

› GLEICHSTELLUNGS- ZUKUNFTSKONZEPT DER WWU



Inhalt

1. Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik im Profil- und Leitbild der WWU	1
2. Ausgangsanalyse der Gleichstellungssituation Mai 2018	2
2.1 Studierende	2
2.2 Nachwuchswissenschaftler*innen	3
2.3 Professuren	4
2.4 Leitungspositionen	4
2.5 Organe und Gremien	4
2.6 Gender in Forschung und Lehre	4
3. Entwicklungen und Neuaufstellungen der Mittlerziele	5
4. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Studium, in der Forschung und auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen	6
4.1 Mittlerziel 1: Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	6
4.2 Mittlerziel 2: Weiterführung des Angebots personenbezogener Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung	7
4.3 Mittlerziel 3: Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Berufungs- und Einstellungsverfahren und Erhöhung der Planbarkeit	9
5. Familiengerechte Hochschule	11
6. Qualitätssicherung und -management	12
7. Personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen	14
8. Fazit	15

1. Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik im Profil- und Leitbild der WWU

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (im nachfolgenden mit WWU bezeichnet) versteht die Gleichstellung von Frauen und Männern als integrale Aufgabe der Hochschulentwicklungsplanungen.

Im Sinne des *Gender Mainstreaming*-Ansatzes ist die Genderperspektive durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Dies bedeutet auch, 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 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.

Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei zwei Schwerpunkte: Die Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere und Familie an der WWU soll erleichtert werden. Zudem sollen Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so gefördert werden, dass sie ihre Potenziale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegeln.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten nicht nur die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte (im Nachfolgenden mit GB bezeichnet) vertrauensvoll zusammen, sondern es gibt auch enge Kooperationen zwischen der GB und zentralen Verwaltungseinheiten wie der Abteilung Personalentwicklung, dem Graduate Centre, dem Zentrum für Hochschullehre, dem International Office, der Pressestelle sowie auf dezentraler Ebene mit den Fachbereichen und ihren jeweiligen GB.

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 Planungs-, Ressourcen- und Ergebnisverantwortung in der Hand der Fachbereiche, denen eine

hohe Autonomie eingeräumt wird. Die Rückkopplung findet in regelmäßigen (Struktur-) Entwicklungsgesprächen und Gremien, z. B. Dekanerunde, statt. Somit sind die einzelnen Fachbereiche – basierend auf den Grundprinzipien der Partizipation und der Subsidiarität – systematisch in die Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung gleichstellungspolitischer Ziele eingebunden.

Eine strukturelle Verankerung dieser Ziele in das Leitbild der WWU lässt sich nicht zuletzt am kürzlich verabschiedeten Hochschulentwicklungsplan (im Folgenden mit HEP abgekürzt) ablesen, der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ausweist. Die hier formulierten Planungsgrundsätze, im Folgenden hervorgehoben, sind durchzogen von gleichstellungsfördernden Gesichtspunkten:

- 1) Die **Förderung exzellenter Forschung** kommt nicht ohne die Schaffung von Freiräumen für die Forscher*innen aus. Dazu gehört ganz zentral die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Um die besten Köpfe an die Universität zu holen, ist die Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Einstellungs- und Berufungsverfahren zudem unerlässlich.
- 2) Um den Transfer aktueller Forschungsergebnisse in die Lehrcurricula im Sinne eines „**Forschenden Lernens**“ zu stärken, fördert die Hochschulleitung die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte. Auf eine gendersensible Umsetzung dieser Lehrkonzepte wirkt das Zentrum für Hochschullehre durch regelmäßige Fortbildungen zu genderspezifischen Themen hin. Zudem findet die Genderperspektive in den (Re-)Akkreditierungen aller Studiengänge durchgängig Berücksichtigung.
- 3) Die **Personalentwicklung** mit ihrer Unterstützung bei der individuellen Karriereplanung ist ein Kernbereich der Gleichstellungsarbeit. Neben spezifischen Angeboten zur Förderung weiblicher Beschäftigter ist eine lebensphasenbezogene und individuelle Personalentwicklung für die WWU selbstverständlich. Diversität ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts (im Folgenden mit PE-Konzept abgekürzt).
- 4) Die **Digitalisierung** bietet große Chancen für moderne Lehre und exzellente Forschung und kann dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen. Zudem kann sie die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft unterstützen.

- 5) Die WWU sieht im **Transfer** des geschaffenen Wissens in die Gesellschaft eine besondere Verantwortung. Dies gilt natürlich auch für Themen mit Genderbezug, wie etwa die Gendermedizin. Gleichstellungsfördernd wirken hier mittelfristig z.B. Maßnahmen, die das Interesse von Schülerinnen für Fächer im MINT-Bereich wecken und somit Zugangshürden zum Studium abbauen wollen. Langfristig wirkt auch eine gendersensible Lehrer*innenbildung auf ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in den unterschiedlichen Studiengängen.
- 6) Die **Internationalisierung** fördert die WWU durch Angebote des International Office sowie durch die Unterstützung von externen Wissenschaftlerinnen, die die WWU besuchen – etwa in Form von Stipendien oder Kinderbetreuung.
- 7) Da **Forschungskooperationen** ohne Drittmittel nicht auskommen, bietet die WWU ihren Antragsteller*innen Genderconsulting sowie eine Koordinierungsstelle für die Gendermittel der DFG-geförderten koordinierten Programme. Zudem ist die Genderforschung – ihrem genuin interdisziplinären Ansatz entsprechend – sowohl universitätsintern als auch über die Grenzen der WWU hinaus eng vernetzt.

Das Umsetzungsniveau der im Gleichstellungskonzept von 2008 (nachfolgend mit PP I bezeichnet) und in der Doku-

mentation von 2013 (nachfolgend mit PP II bezeichnet) für das Professorinnenprogramm formulierten Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen ist überaus hoch. Um es halten zu können, wurden zahlreiche der im Rahmen des PP I und PP II begonnenen Maßnahmen strukturell verankert und konsolidiert. Insbesondere die personenbezogenen Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung und das Angebot zur Vereinbarung von Familie und Beruf konnten ausgeweitet und durch die Verankerung in den unterschiedlichen Organisationseinheiten der WWU auf ein breites und nachhaltiges Fundament gestellt werden. Da diese Maßnahmen erfolgreich implementiert und von vielen Akteur*innen getragen werden, kann sich die WWU in Zukunft, neben der Aufrechterhaltung und beständigen Evaluation des bisher Implementierten, auf eine stärkere strukturelle Einbindung gleichstellungsfördernder Maßnahmen auf Organisations-ebene konzentrieren. Aus diesem Grund wurde ein neues Mittlerziel formuliert, das die Gleichstellungsarbeit in Zukunft anleiten soll.

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde gemeinsam von den Mitgliedern des Rektorats (und hier insbesondere des 2016 neu gegründeten Prorektorats für strategische Personalentwicklung), des Personaldezernats und der zentralen GB erstellt. Das Rektorat stimmte ihm in seiner Sitzung am 17.05.2018 zu.

2. Ausgangsanalyse der Gleichstellungssituation Mai 2018

Die WWU¹ gehört mit 45.371 Studierenden, 605 Professor*innen (inkl. Juniorprofessor*innen), 4.606 wissenschaftlichen sowie 1.904 weiteren Mitarbeiter*innen zum Kreis der fünf größten Universitäten Deutschlands. Sie verfügt über 15 Fachbereiche (inklusive Medizinische Fakultät) und ein breites Spektrum an Disziplinen (mehr als 120 Studienfächer und mehr als 280 Studiengänge) und ist somit eine klassische Volluniversität. In der Bewertung der Gleichstellungssituation liegt der Fokus darauf, zu verhindern, dass der Frauenanteil in der wissenschaftlichen Karriere abnimmt – also auf der sogenannten „leaky pipeline“. Das nachfolgende Scherendiagramm veranschaulicht einen Einbruch des Anteils von Frauen nach der abgeschlossenen Promotion, d. h. in den Habilitationen, und nach der Juniorprofessur.

2.1 Studierende

Im Wintersemester 2017/18 ist das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden an der WWU mit einem Frauenanteil von 54,3% weiterhin ausgewogen (2012/2013: 53,5%; 2007: 53,3%). Bei den Studienanfänger*innen liegt der Frauenanteil mit 57,6% weiterhin etwas höher (2012: 57,7%; 2007: 57,6%). Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen insgesamt lag 2016² bei 58,7% (2012: 58,0%; 2007: 60,5%).

Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl (horizontale Segregation). In einigen Fachbereichen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich, wie etwa in den Erziehungs-/Sozialwissenschaften (68,7%), der Biologie

¹ Daten aus dem Statistischen Jahrbuch 2017 der Westfälischen Wilhelms-Universität

² Die Zahlen für das Wintersemester 2017/18 liegen noch nicht vor.

› Frauen- und Männeranteil im akademischen Qualifikationsverlauf

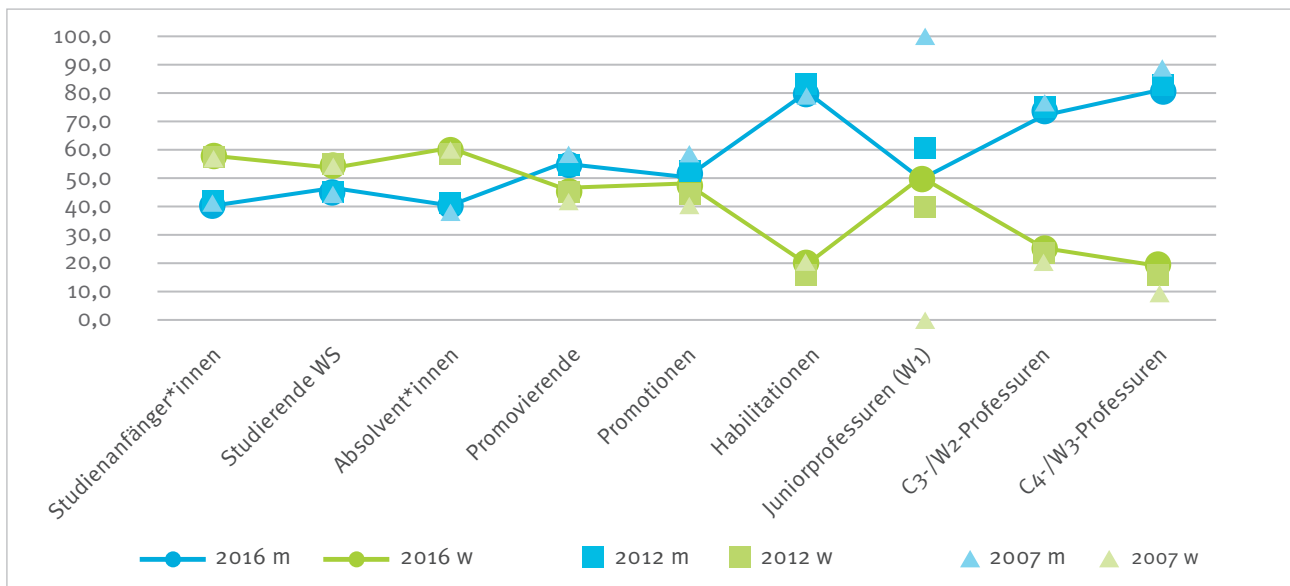


Abb. 1: Frauen- und Männeranteil im akademischen Qualifikationsverlauf

(65,0%), Medizin (61,0%), Philologie (73,4%) sowie in der Psychologie und Sportwissenschaft (60,7%).³ Handlungsbedarf sieht die WWU in den Fachbereichen bzw. Fächern, in denen Frauen auffallend unterrepräsentiert sind. Hierzu gehören insbesondere im MINT-Bereich die Fächer Physik und Informatik sowie die Wirtschaftsinformatik, wobei in den Fachbereichen Wirtschaftsinformatik und Physik beachtliche Erfolge zu verzeichnen sind. So liegt der Frauenanteil an Studierenden im WS 2017/18 im Fach Wirtschaftsinformatik bei 17,7% (WS 2012/13: 13,0%; WS 2008/2009: 9,9%) und im Fach Physik bei 38,1% (WS 2012/13: 27,8%; 2007/2008: 17,9%). Im Fach Mathematik/Informatik liegt der Frauenanteil bei 44,1% (WS 2012/13: 40,5%; WS 2008/09: 44,1%).

2.2 Nachwuchswissenschaftler*innen

Im Bereich der *Promovierenden* verbleibt der Frauenanteil weiterhin unter der 50%-Marke (2016: 45,1%; 2012: 45,6%; 2007: 43,0%). Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen konnte der Frauenanteil jedoch nicht nur auf einen paritätischen Wert gesteigert werden (2016: 49,3%; 2012: 46,0%; 2007: 42,3%), es zeigt sich anhand der Daten auch, dass immer mehr Frauen ihre Promotion erfolgreich zum Abschluss bringen (2016: +4%; 2012: +0,4%; 2007: -0,7%). Mit den abgeschlossenen Promotionen liegt die WWU weiterhin über dem Landesdurchschnitt von 44,0%⁴ und über dem Bundesdurchschnitt von 45,2%⁵. Die Zielvereinbarung des Hochschulvertrags 2015/16 von 48% konnte erreicht werden. In einzelnen Fächern wurde die 50%-Marke mittler-

weile überschritten. So liegt der Frauenanteil in den Fachbereichen Medizin, Psychologie/Sportwissenschaft sowie Biologie in den Jahren 2012–2016 konstant über 50%. Weiterer Handlungsbedarf besteht auch hier vor allem in den Fachbereichen Mathematik/Informatik und Physik. Bedingt durch die niedrigen Anteile an Studienanfängerinnen und Absolventinnen sind die Anteile der Frauen unter den Promovierenden ebenfalls gering: im WS 2017/18 im Fach Physik bei 18,7% (WS 2012/13: 15,9%), im Fach Mathematik/Informatik bei 30,8% (WS 2012/13: Informatik bei 9,3% und Mathematik bei 23,7%). Schaut man hier auf die abgeschlossenen Promotionen, so liegt der Frauenanteil im Fachbereich Physik im Durchschnitt über die Jahre 2012–2016 bei 17,1% (2008–2011: 12,4%) und aktuell bei 14,9%. Im Fachbereich Mathematik/Informatik liegt der durchschnittliche Frauenanteil (2012–2016) an den abgeschlossenen Promotionen bei 16,8% (2008–2011: 22,2%) und aktuell bei 17,6% (2016). Die WWU strebt in diesem Bereich eine Steigerung der Frauenanteile gemäß dem Kaskadenmodell an. Erfreulich ist ein – im Vergleich mit den Studierenden – weiterhin sehr hoher Anteil von Frauen unter den Promovierenden im Fach Wirtschaftsinformatik von aktuell 20,3% (im Durchschnitt über die Jahre 2012–2016: 14,0%).

Im Bereich der *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen im Jahr 2016 19,6% bei insgesamt 46 Habilitationen (2012: 16,3% bei 49 Habilitationen; 2007: 21,1% bei 57 Habilitationen). Jedoch muss in diesem Bereich auf deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen hingewiesen werden.

³ Frauenanteil der Studierenden des 1. Fachsemesters im Wintersemester 2017/2018

⁴ Quelle: <https://www.it.nrw.de/statistik/d/daten/eckdaten/r513hoch4.html> - eigene Berechnungen

⁵ Quelle: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/PromotionenBundeslaender.html> - eigene Berechnung

Diese lassen sich u.a. mit den fallenden Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen insgesamt erklären, welche wiederum mit der bundesweiten Einführung der Juniorprofessuren zusammenhängen.

In der Gruppe der *Juniorprofessuren* konnte der Frauenanteil seit 2007 stark gesteigert werden und lag 2016 bei 50,0% (2012: 41,7%; 2009: 29,4%; 2007: 0%). Der Anteil der neu-berufenen Frauen auf W1-Professuren konnte im Zeitraum 2013–2017 mit durchschnittlich 48,7% gegenüber dem Zeitraum 2008–2012 mit 40% deutlich angehoben werden.

Über die Gesamtgruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen hinweg schwankt der Frauenanteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen auf Zeit in der Qualifizierungsphase (2017: 41,9%; 2012: 45,1%; 2008: 39,7%). Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten auf befristeten Qualifizierungsstellen bei den Vollzeitäquivalenten beträgt 40,4% und bei den davon Vollzeitbeschäftigten 35,9%, das heißt weiterhin sind mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer in derselben Gruppe. Zum Abschluss dieses Abschnittes sei die sehr erfreuliche Steigerung des Anteils der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen auf Dauer auf 38,3% im Jahr 2016 (2012: 26,2%) erwähnt.

2.3 Professuren

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Professuren (inklusive W1) auf 23,9% im Jahr 2016 gestiegen (2012: 21,6%; 2007: 15,0%) und verbleibt damit nur 0,1 Prozentpunkte unter der selbst genannten Zielmarke im Hochschulvertrag 2015/16. Im NRW-Vergleich in 2016 mit 24,9%⁶ (2011: 19,7%) kann der Frauenanteil an den Professuren als befriedigendes Ergebnis bewertet werden. Der Frauenanteil bei W2- und W3-Professuren zeigt weiterhin einen Anstieg und liegt 2016 bei insgesamt 22,1% (2012: 19,9%; 2007: 15,3%). Im Scherendiagramm (Abb. 1, S. 3) ist zu erkennen, dass der Zuwachs des Frauenanteils bei den W2-Professuren über die Zeiträume 2007–2012 und 2012–2017 konstant 2% beträgt. Bei W3-Professuren ist der Zuwachs von 7% im Zeitraum 2007–2012 auf 2% im Zeitraum 2012–2017 abgesunken.

2.4 Leitungspositionen

Auf der Ebene der Leitungspositionen (Rektorat/Dezernate/Dekanate) konnte eine Steigerung des Frauenanteils von 17% im Jahr 2007 über 27% im Jahr 2012 auf 46,8% im Jahr 2017 erreicht werden. Auf der Ebene der Dekanate (Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) konnte der Frauenanteil mit 24,5% in 2017 (2012: 24,5%; 2007: 19,6%) konstant gehalten werden. Dies betrifft ebenso das Rektorat (Frauenanteil 50%) als auch die Dezernate (Frauenanteil 66%).

Der Anteil von Sprecherinnen von Wissenschaftsverbänden (Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche, Schwerpunktprogramme, Forschergruppen und zwei WWU Exzellenzcluster) lag 2016 bei 20,0% (2013: 19,0%). Bei den Projektleitungen von in 2016 laufenden Drittmittelprojekten an der WWU Münster lag der Frauenanteil bei 26,8%.

2.5 Organe und Gremien

Im *Senat* konnte der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen und wissenschaftlichen Beschäftigten in der aktuellen Amtszeit 2016–2018 auf 37,5% (Amtszeit 2014–2016: 18,8%) gesteigert werden. Über alle Mitgliedergruppen hinweg beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit 39,1%. In den *Senatskommissionen* ist der Frauenanteil gesamt über alle Kommissionen hinweg leicht auf 37,7% (2016: 39,4%; 2015: 33,3%) gesunken. In den *Rektoratskommissionen* zeigt sich in den letzten Jahren ein erfreulicher Aufwärtstrend sowohl im Frauenanteil Gesamt (2017: 40,7%; 2016: 37,0%; 2015: 20,4%) als auch im Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen (2017: 39,0%; 2016: 33,3%; 2015: 21,4%)⁷.

2.6 Gender in Forschung und Lehre

Die WWU verfügt über ein vielfältiges Spektrum an genderbezogener Forschung. 2015 wurden die drei bereits bestehenden Lehrstühle mit Genderdenomination um zwei neue Lehrstühle mit Genderteildomination (Fachbereiche Physik und katholische Theologie) ergänzt, welche derzeit eine finanzielle Unterstützung im Rahmen des NRW-Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschule erhalten. Bereits seit 2011 besteht das *Zentrum für europäische Geschlechterstudien* (ZEUGS), das am Institut für Politikwissenschaft angesiedelt ist und sich besonders durch seine Interdisziplinarität auszeichnet. Im Jahr 2015 wurde das Forschungsnetzwerk Gender von Vertreterinnen des Mittelbaus der WWU gegründet, das durch das universitätseigene Frauenförderprogramm und den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften unterstützt wird.

Zur Fortbildung der Lehrenden an der WWU werden in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre seit 2013 in regelmäßigen Abständen Fortbildungen zu genderspezifischen Themen in der Lehre angeboten. Ziel der Veranstaltungen ist es, die Mechanismen der Reproduktion ungleicher Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und somit für eine gendersensible Planung und Durchführung der Lehre zu sensibilisieren. Veranstaltungen zum Rollenverständnis der Lehrenden sind bereits verstetigt. Die GB finanziert auf Anfrage von Fachbereichen Ringvorlesungen und Gastvorträge mit Bezug zur Genderforschung – u.a. mit dem Ziel, Studierende für Fragen der Genderforschung zu sensibilisieren.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Personal an Hochschulen – vorläufige Ergebnisse 1. Dezember 2016. – eigene Berechnung aus Professuren an Universitäten in NRW insgesamt (S. 55) zu Weiblich (S. 146)

⁷ Ohne IKM-Lenkungsausschuss (Information, Kommunikation, Medien), da andere Logik.

Bereits seit 2006 beinhalten die Curricula der neuen Studiengänge die Genderperspektive durchgängig in allen Bachelorstudiengängen im Rahmen der Allgemeinen Studien, also des überfachlichen Angebots. Ziel der Veranstaltungen ist es,

Genderkompetenz als zentrale Schlüsselkompetenz zu vermitteln – dabei werden u. a. auch Ergebnisse aktueller Genderforschung einbezogen.

3. Entwicklungen und Neuakzentuierungen der Mittlerziele

Aus der Evaluation der in PP I formulierten und in PP II dokumentierten Maßnahmen ergeben sich folgende Neuakzentuierungen der Mittlerziele:

- 1) Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- 2) Beibehaltung des Angebots zur Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen
- 3) Weiterentwicklung der Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren

› Übersicht: Zielentwicklungen vom Professorinnenprogramm I–III und darüber hinaus

Ziele PP I	1) Erhöhung des Anteils von Studentinnen in MINT-Fächern	2) Beibehaltung und Ausbau des universitätsinternen Frauenförderprogramms	3) Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch Angebote der Personalentwicklung und durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Ziele PP II	Evaluierung und Verstetigung der Maßnahmen			
		Frauenförderprogramm fortschreiben, Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Qualifizierungsangebote weiterführen Professionalisierung im dezentralen Hochschulmanagement Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Dual Career weiterführen	
Evaluation PP I/PP II	Stetig steigende Zahlen, jedoch weiterer Handlungsbedarf	Frauenförderprogramm ist beibehalten, Programme durch Kooperationen in der Breite der Universität verankert Bündelung und Sichtbarmachung der vielfältigen Projekte ausbaufähig	Bestehende und neu aufgelegte Programme werden gut angenommen und positiv evaluiert, Ausweitung entlang der angekündigten Schwerpunkte und Verstetigung der Programme ist zu erkennen	Wachsende strukturelle Verankerung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in die gesamte Hochschulentwicklung
	↓	↓	↓	↓
Ziele PP III	1) Aufrechterhaltung der steigenden Tendenz durch Weiterführung und Bündelung der Angebote	2) Weiterführung des Angebots personenbezogener Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung in den verschiedenen Organisationseinheiten	3) Weiterentwicklung der Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie Erhöhung der Planungssicherheit wissenschaftlicher Karrieren	
	<i>Querschnittsthema: Familienfreundliche Hochschule</i>			
	<i>Querschnittsthema: Ausbau von Qualitätssicherung und -management</i>			

Aufgrund der breiten und nachhaltigen Implementierung der personenbezogenen Maßnahmen konnten zwei der in PP I ausgegebenen Ziele in einem gebündelt werden: Die Beibehaltung des universitätseigenen Frauenförderprogramms sowie das Bestreben, neuberufene Professorinnen und zu berufende Wissenschaftlerinnen durch Maßnahmen der Personalentwicklung zu unterstützen. Diese Bündelung erlaubt es, in der Standardisierung geschlechtergerechter, transparenter und fairer Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie in der Erhöhung der Planungssicherheit ein neues Mittlerziel auszugeben. Diese Schwerpunktsetzung entspricht den hochschulweiten Entwicklungsplanungen, exzellente Forschung durch ein solides Fundament zu ermöglichen und reagiert auf die Analyse der Zahlen, die im Bereich der Spitzenwissenschaftlerinnen den zögerlichsten Zuwachs

aufweisen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einer der Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der WWU durchzieht alle Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und umfasst zudem personalbezogene wie auch strukturelle Bemühungen. In PP II noch dem dritten Mittlerziel subsumiert, werden Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule daher nun gesondert in Kapitel 5 dargestellt. Um die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der neuen und bereits implementierten Maßnahmen noch besser überprüfen zu können, wird in Zukunft ein besonderer Augenmerk auf dem Ausbau von Qualitätssicherung und -management liegen. Die entsprechenden bereits umgesetzten Instrumente sowie deren Weiterentwicklung sind daher als zweites Querschnittsthema gesondert in Kapitel 6 beschrieben.

4. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Studium, in der Forschung und auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Auf den folgenden Seiten wird eine durchgängige Bewertung der für PP I und PP II aufgeführten Maßnahmen vorgenommen und es werden neue Projekte vorgestellt. Da an der WWU Gleichstellungspolitik als grundlegende Querschnittsaufgabe verstanden wird, werden zahlreiche Maßnahmen – dem Prinzip der Subsidiarität entsprechend – von den Fachbereichen konzeptualisiert, dokumentiert und evaluiert. Diese werden in den regelmäßig erstellten Gleichstellungsplänen (ehem. Frauenförderplänen) der Fachbereiche beschrieben und ausgewertet. Die folgende Darstellung konzentriert sich ausschließlich auf solche Maßnahmen, die in besonderer Weise dem formulierten Mittlerziel dienen. Eine Übersicht der Maßnahmen lässt sich den Tabellen im Anhang entnehmen.

4.1 Mittlerziel 1: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Anhebung des Anteils der Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist nach wie vor wichtiges Mittlerziel. An der WWU betrifft dies die MINT-Fächer und hier insbesondere Physik, Informatik als Teil der Mathematik sowie Wirtschaftsinformatik. Daher werden vor allem in diesen Fachbereichen bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung gestellt. Ein Ansatzpunkt ist dabei die Schnittstelle Schule/Hochschule,

um mehr Schülerinnen für ein Studium eines MINT-Faches zu ermuntern, ein anderer, durch die Unterstützung von Studentinnen die Abbruchquote zu verringern sowie zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen zu rekrutieren.

Zielgruppe Schülerinnen: Das bereits in PP I vorgestellte und seit 2012 als dezentrale Betriebseinheit verstetigte „MEXLab ExperiMINTe“ (Münsters Experimentierlabor) bündelt Angebote für Schüler*innen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereiche und bietet u. a. Veranstaltungen gezielt für Schülerinnen. Es existiert zudem aus den Fachbereichen heraus ein ganzes Bündel an Maßnahmen für Schülerinnen und Studentinnen (vgl. Tabelle 1, Anhang 1). Besonders aktiv ist der Fachbereich Physik, der seine Gleichstellungsarbeit mit einer Doktorand*innenstelle (50 %) unterstützt und auf seiner zentralen Webseite sichtbar macht. Die Maßnahmen, die in den Analysen in PP II und PP III als erfolgreich identifiziert wurden, werden folglich weitergeführt. Als Beispiel für ein neues Projekt ist „Digital Me“ hervorzuheben, im Rahmen dessen eine Online-Plattform für Schülerinnen entwickelt wird. Ziel des Projektes ist, Mädchen spielerisch mit Ansätzen des *game based learning* mit Berufen und Studiengängen aus dem IT-Sektor vertraut zu machen und sie somit dafür zu interessieren. Die so aufgebaute Platt-

form wird im Fachbereich Wirtschaftsinformatik über die Projektlaufzeit hinaus gepflegt.

Von Beginn im Jahr 2001 an hat die WWU erfolgreich am bundesweiten „Girls’ Day“ teilgenommen und das Angebot seitdem kontinuierlich ausgeweitet. Im Fachbereich Physik wird ab 2018 in der Neuerung „Girls’ Day PLUS“ den Teilnehmerinnen ab der 8. Klasse eine Betreuerin zugeteilt, die weiterhin als kontinuierliche und niederschwellig ansprechbare Mentorin zur Seite steht. Bei positiver Evaluierung dieser Ausweitung ist eine Übertragung auf weitere Fachbereiche geplant. Ab 2019 beteiligt sich die WWU an dem Aktionsbündnis „Girls’ Day“ der Stadt Münster. Die WWU ist zudem Partnerin des nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT“.

Leider konnten einzelne Projekte, die in PP II vorgestellt wurden (wie monoedukative Projekte für Mädchen oder „tasteMINT“ für Oberstufenschülerinnen), nicht fortgesetzt werden. Dies lag unter anderem daran, dass der ausführende SFB auslief.

Zielgruppe Studentinnen: Das im PP II beschriebene Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern wurde in den Fächern Physik und Mathematik umgesetzt. Während es im Fach Physik, in dem es zahlreiche alternative Angebote gibt, eingestellt wurde, läuft es im Fachbereich Mathematik mit erfreulich hohen Teilnehmerinnenzahlen und guter Evaluation. Eine Ausweitung der Mentoring-Programme auf weitere Fachbereiche ist geplant. Da die Erfahrung von Fortbildungsveranstaltungen und Tagungen, bei denen Gleichstellungsfragen in Kombination mit Fachfragen thematisiert sind, zu positiven Kompetenzerfahrungen im Studium beitragen, werden seit 2018 pro Jahr fünf bis sieben Physikstudentinnen bei ihrer Teilnahme an solchen Veranstaltungen gefördert. Dieses aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanzierte Projekt wird ab 2019 auf weitere Fachbereiche ausgeweitet.

Um auch fächerübergreifend mehr zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen, gilt es, die *Masterstudentinnen* aller Fächer in den Blick zu nehmen und sie zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermuntern. Dazu gibt es seit dem Wintersemester 2011/2012 die in PP II vorgestellte Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“. 2016 wurde diese durch ein überfachliches individuelles Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen erweitert.

Fazit: Die dem ersten Mittlerziel zugeordneten Maßnahmen sind insbesondere in den Fachbereichen angesiedelt, die den niedrigsten Anteil an Studentinnen aufweisen. Auch wenn es in den MINT-Fächern und hier insbesondere in den Bereichen

Physik, Mathematik/Informatik und Wirtschaftsinformatik nach wie vor großen Handlungsbedarf gibt, zeigen die deutlich steigenden Zahlen von Studienanfängerinnen und die sinkenden Abbruchquoten bei den Studentinnen, dass die hier implementierten Maßnahmen greifen. Mit dem MExLab ExperiMINTe konnte eine zentrale Betriebseinheit fest installiert werden, die verschiedene fächerübergreifende Maßnahmen an der entscheidenden Schnittstelle Schule/Studium bündelt. Einzelne dezentrale Maßnahmen konnten nicht aufrechterhalten werden, gleichzeitig haben sich aus den Fachbereichen heraus neue Initiativen gebildet, die größtenteils durch das universitätseigene Frauenförderprogramm hochschulintern finanziert werden. Um die Auswirkungen der unvermeidbaren Fluktuation von beteiligten Personen und Geldgeber*innen auf die Maßnahmen abzufedern, wird es in Zukunft darum gehen, die Wirksamkeit sowie mögliche Synergieeffekte durch eine Bündelung zu überprüfen und zu steigern. Dazu wird aktuell eine Datenbank aufgebaut, die sämtliche gleichstellungsfördernden Maßnahmen der WWU bündelt und die Ansprechpartner*innen nennt (vgl. Abschnitt 6). Auf diese Weise können auch Maßnahmen, die im Rahmen von Drittmittelprojekten umgesetzt und daher in ihrer Dauer begrenzt sind, als Modell für zukünftige Maßnahmen dienen. Um dem Einbruch des Frauenanteils nach Studienabschluss fächerübergreifend entgegenzuwirken, wird die Veranstaltungsreihe „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ mit angeschlossener individueller Beratung angeboten. Neben der Unterstützung von Studentinnen bei ersten Tagungserfahrungen dient diese Maßnahme dazu, Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums durch die Vermittlung fundierter Informationen die Wissenschaft als Berufsoption vor Augen zu führen und erste Schritte aufzuzeigen.

4.2. Mittlerziel 2: Weiterführung des Angebots personenbezogener Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung

Die Umsetzung einer lebens-, berufsphasenbezogenen und individuellen Personalentwicklung ist ein vom Senat beschlossener Planungsgrundsatz im HEP. Das PE-Konzept der WWU setzt mit Diversität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentrale Querschnittsthemen, die auf allen Karriere-stufen und in allen strategischen Überlegungen berücksichtigt werden. Gleichstellungsmaßnahmen werden diesem Anspruch gemäß durch sämtliche Organisationseinheiten realisiert. Mit dem Frauenförderprogramm werden zudem passgenaue Angebote der Fachbereiche unterstützt.

Mentoring- und Weiterbildungsprogramme: Beide in PP II vorgestellten Betreuungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten in den vergangenen fünf Jahren verstetigt werden: das Mentoring-Programm „*Erstklassig!*“

sowie das Weiterqualifizierungsprogramm „*Frauen managen Hochschule*“. Beide werden vom Jahr 2019 an durch eine institutionalisierte **Vernetzung** der Teilnehmerinnen über die jeweilige Programmlaufzeit hinaus ergänzt. Eine solche langfristige Bindung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen an die WWU dient zum einen dem Ausbau ihres wissenschaftlichen Netzwerks und ist zum anderen Teil der im HEP festgeschriebenen universitätsweiten Alumni-Strategie.

Unterschiedliche Organisationseinheiten (u.a. Graduate Centre, Abteilung für Personalentwicklung, Zentrum für Hochschullehre, International Office, Servicestelle Antragsberatung zu Forschungsförderprogrammen aus nationalen und internationalen Ressourcen – SAFIR) stellen zielgruppenspezifische **Beratungs- und Weiterbildungsangebote** speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen, mit Gender-schwerpunkt oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung. Die in PP II angekündigte Schreibwerkstatt für Drittmittelanträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen etwa konnte inzwischen zu einem regelmäßigen Angebot ausgeweitet werden.

Um die DFG-geförderten koordinierten Programme bei der Ver- ausgabung der Mittel für Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau zu unterstützen, wurde im Februar 2018 – zunächst für die Dauer von zwei Jahren – eine **zentrale Koordinationstelle** eingerichtet. Diese entlastet die Projektleitungen von Aufgaben, erweitert das Angebot von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und fördert den Informationsfluss und die Vernetzung zwischen den verschiedenen Programmen. Von den hier erzielten Synergieeffekten gerade im englischsprachigen Angebot profitieren auch Beschäftigte außerhalb dieser Projekte.

Aus dem **universitätseigenen Frauenförderprogramm** können aus den Fachbereichen im Wettbewerbsverfahren Mittel für Veranstaltungen wie Workshops oder Ringvorlesungen beantragt werden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WWU unterstützen, der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen oder die genderbezogene Forschung und Lehre an der WWU erweitern. Die besondere Bedeutung dieser Förderlinie liegt darin, dass die Fachbereiche die Möglichkeit erhalten, passgenaue Angebote für ihre Mitglieder anzubieten. Die Aktivitäten der einzelnen Fachbereiche werden u.a. im Rahmen der Gleichstellungspläne bewertet. Auch der **Gleichstellungspreis** (ehem. Frauenförderpreis) unterstützt weiterhin alle zwei Jahre innovative Projekte zur Gleichstellung mit 20.000 Euro. 2017 ging er an das Projekt „WiRe – Women in Research“ des International Office, das junge Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern in ihrer Post-Doc-Phase durch eine gezielte Förderung einen Aufenthalt in Münster ermöglicht. WiRe wurde zudem im Rahmen des

Ideenwettbewerbs „Internationales Forschungsmarketing“ der DFG ausgezeichnet und mit 100.000 Euro unterstützt. Die **Einzelförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** durch das universitätseigene Frauenförderprogramm wird nach wie vor umgesetzt. Im Jahr 2017 wurden hier Anträge zur Förderung von Konferenz- und Tagungsreisen im Umfang von 31.000 Euro (2012: 20.000 Euro; 2007: 17.600 Euro) bewilligt. Im Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es zudem zwei fachbereichsspezifische **Stipendienprogramme**, durch die jeweils drei weibliche Post-Docs und drei Promovendinnen in ihrer Qualifizierung finanziell unterstützt werden.

Maßnahmen für Professorinnen: Neben den Nachwuchswissenschaftlerinnen bilden auch die Professorinnen als Führungskräfte und hier insbesondere die Neuberufenen eine Zielgruppe der Personalentwicklung. So fokussiert das *Professorinnen-Coaching* auf die Professionalisierung von Hochschullehrerinnen bei der Übernahme von Führungsaufgaben. Das Programm „Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene“ bietet seit 2014 eine Hilfestellung für erst- und neuberufene Professorinnen und Professoren durch Vorträge zu einzelnen (Fach-)Themen, aber insbesondere auch durch Workshops zur Führung von Mitarbeiter*innen und Promovierenden. Bei den Programmen wird Gleichstellung als Querschnittsthema betrachtet und alle Professor*innen werden dazu regelmäßig sensibilisiert. Als anerkanntes Instrument zur besseren Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb der Universität hat sich das jährliche *Professorinentreffen* aller Professorinnen mit der zentralen GB und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats durchgesetzt.

Unterstützung bei hoher Belastung durch Gremienarbeit: Für fachbereichsübergreifende Gremienarbeit wird als Entscheidungshilfe eine Übersicht über den voraussichtlichen Zeitaufwand/Arbeitsumfang zur Verfügung gestellt. Aufgrund der hohen Gremienbelastung von Wissenschaftlerinnen in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil werden darüber hinaus zukünftig Entlastungsmaßnahmen konzipiert; eine Maßnahme konnte bereits beschlossen werden: Für die Mitarbeit in Berufungskommissionen an Fachbereichen mit einem Frauenanteil bei den Professuren von unter 20% können Professorinnen ab dem WS 2018/19 eine Reduzierung der Lehrverpflichtung pro Berufungskommission von zwei SWS für ein Semester beantragen.

Fazit: Die dem zweiten Mittelziel zugeordneten Maßnahmen fokussieren eine individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen. Diese personenbezogenen Maßnahmen verteilen sich auf verschiedene Zielgruppen (Doktorandinnen, Post-Docs mit dem Karriereziel Wissenschaft, Frauen aus dem Hochschulmanagement, (neuberufene) Professorinnen) und

Inhalte (Weiterbildungsprogramme, die fächerübergreifend Soft Skills vermitteln, individuelle finanzielle Förderung sowie Unterstützung bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben). Sie sind unterschiedlichen Organisationseinheiten zugeordnet und werden von oder in enger Kooperation mit der GB umgesetzt.

Die Ziele, die in PP I beschrieben wurden, konnten erreicht und durch eine starke strukturelle Verankerung in der gesamten Personalentwicklung nachhaltig implementiert werden. Auch die durch die Analysen in PP II herausgearbeiteten Schwerpunkte (so die Evaluierung und Verstetigung neuer Programme oder die Professionalisierung des Hochschulmanagements) konnten umgesetzt werden. Neben der Aufrechterhaltung des vielfältigen Angebots durch das Frauenförderprogramm und der Verstetigung etablierter Programme konnten zudem weitere Bedarfe ermittelt und entsprechend neue Maßnahmen eingeführt werden. Folgerichtig kann insgesamt ein Anstieg von promovierenden und habilitierenden Frauen festgehalten werden.

In Zukunft wird es darum gehen, dieses ausgesprochen hohe Umsetzungsniveau zu halten. Darüber hinaus sollen die personenbezogenen Maßnahmen in den systematischen Ausbau des Gender-Controllings (vgl. Abschnitt 6) einbezogen werden, um deren Potenziale noch besser ausschöpfen und ihre Wirksamkeit nachhaltiger garantieren zu können. Ein bereits vollzogener Schritt in diese Richtung ist neben der in Abschnitt 4.1 erwähnten Datenbank für sämtliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen der WWU die Einrichtung der Koordinierungsstelle für die Gendermittel der DFG-geförderten koordinierten Programme, die in Zukunft eine noch bessere Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Programmen ermöglichen wird.

4.3 Mittlerziel 3: Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Berufungs- und Einstellungsverfahren und Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren

Die gleichstellungsspezifischen Zielvereinbarungen aus dem Hochschulvertrag 2015/16 konnten im Bereich der Juniorprofessuren eingehalten werden und auch im Bereich der Professuren ist ein Anstieg des Frauenanteils zu erkennen. Die Zielvereinbarung wurde hier jedoch knapp verfehlt und auch insgesamt sieht die WWU gerade bei den Professuren Handlungsbedarf. Der stetige Zuwachs lässt darauf schließen, dass die bereits eingeführte Standardisierung geschlechtergerechter, transparenter und fairer **Berufungs- und Einstellungsverfahren** greift. Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen dauerhaft zu erhöhen, muss es nun darum gehen, diese Maßnahmen auszuweiten. Um

Wissenschaftlerinnen an der Universität zu halten, ist eine bessere **Planbarkeit** zentral. Neben einer individuellen Unterstützung der Karriereplanung setzen hier strukturelle Maßnahmen an, die eine geschlechtergerechte Befristungspolitik in den Blick nehmen.

Einstellungs- und Berufungspraxis: In Bezug auf die flächendeckende Implementierung geschlechtergerechter Berufungsverfahren ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und der zentralen GB hervorzuheben. Im Jahr 2012 entstand aus dieser Zusammenarbeit die gemeinsame Entwicklung der *geschlechtergerechten Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren*, die als Handreichung auch für die dezentralen GB auf dem Mitarbeiter*innen-Portal der wwü („mywwü“) hinterlegt sind. Die Handreichung soll in Zukunft zu einer *Checkliste für faire und transparente Berufungsverfahren* ausgeweitet werden, die den dezentralen GB wie auch dem jeweiligen Berufungskommissionsvorsitz als Grundlage dienen kann. Um die beteiligten Akteur*innen weiterhin zu unterstützen und zu sensibilisieren wurden die Workshops „Genderkompetenz“ und „Geschlechtergerechte, transparente und faire Berufungs- und Einstellungsverfahren“ neu konzipiert. Aus der Zusammenarbeit zwischen Personaldezernat und GB ist außerdem das jährliche Monitoring des GenderPayGaps hervorgegangen, das zuletzt im Dezember 2017 einen geringen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen auswies: Bei den W2/W3-Professuren etwa liegt die WWU mit einem PayGap von 2,7% weit unter dem Bundesdurchschnitt. Dieser lässt sich in Teilen durch die unterschiedlichen Karriereverläufe und Verweildauern im Hochschulsystem erklären.

Zudem war die zentrale GB an der Kommission beteiligt, die im Oktober 2015 zur Änderung der Berufsordnung nach der Novellierung des HG NRW (im Hinblick auf den Regelungsauftrag nach Artikel 1 § 37 a, u.a. Bildung von Fächergruppen) gebildet worden war. Um die Berufungsverfahren transparenter zu gestalten, verständigt sich die Berufungskommission laut WWU Berufsordnung in der letzten Fassung vom 20.02.2018 vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur darüber, ob eine *aktive Suche und Ansprache* von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Die wesentlichen Gesichtspunkte dieser Erörterungen und das Ergebnis sind aktenkundig zu machen. Darüber hinaus plant die WWU ein *Bewerber*innenmanagementsystem* zu implementieren, das z.B. durch hinterlegte Zeitpläne und Kriterien dazu beitragen soll, die Transparenz in Berufungs- und Einstellungsverfahren zu erhöhen. Mittelfristig ist damit auch die aktive Suche und Ansprache von Bewerberinnen bei allen Stellenbesetzungsverfahren – auch in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – möglich.

Die *WWU-Gleichstellungsquoten*, die im Abstand von fünf Jahren einvernehmlich zwischen Rektorat und Dekanin oder Dekan unter Beteiligung der zentralen GB unter Beachtung der Grundsätze des Kaskadenmodells festgesetzt werden, wurden am 14. April 2016 im Rektorat für die einzelnen 17 Fächergruppen an der WWU verabschiedet. Die fächergruppenübergreifende selbstverpflichtende Zielquote bei den Juniorprofessuren mit Tenure Track liegt bei 50%. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) an die Fachbereiche wird seit 2013 eine genderspezifische Promotionskomponente berücksichtigt. Hierbei wird die Promotionsquote von Frauen in Relation zur fachspezifischen Promotionsquote des Landes NRW gestellt. Auf diese Komponente entfallen zuletzt 9,0% (2012 und 2007: jeweils 7,5%), dies entspricht 1.647.000 Euro.

Die WWU hat das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für „*Faire und transparente Berufungsverhandlungen*“ 2018 als wichtiges Qualitätsmerkmal in der deutschen Hochschullandschaft erhalten.⁸

Um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Fächern mit großem Handlungsbedarf zu stärken, gibt es einzelne Maßnahmen in den Fachbereichen, ausgewählte bzw. zusätzlich geschaffene Stellen so auszuschreiben, dass sich Frauen in besonderem Maße angesprochen fühlen. Besonders zu nennen ist die „MATHRIX-Juniorprofessur“ im Fachbereich Mathematik, die im Jahr 2016 erstmals ausgeschrieben und mit zwei Frauen besetzt wurde. Es ist geplant, diese Ausschreibung alle drei Jahre zu wiederholen. Ebenfalls im Fachbereich Mathematik/Informatik angesiedelt sind die Ada Lovelace Promotionsstellen für Frauen. Der Fachbereich Rechtswissenschaften hält zwei von vier Stellen für Akademische Rätinnen zum Zwecke der Habilitation vorrangig für Frauen vor. (Weitere Maßnahmen der Fachbereiche vgl. Tabelle 3 im Anhang 1)

Erhöhung der Planungssicherheit: An der WWU als wissenschaftlichem Qualifizierungsbetrieb ist die Anzahl akademischer Dauerstellen im Vergleich zu zeitlich befristeten Stellen begrenzt. Die WWU hat 2016 einen Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal verabschiedet. Befristungen von Arbeitsverträgen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sachgrundlose Befristungen nach dem TzBfG erfolgen demnach nur mit besonderer Begründung. Die Dauer von Arbeitsverträgen von Wissenschaftler*innen beträgt in der Regel mindestens 12 Monate bzw. orientiert sich an der Laufzeit des Drittmittelvorhabens. Zur wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion aus Haushalts- und Drittmitteln nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG soll die Vertragsdauer 3 Jahre betragen. Verträge zur wissenschaftlichen

Qualifizierung mit dem Ziel der Habilitation oder adäquaten Leistung (Postdoc-Phase) nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG sollen mindestens eine Laufzeit von drei Jahren haben. Bei den Promovierenden beträgt der Umfang der Teilzeitschäftigung mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit, eine Erhöhung ist angestrebt. Dies würde den weiblichen Nachwuchs zusätzlich unterstützen, da Frauen in der Qualifizierungsphase weiterhin häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt sind. Für die Stipendiat*innen wird an der WWU eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet, um über die Nutzung der spezifischen Qualifizierungsangebote der WWU zu informieren. Aktuell bereitet die WWU ein – die Personalentwicklung ergänzendes – Dauerstellenkonzept vor, um Mitarbeiter*innen auf akademischen Dauerstellen eine langfristige Entwicklungsperspektive anbieten zu können.

Die WWU begegnet der Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten und Einstellungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG mit familienfreundlichen Lösungen. Die Lösungen variieren je nach Drittmittelgeber stark. Als Möglichkeiten werden die Förderung von Teilzeitarbeit, Teilzeitarbeit in Elternzeit, kostenneutrale Laufzeitverlängerung oder Projektunterbrechung gesehen. Für die sehr wenigen Wissenschaftlerinnen, deren Drittmittelgeber keine familienfreundlichen Lösungen vorhalten, stehen Brückenmittel zur Verfügung, die noch bis September 2019 aus den Mitteln des PP II finanziert und anschließend aus zentralen Mitteln weitergeführt werden. So wird eine finanziell abgesicherte Möglichkeit geschaffen, Müttern mit Elternzeiten eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz zu erlauben. Finanziert wird ½ Stelle pro Fall für drei Monate. Dies musste bisher nur selten in Anspruch genommen werden, da die Fachbereiche für diese wenigen Fälle i.d.R. Lösungen und Mittel zur Verfügung stellen.

Um Spitzenwissenschaftler*innen langfristig an die WWU zu binden und die Planbarkeit von Karrierewegen zu erhöhen, nutzt die WWU die Möglichkeiten des **Tenure-Track-Verfahrens**. Von Seiten der Universitätsleitung wird die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track auf eine unbefristete W2-Professur dabei schon seit längerem unterstützt: Durch die Berufsordnung und ergänzende Handreichungen wird sichergestellt, dass das Instrument des Tenure Tracks an der WWU bekannt ist und zudem die Evaluation zur Realisierung des Tenure Tracks in einem einheitlichen Verfahren durchgeführt wird. Daneben stellt das Rektorat, soweit erforderlich, als Überbrückung geeignete Stellenhüllen für die Realisierung des Tenure Tracks aus einem zentralen Stellenpool bereit und unterstützt auch (finanziell) im Rahmen der zur Realisierung des Tenure Tracks stattfindenden Berufungsverhandlungen bei der Ausstattung der neuen Professur. Seit 2018 dürfen nur bei stichhaltiger Begründung Stellen ohne Tenure

⁸ https://www.hochschulverband.de/guetesiegel_start.html#_

Track ausgeschrieben werden. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten die von der WWU bereits implementierten Maßnahmen ein sehr gutes Fundament. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen in Planung. So soll für Frauen zukünftig im Fall der Geburt eines Kindes oder der Adoption neben den vertraglichen Verlängerungszeiten die Möglichkeit bestehen, die Zwischenevaluation nach hinten zu verschieben oder nach Mutterschutz bzw. Elternzeit zunächst in Teilzeit wieder einzusteigen. Letzteres ist ebenso gültig für Väter. Zudem baut das Prorektorat für strategische Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Personalentwicklung und dem Graduate Centre aktuell ein Bündel an Maßnahmen auf, das durch Coaching, Mentoring und standardisierte Feedbackverfahren eine zielgerichtete Karriereentwicklung und eine transparente Evaluation ermöglichen wird.

Fazit: Die dem dritten Mittlerziel zugeordneten Maßnahmen reagieren auf struktureller Ebene auf den geringen Anteil an

Professorinnen. Um ihre Wirksamkeit optimal zu entfalten, sind sie auf verschiedenen Ebenen verortet: In Bezug auf die Berufungs- und Einstellungsverfahren zielen sie auf die Unterstützung der beteiligten Akteur*innen (Checkliste für Berufungsverfahren, Workshops zur Sensibilisierung der beteiligten Personen), auf die Nachvollziehbarkeit der Prozesse (Umstellung auf aktive Rekrutierung, Dokumentation der aktiven Suche und Ansprache, Bewerber*innenportal), auf Quoten sowie auf Stellenausschreibungen. Auf der Ebene der geschlechtergerechten Befristungspolitik greifen Brückenmittel und die Ausweitung von Juniorprofessuren mit Tenure Track. Letzteres ist aufgrund des hohen Anteils von Frauen bei den Juniorprofessuren ein Instrument zur direkten Erhöhung des Frauenanteils sowie der Planbarkeit und reagiert damit auf den o. g. Einbruch des Frauenanteils im Anschluss an die Juniorprofessur. Diese Maßnahmen sind Teil von hochschulweiten Neustrukturierungen. Da diese Entwicklungen noch am Anfang stehen, gilt es, die Wirksamkeit durch das gesamtuniversitäre Qualitätsmanagement zu evaluieren.

5. Familiengerechte Hochschule

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist einer der Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der WWU. Dabei ist der Familienbegriff der WWU umfassend: Das Verständnis von Familiengerechtigkeit orientiert sich weniger an formalen Strukturen, sondern soll allen aktuellen Formen von Familie gerecht werden. Familiengerechtigkeit an der WWU unterstützt Beschäftigte und Studierende, die im Alltag familiäre Aufgaben in Erziehung, Fürsorge und Pflege übernehmen. Entsprechende Maßnahmen richten sich an alle Geschlechter.

Das im Juni 2007 eingerichtete und bereits in PPI beschriebene *Servicebüro Familie*, das im Personaldezernat (Abt. Personalentwicklung) angesiedelt ist, bildet die zentrale Anlaufstelle für alle Beschäftigten rund um das Thema Familie. Die zahlreichen Maßnahmen sowie die Verankerung von Familiengerechtigkeit in der Kultur der Universität wurde durch die zum vierten Mal erfolgte Verleihung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ 2017 bestätigt. Der Auditierungsprozess hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen nachhaltig an der WWU zu verankern. Die in den verschiedenen Phasen entstandenen Instrumente und Maßnahmen sind wichtige Bausteine einer lebensphasenbezogenen Personalentwicklung.

Um die Sichtbarkeit und damit die Sensibilität für das Thema zu erhöhen, widmete sich die Pressestelle der WWU im WS 2016/17 mehrere Monate lang dem Themenschwerpunkt „Familienbewusstsein“. Auf den öffentlichen Webseiten wurden Familienbewusstsein und entsprechende Herausforderungen ein halbes Jahr lang intensiv und differenziert beleuchtet.

Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation: Die WWU hat frühzeitig erkannt, dass individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und des Arbeitsortes die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben entscheidend beeinflussen. Entsprechende Maßnahmen, insbesondere die Instrumente der flexiblen Arbeitszeit und der Telearbeit, sind bereits langfristig und fest implementiert. Von Seiten der WWU sind das Personaldezernat und die Abteilung Personalentwicklung zudem bestrebt, individuelle Bedarfe zu berücksichtigen und zielorientierte Lösungen zu finden.

Kinderbetreuungsangebote: Um den Bedarf an Kinderbetreuung an der WWU zu decken, setzt das Servicebüro Familie auf verschiedene Modelle: Aktuell stehen den Studierenden und Beschäftigten insgesamt 131 Betreuungsplätze zur Verfügung, darunter 77 für Studierende (bereitgestellt durch das Studierendenwerk) und 24 für Beschäftigte. Neun davon sind

seit Januar 2010 in der betrieblichen Großtagespflegestelle „Zauberschloss“ für Kinder von Beschäftigten eingerichtet. Die WWU, und hier insbesondere der Fachbereich Medizin, profitiert ferner davon, dass das *Universitätsklinikum Münster* 2011 eine Kindertagesstätte auf 150 Betreuungsplätzen ausgeweitet hat. Dadurch, dass viele Beschäftigte Doppelverträge mit der WWU und dem UKM haben, ist dieser Fachbereich besonders gut im Kinderbetreuungsbereich versorgt. Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II wurden zudem drei Belegrechte für Wissenschaftlerinnen erworben, die im Anschluss durch zentrale Mittel weitergeführt werden. Das Kinderbetreuungsangebot konnte in den letzten fünf Jahren folglich ausgebaut werden.

Die Bereitstellung von *Ferienbetreuungsplätzen* für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle einer Kollision von Schulferien und Vorlesungszeiten sowie die Möglichkeit einer Kinderbetreuung für Konferenzen an der WWU durch einen internen *Babysitterpool* sind nach wie vor gegeben. Auch die in PP I angekündigte und in PP II beschriebene *Kurzzeit- und Notfallbetreuung* hat weiterhin Bestand und wurde auf anlassbezogene Kurzzeitbetreuung ausgeweitet. Auch diese Maßnahme konnte verstetigt werden.

Auch im Bereich der **Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen** konnten sämtliche Maßnahmen greifen und werden daher weitergeführt. Dies betrifft insbesondere den 2009 eingerichteten Dual Career Service, der in der Abteilung Personalentwicklung implementiert ist.

Um schwangere Wissenschaftlerinnen, die Forschungsarbeit im Labor leisten, zu unterstützen, wird in den Fachbereichen

Chemie/Pharmazie und Biowissenschaften eine Laborantin oder studentische Hilfskraft gestellt. Schwangere Studentinnen erhalten zudem die Möglichkeit, eine Theoriearbeit ohne Labortätigkeit als Abschlussarbeit zu verfassen. Auch das Exzellenzcluster *Cells in Motion* hat auf diesen Bedarf reagiert und stellt mit dem Programm „LabAid“ schwangeren Wissenschaftlerinnen für sechs Monate eine studentische Hilfskraft für Laborarbeiten zur Verfügung.

Das Thema **Pflege von Angehörigen** im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten wird von der WWU nach wie vor als wichtig erachtet. Das Servicebüro Familie hat sein Angebot daher über die bereits in PP II beschriebene Beratung und passgenaue Unterstützungsangebote ausgebaut.

Fazit: In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht sich die WWU gut aufgestellt, was ihr auch durch das Audit Familiengerechte Hochschule 2017 erneut zertifiziert wurde. Das in PP I beschriebene Servicebüro Familie hat sich in den vergangenen zehn Jahren zur zentralen Anlaufstelle entwickelt, das nicht nur individuell berät und die Kinderbetreuung koordiniert, sondern auch in Kooperation mit anderen Organisationseinheiten der WWU themenspezifische Veranstaltungen konzipiert und umsetzt. Die Kinderbetreuungsangebote konnten im Vergleich zu PP II abermals ausgeweitet und verstetigt werden – dies betrifft die regelmäßige Betreuung genauso wie die Kurzzeit- und Notfallbetreuung. Das Rektorat prüft aktuell die Einrichtung einer eigenen Kindertagesstätte. Auch der Dual Career Service – in PP I angekündigt und in PP II beschrieben – ist als verstetigte und etablierte Institution Teil der vielfältigen und fest verankerten Bandbreite an Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule.

6. Qualitätssicherung und -management

Die Hochschulleitung und die zentrale GB sind 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 nach wie vor auf das in PP II beschriebene *institutionalisierte Qualitätsmanagement*.

Die WWU verfolgt bezüglich der Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik weiterhin eine Doppelstrategie: neben der zentralen GB (und ihren Stellvertreterinnen) sind die dezentralen GB (und ihre in 14 von 15 Fachbereichen gewählten Stellvertreterinnen) und die in 11 von 15 Fachbereichen etablierten

paritätisch besetzten Gleichstellungskommissionen/-ausschüsse (in zwei Fachbereichen AG Gleichstellung) maßgeblich beteiligt. Hier besteht ein enges und vertrauliches Netzwerk aller GB mit regelmäßigen Treffen (mind. einmal pro Semester) zur Unterstützung der Kommunikation und Kooperation (u.a. Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren) und regelmäßigen universitätsinternen inhaltlichen Fortbildungen (2018 etwa zum Thema „Argumentationsstrategien in der Gleichstellung“).

Die Gleichstellungs- und (Struktur-)Entwicklungspläne stellen an der WWU eine wichtige Grundlage für das Qualitätsmanage-

ment dar. Bei der Erstellung der Pläne greifen die subsidiäre Governance-Struktur und die erwähnte Doppelstrategie der GB ineinander. Der HEP bildet die Grundlage der (Struktur-) Entwicklungsgespräche und -pläne der Hochschulleitung (Vertreter*innen des Rektorats) mit den einzelnen Fachbereichen (im Rahmen der universitätsweiten *Entwicklungsplanung*). Gleichstellungsrelevante Aspekte finden hier als Querschnittsaufgabe – unter Beteiligung der zentralen GB – Beachtung und Berücksichtigung. In den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche (und weiteren zentralen Einrichtungen) werden quantifizierbare Zielvorgaben und gleichstellungsfördernde Maßnahmen unter den (fachbereichs-)spezifischen Anforderungen und den Ergebnissen der (Struktur-)Entwicklungsgespräche formuliert. Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU bildet dabei den Orientierungsrahmen für Innovation und Selbstverantwortung in den Fachbereichen, konkretisiert die gesetzlichen Grundlagen und verortet sie innerhalb der WWU-spezifischen Gegebenheiten. Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU wird unter Beteiligung der Fachbereiche im Senat diskutiert und verabschiedet. Die Senatskommission für Gleichstellung und die zentrale GB wirken mit. Zur Unterstützung eines strukturierten Prozesses wurde 2013 erstmals ein „Leitfaden zum Erstellen der Gleichstellungspläne“ erstellt, der turnusmäßig angepasst wird.

Im HEP-Planungsgrundsatz „Ausweitung von Forschungs-kooperationen“ setzt die WWU auf die Strategie des *Genderconsulting* zur Unterstützung bei Anträgen auf Drittmittelförderung hinsichtlich genderbezogener Positionierung.⁹ Zudem wurde in der Abteilung Personalentwicklung im Februar 2018 eine Koordinationsstelle im Umfang von 50 % einer Vollzeitstelle zur Förderung der Gleichstellungsaktivitäten der DFG-geförderten koordinierten Programme wie Exzellenzcluster, SFBs und Graduiertenkollegs zunächst für eine Projektlaufzeit von zwei Jahren eingerichtet.

In der Gleichstellungsarbeit werden externe und interne (zentral/dezentral) Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen (im Rahmen der universitätsweiten *Qualitätssicherung*) durchgeführt. Fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der WWU ist die regelmäßige Teilnahme an *externen Evaluationen*. In den Berichten und Abfragen zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards wurde die WWU in 2013 von der DFG zuletzt in das höchste Stadium 4 eingruppiert. Im CEWS-Hochschulranking wurde die WWU 2017 z. B. in der Veränderung des Verhältnisses des Frauenanteils Wissenschaftler*innen zum Frauenanteil Studierende in der Spitzengruppe verortet. Weitere Beispiele sind die Zertifizierung „familiengerechte

hochschule“ (zuletzt 2017) und das Prädikat „Total-E-Quality“ (2017 zum dritten Mal).

Seit 2011 kommt neben der externen auch der *internen Evaluation* verstärkt Bedeutung zu. Für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm (mit-)finanziert werden, haben sich mit den beteiligten Akteur*innen bereits Regelkreisläufe nach dem PDCA-Muster (Plan-Do-Check-Act) etabliert. Für die dezentralen gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Fachbereichen soll die qualitätssichernde Funktion solcher Evaluationen zukünftig weiter ausgebaut werden.

Die *Dokumentation* der Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen erfolgt kontinuierlich über die universitätsweit kommunizierten Jahresberichte des Büros für Gleichstellung (seit 2000) und den beiden Newslettern *wissen.leben.gender*¹⁰ (seit WS 2007/2008) und *wissen.leben.familie* des Servicebüros Familie¹¹ (seit 10/2009). Darüber hinaus wird über die Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Fachbereichen turnusmäßig in den Gleichstellungsplänen berichtet. Die zentrale GB berichtet regelmäßig in der Dekane-Besprechung, im Senat und im Hochschulrat über die Gleichstellungsarbeit und -situation.

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials im Bereich der *Genderstatistik*. Seit den 1980er Jahren werden an der WWU regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation – aufgeteilt nach den Mitgliedergruppen – erhoben, für das universitätsinterne Dokumentations- und Berichtswesen ausgewertet und u.a. im Webauftritt des Büros für Gleichstellung veröffentlicht. Des Weiteren dient das Datenmaterial als Grundlage für die Entwicklung strategischer Konzepte, Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit (z. B. Mentoring-Programm im MINT-Bereich). Seit der Einführung des SAP-ERP-Informationssystemes an der WWU im Jahr 2014 ist die Datenerhebung erleichtert. In 2017 wurde die Umsetzung einer hochdifferenzierten Genderpersonalstatistik in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat umfangreich geplant und vorbereitet; diese wird derzeit extern programmiert.

Parallel zum institutionalisierten Qualitätsmanagement wird die in der Gleichstellungsarbeit derzeit bestehende Qualitätssicherung zukünftig zu einem *systematischen Qualitätsmanagement* weiterentwickelt. Aufgrund der Vielzahl der Maßnahmen, der Verantwortlichkeiten und der Finanzierungsquellen sowie zur Sicherung des gleichstellungsbezogenen Wissens – trotz der durch Wahlämter bedingten Fluktuation – ist ein systematischer Ausbau des Gender-Controlling

⁹ https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Gender_Consulting.html

¹⁰ <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/newsletter.html>

¹¹ <https://www.uni-muenster.de/Service-Familie/newsletter.html>

notwendig. Hier werden die Qualität der Struktur, der Prozesse und der Ergebnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit in den Blick genommen. Hierzu gehört insbesondere auch die zukünftige Evaluationspflicht der Gleichstellungs(rahmen)pläne.

Erste Schritte in diese Richtung wurden mit dem Aufbau der *Gleichstellungs-Online-Datenbank GL.ON.DA* (finanziert durch das universitätseigene Frauenförderprogramm) bereits unternommen. Die Online-Datenbank ist ein Informationssystem mit Praxis-Beispielen zu zentralen und dezentralen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Projekten in Studium, Forschung, Lehre und lebensphasenbezogener

Karriereentwicklung an der WWU. Im verborgenen Hintergrund der Datenbank werden Qualitätsmanagement-Informationen gepflegt, wie z. B. Zuständigkeiten, Evaluationsergebnisse, Finanzierung, Zwischen- und Abschlussberichte. Die Datenbank ist seit Mai 2018 online einsehbar.

Die Qualität der Gleichstellungsarbeit an der WWU erfährt durch die strukturelle Verankerung der bereits in PP II beschriebenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung sowie deren Weiterentwicklung zu einem systematischen Qualitätsmanagement und durch die Aufnahme der Gleichstellungssituation in die regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgespräche der Hochschulleitung mit den Fachbereichen eine wichtige Aufwertung.

7. Personelle und finanzielle Ausstattung der getroffenen Maßnahmen

Die WWU setzt bei der Stärkung von Gender Equality auf ein bewährtes System von Anreizen. Personelle und finanzielle Ressourcen werden für Gleichstellung an der WWU zum einen in zentralen Organisationseinheiten verausgabt, zum anderen steht der zentralen GB ein umfassendes Budget zur Verfügung, aus dem alle Fachbereiche und Zielgruppen im Wettbewerbsverfahren Mittel für Gleichstellungszwecke beantragen können. Durch dieses universitätseigene Frauenförderprogramm, aus dem jährlich zuletzt 176.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden, ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche hochschulinterne Mittelvergabe der WWU sichergestellt und steht damit unabhängig von unalkalibaren Wettbewerbsmitteln kontinuierlich zur Verfügung. Darüber hinaus erhält die WWU aktuell 180.000 Euro aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschule NRW“ sowie 75.000 Euro aus dem Programmstrang „Förderung von Denominationen in der Genderforschung“, die für Berufungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen (also in der Regel Juniorprofessuren) verwendet werden. Im Rahmen des PP II stehen der WWU zusätzliche Mittel in Höhe von insgesamt 1,2 Mio. Euro bis zum Ende der Laufzeit im Herbst 2019 zur Verfügung.

Die **personellen Ressourcen** der GB umfassen neben den Wahlämtern der zentralen GB und der stellvertretenden GB aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (je 50 % Freistellung der regulären Arbeitszeit) eine stellvertretende GB aus der Gruppe der Studierenden

(wissenschaftliche Hilfskraftstelle mit 10 Stunden/Woche), eine Sekretariatsstelle (100 %, unbefristet) sowie eine Referent*innenstelle für Gleichstellungsfragen (75 %, unbefristet). Im Sinne des Gender Mainstreamings setzt die WWU, wie oben beschrieben, an verschiedenen zentralen Organisationseinheiten Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen ein, insbesondere in der Abteilung für Personalentwicklung im Dezernat für Personalangelegenheiten (u. a. Dual Career Service, Servicebüro Familie, Umsetzung der Programme „Erstklassig!“ und „Frauen managen Hochschule“). Auch in diesen Abteilungen sind zahlreiche Personen an der Entwicklung, Implementierung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen beteiligt. Zudem sind die dezentralen GB durch ihre Mitarbeit in den Berufungskommissionen, Gremien und bezüglich der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung der fachbereichsbezogenen Maßnahmen intensiv eingebunden und stellen enorme zeitliche Ressourcen zur Verfügung.

Eine Übersicht über die aktuellen Maßnahmen und deren Finanzierung kann den Tabellen im Anhang entnommen werden.

8. Fazit

Insgesamt lässt sich ein äußerst hohes Umsetzungsniveau und eine Steigerung der geplanten Maßnahmen festhalten, nicht nur in der Angebotsbreite, sondern insbesondere hinsichtlich der Verstetigungen. Da die WWU Gleichstellung als gesamtuniversitäre Aufgabe versteht, konnten die in PP I genannten Ziele und ihre durch die Analyse in PP II anvisierten Neujustierungen umgesetzt werden. Durch die Verstetigung derjenigen Maßnahmen, die als erfolgreich eingestuft wurden, können für die Zukunft – neben der Aufrechterhaltung des bereits Erreichten – neue Schwerpunkte gesetzt werden. Diese umfassen die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements sowie der Standardisierung geschlechtergerechter, transparenter und fairer Berufungsverfahren. Die neu eingeführten Maßnahmen sind folglich schwerpunktmäßig auf organisatorischer Ebene angesiedelt und lassen sich unter dem Schlagwort **Bündelung bei gleichzeitiger Beibehaltung der subsidiären Struktur** umreißen.

Diese Bemühungen umfassen im Wesentlichen:

- › Gezieltere Unterstützung der Fachbereiche bei der Identifizierung und Umsetzung ihrer gleichstellungsfördernden Maßnahmen, etwa durch *Integration in die (Struktur-)Entwicklungsgespräche* zwischen Hochschulleitung und Fachbereiche, aber auch durch eine
- › Weiterentwicklung der *Gleichstellungs-Online-Datenbank GL.ON.DA* sowie mit Hilfe einer
- › Weiterführung der *Koordinationsstelle zur Förderung der Gleichstellungsaktivitäten* der DFG-geförderten koordinierten Programme (bei positiver Evaluierung).
- › Unterstützung bei der weiteren Standardisierung von geschlechtergerechten, transparenten und fairen Berufungsverfahren durch eine *Checkliste für die beteiligten Akteur*innen* sowie durch
- › die *Erhöhung der Transparenz* bei der aktiven Suche und Ansprache von Bewerber*innen bei einer
- › Umstellung auf eine *aktive Rekrutierung* von Wissenschaftlerinnen.
- › Eine Erhöhung der Planungssicherheit durch die stärkere Umsetzung von *Tenure-Track-Professuren*

Die WWU strebt bei positiver Begutachtung des vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzeptes die Beantragung von vier vorgezogenen Berufungen an.



Impressum

Herausgeber:
Rektor der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Schlossplatz 2
48149 Münster

Redaktion:
PD Dr. Patricia Göbel, Gleichstellungsbeauftragte der WWU
unter Mitarbeit von Judith Arnau, M.A.

Gestaltung:
goldmarie design

Mai 2018

