. regelmäßig in der *Dekane-Besprechung* und im *Senat* zum Status quo sowie zu den Programmen und Maßnahmen des Gleichstellungsbüros. Durch diverse Gespräche und Treffen mit Verantwortlichen aus den jeweiligen Bereichen konnte ein beidseitiger Austausch etabliert werden, der es ermöglicht, die spezifischen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit kennenzulernen und bei den eigenen Planungen zu berücksichtigen. Insbesondere der Austausch mit verschiedenen Graduate Schools und Graduiertenkollegs ermöglicht es, die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Gleichstellungsarbeit breit in der Universität zu verankern. Des Weiteren wurde dadurch dem Umstand Rechnung getragen, gleichstellungsbezogenes Wissen trotz der durch Wahlämter bedingten Fluktuation zu sichern.

Der Newsletter des Gleichstellungsbüros *wissen.leben.gender* wurde konzeptionell überarbeitet und soll zukünftig verstärkt als interaktives Kommunikations- denn als reines Informationsmedium genutzt werden. Angedacht ist auch, verstärkt Berichte aus den Fachbereichen mit aufzunehmen und somit einen Austausch zwischen den Instituten zu gewährleisten. Auch die E-mailkommunikation konnte stetig ausgebaut werden (Hinweise auf Tagungen, Fortbildungen, Ausschreibungen sowie inhaltliche Anregungen etc.).

Die Einrichtung des passwortgeschützten *Informationszentrums Gleichstellungsbüro WWU* auf der Onlineplattform Learnweb unterstützt zudem den Informationsfluss zwischen den dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig von allen Leitungsgremien und -kommissionen der WWU eingeladen. Dazu zählen die Sitzungen des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats sowie der Dekane. Hinzu kommen weitere Sitzungen verschiedener Senatskommissionen und Arbeitsgruppen. Nach Möglichkeit nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Sitzungen teil und ist damit durchgängig in alle zentralen Entscheidungsprozesse an der Universität eingebunden.

Der Kommunikationsprozess wird durch den internen BSCW-Server unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern der WWU als wichtige Kooperationspartnerin anerkannt und ihre Expertise wird insbesondere bei strategischen Grundsatzentscheidungen nachgefragt und findet Berücksichtigung.

Neben den Leitungsgremien arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte außerdem eng mit den relevanten Verwaltungseinheiten der WWU zusammen. Gemeinsam werden so zukünftige Handlungsbedarfe in verschiedenen Bereichen (etwa der Statistik, Personalentwicklung, verschiedenen Forschungsangelegenheiten oder der Fortbildung) identifiziert, als auch die Umsetzung einzelner Projekte und Maßnahmen geplant. So werden etwa die verschiedenen Programme zur Frauenförderung (z.B. das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen *Erstklassig!*, Professorinnen-Coachings) sowie weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (z.B. das neu konzipierte Wunschgroßelternprojekt) in Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung realisiert. Aktuell ist eine weitere Veranstaltung in der Konzeptionalisierungsphase (Fortbildung für Führungskräfte). In Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre werden 2013 erste Fortbildungen zu genderspezifischen Themen angeboten.

Des Weiteren wird die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Gleichstellungsbüro im Rahmen von Berufungsverfahren, insbesondere in der gemeinsamen Entwicklung der geschlechtergerechten Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren, und eines ständigen Monitorings zur Vermeidung eines GenderPayGaps deutlich.

Auch die bereits sehr gute Vernetzung mit der Gruppe der Wissenschaftlerinnen konnte in den vergangenen zwei Jahren weiter ausgebaut werden. Neben der *jährlichen Netzwerk-Veranstaltung aller Professorinnen und (weiblichen) Rektorsmitglieder* der Universität, bei der die Gleichstellungsbeauftragte zum Status quo der Gleichstellungspolitik berichtet, konnte insbesondere der Kontakt zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen, intensiviert werden. Der Gleichstellungsbeauftragten war es ein wichtiges Anliegen, an Veranstaltungen im Bereich der Genderforschung (z.B. Gründung des „Zentrums für europäische Geschlechterstudien“ (ZEUGS), Graduiertenschulen (z.B. Beteiligung an der Podiumsdiskussion des SMARTNETWORKS) oder Seminaren mit Genderbezug teilzunehmen. Vor allem über die Beantragung von Gender-

mitteln aus den Landes- und Bundestöpfen fand ein reger Austausch mit den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern statt. Auch über die Beantragung von zweckgebundenen Mitteln aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm (z.B. zur Realisierung interdisziplinärer Vortragsreihen mit Genderbezug) konnte der Kontakt weiter ausgebaut werden.

In den vergangenen zwei Jahren wurde der Bereich des *Gender Consultings* im Rahmen von Antragsverfahren verstärkt nachgefragt. Insbesondere dieses Angebot des Gleichstellungsbüros bietet die Möglichkeit, eine zunehmende Zahl von Forschenden für gleichstellungsrelevante Fragen zu sensibilisieren und mit ihnen in einen regelmäßigen Austausch zu treten.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die WWU sieht Gleichstellungspolitik als grundlegende Querschnittsaufgabe an, die in verschiedenen Organisationseinheiten verankert ist. Konkrete Fördermaßnahmen werden im Regelfall zwar von der Gleichstellungsbeauftragten aktiv angestoßen bzw. beratend begleitet. Erfreulicherweise kann jedoch festgestellt werden, dass verschiedene Organisationseinheiten der WWU zunehmend auch unaufgefordert auf das Gleichstellungsbüro zukommen, um bestimmte Anliegen zu diskutieren. Dies wird als positive Entwicklung verstanden, die verdeutlicht, dass die Gleichstellungsarbeit auf den verschiedenen Ebenen der Universität als Organisation als sinnvoll und notwendig erachtet wird. Es wird deshalb kontinuierlich darauf hingewirkt, dass sich die verschiedenen Organisationseinheiten mit ihrer jeweiligen Expertise in die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten einbringen können und somit eine breit gefächerte Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Aspekte fokussiert wird.

Für die vergangenen zwei Jahre kann festgestellt werden, dass verstärkt unterschiedliche Verwaltungseinheiten in die Gleichstellungsarbeit mit einbezogen werden konnten. Hier sind besonders die Abteilungen des Dezernats 6 für Forschungsangelegenheiten zu nennen: Sowohl mit der Antragsberatungsstelle SAFIR (Servicestelle Antragsberatung zu Forschungsförderungsprogrammen aus nationalen und internationalen Ressourcen, Dezernat 6.1) als auch mit dem Forschungsbeirat (Dezernat 6.6) konnte ein intensiver Austausch etabliert werden. So konnte die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise eine konstruktive Kooperation mit SAFIR im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen 2012 aufbauen und bei der Beantragung von finanziellen Mitteln zusammenarbeiten. Neben dem *Servicebüro Familie*, das an der WWU

bereits fest etabliert und organisatorisch nicht mehr dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten, sondern der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung zugeordnet ist, hat sich außerdem der *Dual Career Service* als weiteres Instrument an der WWU verankert. Dieser ist im Auditierungsprozess der Personalabteilung zugeordnet worden, eine Entscheidung, die aus Gleichstellungsperspektive als gewinnbringend bewertet wird, da insbesondere die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Studium und Familie als eines der zentralen Gleichstellungsziele der WWU gilt. Mit der Angliederung an das Personaldezernat können die Angebote des Dual Career Services sowohl auf struktureller Ebene wirken, durch die Zusammenarbeit und den Austausch mit dem Gleichstellungsbüro wird gleichzeitig aber auch die

personelle Ebene berücksichtigt. Besonders hervorzuheben ist, dass der Dual Career Service für eine regionale Verankerung das „DCNetz Westfalen & PartnerInnen“ ins Leben gerufen hat, welches Akteure aus 14 Nachbarhochschulen in Westfalen und Umgebung zur gegenseitigen Unterstützung bei der Stellensuche zusammenbringt. Im Rahmen der Netzwerkgründung hat der Dual Career Service der WWU die Sprecherfunktion übernommen.

Insgesamt wird die Planung und Durchführung von Programmen und Projekten zur Förderung von Chancengleichheit nicht als alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten verstanden. Vielmehr wird bei diesem Prozess auf die Expertise der gesamten Universität zurückgegriffen. So liegt die Projektleitung des universitätseigenen

› Ziele und Maßnahmen zur Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS QUO
Stärkere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen	Integration von Gleichstellungszielen in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen	Gleichstellungsbeauftragte / Dekanate / dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	–	Laufender Prozess
Intensivierung der Kommunikation und Kooperation zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Einrichtung halbjährlicher Kooperationsveranstaltungen von zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Universitatseigenes Frauenförderprogramm	Implementiert: Die Kommunikation zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde auf verschiedenen Ebenen intensiviert und ausgebaut
Sensibilisierung von Führungskräften	Systematisierung und Erweiterung der bestehenden Weiterbildungsangebote für Führungskräfte der WWU unter Einbezug der Genderperspektive	Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung / Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Mittel	Beschlossen, Konzeptionalisierungsphase 2012, Umsetzung 2013
Verankerung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an der WWU	TEQ-Zertifizierung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Universitatseigenes Frauenförderprogramm	Implementiert bzw. abgeschlossen: TEQ-Prädikat im Juli 2011 erhalten
Systematische Evaluation der Nutzung und Wirksamkeit von Gleichstellungsmanahmen	Regelmäßige Evaluation der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	–	Implementiert seit 2011: Maßnahmen werden universitätsintern evaluiert und mit den Beteiligten diskutiert

Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichermaßen bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung. Auch die Weiterbildungsreihe „Volltreffer“, die sich gezielt an weibliche Beschäftigte der WWU richtet, wird jährlich in Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung realisiert. Aktuell findet zudem die Konzeptionalisierung der Maßnahme *Fortbildung für Führungskräfte* statt.

Fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der WWU ist die regelmäßige Teilnahme an externen Evaluierungen, wie beispielsweise das „audit familiengerechte hochschule“ oder der Wettbewerb „Gendergerechte Hochschule NRW“. Diese Zertifizierungen 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 2011 deshalb erfolgreich um das TEQ-Prädikat beworben.

Neben der externen kommt der internen Evaluation verstärkte Bedeutung zu. 2011 wurde in einem ersten Schritt begonnen zunächst die Projekte zu identifizieren, bei denen das Gleichstellungsbüro beteiligt ist und die zukünftig regelmäßig evaluiert werden sollen. Fokussiert wurden in diesem Rahmen Projekte, bei denen eng mit anderen Abteilungen zusammengearbeitet wird, wie etwa das universitätsinterne Mentoringprogramm *Erstklassig!* oder die Schreibwerkstatt des Sprachenzentrums. Zusätzlich sollen Instrumente evaluiert werden, die für die weitere Bekanntmachung der Gleichstellungsarbeit universitätsweit relevant bzw. Teil der täglichen Arbeit des Gleichstellungsbüros sind (Newsletter des Gleichstellungsbüros) oder der Beratungsbereich, der Maßnahmen wie „Madame Courage“ oder „Handeln für mich“ umfasst. In einem zweiten Schritt wurden Gespräche mit den verantwortlichen Akteuren aus den beteiligten Abteilungen geführt und darüber entschieden, wie bestehende Maßnahmen verbessert bzw. modifiziert werden können. Zukünftig sollen diese Evaluationsgespräche und Befragungen weiter ausgebaut werden. Dabei wird angestrebt, auch einzelne Maßnahmen zu evaluieren. Dies wurde 2012 mit der Evaluation der Doktorandinnenveranstaltung sowie den Rhetorik- und Schreibkursen bereits umgesetzt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Seit den 1980er Jahren werden an der WWU regelmäßig Erhebungen und Auswertungen personenbezogener Daten nach Geschlechtern 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 erfüllen diese Daten zwei zentrale Funktionen: Zum einen wird das Datenmaterial umfassend auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht, sodass anhand dessen transparent und nachvollziehbar die Gleichstellungssituation an der WWU skizziert werden kann. Sowohl Universitätsangehörigen wie auch externen Interessierten wird somit ein differenzierter und vollständiger Überblick zur Geschlechtersituation an der WWU vermittelt.

Zum anderen werden sie gezielt im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens eingesetzt, zu diesem Zweck entsprechend ausgewertet und zum download bereitgestellt

(u.a. das Genderkonzept der WWU, Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten, Frauenförderpläne der Fachbereiche, Statistikjahrbuch der WWU). Des Weiteren werden sie als Grundlage für die Entwicklung strategischer Konzepte, Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt (z.B. das Mentoring-Programm im MINT-Bereich). Außerdem werden die erhobenen Daten zunehmend auch von den Fachbereichen oder anderen zentralen Einheiten der WWU für Vorträge oder Fortbildungen angefragt und genutzt.

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

› Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Transparente Darstellung der genderbezogenen Daten an der WWU	Aufbau eines in die Website des Gleichstellungsbüros integrierten Datenpools	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Online-Redaktion der WWU	–	Implementiert und umgesetzt seit Anfang 2011
	Herausgabe eines regelmäßigen Datenberichts zur Gleichstellungssituation im Statistischen Jahrbuch der WWU	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Abteilung für EDV-Organisation, Datenverarbeitung, Datenbank / Abteilung für Planung, Entwicklung und Controlling	–	Implementiert und umgesetzt im statistischen Jahrbuch 2011; implementiert seit Herbst 2012; Erweiterung der gleichstellungsrelevanten Statistiken im statistischen Jahrbuch um weitere Statistiken
Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung sowie des Berichtswesens	Beschluss über Messverfahren und Entwicklung einheitlicher, universitätsweiter Kriterien für die Erhebung genderbezogener Daten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Abteilung für EDV-Organisation, Datenverarbeitung, Datenbank / Abteilung für Planung, Entwicklung und Controlling	–	Implementiert, Umsetzung in SAP 2014
	Aufteilung interner Zuständigkeiten für die Erhebung genderbezogener Statistiken	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Abteilung für EDV-Organisation, Datenverarbeitung, Datenbank / Abteilung für Planung, Entwicklung und Controlling / Personaldezernat	–	Implementiert seit Herbst 2012
Ausbau Gender-Controlling	Regelmäßiges Monitoring eines GenderPayGaps	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Personaldezernat	–	Implementiert seit Sommer 2012

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Ein Schwerpunktziel der Gleichstellungspolitik der WWU ist die Vereinbarkeit von Studium, akademischer Karriere und Familie. Dabei wird diese Problematik keinesfalls als explizit weibliche Aufgabe gesehen. Entsprechende Maßnahmen richten sich an beide Geschlechter. Unter die Vereinbarkeitsthematik subsumieren sich sowohl Aspekte der Kindererziehung und -betreuung, zunehmend aber auch der Pflege Angehöriger.

Dem *ServicebüroFamilie* kann eine herausragende Bedeutung beigemessen werden, die insbesondere für die Herstellung gleicher Wettbewerbsfähigkeit zwischen den Geschlechtern unersetzlich geworden ist. Das Büro hat sich mittlerweile als zentrale Anlaufstelle für alle Belange wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Beschäftigter

rund um das Thema Familie etabliert, was sich u.a. an einem deutlichen Zuwachs an Beratungsbedarf zeigt. Erfreulich ist zudem die verstärkte Kooperation mit dem FamilienServiceBüro des UKM.

Das *ServicebüroFamilie* hat im Rahmen des Auditierungs- und Re-Auditierungsprozesses zur „*familiengerechten hochschule*“ dazu beigetragen, dass die WWU wichtige Weichen zur Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienaufgaben stellen konnte. Beide Prozesse wurden als Chance genutzt, um die Vereinbarkeitsthematik in verschiedenen Handlungsfeldern mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen zu diskutieren und gemeinsam neue Maßnahmen zu entwickeln.

In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro, dem Servicebüro Familie und SAFIR ist für 2013 eine Fortbildung für die Einwerbung von gender- resp. familienbezogenen Mitteln im Rahmen der Antragsforschung vorgesehen. Zudem ist die Vernetzung des Servicebüros mit verschiedenen Kooperationspartnern (etwa dem Studentenwerk Münster oder der Stadt Münster) ein wesentlicher, nachhaltiger Arbeitsschwerpunkt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die WWU hat frühzeitig erkannt, dass individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und des Arbeitsortes (im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben) die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben entscheidend beeinflussen. Entsprechende Maßnahmen wurden deshalb bereits vor Beginn des Auditierungsprozesses zur familiengerechten Hochschule entwickelt und implementiert. Die WWU sieht sich daher im Bereich der flexiblen Arbeitszeitmodelle und familiengerechten Arbeitsorganisation bereits sehr gut aufgestellt.

Als besonders gewinnbringend haben sich die Instrumente der flexiblen Arbeitszeit und der Telearbeit herausgestellt. In den Überlegungen werden auch die besonderen Rahmenbedingungen der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten ohne flexible Arbeitszeit und der wissenschaftlich Beschäftigten berücksichtigt. Von Seiten der WWU sind sowohl das Personaldezernat als auch das Dezernat für Personal- und Organisationsentwicklung sehr bemüht, individuellen Bedarfen gerecht zu werden und zielorientierte Lösungen zu finden. Die Beschäftigten werden auf dem Online-Portal *familienleben* umfassend über alle Angebote informiert.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Aktuell stellt die WWU 53 der insgesamt 63 *Betreuungsplätze* für Studierende und 10 *Betreuungsplätze* für Beschäftigte zur Verfügung. Diese werden in der Kindertagesstätte „Chamäleon“ des Studentenwerks Münster von 7 bis 17 Uhr angeboten. Außerdem stehen 9 Plätze in der Kindertagesstätte „Zauberschloss“ und ein Platz in einer weiteren Einrichtung zur Verfügung. Dieses Betreuungsangebot spricht ausschließlich die Altersgruppe der 0–3-jährigen an. Die Abdeckung des Bedarfs ist nach eingehender Prüfung damit als sehr gut einzuschätzen. In den nächsten Jahren wird der Bedarf voraussichtlich auf diesem Level bleiben, womit die WWU in Hinblick auf ihre Betreuungsangebote sehr gut aufgestellt ist.

Etabliert ist auch die regelmäßige Bereitstellung von *Ferienbetreuungsplätzen* für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle einer Kollision von Schulferien

und Vorlesungszeiten. Hierdurch können je nach Programmangebot bis zu 30 Grundschulkindern (davon ca. 10 Plätze für 10- bis 13-Jährige) versorgt werden. Eine Kinderbetreuung für Konferenzen an der WWU kann ebenfalls organisiert werden, für die bei Bedarf auf einen internen Babysitterpool zurückgegriffen werden kann.

Die seit 2010 implementierte *Kurzzeit- und Notfallbetreuung* konnte in den vergangenen zwei Jahren ebenfalls weiter aufrechterhalten bzw. ausgeweitet werden. Hier können Beschäftigte der WWU ihre Kinder bei Bedarf während der Vorlesungszeit kurzfristig stundenweise betreuen lassen. Das *ServicebüroFamilie* koordiniert dafür die Betreuung und hat außerdem einen Pool für „*Standby-Babysitter*“ eingerichtet.

Um den Bedarf an Kinderbetreuung an der WWU zu decken, wurde im Januar 2010 eine betriebliche Großtagespflgestelle mit neun Plätzen für Kinder von Beschäftigten in universitätseigenen Räumlichkeiten eingerichtet. Außerdem wurde ein zusätzliches Belegrecht für einen Kita-Platz für das Kind einer Wissenschaftlerin erworben.

Die WWU, 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 WWU und dem UKM haben, ist dieser Fachbereich besonders gut im Kinderbetreuungsbereich versorgt. Berücksichtigt werden muss aber auch der erhöhte Bedarf, der etwa durch Schichtdienste entsteht.

2011 hat ein Verbund aus dem Verein zur Förderung des Studiums im Alter, dem Gleichstellungsbüro, dem *ServicebüroFamilie* und dem AStA ein neues Projekt initiiert – das *Wunschgroßelternprojekt* „*Zeit für dich, Zeit für mich*“. Dieses Projekt möchte der Situation begegnen, dass Studierende und Universitätsangehörige mit Kind, die nicht aus Münster kommen, selten familiäre Strukturen vor Ort haben. Auf der anderen Seite gibt es viele Seniorinnen und Senioren, deren Familien nicht mehr in der Nähe wohnen. Das Projekt schafft so einen Rahmen, in dem sich beide Gruppen begegnen und kennenlernen können.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Als Instrument hat sich in den vergangenen zwei Jahren der *Dual Career-Service* der WWU weiter etabliert. Er unterstützt die Ehe- und Lebenspartner neuberufener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrer Integration in den regionalen Arbeitsmarkt. Dass der Bedarf an der WWU für solch ein Beratungsangebot mit steigender Tendenz vorhan-

den ist, zeigen die bisherigen 120 Beratungsfälle (seit 2009), die verzeichnet wurden. Neben verschiedenen Vernetzungstreffen haben besonders die Mailingaktion und die zielgerichteten Firmenbesuche dazu beigetragen, dass sich der Dual Career Service nicht nur universitätsintern, sondern auch in Bezug auf die regionale Wirtschaft weiter etabliert hat.

Die WWU hat erkannt, dass auch dem Thema *Pflege von Angehörigen* im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben eine wachsende Bedeutung zukommt. Das *ServicebüroFamilie* begegnet dem Bedarf nach Information und Hilfe in diesem Feld in den vergangenen zwei Jahren mit der Entwicklung und Konzeption passgenauer Unterstützungsangebote. Während auf der einen

Seite eine Beratung Betroffener durch das Büro bereits geleistet wird, haben vor allem die regelmäßigen Informationsveranstaltungen dazu beigetragen, die Angehörigen der Universität für das Thema Pflege zu sensibilisieren. Außerdem hat ein Verbund von Gleichstellungsbüro, *ServicebüroFamilie* und dem Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik (FFP) die Formulierung eines Antrages für die Bundesinitiative Gleichstellen dazu genutzt, das Thema Pflege aufzugreifen und damit einen internen Diskussionsprozess anzuregen. Auch wenn der Antrag letztlich nicht eingereicht wurde, hat sich ein Gesprächskreis aus drei zentralen Einrichtungen der WWU etabliert, der das Thema Pflege auch unter Gleichstellungsaspekten zukünftig fokussiert.

> Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Nachhaltige Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere, Studium und Familie und Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	Einrichtung eines Dual Career-Service, Erstellung eines DC-Konzepts	Personaldezernat / Dezernat für Personal- und Organisationsentwicklung	Zentrale Mittel	Implementiert und umgesetzt seit 2009; Implementiert seit 2010
	Prüfung einer Angebotserweiterung an Kita-Plätzen für Beschäftigte	Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung (<i>ServicebüroFamilie</i>)	–	Betriebliche Großtagespflgestelle seit 2010 implementiert, Prüfung einer Angebots-erweiterung wurde durchgeführt
	Erweiterung flexibler Modelle der Kinderbetreuung: Einrichtung einer Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten	<i>ServicebüroFamilie</i>	<i>ServicebüroFamilie</i>	Implementiert seit 2010
	Beratungsangebot für pflegende Angehörige, Planung und Durchführung verschiedener Projekte zur „Enttabuisierung“ des Themas	<i>ServicebüroFamilie</i>	<i>ServicebüroFamilie</i>	Implementiert seit 2010; aktuell werden ca. 3–4 Informations- und Vernetzungs-veranstaltungen pro Jahr durchgeführt

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Allen Berufungsverfahren an der WWU liegt eine Berufsordnung zu Grunde, die die Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,

die paritätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen, die Kriterien gebundene Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und die Einladung qualifizierter Bewerberinnen vorschreibt. Die formale

Einhaltung dieser Regelungen wird auf jeder Stufe des Verfahrens durch die beteiligten Instanzen geprüft (Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Berufungsbeauftragte).

2012 wurde diese Ordnung um eine geschlechtergerechte Erläuterung für die Durchführung von Berufungsverfahren ergänzt. Fokussiert werden hier geschlechtergerechte Aspekte, um Verfahrensfehlern vorzubeugen und möglicher Befangenheit von Mitgliedern in Berufungskommissionen entgegenzuwirken.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Das Rektorat der WWU hat in der Vergangenheit Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses festgestellt und daher zum Oktober 2010 ein neues Prorektorat für Internationalisierung und wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet, um damit auch die Chancengleichheit an der WWU weiter zu stärken.

Um persönliche Abhängigkeitsverhältnisse aufzudecken und sich ihnen damit proaktiv entgegenstellen zu können, werden die Doktorandinnen und Doktoranden, welche an der WWU promoviert haben, nach ihrem Abschluss systematisch befragt. Diese Evaluation der Promotionsverhältnisse wird in den verschiedenen Leitungsgremien diskutiert und kontinuierlich dafür genutzt, Abhängigkeitsstrukturen sichtbar zu machen und die Betreuungsverhältnisse nachhaltig zu verbessern. Eine weitere Maßnahme in diesem Bereich ist die Erstellung eines Leitfadens zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nach intensiven internen Diskussionen wurde entschieden, dass ein Leitfaden zu wenig Verbindlichkeitscharakter besitzt und die Etablierung von individuellen Promotionsvereinbarungen sinnvoller erscheint. Durch diese können spezifische Bedürfnisse der Fachdisziplinen besser berücksichtigt werden. Für dieses Vorgehen wurde eine Empfehlung an die Kommission für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgesprochen, die einen entsprechenden Entwurf erarbeitet. In diesen Prozess ist auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingebunden.

› Ziele und Maßnahmen zur Erzeugung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Implementierung von Verfahren zur vorurteilsfreien Beurteilung in Berufungsverfahren	Arbeitshilfe zur Berufsordnung, die Verfahrensfehlern vorbeugen soll	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Personaldezernat	–	Implementiert seit 2012
Förderung der Chancengleichheit bei der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Einrichtung eines Prorektorats für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs	Rektorat	Zentrale Mittel	Implementiert seit 2010
	Entwicklung eines Leitfadens zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Prorektorin für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs / Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Rektoratskommission für wissenschaftlichen Nachwuchs	–	Entwurf erarbeitet, aber Entscheidung für ein alternatives Verfahren (individuelle Promotionsvereinbarungen) getroffen
Aufdecken persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse in der Promotionsphase	Befragung der an der WWU promovierten Doktorandinnen und Doktoranden	Forschungsbeirat	Zentrale Mittel	Jährliche Durchführung seit 2009

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Sicherung der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung an der WWU basiert auf mehreren Säulen: Auf der Grundlage regelmäßiger Auswertungen der Gleichstellungsdaten an der WWU – differenziert nach Statusgruppen und Organisationseinheiten – werden Maßnahmen entwickelt, die darauf abzielen, dass der Anteil von Frauen bzw. Männern in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht wird. Die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der WWU werden gezielt für die Bedarfe in den verschiedenen Statusgruppen und Fachbereichen entwickelt. Insbesondere die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen wird gezielt gefördert – etwa durch die Finanzierung von Vortrags- und Forschungsreisen über das universitätseigene Frauenförderprogramm. Im Jahr 2011 wurden hier 53 Reisekostenanträge im Umfang von rund 20.000 Euro bewilligt. Mit dem Instrument der *Einzelförderung* durch das universitätseigene Frauenförderprogramm konnte die (internationale) Sichtbarkeit und die Profilierung von Wissenschaftlerinnen in der scientific community bereits an vielen Stellen verbessert werden.

Analog zum Kaskadenprinzip wurden besonders Maßnahmen in den MINT-Fächern initiiert. Mit der Zielsetzung der Anhebung des Anteils der Studentinnen und somit langfristig einer Steigerung des weiblichen Anteils auf allen weiteren Qualifikationsstufen, hat die WWU verschiedene Maßnahmen umgesetzt und weiter ausgebaut.

Ein Projekt ist „Münsters Experimentierlabor Physik“ (MExLab). Das Experimentierlabor richtet sich an Schülerinnen und Schüler und vermittelt ausgehend von den Alltagserfahrungen der Jugendlichen aktuelle Forschung. Damit knüpft es an den Lehrplan der Schulen an. Alle entwickelten Workshops berücksichtigen eine gendergerechte Ansprache und Inhalte. Im Rahmen des MExLabs werden auch monoedukative Kurse für Mädchen angeboten, um individuell auf ihre Wünsche und Bedürfnisse eingehen zu können. Im Jahr 2010 konnte das MExLab sein Angebot mit „tasteMINT“ um eine wertvolle Komponente erweitern. MExLab hat seit 2012 den Status einer zentralen Betriebseinheit der WWU.

Ein weiteres Angebot für Schülerinnen ist die 2011 erstmals durchgeführte MINT-Akademie. Diese soll künftig

im Zweijahresrhythmus mit der fest etablierten Herbstakademie des Fachbereichs Physik stattfinden und bietet die Chance, frühzeitig für sich prüfen zu können, ob eine Berufswahl auch in Richtung naturwissenschaftlicher Fächer getroffen werden möchte.

Eine weitere Initiative mit ähnlicher Zielrichtung war das BMBF-Projekt „*Light up your Life*“. In Kooperation mit der FH Münster hat der Fachbereich Physik ein über zwei Jahre dauerndes begleitendes Programm für Mädchen in der Mittelstufe durchgeführt, das aus dem Projekt MExLab heraus entstanden ist. Anhand des Querschnittsthemas „Licht“ wurde den Teilnehmerinnen die Bandbreite des Faches gezeigt, mit dem Ziel, sie in ihrem Interesse an MINT-Berufen zu stärken. Das Projekt wurde 2012 erfolgreich abgeschlossen und kann als eines der Leuchtturmprojekte im Verbundbereich Gleichstellung und MINT angesehen werden.

Im Fachbereich Informatik existieren verschiedene Maßnahmen, um Schülerinnen frühzeitig für dieses Fach zu begeistern und den Frauenanteil im Fach zu erhöhen. So richtet sich etwa das Projekt „*Informatik für Frauen*“ an Schülerinnen allgemeinbildender Schulen (Sek. I und Sek. II). Diese werden durch Informatikclubs auf der Internetplattform Facebook begleitet.

In den Jahren 2011 und 2012 nahm die WWU abermals erfolgreich am bundesweiten Girls' Day teil. Die Aktionstage, an denen sich die Fachbereiche traditionell mit verschiedenen Angeboten beteiligen, werden von der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und der Personal- und Organisationsentwicklung koordiniert und organisiert. Erfreulicherweise haben sich in den vergangenen zwei Jahren weitere Fachbereiche mit eigenen kreativen Projekten beteiligt und für das kommende Jahr ihre aktive Teilnahme angekündigt. Im Fachbereich Sportwissenschaft wurde 2011 und 2012 zudem ein Projekt im Rahmen des Boys' Day umgesetzt. Damit trägt die WWU ihrem Ziel Rechnung, auch diejenigen Fachbereiche in den Blick zu nehmen, in denen eine Unterrepräsentanz von Jungen sichtbar wird.

Auf der Basis der Erfahrungen in bisherigen Projekten zur Gewinnung von Frauen wurde bereits 2010 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 so 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.

Mit dem auf Spenden basierten Projekt *Madame Courage* ist die WWU Teil eines weiteren Verbundprojekts (Trägerinstitutionen: Sozialdienst Katholischer Frauen e.V. Münster, sic – Sozialbüro im cuba und der Verband alleinerziehender Mütter und Väter), das zur Implementierung der personellen Gleichstellungsstandards beiträgt. Alleinerziehende Mütter und Väter, die der Gruppe der Studierenden angehören, können für maximal zwei Semester eine finanzielle Förderung in Anspruch nehmen. Hiermit soll gewährleistet werden, dass insbesondere schwierige Phasen, wie die des Studienabschlusses, finanziell abgesichert sind.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Personelle und finanzielle Ressourcen werden für Gleichstellung an der WWU zum einen in zentralen Organisationseinheiten verausgabt, zum anderen steht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Budget zur Verfügung, aus dem alle Fachbereiche und Zielgruppen im Wettbewerbsverfahren Mittel für Gleichstellungszwecke beantragen können.

Durch dieses *universitätseigene Frauenförderprogramm*, aus dem seit dem Jahr 2000 jährlich ca. 190.000 Euro für gleichstellungsrelevante Projekte zur Verfügung gestellt werden, ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche hochschulinterne Mittelvergabe der Universität Münster sichergestellt und steht damit unabhängig von unkalkulierbaren Wettbewerbsmitteln kontinuierlich zur Verfügung. Das Programm hat die Chancengleichheit für Frauen bereits in vielen Bereichen verbessert. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurden gezielt durch Maßnahmen wie Weiterbildung, Coaching und Mentoring in ihrem Studium, ihrer Arbeit an der Universität sowie ihrer individuellen wissenschaftlichen Karriere unterstützt.

Darüber hinaus werden im Personaldezernat Mittel aus dem Gender-Strukturfonds NRW verwaltet, die speziell für die Berufung von Frauen zur Verfügung stehen und deren Verausgabung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eng abgesprochen und abgestimmt wird. In den Jahren 2010 und 2011 betragen die Mittel ca. 300.000 Euro, im Jahr 2012 stehen nur noch 180.000 Euro zur Verfügung. In der Vergangenheit hat diese Praxis häufig den Ausschlag für die Berufung von Frauen gegeben. Berücksichtigung finden hier die Ergebnisse der GenderPayGap-Analysen.

Die WWU beteiligt sich aktiv und erfolgreich an Ausschreibungen zu Frauenförderprogrammen. Zu nennen sind hier beispielsweise das Professorinnen-Programm des BMBF oder das NRW-Rahmenprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ des MIWF.

› Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellungsorientierung in Personalentwicklung

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den MINT-Fächern	Einführung eines Mentoring-Programms für weibliche Studierende in den MINT-Fächern	Prorektorat Lehre / Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung / Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Studiendekane	Frauenförderprogramm / zentrale Mittel / Fachbereiche	Beginn WS 2012/2013
	MINT-Herbstakademie für Oberstufenschülerinnen	Fachbereiche 4, 10, 11 / Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Universitätseigenes Frauenförderprogramm / beteiligte Fachbereiche	Beschlossen 2010, Umsetzung im Herbst 2011
	Projekt: Informatik für Frauen (IFF), Erweiterung durch sog. „Informatikclubs“	Fachbereich 10	Frauenförderpreis der WWU 2007	Implementiert seit 2007, Implementiert seit 2011

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Als entscheidendes und äußerst erfolgreiches Programm zur Sicherung fairen Wettbewerbs an der WWU wurde im Jahr 2008 das *Mentoring-Programm Erstklassig!* initiiert, das sich explizit an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet und an der „Nadelöhr-Stelle“ des Übergangs von der Promotion zur Juniorprofessur oder Habilitation angesiedelt ist. Inhaltlich umfasst das Programm mit einer Laufzeit von 18 Monaten verschiedene Workshops (z.B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Drittmittelinwerbung, Berufungstraining), regelmäßige Mentoring-Kontakte auf der Basis einer Zielvereinbarung mit einer Mentorin außerhalb der WWU, Austausch auf der Peer-Ebene sowie das sogenannte „Mentoring at home“ mit Professorinnen der WWU. Aufgrund der erkennbaren Wirksamkeit wurde das Programm fortgesetzt und befindet sich derzeit in der dritten Kohorte.

Das Instrument des *Professorinnen-Coachings* fokussiert auf die Professionalisierung von Hochschullehrerinnen bei der Übernahme von Führungsaufgaben und bietet wertvolle Unterstützung bei Rollenwechseln (Erstberufung, zusätzliche akademische Aufgaben etc.). Das Coaching-Angebot dient als Qualifizierungsangebot speziell der Gruppe der Professorinnen. Sie werden durch geeignete Angebote im Bereich der Personalentwicklung in der Wissenschaft unterstützt und dabei auch für Gender Equality sensibilisiert.

Große Bedeutung misst die WWU der Teilnahme von Spitzenforscherinnen an externen Wissenschaftswettbewerben bei – auf diesem Weg können sie ihr Profil in der scientific community schärfen. In diesem Zusammenhang werden von der Hochschulleitung in Kooperation mit dem Dezernat für Forschungsangelegenheiten regelmäßig hervorragende Forscherinnen für *Wissenschaftspreise* (wie z.B. den Leibniz-Preis) benannt.

Universitätsintern würdigt die WWU innovative Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu verleiht sie alle zwei Jahre den mit 20.000 Euro dotierten universitätseigenen *Frauenförderpreis*. Der zuletzt verliehene Preis im Jahr 2011 ging zur Hälfte an das Projekt „Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin“, welches unter anderem der Erstellung eines geschlechtsspezifischen Lehrplans in der Medizinischen Fakultät dient. Die zweiten 10.000 Euro des Preisgeldes

erhält die Agenda-Regionalgruppe der Katholisch-Theologischen Fakultät zur Unterstützung des Projekts „Verstetigung des Jahresprogramms der Agenda-Regionalgruppe der WWU“. Hier wollen 15 ehrenamtliche Mitglieder den strukturellen Benachteiligungen von Frauen in akademischen und kirchlich-theologischen Arbeitsfeldern entgegenwirken, indem sie ein größeres Angebot an Vernetzungen und Fortbildungen schaffen.

In der Vergangenheit wurden die weiblichen Studierenden der WWU, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Masterstudiums befinden, als Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen kaum in den Fokus genommen. Dabei werden gerade in diesem Zeitraum die Weichen für die berufliche Laufbahn gestellt und – bewusst oder unbewusst – Entscheidungen für oder gegen eine Promotion und damit für oder gegen eine Karriere in der Wissenschaft getroffen. Aus diesem Grund fand im Wintersemester 2011/2012 zum ersten Mal die Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ statt, die einen enormen Rücklauf erreichte und durch das Gleichstellungsbüro organisiert und durchgeführt wurde. Durch die anschließende Evaluation konnte genau erfasst werden, welche Informationen zu Strategien und Perspektiven diese Zielgruppe für ihren wissenschaftlichen Werdegang benötigt. Diese werden in den folgenden Veranstaltungen berücksichtigt.

Darüber hinaus plant das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit SAFIR (Servicestelle Antragsberatung zu Forschungsförderungsprogrammen aus nationalen und internationalen Ressourcen) derzeit für das Sommersemester 2013 ein Seminar zum Thema Drittmittelakquise. Da sich die Behandlung dieses Themas im Rahmen des Mentoring-Programms bereits als sehr hilfreich erwiesen hat, wurde entschieden, auch für aktuelle Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, die nicht im Mentoring-Programm gefördert werden, einen derartigen Workshop anzubieten.

Die WWU möchte künftig auch die Gruppe derjenigen Frauen stärker in den Blick nehmen, die an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement arbeiten (z.B. in Dekanaten oder in der Geschäftsführung von Instituten) und hier auch gleichstellungsrelevante Entscheidungen treffen. Die im Zwischenbericht angekündigte Konzeption für das Mentoring-Programm

„Frauen managen Hochschule“ ist abgeschlossen. Das Programm soll Frauen im Hochschul- und Fakultätsmanagement im Rahmen von Workshops, Mentoring und Praktika darin unterstützen, ihre persönlichen

und fachlichen Kompetenzen zu erweitern, sich neue Karriereperspektiven zu erschließen und positiv auf die Strukturentwicklung in den Fachbereichen einzuwirken. Die Implementierung steht unmittelbar bevor.

› Ziele und Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG / NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Abschluss der 1. Kohorte von <i>Erstklassig!</i> und Fortsetzung des Mentoring-Programms	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Dezernat Personal- und Organisationsentwicklung	Universitäts-eigenes Frauenförderprogramm	Implementiert, seit Oktober 2012: dritte Auflage des Programms
	Workshops zur Drittmittelakquise für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / SAFIR	Universitäts-eigenes Frauenförderprogramm	In Planung, Umsetzung ab SS 2013
Rekrutierung künftiger Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schnittstelle Master / Promotion	Jährliche Veranstaltung „Perspektiven in der Wissenschaft“ für Doktorandinnen und Masterstudentinnen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Universitäts-eigenes Frauenförderprogramm	Umgesetzt seit WS 2011/2012, nächste Veranstaltung geplant für WS 2012/2013
Qualifizierung von Frauen an der Schnittstelle Wissenschaft / Hochschulmanagement	Mentoring-Programm „Frauen managen Hochschule“	Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung / Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Mittel / Universitäts-eigenes Frauenförderprogramm	Beginn 2013

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um Führungskräfte der WWU für Rollenstereotype zu sensibilisieren (z.B. im Rahmen von Bewerbungsgesprächen), nutzt das Rektorat bereits institutionalisierte Termine wie das *Dekane-Coaching*, *Begrüßung der Neuberufenen* als Forum für den Fokus Gender oder das jährliche Professorinnen-Treffen, um Hochschullehrerinnen speziell für ihre Funktion als *role model* für weibliche Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu sensibilisieren. Diese bereits

bestehenden Maßnahmen sollen zur Entwicklung von Führungskräften künftig konzeptionell zusammengeführt werden und auch weitere Zielgruppen ansprechen, etwa Forschende in Leitungspositionen sowie Institutsleiterinnen und -leiter, etc. Bei der Rekrutierung von Führungskräften setzt die WWU zudem zunehmend auf Assessmentcenter, in deren Planung und Durchführung die Genderperspektive durchgängig Berücksichtigung findet.

Fazit zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards an der WWU

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wird von den Mitgliedern des Rektorats in der Hochschulentwicklung als zentraler Bestandteil verstanden. Um frühzeitig dafür zu sensibilisieren, ist die Genderperspektive im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Die konkrete Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern findet im Sinne der klassischen Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit auf personeller Ebene dabei entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen Berücksichtigung. Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei auf zwei Schwerpunkte: Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie soll erleichtert werden und Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so gefördert werden, dass sie ihre Potentiale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegeln. Für die gezielte Förderung von Maßnahmen in den Fachbereichen hält die WWU deshalb ca. 168.000 Euro aus zentralen Mitteln bereit, die von den Gleichstellungsbeauftragten verwaltet werden.

Die Gleichstellungsarbeit an der WWU stand in den letzten zwei Jahren ganz im Zeichen der Implementierung und Umsetzung der gesetzten Ziele und Maßnahmen. Hier konnte eine Vielzahl von Erfolgen verzeichnet und viele Zielsetzungen erreicht werden. Gleichwohl soll das Gesamtergebnis noch verbessert werden. Daher gilt es, bestehende Maßnahmen zu evaluieren, um die Stärken der Universität weiter herauszuarbeiten, und erfolgreiche Maßnahmen zu verstetigen. Folgende Handlungsfelder hat die WWU identifiziert:

> Das universitätseigene Frauenförderprogramm wird fortgeschrieben und kontinuierlich dafür eingesetzt, die gesetzten Ziele der Universität in allen Strukturen und Prozessen zu erreichen. Dies zeigt sich insbesondere in der sehr guten Vernetzung der verschiedenen Dezernate und zentralen Service-Einrichtungen mit dem Gleichstellungsbüro. Besondere Beachtung erfährt zukünftig die Vernetzung und stetige Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen.

> Im Bereich der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie wurde durch die Implementierung des Dual Career Service und des *ServicebüroFamilie* eine stetige und nachhaltige Unterstützung der Mitglieder der Universität erreicht. Dies zeigt sich u.a. in der Re-Auditierung familien-gerechte Hochschule. Ebenso zeigen sich Synergieeffekte durch gemeinsame Maßnahmen.

> Um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen hat die Universität eine Reihe von passgenauen Qualifizierungsangeboten entwickelt und implementiert, die von den Rezipienten und Rezipientinnen sehr gut angenommen werden und breite Anerkennung finden. Ein besonderes Handlungsfeld sind jedoch die MINT-Fächer, dem die WWU mit passgenauen Maßnahmen auch zukünftig begegnen wird. Die WWU fokussiert zusätzlich auf die Karriereübergänge vom Master zur Promotion und von der Promotion zur Postdoc-Phase, indem sie die sich noch in der Pilotphase befindlichen Maßnahmen fortwährend evaluiert, verstetigt und zukünftig weiterhin passgenaue Angebote entwickelt.

Ergänzungen zum Datenanhang

Die folgenden Daten basieren auf universitätseigenen Statistiken. Ausgenommen ist davon die Anzahl der Promotionen, die der amtlichen Statistik (IT.NRW) entstammen. Mit der Erstellung des Zwischenberichtes wurden verschiedene Problemlagen in Hinblick auf die genderbezogenen statistischen Daten offenkundig, die auch in der Beurteilung der DFG angemerkt wurden. Hier wurde etwa auf die damalige unvollständig ausgereifte Datenerfassung verwiesen.

Die Behebung dieser Situation wurde in den vergangenen zwei Jahren erneut aufgegriffen. Als Ergebnis kann erfreulicherweise festgehalten werden, dass nicht nur die Problematik der Datenerfassung vollständig behoben werden konnte. Insgesamt wurde für das Gleichstellungsbüro das komplette System der Datenerhebung und -weiterverarbeitung modifiziert. Hierzu wurden Gespräche zwischen den Rektoratsmitgliedern, den Verantwortlichen verschiedener Dezernate (Dezernat 2: EDV, Datenverarbeitung, Datenbank; Dezernat 3: Personalangelegenheiten; Dezernat 5: Finanzen und Controlling) sowie dem Gleichstellungsbüro geführt und folgende Vereinbarungen getroffen, die bereits schriftlich fixiert wurden:

- Zentralisierung der Datenerhebung: Die für die Fachbereiche relevanten Statistiken werden ab sofort zentral von der Verwaltung erhoben und den Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Eine weitere Datenerhebung durch die Fachbereiche entfällt. Damit wird eine der Fehlerquellen der Vergangenheit ausgeschlossen und der Kritik durch die DFG Rechnung getragen.
- Kriterien der Datenerhebung: Als verbindlicher, zugrunde gelegter Stichtag wird der 31.12. jedes Jahres festgelegt. Außerdem wird ausschließlich in Personenzahlen und nicht in Vollzeitäquivalenten gerechnet.
- Zuständigkeiten in der Verwaltung: Es wurde sich darauf geeinigt, dass ein Dezernat für die Datenerhebung der Beschäftigten sowie ein Dezernat für die Erhebung der Studierendenzahlen (inklusive Promotionen und Habilitationen) zuständig ist.
- SAP-Arbeitsgruppe: Da die WWU ab dem Jahr 2014 auf die Unternehmenssoftware SAP umstellt, wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit sofortiger Wirkung an der entsprechenden Arbeitsgruppe zu diesem Umstellungsprozess teilnehmen. Dadurch ist gewährleistet, dass die Berücksichtigung gleichstellungsbezogener Daten strukturell von Beginn an beachtet wird.

Anmerkungen zur folgenden Datenbasis:

Für den vorliegenden Bericht werden ausschließlich die Daten aus dem Jahr 2011 verwendet. Um die Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten zu können, setzen wir damit den Zweijahres-Rhythmus der bisher erhobenen Daten weiter fort (2007 – 2009 – 2011). Hinweisen möchten wir jedoch darauf, dass die Zahlen aus dem

Jahr 2012 bereits vorliegen und bei Bedarf nachgereicht werden können. Mit der Darstellung der Daten aus dem Jahr 2011 tragen wir dem Umstand Rechnung, dass eine Veränderung der durch die DFG vorgelegten Statistiktabelle nicht gewünscht ist. Aus diesem Grund wurden auch im Zwischenbericht die in der Beurteilung der DFG angesprochenen Steigerungsquoten nicht mit aufgenommen, können jedoch ebenfalls bei Bedarf nachgereicht werden.

Basis der erhobenen Daten

GRUPPE	DATENBASIS	STICHTAG
Studierende	WS 2011/12 (intern in der WWU genutzte Abgrenzung der Studierenden, d.h. ordentliche Studierende, Beurlaubte, Deutschkurs-Besucher)	30.11.2011
Promotionen	Promotionsjahr 2011 (WS 2010/11 und SoSe 2011)	31.12.2011
wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen	Anzahl aller Verträge auf Zeit	31.12.2011
Juniorprofessuren	alle Verträge (befristet und auf Dauer)	31.12.2011
Professuren C3/W2	Anzahl aller Verträge auf Dauer	31.12.2011
Professuren C4/W3	Anzahl aller Verträge auf Dauer	31.12.2011
Habilitationen	Kalenderjahr 2011 (01.01.2011 – 31.12.2011)	-

In Hinblick auf die Leitungspositionen kann insbesondere zum Verhältnis der Dezernentinnen und Dezernenten festgestellt werden, dass sich das Verhältnis in den letzten zwei Jahren umgekehrt hat: Hatte die WWU im vergangenen Berichtszeitraum noch ein Verhältnis von 5:1 (m/w), so liegt es in 2012 bei 2:4 (m/w). Zudem ist das Rektorat der WWU mit einem Frauenanteil von 50 % nach wie vor paritätisch besetzt. Aufgrund der Entwicklung hin zu Dekanaten mit ausdifferenzierteren Funktionen der Prodekaninnen und -dekane (etwa: Prodekan für Lehre, studentische Angelegenheiten, Forschung oder wissenschaftlichen Nachwuchs) wird zukünftig auf Leitungsebene der Fachbereiche eine Zunahme des Frauenanteils erwartet. Bei den Dekanatswahlen Ende 2012 konnte bereits ein leichter Anstieg des Frauenanteils festgestellt werden [2011: 44:7 (m/w), 2012: 40:10 (m/w)], wobei in einem Fachbereich noch eine Nachwahl aussteht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Gesamtübersicht (Fachbereiche und zentrale Einrichtungen)

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	17.807	20.363	46,7	53,3	17.194	19.568	46,8	53,2	18.310	20.718	46,9	53,1	47	53
Anzahl der Promotionen im Jahr	410	301	57,7	42,3	391	303	56,3	43,7	373	323	53,6	46,4	54	46
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	1.317	802	62,2	37,8	1.660	1.203	58	42	1.937	1.564	55,3	44,7	53	47
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	45	12	78,9	21,1	32	12	72,7	27,3	29	6	82,9	17,1	70	30
Juniorprofessuren	7	0	100	0	12	5	70,6	29,4	23	10	69,7	30,3	65	35
Professuren C3/W2	157	47	77	23	156	53	74,6	25,4	145	46	75,9	24,1	68	32
Professuren C4/W3	252	27	90,3	9,7	259	39	86,9	13,1	266	48	84,7	15,3	82	18
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Rektorat / Dezernate / Dekanate)**	44	9	83	17	48	12	80	20	51	12	81	19	70	30

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

** Zur weiteren Differenzierung: Die Frauenquote im Rektorat konnte paritätisch bei 50% gehalten werden. Bei den Dezernaten war es zudem möglich, von einem vormaligen Verhältnis von 5:1 (m/w) nun ein Verhältnis von 2:4 (m/w) zu erreichen. In den Dekanaten enden 2012 die Amtszeiten der aktuell gewählten Dekane, weshalb hier derzeit keine genaueren Angaben möglich sind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 1 – Evangelisch-Theologische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	198	281	41,3	58,7	192	269	41,6	58,4	327	567	36,6	63,4	42	58
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50	50	3	1	75	25	3	2	60	40	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	14	5	73,7	26,3	22	4	84,6	15,4	20	8	71,4	28,6	70	30
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	1	66,7	33,3	2	2	50	50	0	0	-	-	50	50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	1	1	50	50	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	67	33
Professuren C4/W3	11	0	100	0	11	0	100	0	10	0	100	0	92	8
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	67	33

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Umstrukturierung von Dekanen zu Dekanaten in 2011, Rechtslage hat sich geändert, einige FB haben sich dafür entschieden, einige nicht.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 2 – Katholisch-Theologische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	468	387	54,7	45,3	472	380	55,4	44,6	633	737	46,2	53,8	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	5	70,6	29,4	6	2	75	25	6	1	85,7	14,3	65	35
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	27	20	57,4	42,6	27	22	55,1	44,9	23	27	46	54	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	2	1	66,7	33,3	2	0	100	0	67	33
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	6	1	85,7	14,3	5	2	71,4	28,6	4	2	66,7	33,3	71	29
Professuren C4/W3	12	2	85,7	14,3	11	3	78,6	21,4	9	3	75	25	79	21
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100	0	50	50

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 3 – Rechtswissenschaftliche Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	2.171	2.126	50,5	49,5	2.159	2.126	50,4	49,6	2.315	2.294	50,2	49,8	50	50	
Anzahl der Promotionen im Jahr	62	27	69,7	30,3	69	29	70,4	29,6	53	29	64,6	35,4	60	40	67 33
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	44	44	50	50	58	47	55,2	44,8	68	55	55,3	44,7	50	50	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	1	0	100	2	0	100	0	1	0	100	0	75	25	50 50
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	keine Angabe möglich		
Professuren C3/W2	7	0	100	0	6	0	100	0	5	0	100	0	86	14	neue Kategorie in 2011
Professuren C4/W3	22	1	95,7	4,3	24	1	96	4	22	3	88	12	84	16	neue Kategorie in 2011
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0	keine Angabe möglich

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 4 – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				Aktuelle Situation [Stand Abschlussbericht, 2011]				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	3.027	1.351	69,1	30,9	2.990	1.393	68,2	31,8	2.882	1.581	64,6	35,4	65	35	
Anzahl der Promotionen im Jahr	38	10	79,2	20,8	52	13	80	20	36	8	81,8	18,2	75	25	78 22
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	163	44	78,7	21,3	182	49	78,8	21,2	187	66	73,9	26,1	75	25	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	80	20	75 25
Juniorprofessuren	0	0	-	-	2	0	100	0	6	2	75	25	80	20	keine Angabe möglich
Professuren C3/W2	7	0	100	0	6	0	100	0	6	0	100	0	100	0	neue Kategorie in 2011
Professuren C4/W3	23	1	95,8	4,2	25	2	92,6	7,4	25	2	92,6	7,4	89	11	neue Kategorie in 2011
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	1	1	50	50	2	0	100	0	2	0	100	0	100	0	keine Angabe möglich

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 5 – Medizinische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	1.189	1.695	41,2	58,8	1.149	1.695	40,4	59,6	1.195	1.741	40,7	59,3	40	60	43	57
Anzahl der Promotionen im Jahr	150	131	53,4	46,6	106	121	46,7	53,3	113	140	44,7	55,3	45	55	52	48
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	410	280	59,4	40,6	605	573	51,4	48,6	676	721	48,4	51,6	45	55	58	42
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	25	6	80,6	19,4	19	6	76	24	18	4	81,8	18,2	70	30	78	22
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100	0	50	50	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	37	10	78,7	21,3	40	8	83,3	16,7	27	7	79,4	20,6	83	17	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	53	5	91,4	8,6	56	7	88,9	11,1	65	10	86,7	13,3	83	17	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	4	1	80	20	4	1	80	20	4	1	80	20	60	40	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 6 – Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	1.798	2.918	38,1	61,9	1.677	2.935	36,4	63,6	1.474	2.409	38	62	36	64	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	18	16	52,9	47,1	16	20	44,4	55,6	19	26	42,2	57,8	44	56	51	49
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	29	42	40,8	59,2	43	50	46,2	53,8	53	71	42,7	57,3	46	54	41	59
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	1	66,7	33,3	0	0	-	-	1	0	100	0	67	33	65	35
Juniorprofessuren	2	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	11	9	55	45	9	12	42,9	57,1	6	9	40	60	43	57	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	10	2	83,3	16,7	11	4	73,3	26,7	12	4	75	25	70	30	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	1	75	25	3	1	75	25	3	1	75	25	50	50	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 7 – Psychologie und Sportwissenschaft

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	677	1.056	39,1	60,9	660	1.080	37,9	62,1	674	1.068	38,7	61,3	40	60		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	8	33,3	66,7	4	7	36,4	63,6	5	5	50	50	50	50	35	65
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	35	32	52,2	47,8	24	37	39,3	60,7	44	59	42,7	57,3	50	50	52	48
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	4	1	80	20	0	1	0	100	0	1	0	100	70	30	76	24
Juniorprofessuren	0	0	-	-	1	0	100	0	1	0	100	0	70	30	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	8	3	72,7	27,3	7	2	77,8	22,2	5	4	55,6	44,4	70	30	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	8	0	100	0	9	0	100	0	9	0	100	0	70	30	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	0	100	0	2	0	100	0	3	0	100	0	100	0	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 8 – Geschichte / Philosophie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	1.533	1.596	49	51	1.518	1.535	49,7	50,3	1.770	1.754	50,2	49,8	50	50		
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	13	63,9	36,1	15	14	51,7	48,3	15	14	51,7	48,3	45	55	62	38
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	34	26	56,6	43,4	55	49	52,9	47,1	60	38	61,2	38,8	50	50	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	2	1	66,7	33,3	1	1	50	50	60	40	80	20
Juniorprofessuren	1	0	100	0	3	1	75	25	4	1	80	20	65	35	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	12	6	66,7	33,3	14	9	60,9	39,1	15	5	75	25	55	45	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	17	6	73,9	26,1	15	5	75	25	19	6	76	24	65	35	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	1	2	33,3	66,7	33	67	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 9 – Philologie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	1.678	4.527	27	73	1.419	3.765	27,4	72,6	1.435	3.708	27,9	72,1	30	70	
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	15	21,1	78,9	5	12	29,4	70,6	9	7	56,3	43,8	30	70	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	34	46	42,5	57,5	44	63	41,1	58,9	44	62	41,5	58,5	40	60	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	2	0	100	0	2	0	100	2	0	100	0	50	50	
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	1	0	100	0	3	0	100	30	70	
Professuren C3/W2	6	6	50	50	9	6	60	40	8	4	66,7	33,3	55	45	
Professuren C4/W3	21	6	77,8	22,2	22	11	66,7	33,3	16	11	59,3	40,7	55	45	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	75	25	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 10 – Mathematik und Informatik

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	1.366	1.104	55,3	44,7	1.353	1.067	55,9	44,1	1.422	1.014	58,4	41,6	50	50	
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	6	72,7	27,3	8	2	80	20	20	5	80	20	70	30	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	71	12	85,5	14,5	96	11	89,7	10,3	101	19	84,2	15,8	80	20	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	3	0	100	0	2	0	100	0	80	20	
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	4	1	80	20	80	20	
Professuren C3/W2	15	0	100	0	14	0	100	0	16	0	100	0	80	20	
Professuren C4/W3	16	1	94,1	5,9	17	2	89,5	10,5	15	2	88,2	11,8	80	20	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	80	20	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 11 – Physik

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	810	190	81	19	776	202	79,3	20,7	957	365	72,4	27,6	75	25	79	21
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	7	68,2	31,8	21	5	80,8	19,2	17	4	81	19	75	25	67	33
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	140	27	83,8	16,2	154	34	81,9	18,1	173	53	76,5	23,5	75	25	83	17
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	2	0	100	0	0	0	-	-	1	0	100	0	75	25	90	10
Juniorprofessuren	0	0	-	-	1	0	100	0	1	0	100	0	75	25	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	9	0	100	0	9	0	100	0	8	2	80	20	80	20	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	14	2	87,5	12,5	14	3	82,4	17,6	15	3	83,3	16,7	80	20	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0	75	25	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 12 – Chemie und Pharmazie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
Studierende	1.164	1.261	48	52	1.160	1.256	48	52	1.446	1.356	51,6	48,4	48	52	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	37	36	50,7	49,3	49	33	59,8	40,2	44	39	53	47	54	46	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	134	100	57,3	42,7	183	116	61,2	38,8	228	145	61,1	38,9	60	40	56	44
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	4	0	100	0	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50	90	10
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	1	0	100	0	100	0	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	16	1	94,1	5,9	14	2	87,5	12,5	11	2	84,6	15,4	90	10	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	18	1	94,7	5,3	19	0	100	0	21	1	95,5	4,5	90	10	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	60	40	keine Angabe möglich	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 13 – Biologie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	575	839	40,7	59,3	561	917	38	62	591	1.045	36,1	63,9	38	62	
Anzahl der Promotionen im Jahr	22	21	51,2	48,8	29	37	43,9	56,1	28	38	42,4	57,6	44	56	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	71	64	52,6	47,4	68	77	46,9	53,1	82	90	47,7	52,3	47	53	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	-	-	1	0	100	0	0	0	-	-	100	0	
Juniorprofessuren	2	0	100	0	1	1	50	50	1	1	50	50	50	50	
Professuren C3/W2	11	6	64,7	35,3	8	7	53,3	46,7	8	6	57,1	42,9	53	47	
Professuren C4/W3	11	0	100	0	10	0	100	0	11	1	91,7	8,3	100	0	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	1	75	25	4	0	100	0	4	0	100	0	100	0	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 14 – Geowissenschaften

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		%		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Studierende	999	662	60,1	39,9	963	632	60,4	39,6	972	651	59,9	40,1	50	50	
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	5	61,5	38,5	14	9	60,9	39,1	5	5	50	50	50	50	
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	67	28	70,5	29,5	64	34	65,3	34,7	65	39	62,5	37,5	60	40	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	1	0	100	0	0	1	0	100	0	0	-	-	50	50	
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	1	50	50	2	2	50	50	50	50	
Professuren C3/W2	10	1	90,9	9,1	10	1	90,9	9,1	10	1	90,9	9,1	82	18	
Professuren C4/W3	14	0	100	0	12	1	92,3	7,7	13	2	86,7	13,3	77	23	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	50	50	

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 15 – Musikhochschule

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (Stand erster Bericht, 2007)				ZWISCHENSTAND (Stand Zwischenbericht, 2009)				AKTUELLE SITUATION (Stand Abschlussbericht, 2011)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (nur falls abweichend)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	73	132	35,6	64,4	82	164	33,3	66,7	100	170	37	63	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	0	0	-	-	0	0	-	-	0	2	0	100	keine Angabe möglich	
Anzahl der Habilitationen im Jahr*	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	keine Angabe möglich	
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2**	9	4	69,2	30,8	9	3	75	25	10	3	76,9	23,1	60	40
Professuren C4/W3	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0			keine Angabe möglich	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	67	33

* Die Entwicklung der Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Anzahl an eingeführten W1-Professuren (Juniorprofessuren) zu interpretieren.

** Bei den Professuren wurde im FB 15 mit Vollzeitäquivalenten gearbeitet, d.h. im Jahr 2011 gab es n=12 männliche Professoren, davon 4 auf 50%-Stellen. Dies stellt eine Besonderheit auf der Stufe der Professuren da.



Impressum

Herausgeberin:
Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Schlossplatz 2
48149 Münster

Redaktion:
Prof'in Dr. Maike Tietjens, Gleichstellungsbeauftragte der WWU
unter Mitarbeit von Christina Rentzsch, M.A. und Janine Tratzki, M.A.

Gestaltung:
goldmarie design

Januar 2013

