



Universität
Münster

Gleichstellungskonzept für Parität an der Universität Münster

August 2023



Inhaltsverzeichnis

1 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule	1
2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	3
2.1 Zentrale und dezentrale Leitungen	3
2.2 Professuren	4
2.3 Wissenschaftlicher / künstlerischer Nachwuchs	8
2.4 Studierende	11
3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule	12
4 Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppe, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	13
4.1 Etablierung hochschulspezifisch angemessener gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen	13
4.2 Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern	16
4.3 Etablierung von hochschulspezifisch angemessenen Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen	17
4.4 Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings	19
5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	23
6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule	24

1 Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

Die Universität Münster ist mit rund 43.800 Studierenden eine der größten und vielseitigsten Volluniversitäten Deutschlands, die mit etwa 11.000 Lehramtsstudierenden auch eine bedeutende Rolle im Bereich der Lehrer*innenausbildung spielt. Mit rund 8.900 Beschäftigten ist sie eine der größten Arbeitgeberinnen im Münsterland. Die Universität ist außerdem für ihre herausragenden Rahmenbedingungen für den Forschungs- und Studienbetrieb bekannt, die von 643 Professor*innen (inklusive W1), 5.023 Wissenschaftler*innen¹ und rund 2.000 Mitarbeiter*innen in Hochschulmanagement, Technik und Verwaltung gewährleistet werden². Mit etwa 123 Auszubildenden in derzeit 20 verschiedenen Berufen ist sie einer der größten Ausbildungsbetriebe im Münsterland und genießt in der Region und weit darüber hinaus eine hohe Reputation.

Jedes Jahr werden an der Universität Münster etwa 750 Promotions- und zwischen 30 und 50 Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Mit 15 Fachbereichen, einem weiteren im Aufbau (Islamische Theologie), 120 Studienfächern und 280 Studiengänge, bietet die Universität Münster ihren Studierenden ein vielfältiges und forschungsorientiertes Lehrangebot. Als Forschungsuniversität mit heterogener Struktur, einer medizinischen Fakultät und verbundem Universitätsklinikum leistet sie in vielen Bereichen Pionierarbeit. Zwei Exzellenzcluster, zehn von der Universität koordinierte Sonderforschungsbereiche, mehrere Graduiertenkollegs sowie 30 wissenschaftliche Zentren sind Nachweis der herausragenden inter- und transdisziplinären Verbundforschung sowie disziplinärer Einzelforschung, die auch außerhalb großer Verbünde stattfindet. Forschendes Lernen, Digitalisierung der Lehre, Transfer und Citizen Science, Internationalisierung und Personalentwicklung bilden weitere Schwerpunkte. Die Universität Münster zeichnet sich durch exzellente sowohl größere als auch zahlreiche kleinere Fächer aus. Durch das Subsidiaritätsprinzip genießen die Fachbereiche ein hohes Maß an Eigenständigkeit.

Auch unter den Bedingungen der Hochschulfreiheit³ bleiben die Hochschulen durch politisch-rechtliche Setzungen des Landes beeinflusst. Wichtige Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter finden sich im Hochschulgesetz NRW (HG) und im Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG). Diese sehen z. B. vor, dass ausschließlich Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausüben dürfen, dass jeder Fachbereich eine eigene Gleichstellungsbeauftragte zu wählen hat und dass Gleichstellungspläne auf zentraler sowie auf dezentraler Ebene zu erstellen sind. Gremien sind paritätisch zu besetzen, lediglich in der Gruppe der Hochschullehrer*innen ist ausnahmsweise eine abweichende Besetzung möglich. Untergrenze ist hier der Frauenanteil im Fachbereich/Wahlkreis.

Neben ihren herausragenden Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer hat die Universität Münster Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen fest in ihrem Profil verankert. Die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter findet entlang fest definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in Bezug auf alle Statusgruppen Berücksichtigung. Die Universität verfolgt das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in

¹ Umfasst Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, akademische Rätinnen und Räte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

² Alle Zahlen sind inklusive Medizin zum Stichtag 1.12.2022 angegeben.

³ Seit 2007 sind die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen Selbstverwaltungskörperschaften unter der Aufsicht des Landes.

allen Mitgliedergruppen durchzusetzen, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen aller Geschlechter gleichermaßen zu nutzen und zu fördern. Im Gleichstellungsrahmenplan vom Dezember 2018 (Fortschreibung: Juli 2023) werden dementsprechend die Chancengleichheit bei Personalauswahl und -entwicklung, die Sensibilisierung für Genderkompetenz, der konsequente Ausbau geschlechtergerechter Kommunikation, die Verhinderung sexueller und sexualisierter Gewalt sowie der diskriminierungsfreie Zugang zu Gremien als Haupthandlungsfelder genannt.

Frauenförderung und Chancengleichheit sind an der Universität als wichtiges Kriterium der Hochschulentwicklung anerkannt und als Querschnittsthema im Hochschulentwicklungsplan (HEP) sowie den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fachbereiche (SEP) verankert. Gleichstellung wird ebenfalls im Diversity Konzept, im Code of Conduct und im Personalentwicklungskonzept als Teil der Hochschulkultur prominent berücksichtigt und als Aufgabe jedes einzelnen Hochschulmitglieds begriffen. Institutionell ist Gleichstellung sowohl zentral als auch dezentral verortet. Die Senatskommission für Gleichstellung sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ihre zwei Stellvertreterinnen und das Büro für Gleichstellung (BfG) agieren zentral, in Zusammenarbeit mit Rektorat, Senat, Universitätsverwaltung sowie den Fachbereichen. Alle Fachbereiche verfügen über eigene Gleichstellungsbeauftragte mit bis zu vier Stellvertreterinnen sowie Gleichstellungskommissionen. Dies spiegelt zum einen das Subsidiaritätsprinzip, das charakteristisch für die Governance der Universität Münster ist, zum anderen kann so auf unterschiedliche Bedingungen in den Fachbereichen reagiert werden.

Anti-Diskriminierung und Schutz vor sowie Verhinderung von sexualisierter Gewalt sind als wichtige Themen im BfG, im 2021 als Stabsstelle des Rektorats eingerichteten Compliance Office, in der 2023 etablierten AGG-Beratungsstelle und in der im Compliance Office verorteten AGG-Beschwerdestelle verankert. Eine Beschwerdestelle für Studierende ist im Aufbau begriffen.

Nicht nur intern prüft die Universität regelmäßig ihre Qualitätsstandards, sondern dies geschieht auch durch die Teilnahme an externen Audits. Auditiert ist die Universität als familien-gerechte Hochschule, als chancengerechte Hochschule unter dem Total Equality-Prädikat sowie für faire und transparente Berufungsverhandlungen durch den Deutschen Hochschulverband (DHV). Aktuell nimmt sie am Diversity-Audit des Stifterverbands teil, um bereits existierende Strukturen im Sinne eines Diversity-Managements weiter auszubauen. Aufgrund ihres Selbstverständnisses hat sie zudem an jeder Ausschreibung seit der Einführung des Professorinnenprogramms erfolgreich teilgenommen und konnte auch dadurch die Anzahl von Professorinnen erhöhen.

Zentraler Aspekt der Gewinnung von Wissenschaftler*innen ist die Berufung von exzellenten nationalen und internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Gewinnung und Bindung von Wissenschaftlerinnen. Frauen werden in ihrer wissenschaftlichen Karriere so gefördert, dass sich ihr volles Potenzial in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegelt. Dies wird durch die Professionalisierung von Ausschreibungs-, Bewerbungs-, Evaluationsprozessen sowie durch begleitende Unterstützungsangebote erreicht.

2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

Die Frauenrepräsentanz an der Universität Münster hat sich im Laufe der Jahre deutlich verbessert, allerdings mit Unterschieden in Bezug auf die Statusgruppen und die Fachbereiche bzw. Fächer. Hierbei ist zu beachten, dass die Fachbereiche unterschiedliche Fächer zusammenführen und nicht den Fächerguppen in landes- oder bundesweiten Statistiken entsprechen, was einen Vergleich der Daten erschwert.

2.1 Zentrale und dezentrale Leitungen

Rektorat und Hochschulrat sind seit Jahren paritätisch besetzt, letzterer über die gesetzlich vorgeschriebenen 40 % hinaus. Für Wahlgremien (Senat, Fachbereichsräte, Kommissionen) wird angestrebt, dass bereits auf den Wahllisten der Anteil von Frauen innerhalb jeder Mitgliedergruppe 50 Prozent beträgt, was ebenfalls zu einer weitgehend paritätischen Besetzung der Gremien führt.

Die Frauenrepräsentanz in den Dekanaten ist nicht paritätisch. Zwar liegt im Jahr 2022 die Anzahl von Frauen bei der Gesamtbetrachtung von Dekaninnen und Prodekaninnen bei ca. einem Viertel, also laut Gender-Report

2022 über dem Landesdurchschnitt⁴.

Zudem ist die Zahl der Prodekaninnen auf ein Drittel gestiegen und entspricht in etwa dem Anteil der Frauen auf Professuren. Allerdings wird das Amt als Dekanin noch vergleichsweise selten von Frauen übernommen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass besonders in Fachbereichen mit wenig Frauen diese durch Gremienarbeit verhältnismäßig stark beansprucht sind. In anderen Fachbereichen rotiert das Dekanatsamt nach dem Senioritätsprinzip, so dass bei einer geringen Zahl von vor zehn oder zwanzig Jahren berufenen Professorinnen diese auch selten Dekaninnen werden. Die Gesamtzahl der Dekaninnen konnte daher seit 2015 ca. 13 %, d. h. zwei Dekaninnen von insgesamt 15, nicht überschreiten.

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen:

Um sämtlichen Wissenschaftler*innen, die Familienarbeit leisten (und dies betrifft noch immer häufiger Wissenschaftlerinnen) die Mitwirkung in Gremien zu erleichtern, hat die Universität Münster Vorgaben zu **familienfreundlichen Sitzungszeiten** beschlossen. Alle Gremien setzten sich in ihrer konstituierenden Sitzung mit der Festlegung der Sitzungszeiten auseinander. Der Senat hat bereits 2020 seine Sitzungszeiten auf 14 Uhr vorverlegt. Alle anderen Rektorats

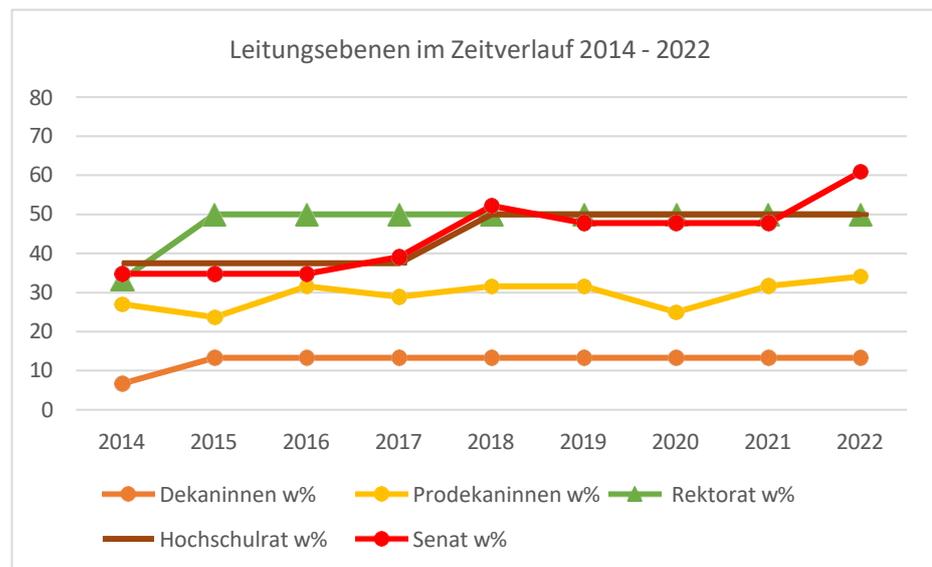


Abb. 1 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

⁴ An Universitäten liegt der Landesdurchschnitt von Frauen an Universitäten in Dekanaten zur Veröffentlichung des Gender-Reports NRW 2022 bei 22,4 %.

und Senatskommissionen tagen in der Regel zwischen 8 und 16 Uhr. Sollte es trotz der Bemühungen um familienfreundliche Sitzungszeiten zu Terminen außerhalb der Regelbetreuungszeiten von Kindern kommen, wird Wissenschaftlerinnen aus zentralen Mitteln eine Back-Up-Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.

Um dem Zielkonflikt zu begegnen, dass Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden sollen, es aber nicht zu einer Überbelastung einzelner Frauen zu Ungunsten ihrer Forschung und Drittmittelinwerbung kommen soll, können Professorinnen für ihre Arbeit in Berufungskommissionen eine **Entlastung** in der Lehre beantragen. Für Lehraufträge zu ihrer Entlastung, werden zentrale Mittel bereitgestellt.

2.2 Professuren

Von ursprünglich 16,7 % Professuren im Jahr 2008 sind zum Stichtag 01.12.2022 29,5 % mit Frauen besetzt. Im Zeitverlauf ist seit 2008⁵ fast eine Verdoppelung der Frauenrepräsentanz festzustellen, von 16,7 % auf 29,5 % (31,2 %

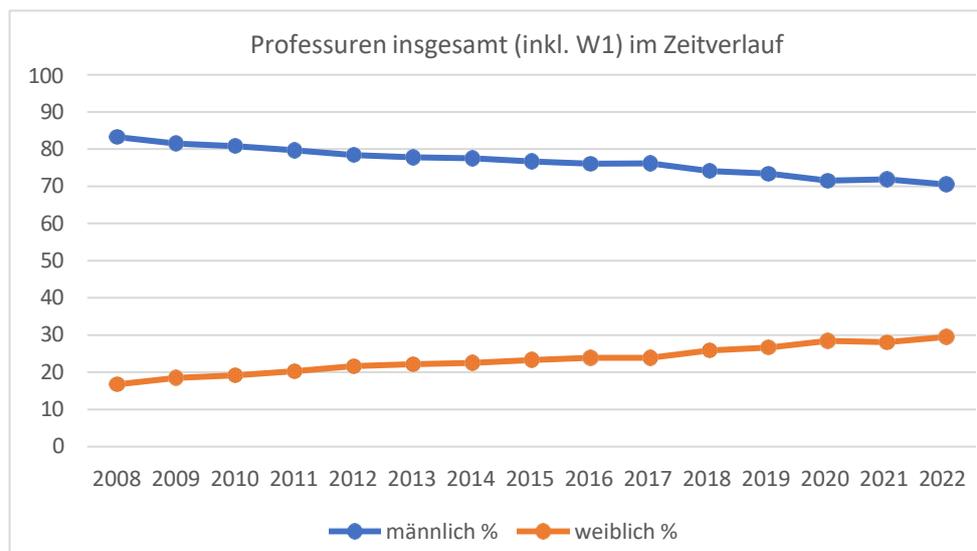


Abb. 2 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

ohne Medizin). Der positive Trend zeigt sich insbesondere bei den Neuberufungen 2022 mit einem Frauenanteil von 50 %. NRW-weit⁶ liegt die Universität Münster mit einem Frauenanteil von 29,5 % über dem aktuellen Landesdurchschnitt von 28,3 %.⁷ Im letzten CEWS-Hochschulranking⁸ (2023) ist sie zwar in der Rangliste der Professuren an Universitäten im nationalen Vergleich nur im Mittelfeld, belegt aber in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils über den Zeitraum 2016 bis 2021 in der Professorenschaft einen Platz in der Spitzengruppe. Der deutlich positivste Trend ist in der Besoldungsgruppe W1 abzulesen, wo nach 25 % im Jahr 2008 im Jahr 2022 Parität (51,3 %) erreicht wurde. Mittlerweile haben fast alle Fachbereiche Juniorprofessuren, meist mit Tenure Track, eingerichtet. Fast 80 % der 2022 neu besetzten W1-Professuren wurden mit Frauen besetzt, d. h. auch in Münster erweist sich die Juniorprofessur (mit Tenure Track) als Instrument zur Frauenförderung.

⁵ Die Grafiken zu den Professuren beginnen ab 2008, da die Universität Münster in diesem Jahr zum ersten Mal am Professorinnenprogramm teilgenommen hat.

⁶ <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick>

⁷ <https://www.it.nrw/nrw-hochschulen-frauenquote-bei-professuren-steigt-auf-283-prozent-25833>

<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick>

⁸ Leibniz Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/86902>

Der Frauenanteil sinkt allerdings immer noch mit steigender Besoldungsstufe, von 51,3 % bei W1 auf 24,9 % bei W3. Seit 2008 ist jedoch auch hier eine Verdoppelung zu konstatieren, von 11,7 % auf 24,9 %. Zudem sind 2022 auf W3-Professuren immerhin 39 % Frauen berufen worden. Daher ist – bei niedrigerer Ausgangsquote – eine weitere stetige Zunahme zu

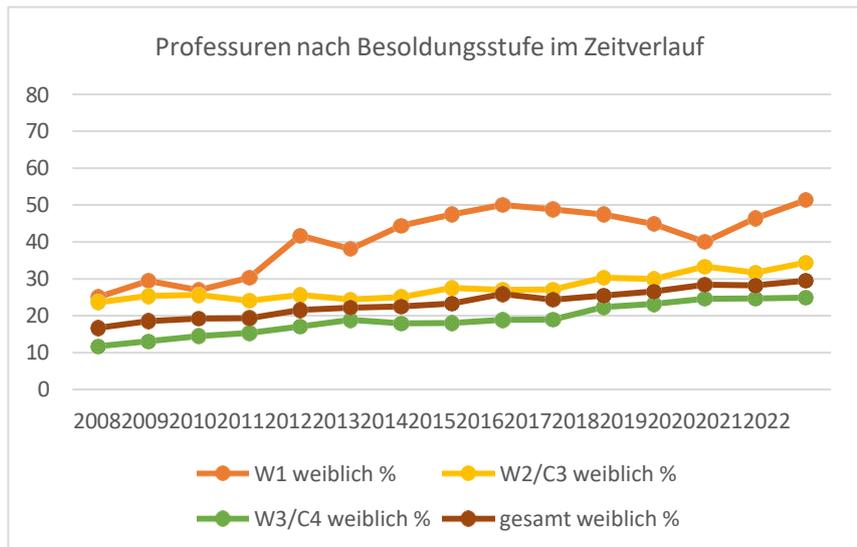


Abb. 3 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

erwarten. Bei gleichbleibender Berufungsquote würde innerhalb der nächsten 15 Jahre wiederum eine Verdoppelung des Frauenanteils erreicht, und somit wären auch W3-Professuren auf universitärer Ebene paritätisch besetzt. Um den Trend zu beschleunigen, wird das Professorinnenprogramm in erster Linie für W3-Professuren genutzt.

Unterschiede in der Frauenrepräsentanz unter den Professuren zeigen sich auch zwischen den Fachbereichen.⁹ Während in den geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereichen Professuren teilweise bereits zu 50 % und mehr mit Frauen besetzt sind, ist in den MINT-Fächern (Fachbereiche 10-14) sowie in Fächern mit attraktiven Be-



Abb. 4 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

rufsangeboten außerhalb einer akademischen Laufbahn die Frauenrepräsentanz nach wie vor gering. Dennoch ist auch hier seit Beginn des Professorinnenprogramms 2008 ein teils rasanter prozentualer Anstieg zu konstatieren. So hat sich in den Wirtschaftswissenschaften und Mathematik die Frauenrepräsentanz fast vervierfacht, in den Rechtswissenschaften gar vervinfacht.

⁹ Hier eine Aufschlüsselung der Abkürzungen von Fachbereichen: FB 1: Evangelisch-Theologische Fakultät, FB 2: Katholisch-Theologische Fakultät, FB 3: Rechtswissenschaftliche Fakultät, FB 4: Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, FB 5: Medizinische Fakultät, FB 6: Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, FB 7: Psychologie und Sportwissenschaft, FB 8: Geschichte/Philosophie, FB 9: Philologie, FB 10: Mathematik und Informatik, FB 11: Physik, FB 12: Chemie und Pharmazie, FB 13: Biologie, FB 14: Geowissenschaften, FB 15: Musikhochschule.

Der landesweite Fächervergleich zeigt allerdings, dass die Universität Münster in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften¹⁰ mit 27,7 % immer noch 5,3 Prozentpunkte unterhalb des NRW-weiten Durchschnitts liegt. In den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften liegt die Frauenrepräsentanz noch unter 20 %; der Fachbereich Rechtswissenschaft wird deshalb am Professorinnenprogramm 2030 teilnehmen. Positiv fallen hingegen Fächergruppen wie Geisteswissenschaften (FB 6 - 9), aber auch Mathematik und Naturwissenschaften (FB 10 – 14) auf, die 2,1 bzw. 1,6 Prozentpunkte oberhalb des NRW-Durchschnitts liegen.

Für eine Bewertung der Gleichstellungssituation spielt neben den absoluten Zahlen auch die Erreichung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell eine wichtige Rolle. In Bezug auf das Kaskadenmodell zeigt das CEWS-Ranking von 2023, dass sich die Universität Münster nur im Mittelfeld bewegt. So liegt die Frauenrepräsentanz in einigen Fachbereichen der Universität Münster mehr als 10 % unter der errechneten und in Abstimmung mit den Fachbereichen alle vier Jahre festgelegten Gleichstellungsquote, d. h. dem Pool berufbarer Frauen (§ 37a Abs. 3 HG). Für die Universität bedeutet dies, dass künftig ein Maßnahmenschwerpunkt auf den Übergang vom wissenschaftlichen Nachwuchs zur Professur gelegt werden muss. Dies gilt z. B. auch für die Biologie, wo sich in den letzten beiden Jahren eine zusätzliche Herausforderung gezeigt hat: Hervorragende Frauen sind auf dem Berufungsmarkt stark umkämpft, so dass es aufgrund von Konkurrenzrufen mehrfach nicht gelungen ist, erstplatzierte Frauen zu gewinnen. Auch dieser Fachbereich wird sich dementsprechend am Professorinnenprogramm beteiligen.

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen:

Die bisherigen Maßnahmen zum Ziel der Gewinnung von mehr Professorinnen haben gute Wirkung gezeigt. Dies gilt insbesondere für die **aktive Rekrutierung**, die seit vielen Jahren im Leitfaden der Universität für Berufungsverfahren vorgesehen ist¹¹ und inzwischen in fast allen Fachbereichen standardisiert genutzt wird. In den Abschlussberichten der Berufungskommission wird detailliert dokumentiert, in welchen insbesondere auf Bewerberinnen zugeschnittenen Mailinglisten oder Netzwerken, die teilweise auch auf der Webseite des BfG aufgelistet sind, die Ausschreibung platziert wurde, wie viele Frauen aktiv auf die Bewerbung aufmerksam gemacht wurden, und wie viele dieser Frauen sich anschließend beworben haben. Auch wenn in Fächern mit sehr geringer Frauenrepräsentanz auf den unteren Stufen der Kaskade die Suche nicht immer erfolgreich ist, weil die wenigen Frauen auch von anderen Universitäten umworben werden, konnten Fächer bereits mehrfach aktiv rekrutierte Frauen berufen.

2020 wurde die Möglichkeit einer Findungsphase als erste Phase im Berufungsverfahren ausdrücklich in der Berufsordnung der Universität verankert. Eine Übersicht über mögliche Bewerberinnen (und Bewerber) erlaubt es – wenn fachlich sinnvoll – die Ausschreibung so zu fassen, dass sich genügend Frauen bewerben können. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen alle formal qualifizierten Bewerberinnen einzuladen sind, was ebenfalls bereits Wirkung zeigt.

¹⁰ Die Gruppierung wird aus dem Gender-Report 2022 übernommen.

¹¹ Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU Münster, 26.5.2023, Ziff. 2.2.6

Ein weiterer wichtiger Schritt war die **universitätsweite Etablierung des Karrierewegs „Tenure Track“**, die ebenfalls dazu beiträgt, dass mehr Frauen der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere ermöglicht wird. Dies lässt sich an der bereits erwähnten paritätischen Besetzung der W1-Professuren ablesen.¹² Mit dem Tenure Track-Modell hat sich die Universität Münster auf einen Karriereweg verständigt, der für den wissenschaftlichen Nachwuchs Transparenz und Verlässlichkeit schafft. Neben den wissenschaftlichen Standards stellt das Modell eine hohe Verfahrensqualität sicher und hat zu einem positiven Kulturwandel gegenüber der Karriereoption Tenure Track an der Universität Münster geführt.

So wurde die Berufsordnung der Universität Münster im Oktober 2018 um eine Tenure Track-Ordnung ergänzt. Gleichzeitig wurde das zentrale Tenure Board als wichtigstes Instrument der Qualitätssicherung eingeführt. Dem Tenure Board gehören je ein/eine Professor*in pro Fachbereich an. Es begleitet die Tenure Track-Verfahren von der Ausschreibung über die Zwischenevaluation bis zur Endevaluation überfachlich, prüft Evaluationskriterien und deren Erfüllung und gibt Hinweise zur Weiterentwicklung des Tenure-Verfahrens.

Das Rektorat unterstützt Juniorprofessuren mit Tenure Track außerdem finanziell. Seit 2021 wurden in mehreren Runden sowohl die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track mit Finanzierung der W1-Professur und einer 65%-Promotionsstelle für sechs Jahre als auch die Gewinnung herausragender Nachwuchswissenschaftler*innen aus dem Ausland (International Young Faculty Tenure Track Programme) universitätsintern ausgeschrieben. 2022 stammten von 23 W1-Professuren mit Tenure Track 13 aus dem Programm des Rektorats. Erste Fachbereiche, wie die Biologie und die Mathematik, haben Juniorprofessuren ausgeschrieben, die aufgrund sehr weit gefasster Ausschreibungskriterien zur Sondierung des Marktes und somit zur Identifizierung insbesondere auch sehr gut qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt werden.

Die Universität Münster **unterstützt neuberufene Professorinnen** dabei, ihre wissenschaftliche Karriere erfolgreich fortzuführen, z. B. mit Coachingangeboten. Vernetzung erfolgt beim jährlichen Professorinnentreffen. Maßnahmen der Universität Münster im Bereich „Vereinbarkeit“ wie Betreuungsmöglichkeiten für Kinder inklusive des Baus einer KiTa und Notfall- und Backupbetreuung oder der Dual Career Service, die sich selbstverständlich auch auf Männer beziehen, sind gleichermaßen bedeutungsvoll. Für Tenure Track-Professor*innen und Nachwuchsgruppenleitungen wurden daneben spezielle Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen des „Young Professors Programme“ entwickelt.

Durch alle diese Maßnahmen, wie auch durch das weiter unten aufgeführte Berufungsmanagement konnte die Universität Münster den Frauenanteil unter den Professuren von 2008 bis 2022 mehr als verdoppeln.

¹² Aufgrund der bundesweit guten Frauenrepräsentanz bei Juniorprofessuren und der 2019-2021 erst erreichten 42,59 % verzeichnet die Universität Münster beim Indikator Juniorprofessur im CEWS-Ranking dennoch nur einen Wert von 0,852.

2.3 Wissenschaftlicher / künstlerischer Nachwuchs

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden in erster Linie Mitarbeitende auf Qualifizierungsstellen betrachtet¹³. Anhand der folgenden Grafiken wird ein Drop-out einerseits nach der Promotion, andererseits auch bei der Berufung auf W2- und W3-Stellen sichtbar.

Das aktuelle CEWS-Hochschulranking (2023) bescheinigt der Universität Münster in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils über den Zeitraum 2016 bis 2021 auch für das wissenschaftlichen Per-

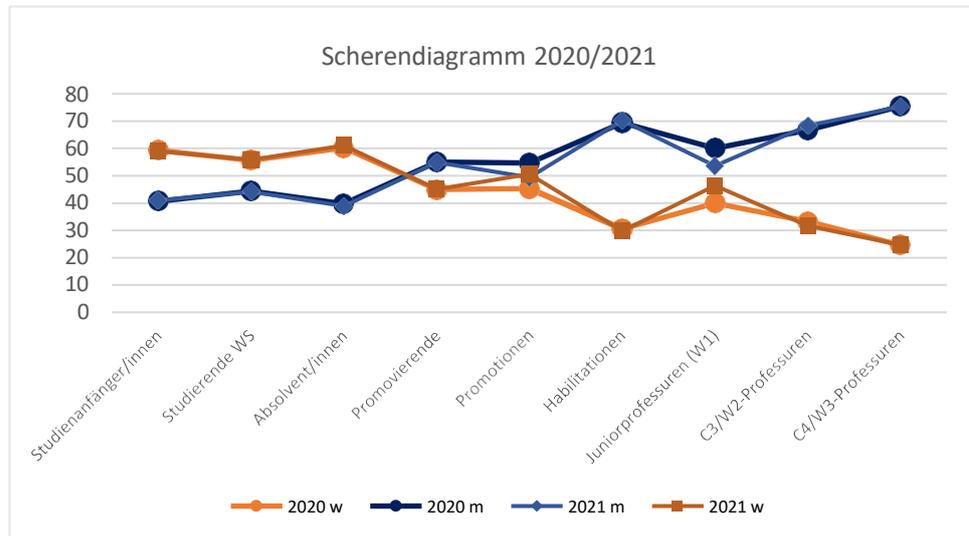


Abb. 5 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

sonal unterhalb der Professur im nationalen Vergleich einen Platz in der Spitzengruppe. Unter Bezug auf das Kaskadenmodell schneidet die Universität Münster nur im Mittelfeld ab. Die Universität Münster erzielte bei den Promotionen einen Indikator von 0,886.¹⁴ Einzeln betrachtet entspricht dies bereits einem guten und fast ausgewogenem Verhältnis, im Vergleich aller Universitäten fällt es ab, da andere Universitäten einen Indikator von mehr als 1 erreichen.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach der Promotion erreicht die Universität Münster beim nicht mehr so aussagekräftigen Indikator Habilitation einen Wert von 0,66.¹⁵ Beim Indikator Postdocs erreicht die Universität Münster einen Wert von 0,756, wobei Postdocs schwer zu berechnen sind.¹⁶ Damit liegt die Universität Münster in diesem Bereich im unteren Mittelfeld.

In der Kategorie „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur (Universitäten)“ liegt die Universität Münster mit einem Wert von 0,850 beim Indikator wissenschaftliches Personal erneut im unteren Mittelfeld, obwohl 46,75 % der Stellen von Frauen besetzt sind. Auch in dieser Rangliste erreichen andere Universitäten einen Wert über 1; der höchste liegt bei 1,709.

¹³ Ohne Medizin (Fachbereich 5)

¹⁴ Ein Wert nahe 1 zeigt ein größtenteils ausgeglichenes Verhältnis zwischen vorheriger und nächster Karrierestufe, ein Wert nahe 0 die Leaky Pipeline.

¹⁵ Die Fächer, bei denen eine Habilitation für die Berufung auf eine Professur notwendig ist, nehmen ständig ab, die Zahl der wenigen Habilitationen schwankt sehr, liegt an der Universität Münster aber ungefähr bei einem Drittel Frauen.

¹⁶ Vgl. auch https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf

Bei Promotionen¹⁷ erzielt die Universität Münster eine Frauenrepräsentanz von ca. 45 %, mit Medizin sogar 50 %. Mit vom CEWS gezählten 48,75 % Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden, befindet sich Münster im oberen Mittelfeld. Diese Einstufung

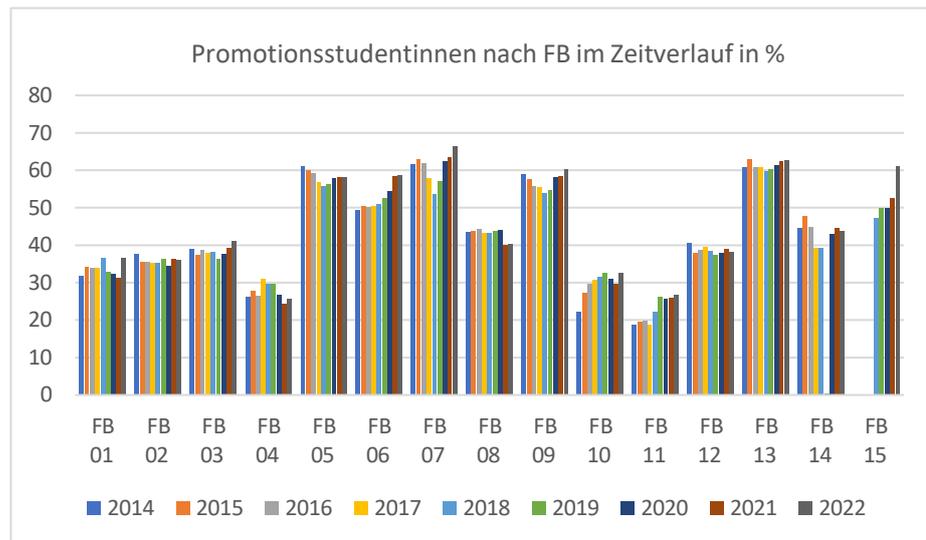


Abb. 6 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

ergibt sich allerdings nur aus noch höheren Promotionsquoten an anderen Universitäten. Da das Ziel der Universität Münster Parität ist, kann eine weibliche Promotionsquote von 48,75 % als sehr gut eingestuft werden. Auch hier gibt es jedoch Schattenseiten. Während im allgemeinen Vergleich die meisten Fächer einen Anstieg an Promotionsstudentinnen zu verzeichnen haben, zeigt sich insbesondere bei den Wirtschaftswissenschaften ein leichter Rückgang von Frauen in Promotionsstudiengängen im Vergleich zu den Vorjahren. Auffällig in der Physik ist die leicht gestiegene Zahl an Promotionsstudentinnen, bei gleichzeitig weniger abgeschlossenen Promotionen durch Frauen.

Als Handlungsfelder ergeben sich daraus in einigen Fächern/Fachbereichen die Förderung von Promovendinnen, besonders aber die schwierige Phase direkt nach der Promotion, wenn die Entscheidung über den weiteren Karrierever-

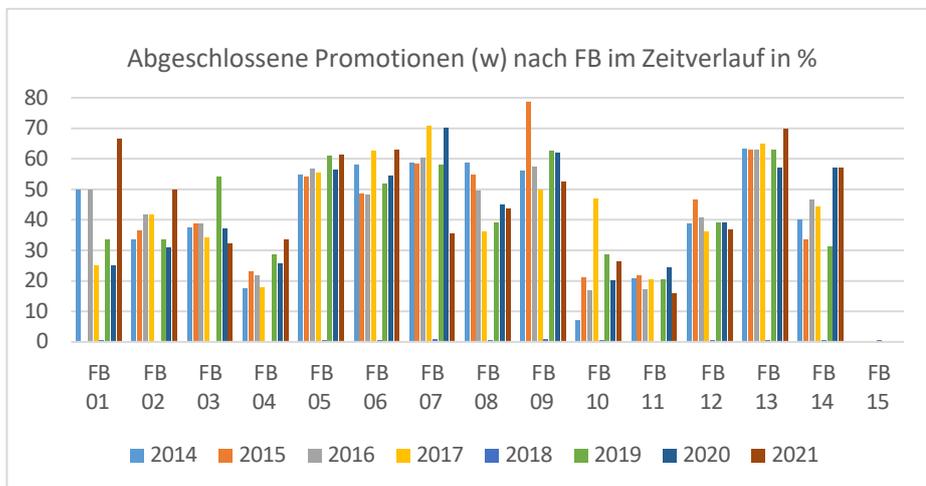


Abb. 7 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

lauf und der Übergang in die Postdoc-Phase ansteht, ebenso wie das Ende der Postdoc-Phase vor der Professur. Diese sogenannten Transitionsphasen erfahren an der Universität Münster bereits durch zwei zentrale Programme erhöhte Aufmerksamkeit, sollen aber in Zukunft verstärkt in den Fokus genommen werden.

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen:

Seit 2008 besteht das **Mentoring-Programm „Erstklassig!“**, ein Stipendienprogramm mit 18monatiger Laufzeit. Es richtet sich an herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte

¹⁷ Jahre ohne Promotionen werden durch nicht vorhandene Säulen dargestellt.

sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche und bietet diesen gezielte Unterstützung auf dem Weg zur Professur. Das Programm ermöglicht durch Mentoring, Seminare und Peer-Mentoring Erfahrungsaustausch und Transfer von Know-How, unterstützt eigene Karriereplanungen und bereitet auf Führungsaufgaben vor.

Für fortgeschrittene Doktorandinnen hat das BfG 2022 das Programm „**Durchstarten. Von der Promotion zur Professur**“ initiiert. Das Programm will insbesondere herausragende Doktorandinnen unterstützen, die außerhalb von strukturierten Programmen oder großen Drittmittelverbänden promovieren, und sie für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen. Das Programm richtet sich besonders an Frauen mit Careaufgaben sowie an Frauen, die in ihrer Familie als erste studiert haben bzw. promovieren und/oder durch ihre soziale oder ethnische Herkunft vor besonderen Herausforderungen stehen. Über zwei Semester werden Informationen zu Karriereplanung, Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten, Vernetzung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Workshops, Lunch Lectures und Gruppensupervision vermittelt. Ein Rahmenprogramm rundet das Programm ab, um die Vernetzung der 10 - 15 Teilnehmerinnen untereinander zu fördern. Es ist zu erwarten, dass mit dieser intersektionalen Maßnahme ein bislang wenig ausgeschöpftes Potenzial erreicht wird, wodurch die Schere in der Leaky Pipeline weiter verkleinert werden dürfte.

In den **Fachbereichen gibt es viele etablierte Programme**. Im Fachbereich Biologie werden seit 2019 einmal im Jahr Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen in akademischen Positionen angeboten, um Frauen eine Karriere in der Wissenschaft nahe zu bringen. Zudem werden seit 2019 Tagungsreisen finanziell gefördert, Doktorandinnen mit Doppelbelastung durch Careaufgaben erhalten in der Endphase ihrer Arbeit (ebenso wie Masterstudentinnen) eine Hilfskraft als Labor-Assistenz (8 Stunden pro Woche für 3 Monate oder 5 Stunden für 5 Monate). Der Fachbereich Physik bietet regelmäßige Veranstaltungen zu Geschlechterstereotypen in MINT-Fächern zur allgemeinen Sensibilisierung. Ein Doktorandinnenprogramm mit finanzieller Förderung unterstützt die teilnehmenden Frauen in Forschung und Karriere. Netzwerkarbeit wird durch das Physikalische Kolloquium und das Physikerinnen-Café ermöglicht.

In den Rechtswissenschaften, die aufgrund ihrer niedrigen Frauenrepräsentanz am Professorinnenprogramm teilnehmen, wurde 2016 ein Nachwuchsprogramm initiiert. Von den drei Stellen ist eine für eine Frau reserviert; in den letzten zwei Jahren konnten je zwei Frauen eingestellt werden. Zudem bietet der Fachbereich seit ca. zehn Jahren Netzwerktraining für Juristinnen und Coaching zu Aufstiegskompetenzen für Juristinnen. In der Philosophie wurde der Philosophische Salon wieder aufgenommen, der 2015 den Gleichstellungspreis gewonnen hatte. In diesem „Raum für Philosophinnen*“ treffen sich Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen regelmäßig, um ihre Forschungsprojekte vorzustellen, Texte zu diskutieren und sich zu vernetzen. Während der Fachbereich Geschichte und Philosophie eine Frauenrepräsentanz von 40 % bei den Professuren hat, liegt diese im Fach Philosophie bei 12,5 %, weshalb sich das Fach am Professorinnenprogramm beteiligen wird.

Die Medizin hat eigene Programme aufgesetzt, so Reisekostenzuschüsse für Tagungen, Vernetzung durch Mitgliedschaft im Women in Science Network, aus dem immer wieder herausragende Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen und Gesprächen zur wissenschaftlichen Karriere nach Münster eingeladen werden, oder Seminare zur Karriereplanung. Seit 2020 gibt es ein 9monatiges Führungsprogramm für Frauen, MOMENTUM Women's Leadership Journey zur

Entwicklung eines eigenen Führungsstils, da Bewerberinnen in der Medizin oft die Führungskompetenz abgesprochen wird.

Insgesamt sind besonders die Fachbereiche mit einer niedrigen Frauenrepräsentanz bei den Studierenden oder Professorinnen darum bemüht, mit Veranstaltungen, Sensibilisierung und Mentoring-Programmen qualifizierte Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und zu halten sowie das Klima am Fachbereich positiv zu verändern.

2.4 Studierende

Bei den Studierenden war das Geschlechterverhältnis im WS 2022/23 mit einem Frauenanteil von 56 % weiterhin relativ ausgewogen. Unterschiede zwischen den Fächern, im Sinne einer horizontalen Segregation, blieben jedoch bestehen. Fächer, die aufgrund ihrer horizontalen Segregation am Professorinnenprogramm teilnehmen werden, sind die Rechtswissenschaften, die Philosophie und die Biologie.¹⁸

In den Fachbereichen 3, 5, 7, 12 oder 13, wo über 50 % Frauen studieren, aber dennoch weniger als ein Drittel Frauen Professuren innehaben, muss die akademische Laufbahn im Verhältnis zu außeruniversitären Alternativen attraktiver werden und an den Transitionsphasen gearbeitet werden, um die Leaky Pipeline zu verringern.¹⁹ Der Drop-Out geschieht teilweise während und spätestens nach der Promotion, wenn die Frauenrepräsentanz signifikant fällt.

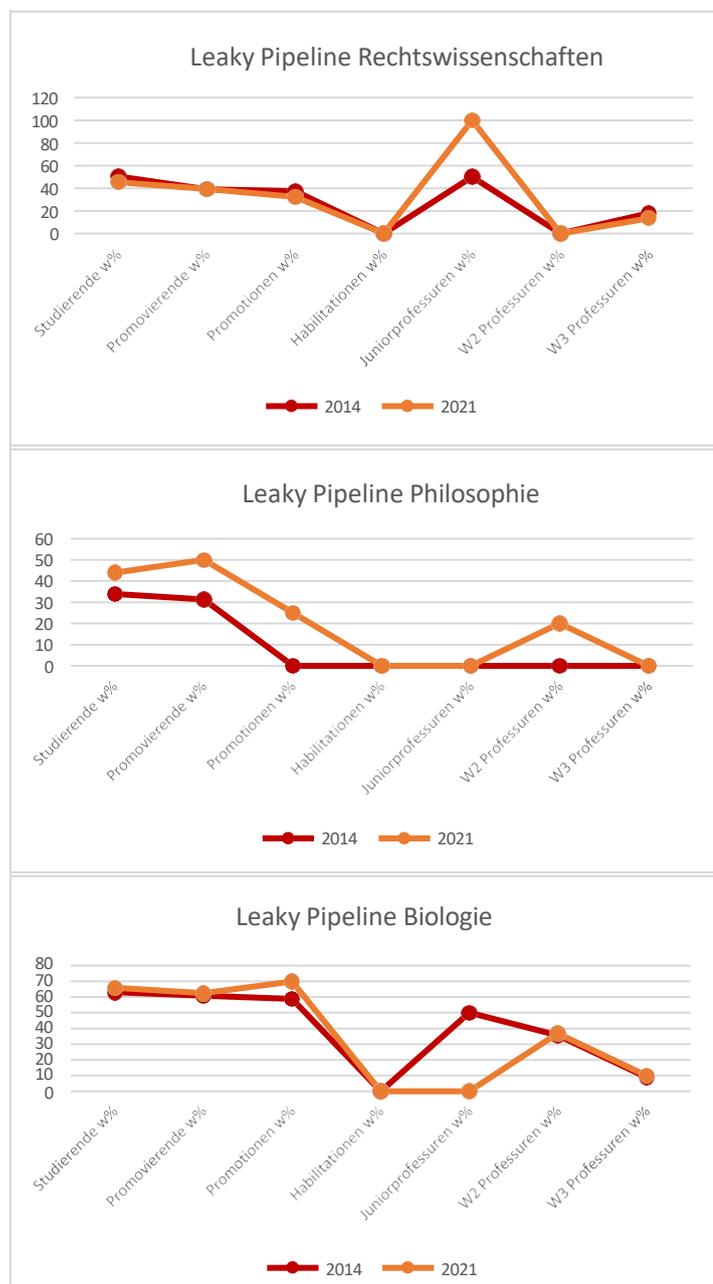


Abb. 8 - 10 Quelle: interne Hochschulstatistik, letzter Stand: Juli 2023

¹⁸ Verhältnismäßig wenig Studentinnen sind in der Physik und den Wirtschaftswissenschaften, dort insbesondere in der Wirtschaftsinformatik. Im CEWS-Ranking schneidet die Physik in Münster jedoch besser als der Durchschnitt ab, mit 37,6 % Studentinnen statt des Durchschnitts von 29,4 %.

¹⁹ FB 2 stellt ein gesondertes Problem dar, weil dort viele Professuren das Priesteramt voraussetzen und das nihil obstat der Katholischen Kirche eingeholt werden muss.

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen:

In Bezug auf die Werbung von Studentinnen sind naturgemäß hauptsächlich die Fachbereiche/Fächer selbst aktiv, wobei sich die Universität Münster an **Messen** (wie z. B. der Jobmesse Münster) beteiligt. Um die Zahl weiblicher Doktorandinnen weiterhin zu erhöhen, organisiert das BfG seit 2012 für Studentinnen die Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – **Promovieren geht über Studieren**“. Das Graduate Centre, der Career Service und SAFIR informieren über die Möglichkeiten der Promotion an der Universität Münster, über Jobchancen sowie über Finanzierungsmöglichkeiten. Anschließend gibt es eine Gesprächsrunde mit Promovierenden und Promovierten der Universität über ihre Erfahrungen, und zum Abschluss können sich in einem Infocafé alle Interessierten von Vertreter*innen der Fachbereiche beraten lassen.

Die entsprechenden **Fachbereiche** setzen teilweise bereits bei der Schnittstelle Schule/Hochschule an. Die Physik und das Institut für Wirtschaftsinformatik beteiligen sich seit Jahren aktiv am Girls' Day und Girls' Day PLUS. Das MExLab ExperiMINTe ist nach wie vor sehr aktiv. Einige Fachbereiche, wie die Rechtswissenschaften, aber auch Mathematik oder Physik bieten für Studentinnen ein Mentoringprogramm an (von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen, seit 2018), Jura zusätzlich ein Prüfungstraining. Zudem haben Studentinnen der Rechtswissenschaften seit 2013 die Möglichkeit, Coachings zu Aufstiegskompetenzen wahrzunehmen. Am Fachbereich Biologie werden seit 2002 unter anderem für Studentinnen Fortbildungsveranstaltungen im Bereich kommunikativer Kompetenzen angeboten, bspw. zu den Themen Bewerbungstraining, Moderationstechniken und professionelle Selbstdarstellung/Vortragstraining. Ähnliche Seminare finanziert das BfG.

3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule

Für die Universität Münster besteht weiterhin das übergeordnete, allgemeine Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, so lange zu erhöhen, bis eine Parität erreicht ist – und zwar sowohl in einzelnen Studienfächern als auch bei Einstellung und Förderung von Beschäftigten und über alle Stufen des Kaskadenmodells hinweg.

Auf Basis der analysierten Daten und in Anbetracht der Besonderheiten einer großen, forschungsstarken Volluniversität, die gleichzeitig ein bedeutender Lehramtsstandort in Nordrhein-Westfalen ist, setzt sich die Universität konkret zum Ziel

1. **Transitionsphasen erfolgreich zu gestalten** und so zu optimieren, dass Abbrüche reduziert und die Leaky Pipeline bekämpft werden. Sie fokussiert dabei besonders die Übergangspunkte zwischen Masterabschluss, Promotion, Postdoc-Phase und Professur sowie die Fächer, in denen besonderer Handlungsbedarf besteht, nämlich die MINT-Fächer sowie Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (s.o. 2.). Die Zielerreichung orientiert sich dabei an den kaskadischen Zahlen der jeweiligen Fachbereiche.
2. die **Sichtbarkeiten von Frauen und ihren Einfluss innerhalb der Universität zu erhöhen**, um stereotypen Rollenverständnissen weiter entgegen zu wirken und so auch eine gendersensible Hochschulkultur zu befördern. Dazu gehört insbesondere

die **Steigerung der Präsenz in Spitzen- und Führungspositionen**, z. B. in Forschungsverbänden, oder in für die Entwicklung der Universität zentralen Gremien wie Berufungskommissionen. Ein Maß für die Zielerreichung ist insbesondere eine paritätische Besetzung der Sprecher*innen über die Forschungsverbände hinweg.

3. das **Qualitätsmanagement** auszubauen. Dies geschieht insbesondere durch die transparente Gestaltung von (Berufungs- und Auswahl-)Verfahren sowie die noch stärkere Betrachtung von gleichstellungsrelevanten Parametern in allen Prozessen und Bewertungen. Es soll insbesondere dazu beitragen, Verfahren und Prozesse entsprechend zu optimieren, blinde Flecken aufzudecken sowie Maßnahmen passgenau zu gestalten und ständig weiterzuentwickeln. Unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fachbereiche erfolgt ein kontinuierliches Monitoring und Controlling der Zielerreichung.

Darüber hinaus verfolgt die Universität weiterhin das mittelbar gleichstellungsrelevante Ziel

4. die **Planbarkeit und Verlässlichkeit der Karrierewege** weiter zu verbessern. Zu diesem Zweck wird die Anzahl von Tenure-Track-Stellen weiter erhöht und Frauen werden für Lebenszeitprofessuren aktiv rekrutiert. Da die Universität als Lehramtsstandort mit den allgemeinbildenden Schulen in Konkurrenz steht, werden zusätzliche Beamtenstellen bedarfsgerecht eingerichtet.

4 Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppe, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Aus den gesetzten Zielen und Handlungsfeldern leiten sich konkrete Schwerpunktsetzungen der nächsten Jahre ab für allgemeine gleichstellungsfördernde Maßnahmen, für den Ausbau eines Berufsmanagements, für Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für den Ausbau des Gleichstellungscontrollings. Da sich die Universität Münster seit den 1990er Jahren der Gleichstellung von Frauen und Männern widmet, sind bereits viele erfolgreiche Maßnahmen und Strukturen entwickelt und verstetigt worden. Die wichtigsten davon werden in den folgenden Unterkapiteln aufgegriffen, um anschließend darauf aufbauende und weiterführende Maßnahmen, Strukturen und Anreize darzulegen.

4.1 Etablierung hochschulspezifisch angemessener gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen

An der gesamten Universität Münster existieren bereits sehr gute Strukturen sowie zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Anreize auf zentraler und dezentraler Ebene, die karrierephasenbezogen ausgestaltet sind.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** der Universität Münster und ihre **zwei Stellvertreterinnen** vertreten durch ihre jeweilige Gruppenzugehörigkeit alle Statusgruppen gleichermaßen (Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV) und Studentinnen) und sind (anteilig) von sonstigen Dienstaufgaben freigestellt. Gleichstellung wird als **Querschnittsaufgabe** in allen Entwicklungsprozessen der Universität mitgedacht. So ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte z. B. in das umfassende Diversity Audit, das die Universität zurzeit durchläuft, eng miteingebunden.

Auch in vielen Fachbereichen sind alle vier Statusgruppen (Professorinnen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, MTV, Studentinnen) bei den **dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten** vertreten. Diese werden von ihren Fachbereichen bei Bedarf von sonstigen Aufgaben entlastet. Einmal im Semester organisiert das BfG ein **Treffen zum Austausch** zwischen allen Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Darüber hinaus wird einmal pro Semester eine **Weiterbildung** angeboten. Die Themen werden gemeinsam entschieden, z. B. Berufungsverfahren oder Beratung bei sexualisierter Gewalt. In fast allen Fachbereichen sind **Gleichstellungskommissionen** eingerichtet; sie bestehen aus Vertreter*innen aller Statusgruppen.

Auf zentraler Ebene trägt die **Personalentwicklung** dafür Sorge, dass Gleichstellung in Onboarding-Prozessen stets adressiert wird. Hinweise und Informationen finden sich ebenfalls auf der **internen Website** der Universität Münster. Für alle Mitarbeitenden bietet die Personalentwicklung zudem **regelmäßig Seminare** zu Implicit Bias, Sexismus oder sexualisierter Gewalt an, um alle Beschäftigten zu sensibilisieren und Reflexion zu den genannten Themengebieten zu bieten. Das BfG ist bei der Fortbildung mit Einführungsseminaren zur Gleichstellung vertreten. Als **statusgruppenübergreifendes Programm** hat sich (f)empower – ebenfalls in der Personalentwicklung verortet und vom BfG finanziell unterstützt – etabliert, das ursprünglich während der Corona-Pandemie entstand, um durch Corona bedingte Belastungen durch kollegiale Beratung und Coaching abzufedern. Das Programm ist aufgrund positiver Evaluationen entfristet und verstetigt worden und nicht mehr auf das Thema Zeitmanagement und Care-Aufgaben beschränkt.

Um auf **geschlechtsbasierte Diskriminierung aufmerksam zu machen** und für geschlechtsbezogene Gewalt zu sensibilisieren, veranstalten das BfG sowie zahlreiche zentrale und dezentrale Gleichstellungsakteur*innen Aktivitäten und Aktionen sowohl zum internationalen Frauentag als auch zum Tag gegen Gewalt an Frauen.

In Vereinbarkeitsfragen setzt die Universität Münster zentral auf eine Mischung aus **finanzieller Unterstützung und Betreuungsangeboten**. So können studierende Eltern den **Studi-Kidz-Zuschuss** beantragen und Studierende sowie Beschäftigte die (Notfall) **Back Up Betreuung** für KiTa-Randzeiten oder Betreuungsbedarfe bei Tagungsreisen in Anspruch nehmen. Die **Projekte „Wunschgroßeltern“** und **Studi-Kidz-Café** geben Studierenden und Beschäftigten eine Austauschmöglichkeit und potenzielle Betreuungsmöglichkeiten. Die aktuellste zentrale Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Bau einer **universitätseigenen KiTa**, die im August 2023 ihren Betrieb aufnahm. Für die Gruppe der Wissenschaftler*innen und Professor*innen oder andere Personen in Spitzenpositionen steht der **Dual Career Service** zur Verfügung, der den Partner bzw. die Partnerin bei der Suche nach einer Arbeitsstelle in Münster und Umgebung unterstützt.

Explizit an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet sich der **Support Circle**. Das Ziel dieser kollegialen Beratung ist es, ressourcenorientiert den Erfahrungsschatz aller Anwesenden zugänglich zu machen. Das Programm **Frauen managen Hochschule** unterstützt Wissenschaftlerinnen, die den Weg ins Hochschulmanagement als Karrierealternative einschlagen und ihre Arbeiten professionalisieren möchten. Das dazugehörige Netzwerk hat sich ebenfalls verstetigt; seine Netzwerktreffen werden vom BfG finanziert.

Als Anreiz für eine höhere Frauenrepräsentanz bei Promovierenden dient die **interne leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)**. Ein Faktor der LOM ist die Zahl der Promotionen, mit einem Fokus auf der Zahl von Doktorandinnen, jeweils im Vergleich zum Fach(-bereich) im NRW-Durchschnitt.

Auf Fachbereichsebene sind zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen etabliert, die auf die Bedürfnisse der Fächer zugeschnitten sind und zentral sowie dezentral aus Gleichstellungs- und Fachbereichsmitteln finanziell unterstützt werden. Die Maßnahmen werden im Sinne von Best-Practice-Beispielen in die zentral geführte **Gleichstellungsonlinedatenbank (GL.ON.DA)** eingepflegt, um ein Maßnahmenmonitoring zu gewährleisten und gleichzeitig als Ideen-Pool für andere Bereiche zu dienen.

Fachbereiche versuchen gezielt, Frauen auf **Vertretungsprofessuren** einzustellen, um Frauen als Rollenmodelle und berufbare Professorinnen sichtbar zu machen. Zudem werden hervorragende Wissenschaftlerinnen zu Fachvorträgen eingeladen, teils mit finanzieller Förderung des BfG, und das Peer-Mentoring verstärkt genutzt. Geschlechterforschung wird in mehreren Fachbereichen hervorgehoben, so in der Theologie, der Physik sowie im **Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)**. Projekte zur Geschlechterforschung werden regelmäßig vom BfG finanziell unterstützt, so die feministische Rechtswissenschaft. Gerade Fachbereiche mit einer geringen Frauenrepräsentanz sind hier aktiv.

Ausbaufähige Maßnahmen:

Um in Fachbereichen mit einer geringen Frauenrepräsentanz die Zahl von Frauen in Gremien zu erhöhen, wird die im letzten Gleichstellungskonzept **institutionalisierte Entlastung von Professorinnen für Mitarbeit in Berufungskommissionen ausgeweitet**. Diese erfolgreiche Maßnahme wird infolge der langsam steigenden Frauenrepräsentanz zum einen auf Fachbereiche mit einer Frauenrepräsentanz von 25 % und weniger ausgeweitet. Zum anderen werden auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen davon profitieren können, wenn in ihrem Fachbereich im wissenschaftlichen Mittelbau 25 % Frauen und weniger arbeiten. Schließlich wird die Entlastung flexibler gestaltet, d. h. das Rektorat gewährt auf Antrag 1.500 Euro, mit denen entweder ein Lehrauftrag finanziert werden oder die Professorin bzw. Mitarbeiterin Entlastung in Form einer Hilfskraft einstellen kann.

Maßnahmen für die Zukunft:

Als Anreiz, um die Zahl von Frauen **in Leitungspositionen in großen Verbundprojekten** zu erhöhen, wird das Rektorat bei Verbänden mit einem Anteil von mindestens 50 % Sprecherinnen eine **zusätzliche Mitarbeitendenstelle** finanzieren. An dieser Stelle kann zudem überlegt werden, ob die Principal Investigators (Pis) nach der durchschnittlichen Frauenrepräsentanz aller beteiligten Fächer ausgewählt werden.

Da Bewerberinnen immer wieder Führungs- und Leitungsfähigkeit abgesprochen wird, werden in Zukunft **Führungsseminare für Wissenschaftlerinnen** in frühen Karrierephasen angeboten, um einerseits entsprechende Kenntnisse zu vermitteln und diese andererseits auch im Bewerbungsverfahren dokumentieren zu können.

4.2 Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern

In Bezug auf die flächendeckende Implementierung geschlechtergerechter Berufungsverfahren und eines entsprechenden Managements ist die Universität Münster weit fortgeschritten. Bereits 2012 wurde vom Personaldezernat in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten ein **Berufungsleitfaden** entwickelt, der allen, die an Berufungsverfahren mitwirken, Unterstützung für ein transparentes, kriteriengeleitetes und geschlechtergerechtes Auswahlverfahren bietet. So wird Verfahrensfehlern vorgebeugt, gender-spezifischer Vorauswahl entgegengewirkt und Sicherheit im Verfahren gegeben. Der Leitfaden wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ständig überarbeitet. Vor zwei Jahren wurde z. B. eine Empfehlung zur Berechnung des akademischen Alters – unter Bezug auf das Emmy-Noether-Programm der DFG – aufgenommen. Das Personaldezernat stellt zudem in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Musterformulare zur Verfügung, die beispielsweise bei der Liste der Bewerbungen eine Rubrik für akademisches Alter enthalten. Einzelne Fachbereiche sowohl in den Gesellschafts- als auch in den Naturwissenschaften haben zudem Leitfäden für Berufungskommissionen entwickelt, die fachspezifische Besonderheiten berücksichtigen.

Ergänzt werden diese Leitfäden durch eine **regelmäßig aktualisierte Checkliste**, die von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die an allen Berufungsverfahren teilnehmen, ausgefüllt, und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt wird. In der Liste wird nicht nur nach der Anzahl der Frauen in jeder Phase des Berufungsverfahrens und Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gefragt, sondern auch nach Einhaltung der Ausschreibungskriterien, möglichem Gender Bias, aktiver Rekrutierung und wertschätzendem und gleichstellungsförderndem Ambiente. Die Einfügung einer Frage nach einem standardisierten Fragenkatalog inkl. Fragen zu Genderkompetenz in Forschung und Lehre hat dazu geführt, dass fast alle Berufungskommissionen beim Gespräch nach den Probevorträgen mit den Bewerber*innen mittlerweile vorher festgelegte Fragen stellen, die auch zumindest Gleichstellung, teilweise auch Gender in Forschung und Lehre beinhalten. In enger Kooperation von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zentraler Gleichstellungsbeauftragter, die nicht an allen Berufungsverfahren persönlich teilnehmen kann, aber Ausschreibung, Bewerbungslisten, Protokolle, Gutachten und Abschlussbericht sorgfältig prüft, sich ständig mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fächer austauscht und bei Bedarf an Kommissionssitzungen selbst teilnimmt, wird so die Qualität geschlechtergerechter Berufungsverfahren gewährleistet.

Die Personalentwicklung bietet schließlich **Fortbildungen zu Berufungsverfahren** und zur Sensibilisierung gegen Implicit Bias an. Seit rund einem Jahr werden zusätzlich alle neugewählten Mitglieder von Berufungskommissionen auf diese Fortbildungen ausdrücklich hingewiesen; auf Wunsch werden auch gemeinsame Schulungen von gesamten Kommissionen angeboten. Ein **Mitglied des Personaldezernats** nimmt zudem auf Antrag an der ersten Sitzung einer Kommission teil. Zum Zeitpunkt dieses Konzepts ist es noch zu früh, um den Erfolg dieser Maßnahmen zu bilanzieren, die erste Resonanz ist aber sehr positiv.

Maßnahmen für die Zukunft:

Für Stellenbesetzungsverfahren in der zentralen Universitätsverwaltung gibt es bereits seit 2019 ein **digitales Bewerbungsmanagementsystem**. Dieses wurde neu ausgeschrieben,

um Bedarfe der Fachbereiche besser zu berücksichtigen. Das neue System wird Fachbereichen für alle ihre Stellenbesetzungsverfahren, insbesondere auch für Berufungsverfahren, zur Verfügung gestellt werden; eine erste Informationsveranstaltung hat im Juli stattgefunden. Damit könnten auch gleichstellungsrelevante Angaben (z. B. Zahl der Kinder, Eltern- bzw. Pflegezeiten) standardmäßig erfasst und den Bewerber*innen somit signalisiert werden, dass Kompetenzen, die sie im Carebereich erwerben, bei ihrer Bewerbung positiv bewertet werden. Ein Fachbereich (Mathematik) nutzt bereits ein digitales (deutsch- und englischsprachiges) Berufungsportal mit einer Rubrik, in der Erziehungs- und Pflegezeiten geltend gemacht werden können. Auch eine standardmäßige Frage nach Verzögerungen aufgrund der Coronapandemie ist angesichts des Corona Publication Gap geplant.

Angedacht ist zudem, die **Begleitung der ersten Sitzung** einer Berufungskommission, in der Bewertungsstandards vereinbart werden, durch ein Mitglied der Abteilung Berufsangelegenheiten des Personaldezernats verpflichtend zu machen. Um der subsidiären Governance der Universität Münster Rechnung zu tragen, soll dies aber in enger Abstimmung mit den Fachbereichen geplant werden.

Der **Berufungsleitfaden** wird in Zukunft den Berufungskommissionen noch früher, bereits bei Ausschreibung der Stelle, zugeleitet, um so alle Mitglieder frühzeitig mit den erwarteten Standards vertraut zu machen.

4.3 Etablierung von hochschulspezifisch angemessenen Maßnahmen, die der Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur dienen

Für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen bestehen an der Universität Münster bereits zahlreiche erfolgreiche Programme, die in vorherigen Kapiteln angesprochen wurden. So wird das **Tenure Track-Programm** seit 2020 erfolgreich zur besseren Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere genutzt. Nach der Berufung auf eine Juniorprofessur oder dem Start als Nachwuchsgruppenleiterin steht den Neuberufenen die Möglichkeit offen, am Young Professors Programme teilzunehmen. Das Programm bietet den Wissenschaftler*innen Hilfestellungen, um die vielfältigen Herausforderungen des neuen Karriereschritts erfolgreich zu meistern, u. a. durch ein Mentoringprogramm. Internationale weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen können über das **Programm WiRe** (Women in Research) für vier bis acht Monate (bzw. zwölf bei Matching Funds des Fachbereichs) in Form eines Anbahnungsstipendiums an die Universität Münster kommen, um über die Zusammenarbeit mit Münsteraner Wissenschaftler*innen potenziell auf Dauer für die Universität gewonnen zu werden. Das Programm – abgerundet durch Workshops, Coaching und kollegiale Beratung – wurde mit dem Gleichstellungspreis der Universität Münster ausgezeichnet und nach einer Pilotphase verstetigt. Das Programm berücksichtigt die Herausforderungen, welche insbesondere Forscherinnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie meistern müssen.

Neben diesen Programmen und Maßnahmen bietet das BfG, teils in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung, verschiedenste Förderungsmöglichkeiten für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen an. Neben bereits lange bestehenden Maßnahmen wie „**Erstklassig!**“ (Mentoring und Seminare) oder der **finanziellen Förderung von Tagungsreisen** für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen sowie der teils in Drittmittelprojekten finanzierbaren **Verlängerung der Elternzeit**, wurden in den letzten Jahren die bereits erwähnten Programme

„**Frauen managen Hochschule**“ sowie „**Durchstarten. Von der Promotion zur Professur**“ initiiert. Des Weiteren werden **Professorinnen-Coaching** und **(f)empower** angeboten (s. o.). Professionelle **Beratung** für Frauen, die ihre Dissertation nicht beenden können, gibt es im Graduate Centre der Universität Münster.

Neben Förderung auf Programmebene werden auch einzelne **Fortbildungsseminare** speziell für Frauen vom BfG und der Abteilung für Personalentwicklung angeboten, teils im Rahmen des Gendermittelpoolings von Gleichstellungsmitteln aus DFG-Projekten. Themen behandeln u. a. Kommunikation und Durchsetzungsfähigkeit oder Souveränes Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten.

Auch auf **Fachbereichsebene** gibt es neben den bereits in 2.3 erwähnten Programmen neue Maßnahmen. Um weitere Frauen zu einer Promotion zu motivieren, wird die Katholische Theologie einen **Learnweb-Kurs zur Promotion** einrichten, in dem Interessierten niedrigschwellig Erfahrungsberichte zugänglich gemacht werden. In den Wirtschaftswissenschaften wurden im letzten Jahr zwei vielversprechende Projekte entworfen. So findet sich seit 2022 einmal im Semester der **Runde Tisch Karriere in der Wissenschaft für Doktorandinnen** zusammen und ergänzt damit ein **Netzwerktreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen**, WIMEET, welches ebenfalls seit 2022 einmal im Semester stattfindet. Neben dem Netzwerktreffen steht den Nachwuchswissenschaftlerinnen auch die Möglichkeit offen, an einem **Mentoringprogramm** teilzunehmen. Neuerdings setzt der Fachbereich bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen noch früher ein und veranstaltete im Januar 2023 zum ersten Mal das Event „**Promovieren | Ist das etwas für mich?**“. Die Chemie trägt seit neuestem mit einer jährlichen Podiumsdiskussion zum Thema „**Frauen in Führungspositionen in Chemie und Pharmazie**“ zur Frauenförderung bei.

Maßnahmen für die Zukunft:

Zukünftige Maßnahmen werden sich auf die drei **Transitionsphasen** der wissenschaftlichen Karriere beziehen: den Übergang vom Masterstudium zur Promotion, den Übergang von der Promotion zur Postdocphase sowie abschließend den Übergang von Postdoc-Position zur Professur. Damit soll die Leaky Pipeline weiter verringert werden.

Im Hinblick auf den Übergang vom Master-Studium zur Promotionsphase wird die Universität Münster ein geschlechtsspezifisches Beratungs- und Unterstützungsangebot etablieren. Der Workshop „**Start Up: Vom Master zur Doktorin**“ soll im Rahmen des Kompetenzbereichs „Berufsvorbereitung und Praxiskompetenz“ u. a. im überfachlichen Studienangebot der Allgemeinen Studien implementiert werden. Die Veranstaltung ist auf die spezifischen Perspektiven und Bedürfnisse angehender Absolventinnen zugeschnitten und wird von erfahrenen Betreuerinnen aus dem Graduate Center, Career Service sowie der Personalentwicklung der Universität organisiert, konzipiert und geleitet. Das Programm soll Frauen frühzeitig im Laufe ihres Master-Studiums darin bestärken, die Promotion als eine für die persönliche und berufsbio-graphische Lebensplanung gewinnbringende Qualifikationsphase wahrzunehmen. Die Veranstaltung bietet den Teilnehmerinnen diesbezüglich umfassende und vertiefende Informationen zu den generellen sowie geschlechtsspezifischen Anforderungen und Optionen einer wissenschaftlichen Promotion und Karriereplanung.

Für den Übergang von der Promotion zu einer Postdoc-Position an der Universität haben sich strukturierte Programme als Unterstützung bewährt. Daher wird das Programm „**Durchstarten. Von der Promotion zur Professur**“ verstetigt. Erweitert wird das Programm durch ein Mentoring mit Postdocs, die am „Erstklassig!“ Mentoring-Programm der Universität Münster teilnehmen bzw. teilgenommen haben und somit selber die Vorteile von Mentoring erfahren („Erstklassig Meets Durchstarten“). Dies wurde bislang positiv an einem einzelnen Brown Bag Lunch erprobt und ist von Doktorandinnen und Postdocs als sehr hilfreicher Erfahrungsaustausch und Vernetzung evaluiert worden.

Zusätzlich soll die neue Maßnahme „**Meet the Expert**“ etabliert werden: Mitglieder eines Fachbereichs (Professor*innen und Postdocs) können sich mit Unterstützung ihres Fachbereichs um die Finanzierung von Kolloquien mit exzellenten Expertinnen beim Rektorat bewerben. Das Kolloquium dient zum einen der Sichtbarkeit der Organisatorinnen (und Organisatoren), zum anderen der Visibilität der eingeladenen Frauen, sowohl als Rollenmodelle für zukünftige Wissenschaftlerinnen vor Ort als auch in Bezug auf mögliche künftige Ausschreibungen von Professuren am Fachbereich. Eingeladen werden können fortgeschrittene Doktorandinnen, weibliche Postdocs und Professorinnen. Pro Semester können zwei Kolloquien kompetitiv gefördert werden.

Für die Transitionsphase vom Postdoc zur Professur wird zusätzlich zu den bestehenden Programmen als neue Maßnahme das Programm „**Freiraum für Forschung**“ initiiert. Fortgeschrittenen weiblichen Postdocs wird die Möglichkeit geboten, ein „Freisemester“ zu beantragen, für den Abschluss einer Habilitationsschrift oder großer Artikel in bekannten Fachzeitschriften, für die Konzeption der nächsten Karriereschritte oder für die Beantragung eines (internationalen) Verbundprojekts. Bewerben können sich Frauen mit befristeten und unbefristeten Mittelbaustellen an der Universität Münster. Sie werden für ein Semester von Lehre, Gremienarbeit und weiteren Tätigkeiten, wie Prüfungsbeisitzen oder Korrekturen freigestellt. Das Rektorat unterstützt den Freiraum mit je 10.000 Euro für Lehraufträge oder die Aufstockung vorhandener Stellen am Fachbereich oder für Hilfskraftstunden zur Unterstützung der Postdoc. Pro Semester können fünf Freiräume finanziert werden.

4.4 Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings

Die Universität Münster verfügt bereits über strategisches und operatives Controlling, das die Gleichstellung umfasst. Dabei nutzt die Universität Münster in Bezug auf die Leaky Pipeline und die (finanzielle) Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem quantitatives Gendercontrolling, für die Evaluierung von Maßnahmen auch qualitatives. Über die Analyse der Daten werden Ziele definiert, Maßnahmen zu ihrer Erreichung beschlossen und der Erfolg ihrer Umsetzung zentral und dezentral evaluiert. Der **Gleichstellungsrahmenplan** der Universität Münster bildet dabei den Orientierungsrahmen für Innovation und Selbstverantwortung in den Fachbereichen, konkretisiert die gesetzlichen Grundlagen und verortet sie innerhalb der universitätsspezifischen Gegebenheiten. Dem BfG obliegt die Beratung in Gleichstellungscontrolling und Gleichstellungsmaßnahmen in geplanten und aktuellen Forschungsverbänden. Künftig soll das Controlling ausgeweitet und besser miteinander verzahnt werden.

Wie vom LGG vorgesehen, erfolgt auf Fachbereichsebene Gleichstellungscontrolling durch die **Gleichstellungspläne** (vorher Frauenförderpläne), die 2019 neu verfasst und 2023 evaluiert und fortgeschrieben wurden. Hier wird für alle Tarif- und Besoldungsgruppen, inkl. befristeter und unbefristeten wissenschaftlicher Stellen die Frauenrepräsentanz ermittelt, anschließend werden neue Ziele festgelegt und Maßnahmen zur Erreichung der Ziele konzipiert. Die Rohdaten werden von der Universitätsverwaltung jeweils zum 1.12. des Jahres in einer umfassenden, standardisierten Tabelle zur Verfügung gestellt, die nach Fachbereich bzw. Lehreinheit, Berufsgruppe, Vergütung, mittlerweile auch Befristung, Teilzeit und Teilzeitgrund, Abwesenheitsgrund, Qualifikationsposition und Qualifikationsstelle gefiltert werden kann. Des Weiteren sind Neueinstellungen und Unterrepräsentanzen ersichtlich.

Auf zentraler Ebene wertet der **Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten** die Anzahl von Professorinnen, die Leaky Pipeline, Frauenrepräsentanz bei befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten, Anzahl von Frauen in höheren Besoldungsgruppen und Frauenrepräsentanz in diesen Gruppen in einzelnen Fachbereichen ebenso wie die Gehaltsstruktur und Frauenrepräsentanz bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung aus. Der Bericht wird im Rektorat, Senat und Hochschulrat vorgestellt und diskutiert und anschließend auf der Webseite des BfG veröffentlicht. Die Unterrepräsentanz in den jeweiligen Gruppen wird ebenfalls jährlich erfasst und auf der Internetseite des BfG publiziert. Die Frauenrepräsentanz bei Professuren wird jedes Jahr vom Personaldezernat an die Fachbereiche verschickt, um die gesetzlich mindestens notwendige Repräsentanz von Frauen in Gremien, besonders Berufungskommissionen, zu ermitteln und als Ziel für zukünftige Berufungen zu dienen.

Auch für externe Audits, wie z. B. das TEQ-Prädikat, bzw. für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erfolgt ein regelmäßiges Gendercontrolling. Extern spielt die Gleichstellung eine Rolle bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) des Landes, bei der internen LOM-Vergabe in Form der Zahl der Promotionen von Frauen.

Zudem werden viele Daten zum Controlling einmal jährlich in der Rektoratssitzung vorgestellt, so dass Wissen über den Stand der Gleichstellung regelmäßig vermittelt und zur Definition neuer Ziele und Konzeption neuer Maßnahmen genutzt werden kann. Zu nennen wäre hier die seit 2022 erfolgende jährliche **Analyse der Berufungsverfahren** nach Zahl der neuberufenen Frauen für W1-, W2- und W3-Professuren sowie nach dem Erfolg, den/die Erst-, Zweit- bzw. Drittplatzierte*n zu berufen. Alle zwei Jahre wird seit 2017 die Besoldung (**Gender Pay Gap**) der Professuren, gegliedert nach den landesweit vorgegebenen Fachkategorien analysiert. Die Gehaltsunterschiede sind an der Universität Münster gering (96 bzw. 97 % bei W2 bzw. W3). Auch bei der Analyse der Anzahl der Erstsemester, der Studierenden und der Absolvent*innen wird die Frauenrepräsentanz einem Monitoring unterworfen. Dasselbe gilt für die Promotionsstudierenden und abgeschlossene Promotionen.

Ausbaufähige Maßnahmen:

Zukünftig sollen die Stellen, die sich bereits mit Gendercontrolling befassen, d. h. Personalverwaltung, Stellenbewirtschaftung, Strategische Planung und akademisches Controlling sowie BfG **stärker miteinander verzahnt** werden. Vor Vorstellung des allgemeinen Controllings und Qualitätsmanagements zu den oben genannten Kategorien werden sich die zuständigen Stellen mit dem BfG koordinieren, so dass die Zahlen in Bezug auf Gleichstellung gemeinsam ausgewertet werden, unter Pooling der Expertise zu Controlling und zu Gleichstellung. Die

Berichte werden sowohl in den entsprechenden Abteilungen der Verwaltung als auch im BfG archiviert, um eine Vergleichbarkeit über die Jahre hinweg zu gewährleisten.

Werden die strategischen Ziele – in den nächsten Jahren besonders eine höhere Frauenrepräsentanz in den Übergangsphasen zwischen Studium und Promotion, aber vor allem Promotion zu Postdoc und Postdoc zu Professur, sowie eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen – nicht erreicht oder Maßnahmen nicht oder nicht ausreichend umgesetzt, werden **die operativen Maßnahmen nachjustiert**, sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene. Zudem werden die Prozesse des Controllings einem fortlaufenden Monitoring und Qualitätsmanagement unterzogen, wiederum in Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und BfG.

Neben dieser besseren Verzahnung und verstärkten Reaktionen auf nicht erreichte Ziele, soll das Monitoring nach gleichstellungsrelevanten Parametern künftig differenziert und ausgeweitet werden. Auf Studierendenebene soll für Fachbereiche mit weniger als 50 % Studentinnen in Fachwissenschaft und Lehramt unterschieden werden, um besser nachvollziehen zu können, in welchen Bereichen vermehrt um Studentinnen geworben werden muss. Des Weiteren soll die Befragung von Absolvent*innen sowohl nach Studien- als auch nach Promotionsabschluss, die auch nach Geschlecht gefiltert werden kann, verstärkt genutzt werden, um Pläne von Frauen in Bezug auf eine Promotion bzw. eine wissenschaftliche Karriere besser monitoren zu können, auch wenn diese Daten aktuell erst mit 2-3 Jahren Verzögerung aufbereitet erhältlich sind.

Bisher wurden Vertragslänge und Vertragsdauer einmal jährlich erhoben und Maßnahmen daraus abgeleitet. So sind aufgrund von Berichterstattungen in verschiedenen Universitätsgremien und insbesondere Gespräche mit den Fachbereichen zur Erhöhung der Quote mittlerweile 72 % aller Promotionsstellen mindestens 65%-Stellen. In Zukunft sollen die Daten zu Vertragslänge und -dauer um den Aspekt „Geschlecht“ erweitert werden, um potenzielle Geschlechterunterschiede auszumachen und ggfs. Frauenfördermaßnahmen zu entwickeln. Die Universität Münster ist im Rahmen des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen weit vorangeschritten auf dem Weg, Dauerstellen für Daueraufgaben zu vergeben (hier liegt die Frauenrepräsentanz universitätsweit bei 40,6 %). Für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen soll nicht nur ihre Repräsentanz in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erfasst werden, sondern auch die Anzahl von Wissenschaftlerinnen auf Beamtenstellen, insbesondere A13 bis A15, aber auch E14 und E15, d. h. Führungsstellen. Dies geschieht bislang vor allem auf Fachbereichsebene im Rahmen der Gleichstellungspläne. Damit soll universitätsweit sowohl Geschlechtergerechtigkeit in finanzieller Hinsicht als auch die Zahl von Frauen in Leitungspositionen erfasst werden, um bei Unterrepräsentanz, gerade auch auf Fachbereichsebene weitere Maßnahmen ergreifen zu können.

Bei den wenigen Aspekten, wo Geschlecht noch nicht standardmäßig abgefragt wird, wie bei Drittmittelstärke der Fachbereiche, werden in Zukunft standardmäßig auch nach Geschlecht analysiert und daraus Maßnahmen abgeleitet, nach Geschlecht unterschieden. Diese Zahlen, ebenso wie die Anzahl von weiblichen Hauptantragstellerinnen in Verbundprojekten, sollen künftig regelmäßig in die Berichterstattung aufgenommen werden, um die Gleichstellung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen zu ermitteln und die Wirksamkeit der Maß-

nahme für mehr weibliche Pls zu kontrollieren. Hier kann insbesondere das Dezernat Forschungsberichterstattung helfen, das aus dem Kerndatensatz Forschung auch die Anzahl von Publikationen von Wissenschaftlerinnen oder Forschungspreise filtern kann. Publikationen zu Genderthemen werden bereits von vielen Fachbereichen sowie vom Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau erhoben. Alle Daten sollen zukünftig auch regelmäßig an die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen im Rahmen der Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zurückgespiegelt werden.

In Bezug auf die Gehaltsstruktur, die oft verschränkt ist mit dem Parameter Personal (vgl. die höheren Gehaltsgruppen oben), sollen neben dem Gehalt inkl. Leistungsbezügen für Professor*innen zukünftig auch die einmaligen Leistungsprämien für außerordentliche Spitzenleistungen (Sprecher*in in großen Forschungsverbänden, Hauptantragsteller*innen in Exzellenzclustern, bedeutende Preise) erfasst werden. Untersucht werden soll auch, in welchen Fällen von den üblichen (Berufungs-)Leistungsbezügen bei Professor*innen abgewichen wird. Eine erste Sichtung ergab, dass insbesondere bei Zweit- bzw. Dritt- oder Viertrufen sowie bei Berufungen aus Bundesländern mit höheren Grundgehältern bei Professuren (bes. Bund, Bayern, Baden-Württemberg) eine Abweichung festzustellen ist. Außerdem sollen die Gehaltsunterschiede transparent auf der internen Webseite der Universität Münster publiziert werden.

Um den Mehrwert bereits bestehender Maßnahmen der Frauenförderung langfristiger evaluieren zu können, sollen Teilnehmer*innen von Programmen wie Frauen managen Hochschule, Durchstarten, Erstklassig! und Young Professors Programme nicht nur nach jedem Seminar und zum Abschluss anhand standardisierter Evaluationsbögen befragt werden, sondern die Absolventinnen sollen mit ihrem Einverständnis fünf Jahre im Abstand von einem Jahr zu ihrer Karriere und die Unterstützung durch die Programme befragt werden. Dasselbe gilt für die neuen Maßnahmen „Startup“, „Meet the Expert“ und „Freiraum für Forschung“. Dies werden die Expert*innen der Personalentwicklung übernehmen. Im Zuge des Qualitätsmanagements sollen schließlich Umfragen, wie sie gerade im Rahmen des Diversity Audits in Bezug auf Diskriminierung, u. a. in Bezug auf den Faktor Geschlecht, von der Soziologin Prof. Dr. Stefanie Ernst der Universität Münster erfolgen, regelmäßig stattfinden.

5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen²⁰

	Gleichstellungsmaßnahme
1	„Start Up: Vom Master zur Doktorin“ (S. 19) 1 Veranstaltung pro Semester
2	„Freiraum für Forschung“ (S. 19) ,Freisemester‘ für fortgeschrittene weibl. Postdocs; 10 pro Jahr, jeweils 10.000 €
3	„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“, Verstetigung und Erweiterung des Mentoring, 1 Kohorte pro Jahr: <i>unbefristet</i> (S. 19)
4	„Meet the Expert“ (S. 19) 2 Kolloquien pro Semester: je 750 €
5	Erhöhung der Zahl weiblicher Führungskräfte in großen Verbundprojekten: Geschlechterparität bei Sprecherinnen (S. 16) Koordinationsmittel im Umfang von 50 % E 13 TV-L; 2 Förderungen pro Jahr
6	Führungsseminare für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen (<i>unbefristet</i>) (S. 16) 4 Seminare pro Jahr
7	Entlastung von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen: Ausweitung (<i>unbefristet</i>) (S. 15) Finanzierung von Lehrauftrag (2 SWS) oder Hilfskraft, ca. 15 pro Jahr: je 1500 €
8	Bewerbungsmanagementsystem für Berufungsverfahren (<i>unbefristet</i>) (S. 17) Ausbau des Bewerbungsmanagementsystems (anteilige Software-Kosten)
9	Differenzierung und Ausweitung des Monitorings um gleichstellungsrelevante Parameter (<i>unbefristet</i>) (S. 21)

²⁰ Alle nicht als unbefristet markierten Maßnahmen sind auf die Gesamtdauer des Professorinnenprogramms, d. h. sieben Jahre, ausgelegt und werden nach einer ersten Phase 2024 bis 2026 zwischenevaluieren.

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

Die Universität Münster verfolgt eine subsidiäre und dezentral gesteuerte Gleichstellungspolitik, in der sowohl den Fachbereichen als auch den zentralen Verwaltungseinheiten eine wichtige Rolle in der Identifizierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zukommt. Die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in Bezug auf alle Statusgruppen Berücksichtigung. Entsprechend zeichnet sich die Universität Münster durch eine Vielzahl von unterschiedlichen bereichs- wie bedarfsspezifischen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Initiativen aus. Diese Initiativen werden strategisch durch bereichsübergreifende Organisationsentwicklung und Controllingprozesse gerahmt sowie durch zahlreiche Angebote der Zentralen Verwaltung, inklusive Personalentwicklungsmaßnahmen flankiert.

Vor diesem Hintergrund hat die Universität Münster sich erstmalig 1997 einen Frauenförderrahmenplan (seit 2018/19 Gleichstellungsrahmenplan, aktualisiert 2023) gegeben. Hieran orientieren sich die Fachbereichs- und Verwaltungsgleichstellungspläne sowie das Genderkonzept (2009) und die Folgekonzepte aus den Jahren 2013 und 2018. Darauf aufbauend schließt sich das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule an. Alle Konzepte folgen im Einklang mit der Governancestruktur der Universität Münster dem Prinzip der Subsidiarität und Partizipation und gewährleisten damit, dass Gleichstellung strukturell auf zentraler und dezentraler Ebene verankert ist. Die gewählte Gleichstellungskommission des Senats sowie die dezentralen Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragten (s. o. Ziff. 1) wirken bei der Aufstellung, Umsetzung, Fortschreibung sowie Evaluation der zentralen sowie dezentralen Gleichstellungspläne mit.

Das Rektorat hat das Gleichstellungskonzept für Parität einstimmig verabschiedet. Es wird, vertreten durch die Prorektorin für akademische Personalentwicklung und Diversity, die Umsetzung der Maßnahmen engmaschig begleiten.

Die Zielerreichung und Maßnahmen werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bewertet. Sie berichtet jährlich im Rektorat, Senat und Hochschulrat und verfasst einen Jahresbericht, der die Ziele, Maßnahmen und Daten auf zentraler und dezentraler Ebene einordnet. So wird Transparenz über die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit zunächst auf zentraler Ebene hergestellt. Maßnahmen zur Verringerung der Leaky Pipeline an den Übergangsstellen werden zudem in zentralen Universitätskommissionen wie der Rektorskommission für akademische Personalentwicklung und der Gleichstellungskommission ebenso wie beim Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche vorgestellt und erörtert. Für die gesamte Universität gilt der 2023 evaluierte und fortgeschriebene Gleichstellungsrahmenplan.

Auf dezentraler Ebene führt das Rektorat zudem regelmäßig Struktur- und Entwicklungsgespräche mit den Fachbereichen und Einrichtungen. Mit dem Governance-Ansatz der Universität Münster ist ein geeigneter interner Rahmen gesetzt, der die Zuständigkeiten und das Ineinandergreifen der verschiedenen Ebenen in einer so komplexen Organisation wie der Universität regelt. Der Ansatz beruht auf den Prinzipien der dezentralen Planungsverantwortung, der Schaffung von Planungssicherheit sowie der Transparenz und Bewertung von Informationen.

In dem fortwährenden dialogischen Abgleich werden die strategischen Ziele der Hochschulleitung und der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen institutionell verankert, so auch die Gleichstellungsziele. Über die Struktur- und Entwicklungsplanungen (SEP) legen die dezentralen Einheiten u. a. ihre vorrangigen Entwicklungsziele in mittelfristiger Perspektive (d. h. für einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren) sowie ihre strategische Ausrichtung in längerfristiger Hinsicht (> 5 Jahre) schriftlich dar. Entwicklungsziele werden in der Entwicklungsvereinbarung festgehalten. Gleichstellung spielt in den SEPs und den regelmäßigen Gesprächen eine zentrale Rolle. Die Struktur- und Entwicklungspläne nehmen Bezug auf die Gleichstellungsmaßnahmen der regelmäßig evaluierten Gleichstellungspläne der Fachbereiche, unter Rückbezug auf den ebenfalls evaluierten und fortgeschriebenen Gleichstellungsrahmenplan. Für jeden Fachbereich können daher spezifische Entwicklungsziele und Maßnahmen beschlossen werden.

Die Veröffentlichung aller Pläne, Kennzahlen und Maßnahmen erfolgt dezentral und zentral, u. a. in Berichten zum Gendercontrolling, die im Rektorat erörtert werden. Sie werden auf der Internetseite des Büros für Gleichstellung sowie auf den (Gleichstellungs-)Webseiten der Fachbereiche veröffentlicht.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen und die Erreichung der Ziele der Gleichstellungsarbeit werden durch mündliche und schriftliche Berichte der am Gendercontrolling beteiligten Dezernate unter vorheriger Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten evaluiert. Externe Auditierungen (z. B. TEQ-Audit, Diversity Audit des Stifterverbandes, audit familiengerechte hochschule) geben zusätzliche Einschätzungen zur Zielerreichung.

Gleiches gilt für die Maßnahmen und Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts für Parität: Eine Überprüfung der Wirksamkeit wird in die Evaluierung der Gleichstellungspläne der Fachbereiche in zwei Jahren miteinbezogen. Soweit Maßnahmen zunächst nur befristet eingerichtet wurden, erfolgt eine Evaluation spätestens am Ende der ersten Phase des Programms (2026; s. o. Ziff. 5).

Durch diese Einbettung des Gleichstellungskonzepts in etablierte Strategie- und Planungsprozesse der Universität wird die Befassung mit Gleichstellungsthemen automatisiert und sichergestellt, dass alle Ziele und Maßnahmen zentral wie dezentral bekannt sind und so universitätsweit zur Förderung der Gleichstellung beitragen.

Münster, 28.08.2023

i. V.



Prof. Dr. Michael Quante
Prorektor für Internationales, Transfer und Nachhaltigkeit