

> Leitlinien zur  
(Zwischen)Evaluation und zur  
Fortschreibung der dezentralen  
Gleichstellungspläne

Aktualisierte Fassung vom 01. November 2022

**Westfälische Wilhelms-Universität**  
Gleichstellungskommission des Senats  
Professorin Dr. M. Esselen (Vorsitzende)  
esselen@uni-muenster.de

## Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines .....	2
2. (Zwischen)Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungsplans.....	2
• Zwischenevaluation.....	3
• Abschlussevaluation.....	3
• Fortschreibung .....	4
3. Formate .....	5
4. Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen .....	6
5. Datengrundlage .....	6
6. Fristen .....	6
Anhang 1: Tabellen zur Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne .....	8
Anhang 2: Tabellen zur Abschlussevaluation der Gleichstellungspläne	
Anhang 3: Tabellen zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne	

## 1. Allgemeines

Die (Zwischen)Evaluation und die Fortschreibung von Gleichstellungsplänen sind im Landesgleichstellungsgesetz verankert: Hochschulen sind verpflichtet, einen Gleichstellungsplan aufzustellen (LGG-NRW § 5 Abs. 1). Dieser besteht aus einem [Gleichstellungsrahmenplan](#) für die gesamte Hochschule und dezentralen Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten. In [Anlage 1](#) des Gleichstellungsrahmenplans der WWU findet sich eine Zusammenstellung der Bereiche, die einen Gleichstellungsplan schreiben müssen.

Laut § 5 Abs. 10 LGG-NRW ist der Gleichstellungsplan „ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“

Über die Gleichstellungspläne beschließt der Senat (§ 5 Abs. 2 LGG-NRW). Sie haben eine Laufzeit von vier Jahren. Nach den ersten zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, vor Ablauf der Laufzeit der Gleichstellungspläne eine Abschlussevaluation. Ihr folgt die Fortschreibung. Sie muss *unmittelbar* nach Ablauf der Laufzeit des vorherigen Plans erfolgen.

## 2. (Zwischen-)Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Zur Sicherung von Qualität und Wirksamkeit der Gleichstellungspläne werden diese regelmäßig auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) evaluiert. Jede Evaluation vergleicht die Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan - mithin die angestrebten Frauenanteile in den verschiedenen Mitgliedergruppen - mit den zum Zeitpunkt der Evaluation ermittelten Frauenanteilen und überprüft die Umsetzung der aufgelegten Maßnahmen.

Die Zwischenevaluation nach zwei Jahren Laufzeit gibt die Gelegenheit zu ggf. notwendigen Korrekturen der Maßnahmen. Die Abschlussevaluation nach vier Jahren (mit Ende der Laufzeit)

fließt in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ein, d. h. auf ihrer Grundlage werden neue Ziele und ggf. Maßnahmen formuliert.

Mit der regelmäßigen Evaluierung wird sichergestellt, dass die Zielsetzungen der Gleichstellungsbemühungen aufeinander aufbauen und die aufgesetzten Maßnahmen greifen.

- **Zwischenevaluation**

Nach zwei Jahren Laufzeit ist „die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen“ (§ 5 Absatz 7 LGG-NRW). Ist absehbar, dass die eigene Zielvorgabe in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht erreicht wird, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan anzupassen bzw. zu ergänzen. Neben der Überprüfung der Zielvorgaben (Frauenanteile) sind in dieser Zwischenevaluation somit auch der Umsetzungsstand der Gleichstellungsmaßnahmen zu bewerten.

*Die Ergebnisse der Zwischenevaluation sind zu dokumentieren und der Gleichstellungskommission des Senats vorzulegen.*

- **Abschlussevaluation**

Die Abschlussevaluation überprüft nach weiteren zwei Jahren erneut die Zielerreichung und Wirksamkeit der ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen. Wird deutlich, dass die Zielvorgaben (erneut) nicht erreicht wurden, sollen die Maßnahmen in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans (erneut) angepasst und ergänzt werden.

*Die Ergebnisse der Abschlussevaluation sind zu dokumentieren und der Gleichstellungskommission des Senats vorzulegen.*

***Die Abschlussevaluation ist Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, d. h. auf ihrer Grundlage werden neue Ziele und Maßnahmen formuliert. Sie ist nicht Bestandteil der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.***

- **Fortschreibung**

- *Gegenstand* eines Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- *Grundlage* des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der aktuellen Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.12. des Jahres der Abschlussevaluation. Die Daten werden von Dez. 3.1 zum 10.12. bereit gestellt.
- *Grundlage* des Gleichstellungsplans ist zudem eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans:
  - Wie hoch ist die natürliche Fluktuation (Ruhestand)?
  - Werden neue Stellen geschaffen?
  - Werden Stellen gestrichen oder fusioniert?
  - Werden befristete Stellen entfristet?
  - Stehen regelmäßige Beförderungen an?
  - Sind Höhergruppierungen geplant?
  - ...

Wie könnte sich die Beschäftigtenstruktur in bestimmten Gruppen in Richtung Genderparität ändern, wenn Frauen eingestellt, befördert bzw. höhergruppiert werden?

- Der Gleichstellungsplan enthält für diesen Zeitraum konkrete Zielvorgaben (in % und in absoluten Zahlen) bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.
- Es ist festzulegen, mit welchen prüf- und bewertbaren Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen (§6 LGG-NRW)

### 3. Formate

- **Zwischen- bzw. Abschlussevaluation**

Die Ergebnisse der Zwischen- bzw. Abschlussevaluation enthalten:

- die Gegenüberstellung der IST-Stände der Frauenanteile in allen Beschäftigtengruppen zum Beginn des Jahres des Inkrafttretens des Gleichstellungsplans, dem Jahr seiner Zwischenevaluation bzw. dem Jahr seiner Abschlussevaluation
- die Bewertung der Zielvorgaben und der Effizienz der zugehörigen Maßnahmen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans
- Angaben zur Finanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen
- Angabe der verantwortlichen Personen im (Fach)Bereich.

Die im Anhang 1 + 2 angefügten Tabellen sind verbindlicher Bestandteil der Dokumentation der Zwischen- bzw. Abschlussevaluation.

- **Fortschreibung**

Der Gleichstellungsplan folgt dem folgenden Aufbau:

- Bestandsaufnahme und Analyse des Personals auf der Basis der Daten zum Stichtag 01.12. des Jahres der Abschlussevaluation: Beschäftigtenstruktur aller Beschäftigtengruppen
- voraussichtliche Entwicklung des Personals bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans: Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen/Fluktuationsabschätzung
- präzise Zielvorgaben bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen),
- prüf- und bewertbare Maßnahmen einschl. ihrer Terminierung, Finanzierung und Verantwortung
- Controlling

Die im Anhang 3 angefügten Tabellen sind verbindlicher Bestandteil der Fortschreibung eines Gleichstellungsplans.

#### 4. Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen

Nach § 5a Abs. 1 Satz 1 LGG-NRW hat der (Fach-)Bereich innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat vorzulegen. Dieser Bericht beinhaltet die Dokumentation der Ergebnisse der Abschlussevaluation des vorherigen Gleichstellungsplans. Wenn während der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen ergriffen wurden, sind diese in diesem Bericht zu begründen.

„Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans, d. h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplans. Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.“

In diesem Fall sieht das LGG (§ 5 Absatz 8) vor, dass alle Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen sind.

#### 5. Datengrundlage

Verbindliche Datengrundlage für die Zwischen- bzw. Abschlussevaluation sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplans (bereitgestellt von Dez. 3.1 zum 10.12.):

**Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.12. des Jahres der (Zwischen)Evaluation bzw. der Fortschreibung**

#### 6. Fristen

- Dokumentation der Ergebnisse der Zwischen- bzw. Abschlussevaluation: (einzureichen bei der Gleichstellungskommission des Senats):

**spätestens bis Mitte Februar des Folgejahres**



- Fortschreibung des Gleichstellungsplans  
(einzureichen bei der Gleichstellungskommission des Senats):  
**spätestens 1 Monat vor Ablauf des gültigen Gleichstellungsplans**
- Bericht zur Personalentwicklung  
(einzureichen bei der Gleichstellungskommission des Senats):  
**spätestens 6 Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans**

## Anhang

- 1 Tabellen 1 + 2 zur Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne
- 2 Tabellen 1 + 2 zur Abschlussevaluation der Gleichstellungspläne
- 3 Tabellen 1 + 2 zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne

# Anhang 1

**Tabelle 1: Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans 20xx -20xx Personalentwicklung**

	IST 01.12.20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Zielvorgabe 20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	IST 01.12.20xx Frauenanteil in % und absolute Zahlen (Köpfe und VZÄ)	zugehörige Maßnahme (s. Tabelle 2)	kurze Analyse/ Bewertung der Zahlen und Maßnahmen
<b>Beschäftigtengruppen</b>					
<b>Professuren</b>					
W3/ C4					
W2/ C3					
W1					
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>					
A14 aZ					
A13 aZ					
A14 aD					
A13 aD					
E15 aZ					
E14 aZ					
E13 aZ					
E15 aD					
E14 aD					
E13 aD					
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>					
ohne Promotion (Doktorand:innen)					
mit Promotion (Postdocs)					
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>					
TV-L E6 - E9a					
TV-L E9b - E12					
davon mit BA-Abschluss					
davon mit MA-Abschluss					
davon mit Promotion					
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>					
WHK/WHF					
SHK/ SHB					
Auszubildende					
<b>Qualifikationsstufen (optional)</b>					
Promovierende					
abgeschlossene Promotionen					
Habilitierende					
Habilitationen					
Studierende					
Absolvent:innen					

**Gremienbesetzung (Stand: ..... )**

*Fachbereichsrat:*  
Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:  
MTV:

*Studienbeirat:*  
Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:

*Kommission für Struktur, Planung ...*  
Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:  
MTV:

*Gleichstellungskommission:*  
Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:  
MTV:

*Kommission für Forschung und  
Wissenschaftlichen Nachwuchts:*  
Hochschullehrer:innen:  
Studierende:  
MTV:

*weitere Gremien ...*



## Anhang 2

**Tabelle 1: Abschlussequaluation des Gleichstellungsplans 20xx -20xx\_ Personalentwicklung**

	IST 01.12.20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Zielvorgabe 20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	IST 01.12.20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	IST 01.12.20xx Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	zugehörige Maßnahme (s. Tabelle 2)	kurze Analyse/ Bewertung der Zahlen und Maßnahmen
<b>Beschäftigtengruppen</b>						
<b>Professuren</b>						
W3/ C4						
W2/ C3						
W1						
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>						
A14 aZ						
A13 aZ						
A14 aD						
A13 aD						
E15 aZ						
E14 aZ						
E13 aZ						
E15 aD						
E14 aD						
E13 aD						
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>						
ohne Promotion (Doktorand:innen)						
mit Promotion (Postdocs)						
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>						
TV-L E6 - E9a						
TV-L E9b - E12						
davon mit BA-Abschluss						
davon mit MA-Abschluss						
davon mit Promotion						
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>						
WHK/WHF						
SHK/SHB						
Auszubildende						
<b>Qualifikationsstufen (optional)</b>						
Promovierende						
abgeschlossene Promotionen						
Habilitierende						
Habilitationen						
Studierende						
Absolvent:innen						

### Gremienbesetzung (Stand: ..... )

*Fachbereichsrat:*

Hochschullehrer:innen:

WMA:

Studierende:

MTV:

*Studienbeirat:*

Hochschullehrer:innen:

WMA:

Studierende:

*Kommission für Struktur, Planung ...*

Hochschullehrer:innen:

WMA:

Studierende:

MTV:

*Gleichstellungskommission:*

Hochschullehrer:innen:

WMA:

Studierende:

MTV:

*Kommission für Forschung und*

*Wissenschaftlichen Nachwuchts:*

Hochschullehrer:innen:

WMA:

Studierende:

MTV:

*weitere Gremien ...*



### Anhang 3

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 20xx-20xx:  
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	<b>IST 01.12.20xx</b> Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	<b>Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 20xx</b>	<b>Zielvorgaben für 20xx</b> Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	<b>Maßnahme</b> (s. Tabelle 2)
<b>Beschäftigtengruppen</b>				
<b>Professuren</b>				
W3/ C4				
W2/ C3				
W1				
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>				
A14 aZ				
A13 aZ				
A14 aD				
A13 aD				
E15 aZ				
E14 aZ				
E13 az				
E15 aD				
E14 aD				
E13 aD				
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>				
ohne Promotion (Doktorand:innen)				
mit Promotion (Postdocs)				
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>				
TV-L E6 - E9a				
TV-L E9b - E12				
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss				
davon mit Promotion				
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>				
WHK/WHF				
SHK/ SHB				
Auszubildende				

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habilitierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				

Gremienbesetzung (Stand: .... )
<p><i>Fachbereichsrat:</i>  Hochschullehrer:innen:  WMA:  Studierende:  MTV:</p> <p><i>Studienbeirat:</i>  Hochschullehrer:innen:  WMA:  Studierende:</p> <p><i>Kommission für Struktur, Planung ...</i>  Hochschullehrer:innen:  WMA:  Studierende:  MTV:</p> <p><i>Gleichstellungskommission:</i>  Hochschullehrer:innen:  WMA:  Studierende:  MTV:</p> <p><i>Kommission für Forschung und  Wissenschaftlichen Nachwuch:</i>  Hochschullehrer:innen:  WMA:  Studierende:  MTV:</p> <p><i>weitere Gremien ...</i></p>



