

Gleichstellungsplan 2023-2026

Zentrum für Hochschullehre (ZHL)

0 Präambel

Im Februar 2023 wurde aufgrund der Datenlage von Dezember 2022 der folgende Gleichstellungsplan erstellt. Das Zentrum für Hochschullehre (ZHL) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der WWU. Es unterstützt die Lehrenden der WWU darin, ihre (digital-gestützte) Lehre zu professionalisieren. Hierzu bietet das ZHL Weiterbildungsveranstaltungen an und gestaltet Beratungs- sowie Austauschformate. Das ZHL initiiert die interdisziplinäre Vernetzung der Lehrenden an der WWU. Es begleitet und unterstützt zentrale Anliegen und strategische Vorhaben der Universität.

Mit der Arbeitsstelle ZHL.digital betreibt das ZHL drei Services für die digital-gestützte Lehre:



Organe des ZHL sind der Vorstand und die wissenschaftliche Leiterin.

Mit diesem Plan setzt sich das ZHL folgende Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Personen mit der geschlechtlichen Identität „divers“.
- Abbau struktureller Benachteiligungen, die das Geschlecht der Mitglieder der WWU betreffen
- Erhöhung des Frauenanteils in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Förderung von Genderkompetenz in der Lehre an der WWU

Diese Ziele werden entsprechend der fünf Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU, verfolgt. Sie enthalten:

- Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung
- Förderung von Genderkompetenz
- Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild
- Prävention von sexueller und sexualisierter Gewalt
- Diskriminierungsfreie Gremien und familiengerechte Sitzungszeiten

Die Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beziehen sich grundsätzlich auf alle Mitglieder der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung. Die Personalverantwortlichen im ZHL verpflichten sich, an der Erreichung der Ziele mitzuwirken.

1. Bestandsaufnahme und Analyse des Personals

Das ZHL besteht zum einen aus dem Vorstand und der wissenschaftlichen Leiterin und zum anderen aus den Beschäftigten. Aktuell gibt es bei den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten sowie bei den Hilfskräften Überlappungen zwischen beiden Bereichen.

1.1 Vorstand

Dem Vorstand gehören an:

1. die wissenschaftliche Leiterin/der wissenschaftliche Leiter als Vorsitzende/Vorsitzender,
2. sechs weitere Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer,
3. zwei Mitglieder der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter,
4. ein Mitglied der Gruppe der Studierenden,
5. ein Mitglied der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter,
6. mit beratender Stimme die Prorektorin/der Prorektor für Studium und Lehre.

Der Vorstand des ZHL setzt sich Ende 2022 in der Gruppe der Professorinnen und Professoren aus sieben Personen (vier weiblich, darunter die wiss. Leitung) zusammen. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2018) ist in der Gruppe der Professorinnen und Professoren damit eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils erfolgt. Damals waren nur zwei der sieben Vorstandsmitglieder aus dieser Gruppe weiblich (darunter die wiss. Leitung). Von 29% konnte durch entsprechende Neubesetzungen der Anteil damit auf 57% erhöht werden. In den weiteren Gruppen ergibt sich über die vier Personen eine paritätische Besetzung (zwei wiss. Mitarbeiter*Innen des ZHL (darunter eine Frau), eine Mitarbeiterin aus dem Bereich MTV (weiblich) und eine studentische Hilfskraft des ZHL).

1.2 Beschäftigungsstruktur im ZHL

Die Beschäftigungsstruktur im ZHL und die jeweiligen Frauenanteile sind getrennt nach Besoldungs-/Tarifgruppen in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Stand 1.12.2022, Daten Dezernat 3.14

	männlich				weiblich				Gesamt: Köpfe	Gesamt: VZÄ
	Köpfe	Köpfe %	VZÄ	VZÄ %	Köpfe	Köpfe %	VZÄ	VZÄ %		
A13 H.D.	1	50,00%	1,00	50,00%	1	50,00%	1,00	50,00%	2	2,00
E09 A		0,00%		0,00%	1	100,00%	0,63	100,00%	1	0,63
E13 H.D.	7	70,00%	6,30	73,68%	3	30,00%	2,25	26,32%	10	8,55
E15	1	100,00%	1,00	100,00%		0,00%		0,00%	1	1,00
STDV SHB	4	57,14%	2,00	62,31%	3	42,86%	1,21	37,69%	7	3,21
STDV SHK	8	66,67%	4,32	68,25%	4	33,33%	2,01	31,75%	12	6,33
Gesamt	21	63,64%	14,62	67,31%	12	36,36%	7,10	32,69%	33	21,72

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Frauenanteil im Bereich der Beschäftigten liegt im ZHL insgesamt sowohl nach Köpfen als auch nach Stellenanteilen bei unter 40%. Im Weiteren werden die Daten für die verschiedenen Besoldungs-/Tarifgruppen separat betrachtet.

Wissenschaftliches Personal

Akademische Rätin/Akademischer Rat

Im ZHL sind zum Stichtag eine Akademische Rätin auf Dauer und ein Akademischer Rat auf Zeit beschäftigt.

Tarifgruppe E15-E13

Im ZHL ist zum Stichtag eine E15 auf Dauer mit einem Mann besetzt. Von den zum Stichtag besetzten 8,55 VZÄ (10 Köpfe) sind (nur!) 2,25 (3 Köpfe) mit Frauen besetzt. In diesem Bereich hat sich im Vergleich zu 2018 eine Erhöhung auf geringem Niveau der weiblichen Beschäftigten ergeben (2018: 1 von 6 Köpfen, d.h. aktuell 30% bezogen auf die Köpfe im Vergleich zu 16% in 2018). Hierzu ist anzumerken, dass während der Corona-Pandemie – in dem überwiegend mit Männern besetzten Bereich des Supports für die digital-gestützte Lehre – Aufstockungen der vorhandenen Stellen und Neueinstellungen vorgenommen wurden. Hier konnten weniger Frauen gewonnen werden. Dennoch ist die Zahl von 3 „weiblichen Köpfen“ (im Februar 2023 sind es sogar 4) eine deutliche absolute Erhöhung (wenn auch relativ nur eine geringe).

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Die Verwaltungsstelle im ZHL ist mit einer Frau besetzt (Frauenanteil 100%). Diese konnte auf Anregung aus der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans des ZHL (2019-2023) durch Antrag auf Neubewertung höhergruppiert werden (von E06 auf E09 A). Für das ZHL ist dies eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Studentische Hilfskräfte

Nur 7 von 19 studentischen Hilfskräften des ZHL sind weiblich. Auch mit Blick auf die Stellenanteile liegen wir dort ungefähr mit einem Drittel in einem (zu) geringem Anteil. Gleichzeitig sind bei den zuletzt vorgenommenen Einstellungen im ZHL ausschließlich weibliche Hilfskräfte (eine SHK Ende Dezember, zwei Anfang Januar 2023) eingestellt worden.

Externe Dozent*innen im ZHL-Kursprogramm

Von den 30 durch externe Dozent*innen durchgeführten Weiterbildungskursen wurden 23 durch eine Frau durchgeführt (75%).

3. Prognose der Beschäftigungsstruktur

Entsprechend LBB §6 skizzieren wir hier eine Prognose der zu besetzenden Stellen, Beförderungen, Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis 2026.

Durch den Wegfall der Projektförderung im Rahmen des Qualitätspakts Lehre (zu 3/2021), mit dem größeren Bedarf an Support und Beratung für die (digital-gestützte) Lehre und mit der vom Vorstand formulierten klaren Erwartung, Daueraufgaben auf Dauerstellen zu verorten, ergeben sich für das ZHL in den nächsten Jahren Möglichkeiten und Herausforderungen.

4. Präzise Zielvorgaben für 2026 (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen)

Ziel ist es, den Frauenanteil bei den Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich auf 50 % zu verstärken. Aktuell ist nur eine der vier Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich mit einer Frau besetzt. Es ist ein deutlicher Aufwuchs an Dauerstellen zu erwarten, der entsprechende Steuerungsmöglichkeiten avisiert. Auch im Bereich der Qualifikationsstellen ist eine Neubesetzung auf gleichem Niveau mit Frauen dezidiertes Ziel der Personalrekrutierung des ZHL.

Wie alle Einrichtungen der WWU verfolgt das ZHL die zentralen Zielfelder für das Gleichstellungsprogramm der WWU und ihrer Fachbereiche (nach Gleichstellungsrahmenplan vom 12.12.2018). Das ZHL trägt durch das Kursangebot zur Weiterqualifikation für die Lehre dazu bei, Gleichstellungsthemen zu adressieren. Hier kann es als Impulsgeber mit entsprechenden Veranstaltungen, aber auch mit der Besetzung externer Lehrenden einen Beitrag leisten. Dies geschieht z.B. als Sensibilisierung für Lehrende durch ein Angebot zur Genderkompetenz im Rahmen des Kursprogramms des ZHL.

Die wissenschaftliche Leitung des ZHL ist vom Rektorat aufgefordert worden, einen Struktur- und Entwicklungsplan zu erstellen. Die Beschäftigungsstruktur im ZHL und die Frauenanteile werden dabei ebenfalls mit dem Rektorat beraten und insbesondere mit der Vereinbarung von Maßnahmen zur Dauerstellen-Situation in Abgleich gebracht.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im ZHL strukturell gegeben. Entsprechende Anlässe werden ergänzend unterstützend und kurzfristig adressiert.

5. Prüf- und bewertbare Maßnahmen einschl. ihrer Terminierung,

Finanzierung und Verantwortung

s.o. keine weiteren Maßnahmen

6. Controlling

Insgesamt sind im ZHL verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bereits realisiert worden. Darüber hinaus soll kontinuierlich geprüft werden, ob die Entwicklungen in den genannten Bereichen weiterhin förderlich sind, um bei ungünstigen Entwicklungen weitere Maßnahmen ergreifen zu können. Die Gleichstellungsthematik ist regelmäßig/mindestens 1x im Jahr ein TOP/Berichtspunkt im ZHL Vorstand.

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2022-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4				
W2/ C3				
W1				
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ				
A13 aZ	0% (1 Kopf /1,0 VZÄ)			
A14 aD				
A13 aD	100% (1 Kopf/1,0 VZÄ)	A14aD (Bewährungsaufstieg der A13aD in 2023 erwartet)		
E15 aZ				
E14 aZ				
E13 az	33% (9 Köpfe, davon 3 Frauen) 8,55 VZÄ (davon entfielen 2,25 VZÄ auf Frauen)		Frauenanteil bei Qualifikationsstellen = 50% sowie Frauenanteil bei Dauerstellen = 50%	1
E15 aD	0% (1 Kopf /1,0 VZÄ)			
E14 aD				
E13 aD	0% (1 Kopf /1,0 VZÄ)			
zus				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	3 (9) = 33 %		Frauenanteil 50%	1
mit Promotion (Postdocs)	1 (4) = 25%			
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	100% (1 Kopf /0,63 VZÄ)			
TV-L E9b - E12				
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss				
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF				
SHK/ SHB	58,3 % (19 Köpfe; davon 7 Frauen) 9,54 VZÄ (davon entfielen 3,22 VZÄ auf Frauen)		Frauenanteil 50%	2
Auszubildende				
Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habiltierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2022-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting /LOM)	Verantwortliche Person(en)
1	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	50%	Neubesetzung	dauerhaft zugewiesene Mittel	Wiss. Leitung (Prof. Dr. Regina Jucks)
2	Studentische Hilfskräfte	50%	Neubesetzung	dauerhaft zugewiesene Mittel	Operative Leitung (AOR Dr. Dorothe Kienhues)
3 (zusätzlich)*	Lehrende der Universität Münster		semesterweise	dauerhaft zugewiesene Mittel	Operative Leitung (AOR Dr. Dorothe Kienhues)
<p>* über Weiterbildungsangebote im Kursprogramm des ZHL, um das Thema Gleichstellung auch in der Breite der Lehre zu adressieren. Zum Beispiel: "Gender in der Lehre" (Ingrid Holst) am 01.06.2023. Für weitere Informationen siehe: https://www.uni-muenster.de/Fortbildung/gesamtprogramm/hochschuldidaktik/lehren-lernen/Gender_in_der_Lehre.php</p>					