

## › Gleichstellung an der WWU

Qualitativer Bericht zu den forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

Schwerpunktthema:  
**Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit**

Abgefasst im Januar 2019

Ansprechperson: PD Dr. Patricia Göbel  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

## **1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung**

*Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen im Hinblick auf das Schwerpunktthema; z.B. Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, Einordnung in die Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit etc.*

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) versteht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität. Im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist die Genderperspektive durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Dies bedeutet unter anderem, bei allen Maßnahmen und Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die klassische Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit richten sich zudem spezifische Maßnahmen an verschiedene Gruppen in der Universität und werden teils als Querschnittsthema eingebracht, teils für spezifische Zielgruppen fokussiert angeboten. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen liegt bei allen Mitgliedern der Universität; der Leitungsebene und den Führungskräften kommt jedoch eine besondere Verantwortung zu.

Charakteristisch für die Governance der WWU als Volluniversität mit ihrer großen Zahl an unterschiedlichen Fächern und Fächerkulturen ist ihre subsidiäre Struktur. Es gilt die Verantwortung dort zu verorten, wo sie bestmöglich im Sinne der Universität an- und wahrgenommen werden kann. Folglich liegen weite Teile der Planung-, Ressourcen- und Ergebnisverantwortung in der Hand der Fachbereiche, denen eine hohe Autonomie eingeräumt wird. Die Rückkopplung und Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Hochschule findet in regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgesprächen und Gremien, z.B. Dekanerunde, statt. Somit sind die einzelnen Fachbereiche – basierend auf den Grundprinzipien der Partizipation und Subsidiarität – systematisch in die Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung gleichstellungspolitischer Ziele eingebunden.

Diese Struktur kommt auch in Bezug auf die Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit zum Tragen. Die im vorliegenden Bericht beschriebenen zentralen Maßnahmen wurden und werden in Zusammenarbeit zwischen dem Büro für Gleichstellung und dem Dezernat für Personalangelegenheiten in engem Austausch mit dem Rektorat und hier insbesondere mit dem Prorektorat für strategische Personalentwicklung entwickelt. Sie bilden den Rahmen für die fachbereichsspezifische Ausgestaltung der Ziele. Die *Qualitätskontrolle* ist in das Gleichstellungs-Qualitätsmanagement eingebunden, das auf den Gleichstellungsplänen und den (Struktur-)Entwicklungsplänen der Fachbereiche fußt. So wird neben der Überprüfung und Justierung der (fach-)bereichsspezifischen Zielsetzungen auch eine Bündelung und gesamtuniversitäre Evaluation ermöglicht. Die dezentralen Maßnahmen werden in den Fachbereichen selbst entwickelt und umgesetzt. Durch das enge und vertrauensvolle Verhältnis zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren dezentralen Stellvertreterinnen und durch den engen Austausch zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen, der etwa in den (Struktur-)Entwicklungsgesprächen stattfindet, sind aber auch diese Prozesse eng mit den zentralen Einheiten abgestimmt.

Der vorliegende Bericht wurde in Zusammenarbeit des Büros für Gleichstellung und des Dezernats für Personalangelegenheiten verfasst. Das Rektorat stimmte ihm am 31. Januar 2019 zu.

## 2. Maßnahmen der Einrichtung

Stellen Sie die **Aktivitäten** der Einrichtung in Bezug auf das Schwerpunktthema inklusive **Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Zielen, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen** dar.

Grundlage für die Maßnahmen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit ist die Erfassung und Analyse der Frauenanteile in den Gremien sowie ggf. der Wahlvorgänge. Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den entsprechenden Gremien bzw. Institutionen der WWU<sup>1</sup>:

<u>Gremium/Institution</u>	<u>Frauenanteil</u>	<u>Anmerkungen</u>
Hochschulrat	50 %	Amtszeit Mai 2018 bis April 2023, zuvor 37,5 %
Senat	Alle Gruppen: 39,1 %  Gruppe der Hochschullehrenden: 41,7 % (5/12)	Amtszeit: 01.10.2018 - 30.09.2020 (Stud. 01.10.2018 - 30.09.2019);  Frauenanteil Professuren WWU inkl. W1 (Stand Juni 2018): 27,6 %
Rektorat	50 % (3/6)	
Senatskommissionen	Alle Gruppen: 37,7 %  Gruppe der Hochschullehrenden: 26,1 %	Amtszeit 01.10.2016-31.03.2019 (Stud. 1.10.2017-31.03.2019)  Frauenanteil Professuren WWU inkl. W1 (Stand Juni 2018): 27,6 %
Rektoratskommissionen	Alle Gruppen: 40,7 % <sup>2</sup>  Gruppe der Hochschullehrenden: 33,3 %	Amtszeit Feb. bzw. Okt. 2017 – März 2019  Frauenanteil Professuren WWU inkl. W1 (Stand Juni 2018): 27,6 %
Dekanate	26,4 %	2016 waren es 20,8 %
Dekan*innen	13,3 % (2/15)	Amtszeit vom 1.10.2016-30.09.2020
Dezernate	42,9 % (3/7)	
Berufungskommissionen	Gruppe der Hochschullehrenden: i.d.R. gemäß des Frauenanteils an den Professuren im Fachbereich besetzt  restl. Gruppen: geschlechtsparitätisch	Hier liegt keine umfassende Statistik vor. Die Berufsordnung der WWU schreibt <a href="#">gem. § 11c HG NRW</a> eine geschlechtsparitätische Besetzung vor. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Quelle: Handzählungen im November 2018.

<sup>2</sup> Ohne IKM-Lenkungsausschuss (Information, Kommunikation, Medien), da andere Logik.

<sup>3</sup> Dem ist in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen auch dann entsprochen, wenn der Frauenanteil mindestens dem gerundeten Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen des jeweiligen Fachbereichs ausgewiesen ist. In diesem Fall ist jedoch ein intensives Bemühen um hälftige Besetzung aktenkundig zu machen (vgl. BO WWU, § 3 Abs. 6).

Auf der Ebene der Leitungspositionen folgt die WWU weiterhin einem positiven Trend: In den Bereichen Rektorat, Dezernate und Dekanate zusammengenommen konnte langfristig eine Steigerung des Frauenanteils von 17 % im Jahr 2007 über 27 % im Jahr 2012 auf 46,8 % im Jahr 2017 erreicht werden. Das Rektorat und der Hochschulrat sind mit einem Frauenanteil von jeweils 50 % geschlechtersparitatisch besetzt. Auf der Ebene der Dekanate (Dekan\*innen, Prodekan\*innen und Studiendekan\*innen) konnte der Frauenanteil leicht gesteigert werden. Im Bereich der Dezernate kam es zu einem leichten Rückgang, wobei auch hier mit drei Frauen bei sieben Dezernaten noch immer von einem hohen Frauenanteil zu sprechen ist. Im Senat wurde der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrenden für die neue Amtszeit 2018-2020 mit 41,7 % auf sehr hohem Niveau gehalten und über alle Mitgliedergruppen hinweg sogar auf 52,2 % gesteigert (Amtszeit 2016-2018: 39,1 %). Das bedeutet, dass neben Rektorat und Hochschulrat auch mit dem Senat ein wichtiges Gremium der WWU geschlechtersparitatisch besetzt ist.

Die WWU legt großen Wert auf die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. So wird etwa für Wahlgremien an der WWU (Senat, Fachbereichsräte, Kommissionen) angestrebt, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen der Anteil von Frauen innerhalb jeder Mitgliedergruppe mindestens 50 % beträgt. Im Falle der Nichterfüllung der Geschlechterparität werden zusammen mit dem Wahlvorschlag die dezidierten Gründe genannt und dokumentiert, die auf der Grundlage der festgelegten Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse nicht zur Parität geführt haben. Zugleich gibt es einen Zielkonflikt: In Bereichen mit großer Unterrepräsentanz führt eine geschlechtersparitatische Besetzung von Gremien zu einer Überbelastung einzelner Frauen. Aus diesem Grund sind die Fachbereiche im kürzlich verabschiedeten Gleichstellungsrahmenplan aufgefordert, für ihren Bereich stimmige Maßnahmen zur Entlastung zu entwickeln und diese in ihren Gleichstellungsplänen zu beschreiben. Auf diese Weise sind die Entlastungsmaßnahmen in den das Gleichstellungs-Qualitätsmanagement der WWU eingebunden und können im Rahmen der Zwischenevaluationen der Gleichstellungspläne bereits frühzeitig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Um diesen Prozess von zentraler Seite zu stützen und zu motivieren wurde zum Wintersemester 2018/19 eine erste zentrale Maßnahme zur Entlastung eingeführt: Professorinnen in Fachbereichen mit einem Frauenanteil an Professuren von unter 20 % können für ihre Mitarbeit in Berufungskommissionen eine Entlastung in der Lehre von zwei SWS pro Berufungskommission für ein Semester beantragen. Um die Lehrentlastung auffangen zu können, wird den Fachbereichen die (Re-)Finanzierung von Lehraufträgen bis maximal 1.500 € pro Fall durch zentrale Mittel (NRW-Landesmittel für eine geschlechtergerechte Hochschule) zur Verfügung gestellt, wobei die Lehrreduzierung nicht im gleichen Semester erfolgen muss, in dem die Arbeit der Berufungskommission erfolgt. Die Ausgestaltung der Maßnahme basiert auf Gesprächen mit einzelnen, durch Berufungskommissionen stark beanspruchten, Professorinnen. Die Berufungskommissionen dienen als erstes Aktionsfeld, da sich die WWU von einer hohen Beteiligung von Professorinnen zugleich mehr Berufungen von Frauen erhofft. Dies wirkt dann – indirekt und langfristig, aber nachhaltig und zielführend – auf die Reduktion der Belastung durch Gremienarbeit hin.

Diese Maßnahme ist ein initialer Schritt und dient als Zeichen: an die Professorinnen, um anzuzeigen, dass die übermäßige Belastung wahrgenommen und auf sie reagiert wird, und an die Fachbereiche, um diese zur Entwicklung eigener Maßnahmen anzuregen. Auch dieses zentrale Instrument bedarf einer Evaluation nach zwei Jahren – nicht zuletzt, da eine Lehrentlastung aus Gleichstellungssicht auch kontraproduktiv sein kann, werden doch gerade in Bereichen mit einem geringen Professorinnenanteil so den Studentinnen mögliche Rollenvorbilder vorenthalten.

Um sämtliche Wissenschaftler\*innen, die Familienarbeit leisten (und dies betrifft noch immer häufiger Wissenschaftlerinnen) die Mitwirkung in Gremien zu erleichtern, hat die WWU zudem Maßnahmen bzw. Vorgaben zu familienfreundlichen Sitzungszeiten aufgelegt. Der Gleichstel-

lungsrahmenplan der WWU fordert alle Gremien dazu auf, sich bereits in ihrer konstituierenden Sitzung mit der Festlegung der Sitzungszeiten auseinanderzusetzen. Es muss gewährleistet werden, dass die Mitglieder mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigte an den Gremiensitzungen teilnehmen können. Der Senat hat bereits beschlossen, seine Sitzungszeiten ab 2020 auf 14 Uhr vorzuverlegen. Sollte es trotz den Bemühungen um familienfreundliche Sitzungszeiten zu Terminen außerhalb der Regelbetreuungszeiten von Kindern kommen, wird Wissenschaftlerinnen aus zentralen Mitteln eine Back-Up Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.

Zudem dürfen nach Gleichstellungsrahmenplan keine Nachteile aus der Gremienmitarbeit entstehen (z.B. bei Entscheidungen zur Höhergruppierung, für Fortbildungsmaßnahmen). Im Gegenteil: Die Mitarbeit in Gremien soll durch Vorgesetzte positiv unterstützt und gefördert werden. Studierende, die sich in Gremien engagieren, sind durch gezielte und durch am Studierendenwohl orientierte Maßnahmen zu unterstützen. Manche Fachbereiche vergeben zudem finanzielle Zulagen an Vorsitzende von bestimmten Gremien.

Diese Vorgaben und kleine Maßnahmen bieten zwar keine direkte Entlastung für die Wissenschaftlerinnen, verdeutlichen und kommunizieren aber dennoch den Stellenwert des Themas an der WWU und sollen zudem die Sensibilität für die hohe Belastung Einzelner durch Gremienarbeit erhöhen.

### **3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung**

*Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** und gute, **erprobte Praxisbeispiele** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein.*

Die hohe Belastung von Frauen durch Gremienarbeit in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, hat an der WWU in den vergangenen Monaten eine verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Sowohl im Gleichstellungszukunftskonzept vom Mai 2018 als auch im aktuellen Gleichstellungsrahmenplan wird auf die Notwendigkeit einer Entlastung hingewiesen und es werden erste Maßnahmen vorgestellt bzw. zu ihrer Entwicklung aufgefordert. Mit dem hohen Stellenwert, der dem Zielfeld „diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten“ im Gleichstellungsrahmenplan zukommt, wurde bereits im Zuge seiner Erstellung eine breite Beschäftigung angeregt. Die Möglichkeit einer Lehrentlastung für Professorinnen in Fachbereichen mit einem Frauenanteil an Professuren von unter 20 % für die Mitarbeit in Berufungskommissionen bildet einen initialen Schritt, um die Entwicklung und Implementierung passgenauer Maßnahmen durch die Fachbereiche anzuregen. Durch die direkte Aufforderung zur Entwicklung und Umsetzung von Entlastungsmaßnahmen durch den Gleichstellungsrahmenplan, sind diese in das oben beschriebene Gleichstellungs-Qualitätsmanagement der WWU eingebunden.

### **4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung**

*Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse** und **weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (lessons learned) dar.*

Grundsätzlich besteht ein Zielkonflikt: Gremien sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden, dies soll aber nicht zu einer Überbelastung von einzelnen Frauen führen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, geht eine stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien also mit einem Abzug von Ressourcen aus ihrer Forschung und Lehre einher. Zudem ist der Effekt etwa von paritätisch besetzten Berufungskommissionen auf die tatsächliche Steigerung der Berufungen von Frauen empirisch nicht nachweisbar.<sup>4</sup> Dies erschwert die Kommunikation der Notwendigkeit einer solchen Beteiligung von Frauen nach innen.

---

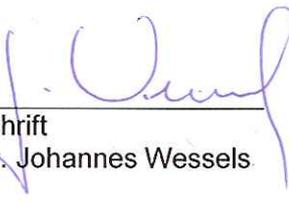
<sup>4</sup> Vgl. etwa Katrin Augsburg/Thomas Hinz/Andreas Schneck (2017): Wishful Thinking. Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufungschancen? In: Forschung und Lehre 9/17.

## 5. Offener/freier Berichtsteil

Hier haben Sie die Möglichkeit, **zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema** aufzuzeigen.

### Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

<u>Köln 31/1/19</u>	
Ort, Datum	Unterschrift
	Prof. Dr. Johannes Wessels
	Rektor