

Jahresbericht 2000

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an der Universität Münster

Durch unterschiedliche Maßnahmen wird Frauenförderung an der Universität Münster als wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt. Die Gleichstellungspolitik an der Universität Münster hat durch die Umsetzung des neuen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Berichtsjahr wichtige Veränderungen erfahren.

Landesgleichstellungsgesetz

Einzelne Maßnahmen des Landesgleichstellungsgesetzes sind besonders hervorzuheben, da sie im Hinblick auf die Berücksichtigung frauenspezifischer Belange an der Universität Münster wesentliche Veränderungen im Jahr 2000 notwendig gemacht haben. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) enthält in § 5 a die Verpflichtung, für die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten Frauenförderpläne zu erstellen.

Die Umsetzung des neuen Landesgleichstellungsgesetzes erfolgte im Berichtsjahr: Nach arbeitsintensiven Vorarbeiten und Beratungen auf Fachbereichs- und Rektoratsebene wurden in der Senatssitzung am 20. Dezember für alle vierzehn Fachbereiche, die Verwaltung der Universität, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten Frauenförderpläne verabschiedet. Frauenförderpläne sind ein wesentliches Mittel zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Fachbereiche und die Universitätsverwaltung bei Fragen zur Umsetzung des LGG beraten und unterstützt. Bei der Erstellung dieser Pläne haben sich die Fachbereiche, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten der WWU mit der konkreten Situation (Ist-Analyse) auseinandergesetzt, Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen formuliert sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen erarbeitet, um diese Ziele zu erreichen.

Frauenförderpläne

Für die Universität Münster bedeutet dies konkret, dass alle Fachbereiche jeweils einen Frauenförderplan erstellt haben, der ausgehend von einer Status-quo-Analyse (zum Stichtag 1. April 2000) entsprechende Zielvorgaben formuliert. Die jeweiligen Frauenför-

derpläne enthalten konkrete Zielvorstellungen über den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen und umfassen alle personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung. Die jeweiligen Maßnahmenkataloge umfassen insbesondere Verbesserung des Personalauswahlverfahrens, Fortbildungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit sowie z. B. Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frauenförderrahmenplan

Als Grundlage für alle vorliegenden Frauenförderpläne gilt der Frauenförderrahmenplan der Universität Münster, der durch die Bestimmungen des LGG lediglich in einigen wenigen Punkten konkretisiert (z. B. Möglichkeit der Teilzeitarbeit) und erweitert (z. B. leistungsorientierte Mittelverteilung) werden muss. Der Rahmenplan enthält bereits konkrete Zielvorstellungen, welche die Universität Münster im Rahmen ihrer rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten zur Frauenförderung und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Hochschule verwirklicht. Der Frauenförderrahmenplan regelt u. a. die Stellenausschreibungen, Einstellungen und Höhergruppierungen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (früher: Frauenbeauftragte). Ebenfalls enthält der Rahmenplan bereits allgemeine Zielvorstellungen zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In allen Frauenförderplänen findet sich ein entsprechender Hinweis über die notwendige Fortschreibung der Frauenförderpläne und Datenerhebung sowie zur Erfolgskontrolle. Sowohl die Fachbereiche als auch die Verwaltung der Universität und die zentralen Einrichtungen der WWU Münster dokumentieren zukünftig in einem jährlichen Bericht die Umsetzung des Frauenförderplanes in ihrem Verantwortungsbereich. Bei Abweichungen sind sowohl Gründe zu benennen als auch eine Verbesserung durch ergänzende oder neu zu entwickelnde Maßnahmen vorzunehmen. In den Frauenförderplänen der Fachbereiche finden die beratende Funktion der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs (früher: Fachbereichsfrauenbeauftragte) und die damit verbundenen Informationen jeweils explizit Erwähnung. Zurzeit gibt es mit Ausnahme des Fachbereichs 04 (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) in insgesamt dreizehn Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen.

Hochschulreform und Gleichstellungspolitik

Relativ neu ist die Idee, moderne Ansätze der Hochschulreform mit den neuen Ansätzen der Gleichstellungspolitik zu verbinden. Werden diese beiden Bereiche zusammen gebracht, kann Gleichstellungspolitik an der Universität Münster als Teil eines umfassenden Qualitätsmanagements verstanden werden. Ein weiteres wichtiges Steuerungsinstrument im Hochschulbereich, welches das Landesgleichstellungsgesetz neben den Frauenförderplänen vorsieht, ist die Kopplung der leistungsorientierten Mittelvergabe an Fortschritte bei der Frauenförderung. Fortschritte sind insbesondere am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil der Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen zu messen. Wie diese Verknüpfung der Mittelvorgabe und Frauenförderung konkret an der Universität Münster aussehen kann, wird in den nächsten Monaten zu beraten sein.

Erweiterungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Im Berichtsjahr erfolgten neben der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes auch wichtige Erweiterungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Mit Satzung vom 1. September 2000 wurde § 23 des Hochschulgesetzes vorab in der Universitätsverfassung umgesetzt. Danach lautet Art. 41a Abs. 1 Satz 3: "Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren." Durch die Teilnahme an den Rektoratssitzungen erfolgt eine konstruktive Einbeziehung in die Struktur- und Planungsprozesse an der Universität Münster. Daraus resultiert eine intensive Zusammenarbeit mit dem Rektorat.

Arbeiten des Büros der Gleichstellungsbeauftragten

Die vielfältigen Arbeiten des Büros der Gleichstellungsbeauftragten wurden in 2000 fortgesetzt. Dazu gehören u. a. die Begleitung von Berufungsverfahren, Stipendienberatung, die Herausgabe von Informationsbroschüren, Beratung bei Problemen am Arbeitsplatz, Organisation von Veranstaltungen und Vernetzung mit Frauenförderprojekten und Gleichstellungseinrichtungen (uni-intern und uni-extern). Maßnahmen und Initiativen zur Frauenförderung an der Universität Münster werden nicht nur unter dem Aspekt der

Chancengleichheit, sondern insbesondere auch unter dem Aspekt der optimalen Erschließung und Förderung hochqualifizierten Personals gesehen.

Dr. Marianne Ravenstein

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster