

WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› GENDERKONZEPT DER WWU

Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten
DFG-Gleichstellungsstandards

1. Gleichstellung an der WWU: Profil

Frauenförderung und Chancengleichheit werden an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) als zentrales Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt. Die WWU hat Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung und Karriere als strategisch wichtiges Ziel identifiziert. Bildete dieses bislang ein zentrales Merkmal in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der WWU mit dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie, so hat die WWU die aktuelle Hochschulstrukturreform in NRW dazu genutzt, um Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe an der Universität Münster nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch noch stärker in den Fachbereichen zu etablieren. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen Berücksichtigung. Damit ist Gleichstellung unabhängig von bestehenden personellen Strukturen.

Festgeschrieben ist die Gleichstellung der Geschlechter universitätsintern bereits im aktuellen *Mission Statement* der WWU (vgl. Anlage 1), und auch in der Strategieentwicklung setzt das Rektorat auf Gender Mainstreaming und Gender Equality als wichtige Kriterien für die Hochschulentwicklung.

Mit ihrer Gleichstellungspolitik verfolgt die WWU im Kern zwei Ziele: Die Verbindung von akademischer Karriere und Familie soll erleichtert werden. Im Zusammenspiel mit dem hohen Lebenswert, den der Standort Münster für Familien verspricht, sieht die WWU Münster ein großes Potential für die zukünftige Rekrutierung exzellenter Forscher und Forscherinnen. Die Universität Münster will nicht nur als familiengerechte

Universität zertifiziert werden, sondern als *die* Universität der Chancengleichheit gelten, die mit dem höchsten Anteil an Professorinnen zunächst landesweit und dann bundesweit im Forschungswettbewerb punkten kann. Ein weiteres strategisches Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Frauen – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – bei ihrer wissenschaftlichen Karriere so zu fördern, dass sich ihre Potentiale entfalten und ihre Leistungen sich in der akademischen Karriere widerspiegeln.

Gender Equality wurde im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geschlechter in der wissenschaftlichen Karriere als wichtiger Faktor für die Hochschulentwicklung identifiziert. *Gender Equality* muss als Querschnittsaufgabe an der WWU durchgesetzt werden: Konkret bedeutet dies, insbesondere Wissenschaftlerinnen ihren Potentialen und Leistungen gemäß zu fördern und ihnen die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern. Hiervon profitieren die Wissenschaftlerinnen individuell, aber auch die WWU als Organisation mit ihren Fachbereichen durch eine ständige Qualitätssteigerung und Profilierung in Forschung und Lehre.

Der noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich auf den Karrierestufen der Promotion (fächerweise), bei Postdocs und Habilitationen, in Leitungsfunktionen auf Ebene der Fachbereiche sowie im Bereich der – insbesondere höherwertigen – Professuren begegnet die WWU mit dem universitätseigenen Frauenförderprogramm sowie mit dem gezielten Einsatz der Strukturfondsmittel für Erfolge in der Gleichstellung des MIWFT NRW; beide Instrumente dienen insbesondere der passgenauen Frauenförderung.

Studium: Innerhalb der Gruppe der Studierenden sieht die WWU vor allem bei den sogenannten MINT-Fächern Handlungsbedarf. Um hier den Anteil weiblicher Studierender zu steigern, hat die WWU verschiedene Projekte an der Schnittstelle zwischen Schule und Universität initiiert. Modellcharakter hat etwa das Experimentierlabor „MExLab“. Es schlägt eine Brücke zwischen naturwissenschaftlicher Schulausbildung und aktueller Forschung. **Lehre** mit Genderbezug und zu Genderfragen findet in den Fachbereichen der WWU statt. Neben dem Angebot einzelner Ringvorlesungen zur Genderthematik ist seit 2006 in allen Bachelorstudiengängen auch die Genderperspektive in die Allgemeinen Studien integriert. Das Gendermodul zielt darauf ab, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu etablieren. Wichtig ist dabei die fakultätsübergreifende Interdisziplinarität. Lehrende aus derzeit sechs verschiedenen Fachbereichen speisen ihre Veranstaltungen in einen gemeinsamen Pool ein. Bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie bei strukturierten Promotionsprogrammen wird die Genderperspektive programmatisch berücksichtigt.

Forschung: Die Genderprofessur am Institut für Politikwissenschaft, die derzeit im Rahmen des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ vorzeitig wiederbesetzt wird, trägt insbesondere durch diese zweijährige Parallelbesetzung zur besonderen Profilierung der Genderforschung bei. Die WWU nutzt zudem ihre Interdisziplinarität: Genderbezogene Forschung und Lehre erstrecken sich auf die Gesellschaftswissenschaften, die Theologie (Arbeitsstelle Feministische Theologie) und die Medizin (Professur für Frauengesundheitsforschung, Arbeitsgruppe Cognition & Gender) bis hin zu den MINT-Fächern; ein Beispiel im MINT-Bereich ist das 2009 gestartete BMBF-Projekt zur Mädchenförderung in der Physik am Übergang von Sek. I und II bis zur Hochschulreife.

Wissenschaftliche Karriere: Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen am Übergang von der Promotion zur Juniorprofessur (oder Habilitation) hat die Universität Münster das Mentoring-Programm

„Erstklassig“ eingerichtet, das Angebote zur Gestaltung der individuellen Berufslaufbahn bereithält. Zudem wird das interdisziplinäre Nachwuchswissenschaftlerinnen-Netzwerk finanziell und organisatorisch unterstützt. Zur Erhöhung des Anteils an Spitzenforscherinnen und Spitzenforschern hat die WWU als Baustein ihres Personalentwicklungskonzepts ein *Dual-Career-Programm* eingerichtet. Partnerinnen und Partner zukünftiger Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher werden bei ihrer beruflichen Etablierung in Münster unterstützt. Zur besseren Vernetzung innerhalb der Statusgruppe findet außerdem jährlich ein Treffen aller Professorinnen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats statt. Die Förderung von Gleichstellungsprojekten in den Bereichen Karriereförderung, Gender Studies und Forschung erfolgt in erster Linie bewusst nicht aus kaum kalkulierbaren Wettbewerbsgeldern, sondern wird durch das seit dem Jahr 2000 existierende universitätseigene Frauenförderprogramm getragen. Das Programm umfasst ein Budget von ca. 200.000 € pro Jahr.

Mit der Einleitung des Auditierungsverfahrens „familien-gerechte hochschule“ der Hertie Stiftung hat die WWU bis 2007 bereits aufgelegte Initiativen zur besseren **Vereinbarkeit von Karriere an der Universität und Familie** zusammengeführt und massiv verstärkt. Die Aufrechterhaltung flexibler Arbeitszeiten und die Einrichtung des Servicebüros Familie bilden wesentliche strukturelle Rahmenbedingungen, die entsprechend der Zielvereinbarungen mit dem MIWFT NRW über zunächst drei Jahre bis 2011 differenziert weiterentwickelt werden (vgl. Anlage 2).

Internationale Vernetzung: Gleichstellung an der Universität ist auch Thema im Rahmen der internationalen Vernetzung der WWU – der lernende Austausch im internationalen Verbund steht im Vordergrund der Netzwerkarbeit: Die Universität Münster ist Mitglied im International Research Universities Network (IRUN). Ziel dieses Netzwerks ist es, dass die teilnehmenden Universitäten auch im Bereich Gender durch Perspektivwechsel ihr Profil schärfen können. Innerhalb des Netzwerks findet eine Vernetzung von Forscherinnen und

Forschern, Dozentinnen und Dozenten sowie Studierenden durch regelmäßige, thematisch fokussierte internationale Konferenzen statt. Die Universitätsleitung ist 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 bzw. Verfahren umfasst: Die gewählte Gleichstellungskommission des Senats wirkt bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans

mit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Rektorats, des Hochschulrats wie auch an allen Gremien des Senats teil und arbeitet zudem eng mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung, dem Personaldezernat und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zusammen. Für innovative Projekte, die einen hervorragenden Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter an der WWU leisten, verleiht die Universität Münster seit dem Jahr 2001 regelmäßig einen eigenen Frauenförderpreis. Dieser ist mit einem Betrag von 20.000 € attraktiv dotiert.

2. Gleichstellung an der WWU: Ausgangslage und Ziele

Statistische Bestandsaufnahme

Im Berichts- und Bezugsjahr 2007 ist sowohl bei den Studierenden an der WWU Münster mit 53 Prozent als auch bei den Studienanfängerinnen und -anfängern mit einem Frauenanteil von 58 Prozent ein in der Summe ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzustellen (vgl. Datenmaterial der WWU). Es existiert allerdings eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf sind insbesondere Physik und Informatik: Im Fach Physik liegt die Zahl der weiblichen Studierenden im Wintersemester 2007/2008 bei 17,9 Prozent. Von den Studienanfängerinnen in den Jahren 1999 bis 2001 (23 Prozent) absolvierten in den Jahren 2004 bis 2006 durchschnittlich nur 14 Prozent ihr Studium mit einem Abschluss. Ähnlich stellt es sich im Fach Informatik dar: Hier liegt der Anteil der Absolventinnen im Wintersemester 2007/2008 bei lediglich 11,1 Prozent. Von den

Frauen, die in den Jahren 1999 bis 2001 ihr Studium begonnen haben (9 Prozent), schlossen zwischen 2004 und 2006 nur 10 Prozent ihr Studium erfolgreich ab. Im Mittelfeld liegt Münster bei den *Promotionen*: Hier beträgt der Frauenanteil 42,3 Prozent, wobei der Anteil bei den Promotionen über dem Bundesdurchschnitt liegt. In einzelnen Fächern – wie Pädagogik mit inzwischen 70 Prozent Frauen unter den Promovierten und der Philologie, wo die Marke sogar 80 Prozent erreicht hat – hat sich das Verhältnis bereits umgekehrt. Dies spiegelt sich jedoch noch nicht im Postdoc- und Promotionsbereich entsprechend wider und konzentriert notwendige Maßnahmen daher auf die Förderung nach der Promotion.

Handlungsbedarf lässt sich bei den *Habilitationen* erkennen: Nur jede fünfte Habilitation (21,1 Prozent) wurde in den Jahren 2005 bis 2007 an der WWU von

einer Frau geschrieben. Dieser Wert ist im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich.

Als Erfolg verbucht die WWU den Aufwärtstrend bei den *Berufungen*: Die WWU beschäftigt immer mehr Professorinnen. Von 2003 bis 2007 ist der Frauenanteil an den Professuren von knapp 14 auf fast 16 Prozent gestiegen. Dies ist in NRW ein befriedigendes, aber zu verbesserndes Ergebnis. Die WWU orientiert sich dabei an der Ende 2007 veröffentlichten zweiten Fortschrei-

bung des Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des *Center of Excellence Women and Science (CEWS)*. Die WWU verfolgt das Ziel, auch in denjenigen Fachbereichen und Studienfächern die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, in denen der Frauenanteil bei den Studierenden verhältnismäßig hoch ist. Das Ziel gilt vor allem in solchen Fächern, in denen trotz eines hohen Anteils weiblicher Studienanfänger die Zahl der Studienabreicherinnen unverhältnismäßig hoch ist. Auch diese Studierenden brauchen Vorbilder.

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage WWU am 31.12.2007			
	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Immatrikulationen (Studierende im 1. Studienfach, sämtliche Abschlüsse, im WS 07/08)	17.807	20.363	46,7	53,3
Promotionen	410	301	57,7	42,3
Habilitationen	45	12	78,9	21,1
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z. / ohne Drittmittelprojekte)	1.317	802	62,2	37,8
Juniorprofessuren (W1)	7	0	100	0
Professuren (C4 / W3 / C3 / W2)	409	74	84,7	15,3
Professuren, herausgehoben hins. Funktion (Leitung: SFBs, Grad.-Kolleg, Forschergruppen, Exzellenzcluster)	15	2	88,2	11,8
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene* (Rektorat / Dekanate)	44	9	83	17

* Leitungspersonal zum 01.01.2009 erfasst

Mit dem Wegfall des Vergaberahmens für die Besoldung von Professorinnen und Professoren muss bei der Bewertung der Ausgangssituation neben dem Blick auf die Repräsentanz von Frauen und Männern auf W2- bzw.

W3-Professuren auch die Gehältertable analysiert werden. Als weiteres Kriterium für den Erfolg von Professorinnen in der Wissenschaft zeigt diese noch ein wenig ausbalanciertes Bild zwischen den Geschlechtern.

Beamte mit W1-Professuren (ohne Fachbereich Medizin)			
Bruttojahres- gehalt ein- schl. Arbeit- geberanteil (2008) über	weiblich	männlich	Gesamt- anzahl:
130.000 €	0	1	1
125.000 €	0	5	5
120.000 €	0	2	2
115.000 €	0	1	1
110.000 €	1	3	4
105.000 €	0	4	4
100.000 €	1	4	5
95.000 €	0	7	7
90.000 €	2	15	17
85.000 €	2	24	26
80.000 €	2	44	46
75.000 €	14	78	92
70.000 €	3	38	41
65.000 €	23	58	81
60.000 €	5	22	27
55.000 €	4	19	23
50.000 €	1	4	5
unter 50.000 €	9	16	25
Gesamtanzahl:	67	345	412

Beschäftigte (mit Lehrstuhlvertretungen, ohne Fachbereich Medizin)			
Bruttojahres- gehalt ein- schl. Arbeit- geberanteil (2008) über	weiblich	männlich	Gesamt- anzahl:
130.000 €	0	0	0
125.000 €	0	0	0
120.000 €	0	0	0
115.000 €	0	0	0
110.000 €	0	0	0
105.000 €	0	0	0
100.000 €	0	2	2
95.000 €	0	1	1
90.000 €	0	2	2
85.000 €	3	0	3
80.000 €	2	3	5
75.000 €	0	3	3
70.000 €	1	3	4
65.000 €	0	2	2
60.000 €	1	1	2
55.000 €	0	2	2
50.000 €	0	1	1
unter 50.000 €	9	16	25
Gesamtanzahl:	16	36	52

Die Universitätsleitung bewertet die oben skizzierte Ausgangslage wie folgt:

1) Besondere Anstrengungen sind in den Fächern zu unternehmen, in denen Frauen bei den Studierenden noch deutlich unterrepräsentiert sind oder deutlich unterdurchschnittliche Absolventenquoten haben. Gerade in diesen Fächern müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die einerseits für das Studium werben und andererseits auch Strukturen schaffen, die den nach oben ausbrechenden Studienabbruchquoten von weiblichen Studierenden entgegenwirken.

2) Das universitätseigene Frauenförderprogramm ist beizubehalten und in einigen Punkten für die besonders wichtigen Zielbereiche weiter zu profilieren. Nachwuchswissenschaftlerinnen sind durch gezieltes Training zur internationalen Vernetzung anzuhalten und durch Mentoring-Programme und gruppenspezifische Fortbildungen auf die strategischen Ziele nationaler und internationaler Sichtbarkeit in der Forschung vorzubereiten.

3) Neu an die Universität berufene Professorinnen und zu berufende Wissenschaftlerinnen sowie Forscherinnen mit Leitungsaufgaben an der WWU sind durch geeignete Angebote im Bereich der Personalentwicklung in der Wissenschaft zu unterstützen – und für Gender Equality zu sensibilisieren, damit auf diesem Wege systematisch Gleichstellung als Querschnittsaufgabe erkannt und wahrgenommen wird.

4) Darüber hinaus müssen die Berufsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler so gestaltet werden, dass sie ihre Ziele in Forschung und Lehre mit privaten Belangen vereinbaren können – dies betrifft in erster Linie die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben.

Aus dieser Bewertung leiten sich für die WWU vier zentrale Zielfelder ab, die nachfolgend unter den *strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards* konkretisiert werden:

Zielfelder der WWU

1. Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Kaskadenmodell)
2. Verankerung der Gleichstellungsstandards als Gegenstand der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fachbereichen bzw. Lehreinheiten
3. Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
4. Akquirierung von jungen Frauen und Männern für solche Fächer, in denen sie jeweils in hohem Maße unterrepräsentiert sind

In den Fachbereichen bzw. Lehreinheiten, in denen das Verhältnis/die Repräsentanz von Frauen und Männern im Kaskadenmodell noch nicht ausgeglichen ist, setzt sich die WWU konkrete Zielmarken bis 2013.

3. Gleichstellung an der WWU: Organisationsprinzip und Prozesssteuerung

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der WWU erfolgt auf strategischer und operativer Ebene. Folgende Akteurinnen, Akteure und Gremien sind darin involviert und damit auch für die Umsetzung der oben aufgeführten Zielfelder von zentraler Bedeutung (vgl. zur Prozesssteuerung die Grafik auf Seite 9):

a) Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Rektorat

Der Zielbereich „Gleichstellung“ an der WWU ist explizit keinem einzelnen Prorektorat der Universitätsleitung zugeordnet. Vielmehr wird die gezielte Rekrutierung, Unterstützung und Förderung von Frauen von der Hochschulleitung als Querschnittsaufgabe verfolgt. Das Rektorat hat hierfür Instrumente entwickelt. Diese umfassen:

- > die Einbeziehung von Gleichstellungsangelegenheiten und -zielen in zentrale strategische Pläne,
- > die Entwicklung von Anreizsystemen wie das universitätseigene Frauenförderprogramm sowie die innovative Steuerung über Anreize aus dem Strukturfonds des MIWFT NRW für Erfolge in der Gleichstellung,
- > die gezielte Rekrutierung von Frauen für (Leitungs-) Positionen soweit dies im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung steuerbar ist sowie

- > die Berücksichtigung von Erfolgen in der Gleichstellungspolitik bei der Verteilung von zentralen Ressourcen für die einzelnen Fachbereiche.

b) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine Schnittstellenakteurin bei der Durchsetzung der Gleichstellungsziele der WWU. Sie ist eingebunden in alle Leitungsgremien und -kommissionen und wirkt so an den Steuerungsprozessen mit. Zu ihren primären Aufgaben gehört die Konzeption gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in Abstimmung mit Rektorat und Gleichstellungskommission. Sie ist Ansprechpartnerin für alle an der WWU tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für die Studierenden und die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Umsetzung des universitätseigenen Genderkonzeptes übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte in Verbindung mit der Gleichstellungskommission eine wichtige Monitoring-Funktion. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zudem eng mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung in der Zentralverwaltung sowie mit dem Personaldezernat zusammen. Auf Ebene der Fachbereiche an der WWU arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte in engem Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Sie berichtet regelmäßig in der Gleichstellungskommission, in den Besprechungen der Dekane, im Rektorat und im Senat über alle Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming und Gender Equality-Programms.

c) Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt als ständige Kommission des Senats die Gleichstellungsbeauftragte in Grundsatzangelegenheiten. Sie ist insbesondere für die Entwicklung von Frauenförderplänen zuständig und überwacht deren Einhaltung. Außerdem wirkt sie an der Budgetplanung des universitätseigenen Frauenförderprogramms mit. Die Kommission wird nach Gruppen getrennt für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt und muss zu 50 Prozent aus Frauen bestehen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin agieren als beratende Mitglieder.

d) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche

An der Ausgestaltung der universitätseigenen Gleichstellungsziele wirken zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen der fünfzehn Fachbereiche mit (unbesetzt ist dieses Amt lediglich an der Musikhochschule, die der WWU als Fachbereich angehört). Diese Doppelstruktur zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter trägt der disziplinären und organisatorischen Vielfalt der WWU als einer breit aufgestellten Universität auch bezogen auf die Gleichstellung Rechnung.

Die Beauftragten und ihre Vertretungen werden vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt und von den Dekanen für die Zeit von zwei Jahren bestellt. Um das Monitoring der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und die Begleitung von Verfahren trotz knapper zeitlicher Ressourcen effektiv zu gewährleisten, setzen einige Fachbereiche auf die Einrichtung von Gleichstellungskommissionen, die dann in den jeweiligen Satzungen der Fachbereiche verankert sind.

Die Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt darin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben zu unterstützen und für ihren jeweiligen Fachbereich als primäre Ansprechpartner für alle

Statusgruppen zu agieren. Im Rahmen ihres Amtes informieren sie über aktuelle Ausschreibungen, Stipendienprogramme oder allgemeine Förderungsangebote und beraten bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. bei Mobbing oder sexueller Belästigung). Zudem werden fachnah genderbezogene Projekte von den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten initiiert und durchgeführt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind beratend in die Erstellung jährlicher Frauenförderpläne eingebunden und wirken an der fachbereichsadäquaten Profilierung mit.

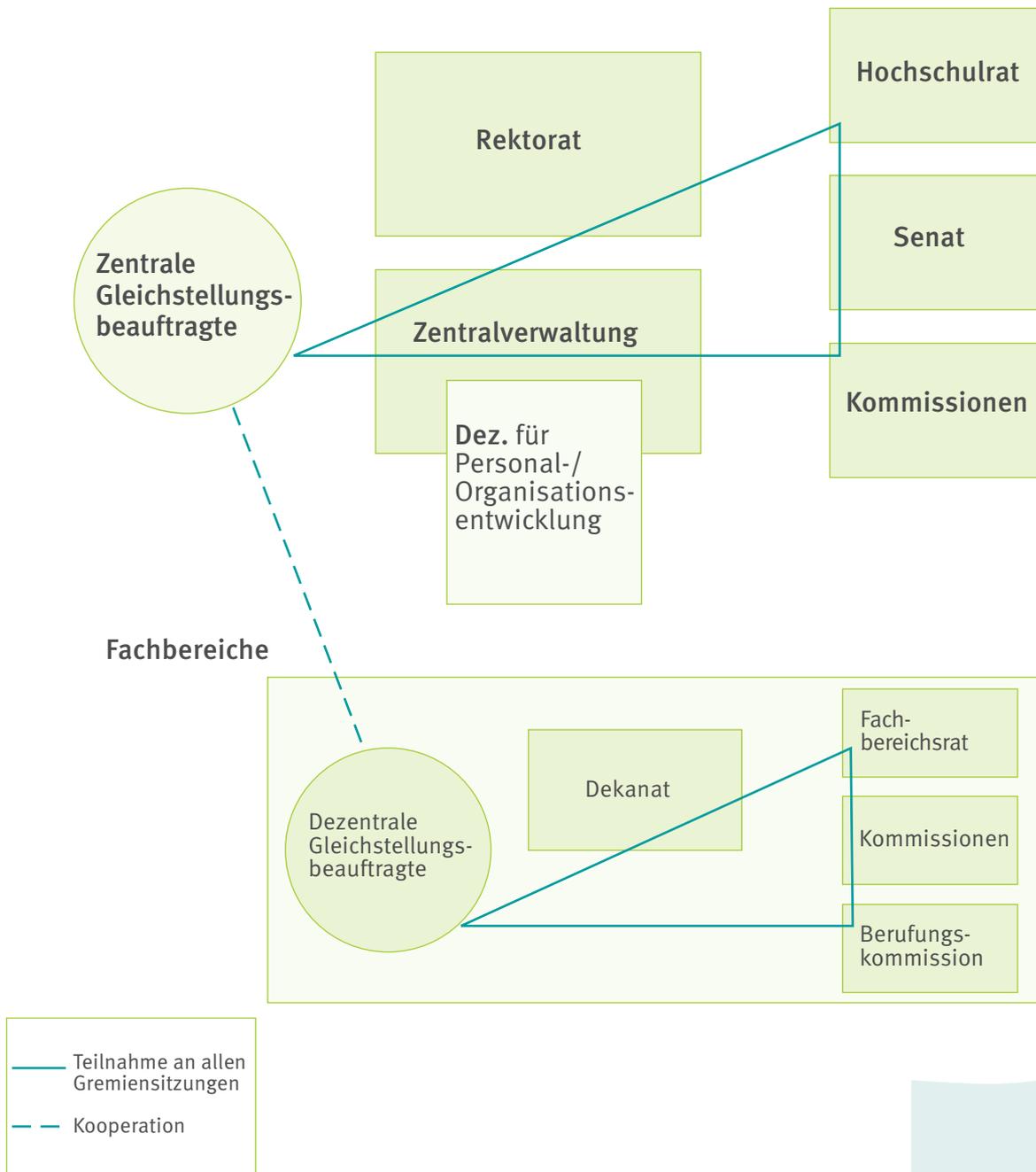
e) Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen. Dazu gehört die Mitarbeit in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen sowie die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierungen usw. Es gehört zu den Aufgaben der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, an der Umsetzung der im LGG NRW und im Frauenförderrahmenplan (vgl. Anlage 3) der WWU verankerten Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern mitzuwirken (z. B. bei Personalplanungen, der Einrichtung von Telearbeitsplätzen, der Förderung von speziellen Qualifizierungsangeboten für Frauen oder bei der Begleitung und Realisierung der Frauenförderpläne).

f) Studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden

Die studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden wird von der Gleichstellungskommission gewählt und vom Senat bestellt. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Beratung von studierenden Eltern über Betreuungsangebote, finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, Beantragung von Urlaubssemestern etc.

> Prozesssteuerung



4. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die WWU ist bestrebt, Gleichstellung von Frauen und Männern *durchgängig* zu fördern. Frauenförderung und Chancengleichheit sind im *Mission Statement* der WWU etabliert und bildeten bislang einen zentralen Passus in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW. Auch im Strategiepapier des Rektorats ist Gleichstellung als Aufgabe formuliert. Gender Mainstreaming wird von der Universitätsleitung als Querschnittsaufgabe definiert. Es findet im Rahmen des anhaltenden Leitbildprozesses der WWU Berücksichtigung und dient zur Profilschärfung der Universität (vgl. Kap. 1).

Das Rektorat hat sich bei der Verankerung der universitätseigenen Gleichstellungsziele explizit gegen eine spezielle Ressortzuständigkeit entschieden, weil es Gender Mainstreaming als ein vom Gesamtgremium zu berücksichtigendes Ziel bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben versteht. Gleichstellungspolitik an der WWU kann nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern mitgetragen wird. Die eigene Motivation der Fächer muss im Rahmen der leistungsbezogenen (finanziellen) Steuerung realisiert werden. Die WWU zielt darauf ab, Gender Mainstreaming in den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen effektiver zu integrieren. Die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsziele werden daher ab Ende 2009 in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Universitätsleitung festgeschrieben.

Gleichstellung ist an der WWU fest institutionalisiert und wird aktiv thematisiert. An der Schnittstelle für die Durchsetzung von Gleichstellung auf operativer und strategischer Ebene agiert die *zentrale Gleichstellungsbeauftragte*. Die Gendermaßnahmen an der WWU sind im universitätseigenen Genderkonzept

verankert (vgl. Anlage 4). Die Erfolge der Fachbereiche auf dem Weg zu Gendergerechtigkeit fließen in die universitätsinterne Mittelverteilung ein. Zudem wurde bereits im Jahr 2000 ein eigener Etat für die Gleichstellungsarbeit als universitätseigenes Frauenförderprogramm an der WWU etabliert: Das *Frauenförderprogramm* umfasst ein Budget von 398.000 DM bzw. knapp 200.000 € (vgl. Anlage 5). Per Antragsverfahren können Gelder beantragt werden, die zweckgebunden in die Förderung von Gender Equality an der WWU fließen. Von der Projektförderung profitieren alle Statusgruppen an der WWU, schwerpunktmäßig jedoch die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Spitzenforscherinnen. Durch das WWU-Frauenförderprogramm mit eigenem Etat ist die Gleichstellungsarbeit an der WWU unabhängig von unkalkulierbaren Wettbewerbs- und Programmgeldern auf ein sicheres Fundament gestellt.

Die Fachbereiche stellen eigene *Frauenförderpläne* auf, die ausgehend von einer Status-quo-Analyse (zum Stichtag 1. April 2000) Zielvorgaben zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern formulieren. Die Pläne enthalten konkrete Ziele für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen und umfassen alle personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung. Hierzu findet regelmäßig eine Datenerhebung in den einzelnen Fachbereichen statt. Inhalte der Maßnahmenkataloge sind insbesondere die Verbesserung von Personalauswahlverfahren, Fortbildungsmaßnahmen sowie familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um die Gleich-

stellungsziele der WWU auch auf der nächst höheren Ebene, den Dekanaten, noch stärker ins Bewusstsein zu rücken, nutzt das Rektorat das regelmäßige *Dekane-Coaching* als Forum für den Fokus Gender. Für Professorinnen mit (neuen) Leitungsaufgaben hat die Universität ein individuelles *Coaching-Programm* konzipiert. In Vorbereitung ist ein *Gendermodul* im Rahmen der Personalentwicklungsangebote für Führungskräfte in der Wissenschaft.

Die Mittel aus dem Strukturfonds NRW für Erfolge in der Gleichstellung ermöglichen u.a. die Vergabe

befristeter Stellen für zusätzliches wissenschaftliches Personal zwecks Anschub von Forschungsprojekten. Eine befristete Ausstattung zur Forschungsförderung bei Professorinnen im Falle von Neuberufungsverhandlungen oder mit dem Ziel der Rufabwehr findet zudem in Abstimmung zwischen Rektorat, Personaldezernat sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls aus den Strukturfondsmitteln sowie aus Mitteln des *Professorinnenprogramms* in Kooperation mit den zuständigen Ministerien der Länder statt.

› Zielmaßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Ausbauen: Integration der Gleichstellungsziele der WWU in den Fachbereichen bzw. Lehreinheiten	Verankerung der Gleichstellungsstandards als Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen bzw. Lehreinheiten	ab Ende 2009	Dekanate und Rektorat
Ausbauen: Integration der Genderperspektive in die Personalentwicklung der WWU und Programmmodul zur Genderperspektive	Einbezug der Genderperspektive in Coaching-Programme und Workshops für Dekane und Neuberufene	2009 (fortfolgend)	Dez. 2 für Personal- und Organisationsentwicklung

Die WWU geht bei der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern **transparent** vor. Es findet seit Mitte der 1980er Jahre regelmäßig eine *Erhebung und Auswertung unmittelbar und mittelbar personenbezogener Daten der Einrichtung nach Geschlecht* statt. Diese werden in der zentralen Verwaltung erhoben und sind dort abrufbar. Eine Übersicht der Daten steht online auf den Seiten der WWU zur Verfügung. Die WWU kommuniziert ihre Gleichstellungspolitik sichtbar. Als zentrales Instrument zur Herstellung von Transparenz dient die Website der Gleichstellungs-

beauftragten (vgl. Anlage 6). Hier werden regelmäßig die *Jahresberichte* der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die *Frauenförderpläne* sowie die Verteilung finanzieller Ressourcen zur Durchsetzung gleichstellungsrelevanter Vorhaben veröffentlicht. Zielformulierungen werden in den Frauenförderplänen der Fachbereiche transparent dargelegt. Der Newsletter „*wissen.leben.gender*“ erscheint semesterweise und fördert die interne und externe Kommunikation über das Thema Gleichstellung an der WWU. Der Newsletter löste zugunsten der höheren Verbreitung

durch neue Medien die Zeitschrift „*Wilhelmine*“ ab, die bereits seit 1994 das zentrale Publikationsorgan für Gleichstellungspolitik bildete (vgl. Anlagen 7/8: Newsletter und „*Wilhelmine*“). Die WWU baut ihre aktive „Gender-PR“ weiter aus. Dabei arbeitet das Büro der Gleichstellungsbeauftragten Hand in Hand mit der Presse- und Informationsstelle und insbesondere der Online-Redaktion der WWU. Künftig stärker im Fokus der „Genderkommunikation“ an der WWU soll die Darstellung geschlechterorientierter Forschungsleistungen stehen.

Die jährliche *Berichterstattung* der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber Senat, Hochschulrat und Gleichstellungskommission bindet diese Gremien in die

Genderthematik ein. Die Berichte der Universitätsleitung gegenüber dem MIWFT NRW und der Bericht des Rektorats gegenüber den Dekanen und dem Hochschulrat zur „Genderbilanz“ bei Neuberufungen ergänzen diese Informationen.

Mit der regelmäßigen Teilnahme an Ausschreibungen und genderbezogenen Wettbewerben stellt sich die WWU dem landes- bzw. bundesweiten Vergleich mit anderen Universitäten. Die WWU hat mit Erfolg am *Professorinnenprogramm* teilgenommen – ihr Genderkonzept wurde dabei positiv begutachtet (vgl. Anlage 9). Zudem bewirbt sich die Universität Münster im Wettbewerb zur „Geschlechtergerechten Hochschule NRW“.

› Zielmaßnahmen zur Erzeugung transparenter Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Ausbauen: gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die alle Statusgruppen fokussiert	Erweiterung des webbasierten Auftritts der Gleichstellungsbeauftragten, Mailing-Aktionen etc.	ab 2009	zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Presse- und Informationsstelle + Online-Redaktion

Ihre *Wettbewerbsfähigkeit* und *Zukunftsfähigkeit* stellt die WWU regelmäßig im Rahmen ihrer Teilnahme an *Rankings* unter Beweis. Wie im Jahr 2005 erhielt die WWU auch 2007 beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS) insgesamt 9 von 14 möglichen Punkten. In Sachen Gleichstellung schneiden von 66 Hochschulen, die bewertet wurden, nur 11 besser ab. Die WWU sieht sich auf dem richtigen Weg, zielt aber auf weitere Verbesserungen.

Im Rahmen ihres Personalentwicklungskonzeptes für den Bereich der Wissenschaft verfolgt die WWU ein *Doppelkarriere-Programm*. Das Programm unterstützt

Partnerinnen und Partner neuberufener Mitglieder bei ihrer Integration in den regionalen Arbeitsmarkt und trägt so zur beruflichen und persönlichen Zufriedenheit und der schnellen Integration Neuberufener und ihrer Partnerinnen und Partner bei. Bisher wird diese Unterstützung durch das Rektorat und das Personaldezernat angeboten. In Vorbereitung ist zusätzlich die Einrichtung eines *Dual Career Office*. Aufgabe des Büros wird es sein, doppelte berufliche Karrieren durch die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der Universität Münster, aber auch der regionalen Wirtschaft umfassend und für eine begrenzte Zeit kontinuierlich zu unterstützen. Dies ist insbesondere bei der Gewinnung von Spitzen-

forscherinnen und Spitzenforschern – auch aus dem Ausland – eines der mitentscheidenden Wettbewerbskriterien der Universität. Bei einer Beschäftigung der Partnerin bzw. des Partners innerhalb der WWU werden je nach Fall bis zu 75 Prozent der erforderlichen Mittel für eine gewisse Zeit durch die zentrale Verwaltung getragen. Die Beschäftigungssuche von Partnerinnen und Partnern außerhalb der Universität wird unter Nutzung bereits vorhandener Netzwerke durch individuelle Betreuung unterstützt.

Im April 2007 hat die WWU das *Auditierungsverfahren* als „*familiengerechte hochschule*“ durch die „berufundfamilie gGmbH“ der Hertie Stiftung eingeleitet und nach Erhebung von Grunddaten zur Situation der unterschiedlichen Gruppen, nach Durchführung von Auditierungsworkshops und Unterzeichnung einer Zielvereinbarung für den Zeitraum von 2008 bis 2011 im Februar 2008 das Grundzertifikat als familiengerechte Hochschule erhalten (vgl. Anlage 10). Durch die Zielvereinbarung wurde operativ ein neues Steuerungsinstrument geschaffen, das konkrete Maßnahmen in acht Handlungsfeldern – für Beschäftigte und Studierende, für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und weitere Beschäftigte – zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie von Studierenden mit Kind initiiert (wie z.B. die Einführung flexibler Arbeitszeiten). Die Maßnahmen befinden sich in der Umsetzung; über die Erfolge wird regelmäßig universitätsintern und -extern berichtet.

Als Meilenstein des Auditierungsverfahrens auf dem Weg zur familiengerechten Organisation wurde das Servicebüro Familie eingerichtet, das seit Juni 2007 halbtags geöffnet ist. Eine Fachkraft steht Beschäftigten der WWU sachkundig mit Vermittlungshilfen und Initiativen zu speziellen Betreuungsangeboten für Kinder von Beschäftigten zur Seite. Die Beratung wurde Anfang 2009 durch die Entfristung und Aufstockung der Stelle auf 75 Prozent verstetigt und erweitert. Das Angebot des Servicebüros wird öffentlichkeitswirksam über eine eigene Website, Flyer sowie gezieltes Mailing innerhalb der WWU bekannt ge-

macht (vgl. Anlage 11). Dabei werden auch sogenannte „Erfolgsgeschichten“ zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommuniziert (vgl. Anlage 12), aber auch Probleme bei der Umsetzung familiengerechter Arbeitsbedingungen werden in Foren transparent gemacht und so schnell einer Lösung zugeführt. Im Rahmen des Familienaudits wird mit Beginn des Sommersemesters 2009 das Informationsportal „familien leben“ zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf online gehen (vgl. Anlage 13).

Die Vernetzung des Servicebüros mit verschiedenen Kooperationspartnern (etwa dem Studentenwerk Münster, der Stadt Münster sowie heimischer Kindertagesstätten in freier Trägerschaft und Bildungshäusern) bildet neben der Beratungstätigkeit einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt. So wurde z.B. eine gemeinsame Datenbasis für Standby-Babysitter generiert.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule war im Jahr 2007 die Einrichtung von zehn betriebseigenen Betreuungsplätzen in der Kita „Chamäleon“ des Studentenwerks sowie die Organisation und Finanzierung von Ferienbetreuungsplätzen für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle der Kollision von Schulferien und Vorlesungszeiten. Aktuell wird über den Ankauf weiterer Kita-Plätze bei freien Anbietern in Münster für die Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern – verhandelt. Trotz organisatorischer Hürden, bedingt durch die veränderte Gesetzeslage in NRW (vgl. Kinderbildungsgesetz KiBiz), die die Situation für die Einrichtungen grundlegend verändert hat, wird der erste Ankauf eines Kita-Platzes im Sommer 2009 für die Tochter einer neu berufenen Spitzenforscherin realisiert (vgl. Anlage 14 Pressebericht). Hier bestätigt sich, dass die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein wichtiges Kriterium darstellt, um insbesondere Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

› Zielmaßnahmen zur Erzeugung wettbewerbs- und zukunftsorientierter Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Ausbauen: Förderung von Doppelkarrieren, um den Anteil der Spitzenforscherinnen zu erhöhen	Einrichtung eines Dual Career Office in der Verwaltung	2009	Dez. 3 Personal / Dez. 2 für Personal- und Organisationsentwicklung
Ausbauen: Fortsetzung des Auditingverfahrens „familiengerechte hochschule“, Erweiterung des Betreuungsangebots für Kinder von Hochschulangehörigen	Bereitstellung bzw. Ankauf weiterer Kita-Plätze	2009	Dez. 2 für Personal- und Organisationsentwicklung / zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Servicebüro Familie

Übergeordnetes Ziel der WWU ist es, eine *kompetente* Gleichstellungspolitik zu betreiben. Dabei setzt die WWU Münster auf ein eigenes **Qualitätsmanagement**, das verschiedene Instrumente bzw. Verfahren umfasst: Die Gleichstellungskommission wirkt bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans mit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Rektorats, des Hochschulrats und weiterer Gremien teil. Eine gemeinsame Definition von Zielen sowie die Schaffung wirksamer Strukturen zwischen Rektorat und Gleichstellungsbeauftragter haben entscheidenden Einfluss auf die erfolgreiche Umsetzung des universitätseigenen Genderkonzepts. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung in der Zentralverwaltung, dem Personaldezernat und den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zusammen. Genderkompetenz im wissenschaftlichen Bereich wird insbesondere durch die vollständige Einbindung der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die

Prozesse und Entscheidungen der Berufungskommissionen und Beratungsverfahren gewährleistet. Eine vollständige Unterrichtung und Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten findet im Rahmen der Findungskommissionen statt.

5. Personelle Gleichstellungsstandards

Die WWU sieht **Durchgängigkeit** als ein entscheidendes Kriterium für personenbezogene Gleichstellung an. Die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragte(n) verfügen über Beteiligungsrechte bei laufenden Personalverfahren. Stellenausschreibungen an der WWU enthalten zudem standardmäßig einen *Frauen- und Teilzeitpassus*.

Die WWU verfügt über ein eigenes Stellenprogramm für Frauen. Die Mittel aus dem Strukturfonds NRW für Erfolge in der Gleichstellung werden zum Ausgleich von Mehrbelastungen und zur gezielten Förderung von Spitzenforscherinnen eingesetzt. Zudem gewähren sie denjenigen Fachbereichen, die Spitzenforscherinnen gewinnen oder auf dem Wege der Rufabwehr an sich binden möchten, Zwischen- bzw. Mischfinanzierungen von zusätzlichen Stellen.

Große Bedeutung misst die WWU der Teilnahme von Spitzenforscherinnen an externen Wissenschaftswettbewerben bei. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig hervorragende Forscherinnen für Wissenschaftspreise (wie z.B. den Leibniz-Preis) benannt. Auch universitätsintern würdigt die WWU die Leistung in der Genderforschung und die Durchsetzung ihrer Gleichstellungsziele. Hierzu verleiht sie zweijährig den universitätseigenen *Frauenförderpreis* mit einem Betrag von 20.000 €. Der zuletzt verliehene Preis im Jahr 2007 wurde geteilt und jeweils zur Hälfte an das Netzwerk der Nachwuchswissenschaftlerinnen und an den Fachbereich Mathematik und Informatik vergeben. Gefördert wurden Projekte (vgl. Anlange 15), die mit der Programmatik zur Herstellung von Gender Equality an der WWU in besonderem Maße übereinstimmen.

Die *regelmäßige Publikation der WWU-Gleichstellungsdaten* ist ein zentraler Indikator für *Transparenz* im Hinblick auf personenbezogene Gleichstellung. Sichtbar ist dies u.a. auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten. Hier werden kontinuierlich im Rahmen der Jahresberichte die Zahlen der Studierenden, Spitzen- und Nachwuchsforscherinnen und -forscher geschlechterspezifisch dargestellt und analysiert. In Vorbereitung ist die Herausgabe eines regelmäßig erscheinenden Datenberichts zur Gendersituation an der WWU, wie er erstmalig auch diesem Genderkonzept beiliegt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden an allen Besetzungsverfahren an der WWU beteiligt. Die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren wurde durch die Veränderung im Hochschulfreiheitsgesetz noch gestärkt.

› Zielmaßnahmen zur Erzeugung transparenter personenbezogener Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Ausbauen: regelmäßige Veröffentlichung der personenbezogenen Gleichstellungsdaten der WWU	Herausgabe eines regelmäßigen Daten- berichts zur Gender- situation (als Print sowie online abrufbar)	ab 2009 regelmäßig online abrufbar, Print- ausgabe alle fünf Jahre	zentrale Gleichstel- lungsbeauftragte / Dez. 5.3 für Statistik und Planung

Zur Sicherung von **Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit** in der genderbezogenen Personalentwicklung setzt die WWU auf eine verstärkte Outputsteuerung. Dazu werden in einem ersten Schritt Konzepte entwickelt, die ziel- und ergebnisorientiert gewährleisten, dass der Anteil von Frauen und Männern in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht wird. Diese Zielsetzung wird – entsprechend dem ganzheitlichen Ansatz der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union – als Querschnittsaufgabe bei allen Entscheidungen und Entscheidungsprozessen berücksichtigt. Die WWU schließt bei ihren Konzepten zu Gender Equality alle drei Statusgruppen ein: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, weitere Beschäftigte sowie Studierende und innerhalb dieser Gruppe insbesondere promovierende Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Gruppe der Studierenden, insbesondere der Doktorandinnen, wird gezielt gefördert, etwa durch die Finanzierung von Vortrags- und Forschungsreisen oder durch Gelegenheiten und Anreize zur notwendigen Vernetzung auf Peer-Ebene.

Bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind Frauen in den verschiedenen Fachbereichen zurzeit in unterschiedlichem Maße unterrepräsentiert. Die WWU hat im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe bereits Instrumentarien entwickelt, mit denen die Fachbereiche durch ein System von Anreizen und Sanktionen zur Erhöhung des Frauenanteils angehalten werden.

Zu den (finanziellen) Anreizen gehört insbesondere das seit dem Jahr 2000 bestehende universitätseigene *Frauenförderprogramm*. Um die Frauenförderung im Haushaltsjahr 2006 in die hochschulinterne Mittelvergabe der Universität Münster einzubeziehen, standen nach Rektorats- und Senatsbeschluss insgesamt 194.500 € für das universitätseigene Frauenförderprogramm zur Verfügung. Dieser Ansatz wurde für das Haushaltsjahr 2007 aufgrund der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Einrichtung eines Servicebüros Familie sowie die Schaffung von Betriebs-Kita-Plätzen) noch verstärkt und hatte für das Haushaltsjahr 2008 aufgrund des Familienaudit einmalig ein Volumen von 305.000 €. Für 2009 beträgt das Budget wieder ca. 200.000 € mit der Möglichkeit zur projektbezogenen Erweiterung bei Bedarf.

Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm werden per Antragsverfahren Gelder für Projekte verteilt, die der Förderung von Frauen dienen. 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 wissenschaftlichen Karriere unterstützt. Einen thematischen Schwerpunkt einzelner Maßnahmen bildete die Frage, welche individuellen Strategien Frauen für eine angemessene Karriereplanung verfol-

gen können bzw. müssen, wenn ihnen der Aufstieg in wissenschaftliche Schlüsselpositionen verstärkt gelingen soll. Diese weit gefächerten Maßnahmen werden fortgesetzt.

Aufgrund von Einzelanträgen aus den Fachbereichen weitet sich auch die *Einzelförderung* über das universitätseigene Frauenförderprogramm kontinuierlich aus. Kofinanzierungen konnten im vergangenen Jahr insbesondere bei Anträgen von Nachwuchswissenschaftlerinnen geleistet werden, um deren internationale Sichtbarkeit und Profilierung in der *scientific community* zu verbessern.

Um die Frauenquote unter den Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern anzuheben, hat die WWU verschiedene Maßnahmen initiiert, die fachnah und bedarfsgerecht in den jeweiligen Fachbereichen selbst entwickelt wurden und Modellcharakter haben. Ein Projekt ist Münsters „*Experimentierlabor Physik (MExLab)*“. Das Schülerlabor schlägt eine Brücke zwischen naturwissenschaftlicher Schulausbildung und aktueller Forschung. Im Mittelpunkt von „*MExLab*“ steht das Experimentieren; die Themenauswahl orientiert sich an den Alltagserfahrungen der Jugendlichen und knüpft an den Lehrplan der Schulen an. Eine neue Initiative in der Physik mit ähnlicher Zielrichtung ist das hochschulübergreifende Projekt „*Light up your Life*“. Der Fachbereich Physik der WWU bietet in Kooperation mit der Fachhochschule Münster an münsterschen Modellschulen ein begleitendes Programm für Mädchen in der Mittelstufe an, um sie in ihrem Interesse am Schulfach Physik zu stärken. Beide Initiativen werden aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm (durch eine halbe befristete Mitarbeiterinnenstelle) unterstützt. Auf der Basis der Erfahrungen des Modellprojektes ist geplant, ab 2010 ein zusätzliches Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern anzubieten.

Stärker in den Fokus rücken wird an der WWU künftig die Förderung männlicher Studenten, die speziell im Institut für Erziehungswissenschaft unterrepräsentiert sind. Eine Projektinitiative, die ein Mentoring-

Programm für Studenten der Pädagogik umfasst – hier liegt der Männeranteil bei nur 23,1 Prozent –, soll ab dem Wintersemester 2010/2011 verfolgt werden.

Ziel des Projekts „*Informatik für Frauen*“ ist die Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen der Informatik. Es richtet sich an Schülerinnen allgemeinbildender Schulen (Sek. I und Sek. II) und informiert über regionale Veranstaltungen und Kontaktbörsen. Im Zentrum steht die Einrichtung von virtuellen und realen Informatikclubs für Mädchen. Diese sollen einen Austausch über das Informatikstudium an der WWU zwischen Universität und Schule – und hier speziell zwischen Studentinnen und Schülerinnen – ermöglichen. Zur Etablierung der Clubs sollen vier Schulen im Münsterland als Knotenpunkte dienen. Geplant ist, dass die Informatikclubs nach Ablauf des Projekts im Jahr 2010 ihre Aktivitäten selbstständig fortführen.

In Vorbereitung am Fachbereich 10 ist zudem die Konzeption eines Schnupperstudiums Informatik für Schülerinnen, das auch Transferpotential für andere Studiengänge der WWU entfalten soll. Ein weiterer Baustein zur Förderung des Interesses von Mädchen an naturwissenschaftlichen Studiengängen ist die regelmäßige Durchführung von *Girls' Days* an der WWU (vgl. Anlage 16). Analog dazu plant die WWU für das Jahr 2011 mit der Realisierung eines *Boys' Day* auch ein Pilotprojekt zur Jungenförderung in den Erziehungswissenschaften.

Eine fächerübergreifende Maßnahme zur Förderung von Frauen stellt „*WIN - Wissenschaftlerinnen im Netz*“, – eine internetbasierte Kommunikationsplattform dar, die von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche und Einrichtungen der WWU genutzt werden kann und die im Sommersemester 2009 online gehen wird.

Der Schwerpunkt der genderbezogenen Maßnahmen liegt auf der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der bereits berufenen und neu zu berufenden Professorinnen an der WWU. Dabei wird das

Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und hier speziell die Forscherinnen nach der Promotion auf ihrem Weg zur Professur zu stärken (vgl. Zielfeld 3). Die WWU setzt dabei auf Förderung durch Rollenvorbilder, durch die auch die Studierenden erreicht werden.

Ein entscheidender Baustein wurde in diesem Zusammenhang im Jahr 2008 mit der Einrichtung des Mentoring-Programms „Erstklassig!“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen gesetzt (vgl. Anlage 18). Das Programm mit einer Kapazität von 20 Stipendien, die aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziert werden, richtet sich explizit an „high potentials“ unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es ist an der „Nadelöhr-Stelle“ des Übergangs von der Promotion zur Juniorprofessur (oder Habilitation) angesiedelt. Inhaltlich umfasst das Programm mit einer Laufzeit von 18 Monaten verschiedene Workshops (z.B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Drittmittelinwerbung, Berufungstraining, Selbstpräsentation, Vereinbarkeitsthematik, Rollenwechsel), 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 soll das Programm nach einer Zwischenevaluation Ende 2009 ab 2010 fortgeführt und ausgeweitet werden.

Einen weiteren Baustein zur Förderung wettbewerbs- und zukunftsorientierter personeller Gleichstellungspolitik für die Gruppe der Spitzenwissenschaftlerinnen bildet das *Individual-Coaching* für alle Wissenschaftlerinnen und speziell für Neuberufene. In Vorbereitung sind zudem Workshops für wissenschaftliches Leitungspersonal, die die Genderperspektive mit einbeziehen (vgl. durchgängige strukturelle Genderstandards).

In eine ähnliche Richtung zielen die Planungen der WWU, ab Herbst 2010 spezielle Workshops zur Drittmittelakquise für Forscherinnen einerseits, andererseits aber auch Workshops zur Profilierung von Genderforschung entlang von Forschungsförderprogrammen anzubieten.

Die Gruppe der weiteren Beschäftigten profitiert von hochflexiblen Arbeitszeiten, aber auch von spezifischen Fortbildungsreihen wie „Volltreffer“, die notwendige Kompetenzen für Karrieren von Frauen verstärken (vgl. Anlage 17).

› Zielmaßnahmen wettbewerbs- und zukunftsorientierter
personenbezogener Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Einrichten: Förderung von Frauen in den MINT-Fächern und von Männern in der Pädagogik	Mentoring-Programm für weibliche Studie- rende in den MINT- Fächern und für männ- liche Studierende der Pädagogik	in 2 Stufen: 2011 und 2013	Dez. 1 / Prorektorat Lehre und Personal- entwicklung + zentrale Gleichstel- lungsbeauftragte + Studiendekane
Einrichten: Erhöhung des Frauen- anteils in der Infor- matik	› Einrichtung von Informatikclubs für Schülerinnen der Sek. I und II › Einrichtung eines Schnupperstudiums Informatik	› in 2 Stufen: 2009 virtuelle Informatik- clubs; 2011: reale Informatikclubs › ab 2010	Fachbereich 10
Einrichten: Erhöhung des Männeranteils in den Erziehungs- wissenschaften	Pilotprojekt Boys' Day	2011	dezentrale und zentrale Gleich- stellungsbeauftragte + Studiendekane
Ausbauen: Förderung von Nachwuchswissen- schaftlerinnen	Mentoring-Programm „Erstklassig!“ mehr- stufig erweitern	2010 (nächste Kohorte)	zentrale Gleichstel- lungsbeauftragte / Dez. 2 (Personal- und Organisations- entwicklung)
Einrichten: Qualifikation der Nachwuchs- und Spitzenwissen- schaftler und -wissen- schaftlerinnen	› Workshops zur Drittmittelakquise für Forscherinnen › Workshops zur Profilierung von Genderforschung	2011	zentrale Gleichstel- lungsbeauftragte in Abstimmung mit dem Prorektorat für Forschung, Personal und Internationales

Die WWU verfolgt eine aktive und vorausschauende Personalpolitik im Wissenschaftsbereich. Hierzu gehört auch der Bereich Fort- und Weiterbildung.

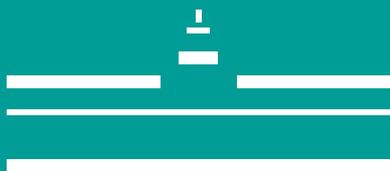
In Vorbereitung ist hier, die Genderperspektive in Schulungsworkshops für das Leitungspersonal stärker zu berücksichtigen.

› Zielmaßnahmen zur Erzeugung kompetenter personenbezogener Gleichstellung

ZIEL	MAßNAHME	TERMINIERUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Einrichten: Integration der Genderperspektive bei Fort- und Weiter- bildungsangeboten	Angebot von Schulungsworkshops für Leitungspersonal unter Einbezug der Genderperspektive	2009	Dez. 2 für Personal- und Organisationsentwicklung in Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Anlagen

1. Mission Statement der WWU
2. Zielvereinbarung „audit familiengerechte hochschule“
3. Frauenförderrahmenplan der WWU
4. Genderkonzept der WWU von 2008
5. Budget „Universitätseigenes Frauenförderprogramm“
6. Screenshot Website der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU
7. Newsletter „wissen.leben.gender“
8. „Wilhelmine“, Nr. 15/2007
9. Gutachten Professorinnenprogramm
10. Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“
11. Screenshot Servicebüro Familie
12. Presseartikel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
13. Screenshot Informationsportal zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Wissenschaft
14. Presseartikel „Hier hat alles gestimmt“
15. Ausschreibung Frauenförderpreis und Preisträger 2007
16. Screenshot MExLab und Girls' Day
17. Flyer „Volltreffer!“
18. Flyer „Erstklassig!“



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Impressum:

Herausgeberin:

Rektorin der Westfälischen
Wilhelms-Universität Münster

Schlossplatz 2

48149 Münster

Redaktion:

Priv.-Doz. Dr. Christiane Frantz

(Gleichstellungsbeauftragte der WWU)

Gestaltung:

goldmarie design

Druck:

UniPrint