

WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

# › GLEICHSTELLUNG AN DER WWU

Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten  
DFG-Gleichstellungsstandards

# Profil der WWU

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) bildet mit 36.000 Studierenden, 530 Professorinnen und Professoren, 3.800 wissenschaftlichen sowie 1.700 weiteren Beschäftigten die fünftgrößte Universität Deutschlands.<sup>1</sup> Sie verfügt über 15 Fachbereiche (inklusive Medizinische Fakultät) und ein breites Spektrum an Disziplinen (110 Studienfächer und 242 Studiengänge, ohne Ingenieurwissenschaften) und ist somit eine klassische Volluniversität.

**Gleichstellung an der WWU:** Die WWU sieht Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung, Studium und Karriere als strategisch wichtiges Ziel. In Bezug auf ihre Gleichstellungspolitik unterscheidet sie zwischen *Gender Mainstreaming* auf Organisationsebene und *klassischer Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit* auf personeller Ebene. Im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist die Genderperspektive durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Die konkrete Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen Berücksichtigung. Sichtbarer Unterrepräsentanz von Frauen wird durch gezielte Fördermaßnahmen begegnet.

Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei auf zwei Schwerpunktziele: Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der WWU soll erleichtert werden. Hiervon profitieren die Beschäftigten und Studierenden individuell, aber auch die Universität als Organisation mit ihren Fachbereichen. Das zweite strategische Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so zu fördern, dass sie ihre Potentiale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegeln.

**Bestandsaufnahme:** Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 53,2 Prozent ausgewogen. Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (18,5 Prozent Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik und Informatik (je 10,5 Prozent). Bei den abgeschlossenen *Promotionen* liegt

die WWU mit einem Frauenanteil von 43,7 Prozent im Landesdurchschnitt. Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 27,3 Prozent. Dieser Wert liegt leicht über dem bundesweiten Durchschnitt (24 Prozent). Als Erfolg verbucht die WWU den Aufwärtstrend bei der Berufung von *Professorinnen*: Von 2005 bis 2009 ist der Frauenanteil an den Professuren (inklusive W1) von 14,7 auf 18,1 Prozent gestiegen. Dies kann im NRW-Vergleich (18 Prozent) jedoch nur als befriedigendes Ergebnis bewertet werden, welches die WWU verbessern möchte (vgl. Zielmarken der WWU für 2013 im Anhang).

**Studium:** Um den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu steigern, wurden an der WWU verschiedene Projekte an der Schnittstelle zwischen Schule und Universität initiiert. Modellcharakter hat etwa das Experimentierlabor „MExLab“, das aktuelle Forschung mit dem schulischen Lehrplan verknüpft. Lehre mit Genderbezug findet in den Fachbereichen der WWU statt. Neben dem Angebot von Ringvorlesungen zu Genderfragen in verschiedenen Fachbereichen ist die Genderperspektive seit 2006 auch in allen Bachelorstudiengängen in die Allgemeinen Studien integriert. Die Genderveranstaltungen zielen darauf ab, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu etablieren. Wichtig ist dabei die fakultätsübergreifende Interdisziplinarität. Lehrende aus derzeit sechs verschiedenen Fachbereichen speisen ihre Veranstaltungen in einen gemeinsamen Pool ein. Bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie bei strukturierten Promotionsprogrammen wird die Genderperspektive programmatisch berücksichtigt.

**Forschung mit Genderbezug:** Bei der Genderforschung nutzt die WWU ihre disziplinäre Vielfalt. Systematisch genderbezogene Forschung und Lehre erstrecken sich von den Gesellschaftswissenschaften (Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung) und der Theologie (Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung) bis hin zur Medizin (Professur für Frauengesundheitsforschung, Arbeitsgruppe Cognition & Gender). Genderbezogene Tagungen und Gastvorträge verstärken diese Aktivitäten. Zur besonderen Profilierung der Genderforschung trägt die vorzeitige Wiederbesetzung der Genderprofessur am Institut für Politikwissenschaft bei, die insbesondere der interdisziplinären Vernetzung der genderbezogenen Forschung an der WWU dient.

<sup>1</sup> Alle Zahlen, auf die sich der Bericht stützt, basieren auf der universitätseigenen Statistik und beziehen sich auf das Jahr 2009 (vgl. Anmerkungen zur Datenbasis im Anhang).

**Wissenschaftliche Karriere:** Um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen, hat die WWU für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion das Mentoring-Programm „*Erstklassig!*“ etabliert, das Workshops und individuelle Beratungen zur zielführenden Gestaltung der wissenschaftlichen Berufslaufbahn bereitstellt. Aus dem *universitätseigenen Frauenförderprogramm* können (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen Mittel für Weiterbildungen, Coaching und Tagungsreisen beantragen, um ihre Qualifikationen zu stärken und die Vernetzung in der scientific community zu verbessern. Zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb der Universität findet jährlich ein *Treffen aller Professorinnen* mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats statt. Professorinnen erhalten außerdem die Möglichkeit, am *Professorinnen-Coaching* teilzunehmen, um sie in ihren Führungsaufgaben zu unterstützen.

**Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie:** Im Rahmen des *Auditierungsprozesses zur „familiengerechten hochschule“* durch die Hertie-Stiftung hat die WWU seit 2007 zahlreiche bedarfsgerechte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben an der Universität initiiert. Mit dem im Herbst 2010 eingeleiteten *Re-Auditierungsverfahren* möchte die WWU bereits implementierte Maßnahmen weiterentwickeln bzw. deren Nachhaltigkeit sichern. Einen neuen Baustein im Personalentwicklungskonzept der WWU bildet der *Dual Career-Service*. Orientiert am Diversity-Gedanken unterstützt eine Fachkraft die Ehe- und Lebenspartner bzw. -partnerinnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der WWU bei ihrer beruflichen Entwicklung in der Region Münster. Dieses Angebot hat bereits erfolgreich dazu beigetragen, exzellente Forscher und vor allem auch herausragende Forscherinnen für die WWU zu gewinnen bzw. an der Universität zu halten.

**Internationale Vernetzung der Gleichstellungsarbeit:** Gleichstellung findet auch im Rahmen der nationalen und internationalen Vernetzung der Universität Resonanz: Als Mitglieds-Universität im International Research Universities Network (IRUN) hat die WWU das Thema Gleichstellung bereits frühzeitig positioniert, u.a. durch die Initiierung einer Projektgruppe zum Thema. Diese führt jährliche Workshops für Genderwissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragte der Mitglieds-Universitäten durch. Ziel des Netzwerks ist es, dass die teilnehmenden Universitäten auch im Bereich Gender durch Perspektivwechsel ihr Profil schärfen können.

**Ressourcen der Gleichstellungsarbeit:** Im Sinne des Gender Mainstreamings setzt die WWU an verschiedenen *zentralen Organisationseinheiten* Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen ein, v.a. im Personaldezernat und in der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung. Die *unmittelbaren Ressourcen des Büros der Gleichstellungsbeauftragten* umfassen neben den Wahlämtern der zentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten eine Beraterin aus der Gruppe der Studierenden (SHK-Stelle), zudem über eine Sekretariatsstelle (75%/unbefristet), eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (50%/befristet) und eine studentische Hilfskraft (mit zehn Wochenstunden).

Einschließlich der Freistellung der zentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (jeweils 50 Prozent) werden jährlich rund 116.000 Euro aus zentralen Mitteln für die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros aufgebracht. Das *Budget des universitätseigenen Frauenförderprogramms* beträgt darüber hinaus jährlich ca. 190.000 Euro und ermöglicht eine – von kaum kalkulierbaren Wettbewerbsgeldern unabhängige – Förderung von Gleichstellungsprojekten in den Bereichen Karriereförderung, Gender Studies und Forschung. Das Programm, von dem alle Statusgruppen an der WWU profitieren, existiert seit dem Jahr 2000. Zudem verfügt das Personaldezernat über Wettbewerbsmittel aus dem Gender-Strukturfonds NRW, die in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten speziell für die Berufung von Frauen eingesetzt werden (im Jahr 2010 ca. 300.000 Euro).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung 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 auf ein institutionalisiertes **Qualitätsmanagement**, das verschiedene Instrumente und Verfahren umfasst und sich dabei wiederum am Gender Mainstreaming-Ansatz orientiert: Die Gleichstellungskommission des Senats wirkt bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des zentralen Frauenförderplans mit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt als beratendes Mitglied an allen Sitzungen des Rektorats, des Hochschulrats und des Senats teil und wird an allen weiteren Gremien der Universität und der Fachbereiche beteiligt. Sie arbeitet eng mit den betreffenden zentralen Verwaltungseinheiten sowie auf der Ebene der Fachbereiche mit den Dekanaten und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. An der Erstellung dieses Berichts zur Umsetzung der

forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben dementsprechend neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Dekane und Mitglieder des Rektorats

mitgewirkt, welche ihn abschließend in ihrer Sitzung vom 20.1.2011 verabschiedet haben.

## A Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Selbstverpflichtung der WWU zu Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung, Studium und Karriere ist im *Mission Statement* der WWU transparent festgeschrieben. Auch im Rahmen des 2009 abgeschlossenen universitätsinternen Strategieentwicklungsprozesses hat das Rektorat Gender Mainstreaming und gezielte Frauenförderpolitik als wichtige Kriterien der Hochschulentwicklung anerkannt. Ihre aktuellen Zielmaßnahmen im Bereich Gleichstellung hat die WWU zudem in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW verbindlich festgelegt. Das universitätseigene *Genderkonzept* dient der WWU nicht nur als Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards und als transparente Darstellung ihrer Gleichstellungspolitik nach außen, sondern wird universitätsintern als Grundlagenpapier genutzt, um die Gleichstellungspolitik auf den verschiedenen Entscheidungsebenen zu diskutieren. Die Durchsetzung von Gender Equality an der WWU erfolgt auf strategischer und operativer Ebene unter Beteiligung zentraler Akteure und Gremien:

#### a) Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Rektorat

Die Hochschulleitung hat sich bei der Verankerung der Gleichstellungspolitik explizit gegen eine spezielle Ressortzuständigkeit entschieden. Vielmehr versteht das Rektorat Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming als eine vom Gesamtgremium zu berücksichtigende Querschnittsaufgabe. Gleichstellungsziele werden durchgängig in alle strategischen Planungen der Hochschulleitung einbezogen. Das Rektorat selbst ist mit drei weiblichen Mitgliedern (Rektorin sowie zwei von vier Prorektoraten) paritätisch besetzt.

#### b) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte agiert als Schnittstellenakteurin bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele der WWU. Sie ist als beratendes Mitglied in alle Leitungsgremien und -kommissionen eingebunden und wirkt so an den zentralen Steuerungsprozessen mit. Neben der Beratung in Gleichstellungsfragen und der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren gehört zu ihren primären Aufgaben die Konzeption gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in Abstimmung mit Rektorat und Gleichstellungskommission sowie deren Durchsetzung, die in enger Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung (im Folgenden: POE) und dem Personaldezernat stattfindet. Für die Umsetzung des universitätseigenen Genderkonzeptes übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte in Verbindung mit der Gleichstellungskommission zudem eine wichtige Monitoring-Funktion.

Auf Ebene der Fachbereiche wird die Gleichstellungsbeauftragte von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Verstärkt wird ihre Arbeit außerdem durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen, die die Interessen der Beschäftigten aus den nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen durch Mitarbeit in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen sowie Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren vertritt. Die studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt insbesondere die Beratung von studierenden Eltern.

#### c) Gleichstellungskommission des Senats

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt als ständige Kommission des Senats die Gleichstellungsbeauftragte in Grundsatzangelegenheiten. Sie ist insbesondere für die Entwicklung von Frauenförderplänen zuständig und überwacht deren Einhaltung. Außerdem wirkt sie an

der Budgetplanung des universitätseigenen Frauenförderprogramms mit. Die Kommission wird nach Gruppen getrennt für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt und muss zu 50 Prozent aus Frauen bestehen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin agieren als beratende Mitglieder.

### 1.2 Beteiligung der Fachbereiche

Gleichstellungspolitik an der WWU kann nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern und Lehrereinheiten mitgetragen und durchgängig umgesetzt wird. Dazu stellen die 15 Fachbereiche regelmäßig eigene *Frauenförderpläne* auf, die ausgehend von einer Status quo-Analyse Zielvorgaben zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern formulieren. Die Pläne enthalten konkrete Ziele für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen und umfassen personelle, organisatorische und weiterbildende Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung.

Innerhalb der Fachbereiche wirken *dezentrale Gleichstellungsbeauftragte* und *-kommissionen* an der Ausgestaltung der universitätseigenen Gleichstellungsziele mit. Die Doppelstruktur zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter trägt der disziplinären und organisatorischen Vielfalt der WWU Rechnung. Die Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt darin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben zu unterstützen, Gleichstellungsthemen in ihre jeweiligen Fachbereiche zu kommunizieren und als primäre Ansprechpartnerinnen bzw. Beraterinnen für alle Statusgruppen zu agieren.

Die *Verknüpfung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit* der WWU findet an verschiedenen Stellen statt: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig in der Dekane-Runde zum Status quo, zu den Programmen und den Anforderungen der Gleichstellungsarbeit der WWU und kooperiert mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (z.B. im Rahmen von Berufungsverfahren). Beratungen im Rahmen von Antragstellungen in der Drittmittelforschung oder zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Forschungseinrichtungen werden außerdem als Möglichkeit genutzt, die Gleichstellungspolitik der WWU in die Fächer zu tragen. Sichtbar wird die Kooperation zwischen unmittelbaren Gleichstellungsakteuren und den Fachbereichen u.a. an dem vorliegenden Bericht. Im Rahmen der Entwicklung fachbereichsspezifischer Zielvorgaben haben die Dekane die personellen Gleichstellungsziele für ihre Fachbereiche formuliert.

Die *Verankerung* der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen wird seit 2009 weiter ausgebaut. In die Ziel-

und Leistungsvereinbarungen zwischen Universität und Fachbereichen wurden erstmals Maßnahmen einbezogen, welche die einzelnen Stärken der Fachbereiche unterstützen und ihre Schwächen beheben sollen. Dies beinhaltet bei einigen Fachbereichen auch Gleichstellungsmaßnahmen. Dieses Instrument soll im Rahmen der nächsten Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Jahr 2011 verstärkt zur Förderung der Chancengleichheit eingesetzt werden, indem genderbezogene Ziele durchgängig einbezogen werden.

Weitere Anstöße zur *Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen* sind auch seitens der Fachbereiche selbst zu erwarten. Im Rahmen des derzeit ausgearbeiteten Zukunftskonzepts im Exzellenzwettbewerb denken die Dekane darüber nach, ob und wie im Zuge der angestrebten Professionalisierung der Geschäftsführung in den Dekanaten auch eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen vorangetrieben werden kann. Dazu erscheint es beispielsweise hilfreich, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Reduktion ihrer Lehrverpflichtung oder durch Mittel für Hilfskräfte zu entlasten, um so zeitliche Freiräume für ihr Engagement in der Gleichstellungsarbeit zu gewinnen.

Auch der *Informationsfluss* in die einzelnen Fachbereiche, Fächer und Lehrereinheiten bezüglich der zentralen Gleichstellungsmaßnahmen kann noch verbessert werden. Es gilt, die Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit noch systematischer anzusprechen, das gleichstellungsbezogene Know-How in der Universität systematisch zu erweitern und trotz der durch Wahlämter bedingten Fluktuation gleichstellungsbezogenes Wissen zu sichern. Dazu wird die Vernetzung zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut. Im Rahmen regelmäßiger gemeinsamer Veranstaltungen wird künftig ein Forum geschaffen, das die Verzahnung der zentralen und dezentralen Gleichstellungspolitik auf strategischer und operativer Ebene weiter verbessert.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern

Durch ihre Beteiligung an allen Leitungsgremien und -kommissionen ist die Gleichstellungsbeauftragte der WWU durchgängig in alle zentralen Entscheidungsprozesse an der Universität eingebunden. Zudem arbeitet sie eng mit den relevanten Verwaltungseinheiten der WWU zusammen, sowohl zur Abstimmung von Handlungsmöglichkeiten, als auch bei der Umsetzung einzelner Projekte und Maßnahmen. Etwa werden die verschiedenen Programme zur Frauenförderung (z.B. Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen-

Coaching, etc.) sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben in Zusammenarbeit mit der Abteilung für POE realisiert. Mit dem Personaldezernat arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise im Rahmen von Berufungsverfahren zusammen.

Gut vernetzt ist die Gleichstellungsbeauftragte auch mit der Gruppe der Wissenschaftlerinnen. So nutzt sie die *jährliche Networking-Veranstaltung aller Professorinnen und (weiblichen) Rektoratsmitglieder* der Universität, um zum Status quo der Gleichstellungspolitik zu berichten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu Genderthemen forschen, können zweckgebundene Mittel aus dem Frauenförderprogramm beantragen (z.B. zur Realisierung interdisziplinärer Vortragsreihen mit Genderbezug). Im Rahmen des *Gender Consulting* für Antragsverfahren wird darüber hinaus eine zunehmende Zahl von Forschenden für gleichstellungsrelevante Fragen sensibilisiert.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die WWU sieht die Planung und Durchsetzung ihrer Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe an (vgl. 1.1). Fördermaßnahmen werden deshalb im Regelfall von der Gleichstellungsbeauftragten angestoßen bzw. beratend begleitet, und dann passgenau in die Organisationsentwicklung der Gesamtuniversität integriert. Das Servicebüro Familie, das im Rahmen des Auditierungsprozesses zur „familiengerechten hochschule“ im Jahr 2007 eingerichtet wurde, ist deshalb heute organisatorisch nicht mehr dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten, sondern der Abteilung für POE zugeordnet. Der Dual Career-Service, ebenfalls im Rahmen des Auditierungsprozesses entstanden, ist im Personaldezernat angesiedelt. So war es auch eine bewusste Entscheidung, den Prozess der Re-Auditierung nicht mehr – wie noch den Auditierungsprozess zur „familiengerechten hochschule“ – bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten umzusetzen, sondern in der Abteilung für POE zu verankern. Zwar gilt die Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Studium und Familie als eines der zentralen Gleichstellungsziele der WWU. Die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte sind jedoch überzeugt, dass sie nur nachhaltig gelingen kann, wenn Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit in die Personal- und Organisationsentwicklung integriert werden und nicht ausschließlich von der Gleichstellungsbeauftragten ausgehen.

Ferner wird auch die Planung und Durchführung von Programmen und Projekten zur Förderung von Chancen-

gleichheit nicht als alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten verstanden, vielmehr wird bei diesem Prozess auf das Know-How der gesamten Universität zurückgegriffen. So liegt die Projektleitung des universitätseigenen Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichermaßen bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Abteilung für POE. Auch die Weiterbildungsreihe „Volltreffer!“, die sich gezielt an weibliche Beschäftigte der WWU richtet, wird jährlich in enger Kooperation mit der Abteilung für POE realisiert.

Mit Coaching-Angeboten für die Gruppe der Professorinnen gibt es zudem eine Qualifizierungsmaßnahme, welche die Genderperspektive in die Qualifizierung von Führungskräften einbezieht. Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsaufgaben verstärkt für Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren, wird die Genderperspektive im derzeit erarbeiteten Gesamtkonzept für die Personalentwicklung wissenschaftlicher Führungskräfte systematisch integriert. Beispielsweise sollen Seminare für Professorinnen und Professoren zur Entwicklung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte die spezifischen Probleme der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere thematisieren, welche sich in der Phase von Promotion und Habilitation stellen, und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Zunehmend nachgefragt werden Coachingangebote zudem von der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Management- und Führungstätigkeiten in der Hochschule übernehmen. Die Coachings beziehen die Genderperspektive mit ein. Sie werden durch die Zentralverwaltung finanziert und sind somit fest in die Organisation integriert.

Die WWU nimmt regelmäßig an Zertifizierungen (z.B. Familienaudit) und genderbezogenen Wettbewerben (z.B. „Geschlechtergerechte Hochschule NRW“) teil. Als große Organisation schätzt die WWU diese externen Impulse als weitere Möglichkeit, den Status quo ihrer Gleichstellungspolitik zu überprüfen und – sofern nötig – ihre Ziele und Maßnahmen zur Durchsetzung von Gender Equality bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Um die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der WWU weiter und nachhaltig zu etablieren, unterzieht sich die WWU derzeit der TEQ-Zertifizierung durch Total E-Quality Deutschland e.V., welche speziell die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fokussiert.

Darüber hinaus ist es geplant, die systematische Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der WWU weiter auszubauen. Bislang werden einzelne größere Projekte

hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit ausgewertet. Angestrebt wird nun, alle gleichstellungsrelevanten Projekte regelmäßigen Evaluationen zu unterziehen, etwa durch Lehr- und Beratungsevaluationen (z.B. Ringvorlesungen, genderspezifische Seminarangebote) und Nutzerbefragungen (z.B.

Newsletter). Damit soll geprüft werden, inwiefern die eingesetzten Maßnahmen und Mittel zielführend wirken und ob sie hinreichend genutzt werden. Auf dieser Basis gilt es zu entscheiden, ob die Maßnahmen fortgeführt, verändert oder durch andere Maßnahmen ersetzt werden.

### › Ziele und Maßnahmen zur Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Stärkere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen	Integration von Gleichstellungszielen in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen	Rektorat/ Dekanate	Zentrale Mittel/ Fachbereiche	<i>beschlossen</i> , Umsetzung ab 2011
Intensivierung der Kommunikation und Kooperation zwischen zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Einrichtung halbjährlicher Kooperationsveranstaltungen von zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>beschlossen</i> , Umsetzung ab April 2011
Sensibilisierung von Führungskräften	Systematisierung und Erweiterung der bestehenden Weiterbildungsangebote für Führungskräfte der WWU unter Einbezug der Genderperspektive	Abt. für POE/ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Mittel	<i>beschlossen</i> , Umsetzung 2011/2012
Zusätzliche Verankerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der WWU	TEQ-Zertifizierung	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>beschlossen</i> , Umsetzung im März 2011
Systematische Evaluation der Nutzung und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen	Regelmäßige Evaluation der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	–	<i>beschlossen</i> , Umsetzung ab 2011

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Seit Mitte der 1980er Jahre findet an der WWU regelmäßig eine Erhebung und Auswertung unmittelbar und mittelbar personenbezogener Daten der Einrichtung nach Geschlecht statt. Die Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität – differenziert nach Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie weiteren Beschäftigten – werden jährlich im Büro der Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Verwaltungseinheiten zusammengeführt und für die weitere Verwendung aufbereitet. Diese Daten haben zwei zentrale Funktionen: Das Material wird gezielt im Rahmen der Erstellung strategischer Konzepte ausgewertet (z.B. Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten, Genderkonzept der Universität oder zur Antragsberatung in der Drittmittelakquise) und als Grundlage zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen verwendet (z.B. für die Konzeption des Mentoring-Programms für MINT-Studentinnen). Zudem wird das Datenmaterial zur Gleichstellungssituation an der WWU umfassend auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. In diesem Kontext soll ein Datenpool aufgebaut werden, der Universitätsangehörigen wie auch externen Interessierten einen differenzierten und vollständigen Überblick zur Geschlechtersituation an der WWU vermittelt und gleichzeitig zentrale Strategiepapiere (u.a. das Genderkonzept, Jahresberichte, Frauenförderpläne) bereitstellt.

Eine in der ersten Stellungnahme der WWU zu den DFG-Gleichstellungsstandards geplante Maßnahme wird dagegen

bereits in anderer Form realisiert. Geplant war die Herausgabe eines regelmäßig (alle fünf Jahre) erscheinenden Datenberichts (als Print) zur Gendersituation an der WWU. Umgesetzt wird dieses Ziel ab 2011, indem die Daten zur Entwicklung der Gleichstellungssituation an der WWU in ausführlicher Form in das regelmäßig erscheinende Statistische Jahrbuch der WWU aufgenommen und damit in die Gesamtpräsentation der Universität integriert werden.

Durch die Aufbereitung der Daten für den vorliegenden Bericht hat sich allerdings herausgestellt, dass die gleichstellungsbezogenen Daten der Fachbereiche sowohl von den Fachbereichen selbst als auch von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unter Mithilfe der verschiedenen Verwaltungseinheiten erhoben werden. Dies führt nicht nur zu einer doppelten Belastung von Ressourcen, sondern durch die Verwendung unterschiedlicher Messkriterien und -zeiträume (z.B. Personen vs. Vollzeitäquivalente; Kalender- vs. Studienjahr; mit/ohne Einbezug von Drittmittelstellen) gegebenenfalls auch zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dieser Zustand wird von der Universitätsleitung, den Dekanaten sowie den Gleichstellungsbeauftragten als sehr unbefriedigend bewertet, der rasch behoben werden muss. Eine zentrale Erhebung der gleichstellungsrelevanten Personaldaten nach einheitlichen Kriterien sowohl für die Gesamtuniversität als auch für die Fachbereiche ist daher in Vorbereitung.

### › Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Transparente Darstellung der genderbezogenen Daten an der WWU/Ausbau Gender-Controlling	Aufbau eines in die Website des Gleichstellungsbüros integrierten Datenpools	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Online-Redaktion der WWU	–	<i>beschlossen 2009, Umsetzung im Frühjahr 2011</i>
	Herausgabe eines regelmäßigen Datenberichts zur Gleichstellungssituation im Statistischen Jahrbuch der WWU	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Abt. für Datenverarbeitung/ Abt. für Planung, Entwicklung und Controlling	–	<i>beschlossen 2010, Umsetzung 2010/2011</i>
Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung sowie des Berichtswesens	Beschluss über Messverfahren und Zuständigkeit für Datenerhebung und Berichtswesen	Rektorat/Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Abt. für Datenverarbeitung/ Abt. für Planung, Entwicklung und Controlling	–	<i>in Planung für 2011</i>



## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Ein Schwerpunktziel der Gleichstellungspolitik der WWU ist die Vereinbarkeit von Studium, akademischer Karriere und Familie. Dabei wird die Vereinbarkeitsproblematik von der WWU keinesfalls als explizit weibliche Angelegenheit gesehen. Sämtliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben richten sich an beide Geschlechter. Um nach innen und außen zu verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung bzw. der Pflege Angehöriger keinesfalls als explizites „Frauenthema“ an der WWU verstanden wird, sondern den jeweils Erziehenden bzw. Pflegenden unabhängig vom Geschlecht ins Zentrum rückt, ist das Servicebüro Familie nicht dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten, sondern der Abteilung für POE zugeordnet.

Mit der Einleitung des Auditierungsprozesses „*familiengerechte hochschule*“ durch die Hertie Stiftung hat die WWU bereits im April 2007 wichtige Weichen zur Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienaufgaben gestellt. Der Auditierungsprozess wurde genutzt, um die Vereinbarkeitsthematik – differenziert nach acht Handlungsfeldern – mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen zu diskutieren und gemeinsam an neuen Wegen der Vereinbarkeit zu arbeiten.

Eine entscheidende Maßnahme auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule bildete die Einrichtung des *Servicebüros Familie* im Juni 2007 (75%-Stelle). Das Büro dient als zentrale Anlaufstelle für alle Belange der wissenschaftlichen und weiteren Beschäftigten rund um das Thema Familie. Die Vernetzung des Servicebüros mit verschiedenen Kooperationspartnern (etwa dem Studentenwerk Münster oder der Stadt Münster) ist ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt.

Die WWU hat sich bewusst dafür entschieden, nach Abschluss des Auditierungsprozesses im Februar 2011 die Re-Auditierung einzuleiten. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung sind überzeugt, dass eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere, Studium und Familie nur gelingen kann, wenn bestehende Maßnahmen einem Monitoring unterzogen und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Hier setzt der Re-Auditierungsprozess an. Die Projektverantwortung liegt dabei nicht mehr bei der Gleichstellungsbeauftragten, sondern bei der Leiterin der Abteilung für POE (vgl. dazu 1.4).

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die WWU hat frühzeitig erkannt, dass individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und des Arbeitsortes (im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben) die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben entscheidend beeinflussen. Entsprechende Maßnahmen wurden bereits vor Beginn des Auditierungsprozesses zur familien-gerechten Hochschule implementiert. Die WWU sieht sich daher im Bereich der flexiblen Arbeitszeitmodelle und familiengerechten Arbeitsorganisation bereits gut aufgestellt. Die Beschäftigten werden auf dem WWU-Portal „*familien-leben*“ umfassend über die verschiedenen Angebote informiert. Auch zeigt die auffallend geringe Meldung von Beschwerden und Veränderungsbedarf in dem Bereich, dass bereits in hohem Maße zufriedenstellende Lösungen gefunden wurden.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Im Zuge des Auditierungsprozesses zur „familiengerechten hochschule“ wurden an der WWU seit 2007 40 Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und zehn Plätze für Kinder von Beschäftigten in der Kita „Chamäleon“ des Studentenwerks Münster eingerichtet. Etabliert hat sich mittlerweile auch die regelmäßige Bereitstellung von Ferienbetreuungsplätzen für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten im Falle der Kollision von Schulferien und Vorlesungszeiten. Implementiert werden konnte im Jahr 2010 zudem eine Kurzzeit- und Notfallbetreuung: Beschäftigte der WWU können ihre Kinder bei Bedarf während der Vorlesungszeit kurzfristig stundenweise betreuen lassen. Das Servicebüro Familie koordiniert die Betreuung. Ferner wurde eine Datenbasis für Standby-Babysitter generiert.

Um den weiter zunehmenden Bedarf an Kinderbetreuung an der WWU zu decken, wurde im Januar 2010 eine betriebliche Großtagespflegestelle mit neun Plätzen für Kinder von Beschäftigten in universitätseigenen Räumlichkeiten eingerichtet. Zudem wurde ein zusätzliches Belegrecht für einen Kita-Platz für das Kind einer Wissenschaftlerin erworben. Die WWU profitiert zudem von dem Vorhaben des Universitätsklinikums Münster, im Oktober 2011 eine weitere Kita mit 150 Betreuungsplätzen zu eröffnen. Diese Plätze werden auch den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Fachbereich Medizin zugute kommen.

Die WWU sieht sich bei der Bereitstellung und Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten auf einem guten Weg. Sie nimmt jedoch zur Kenntnis, dass die Nachfrage

noch nicht gedeckt ist. Das Servicebüro Familie prüft in diesem Zusammenhang eine Angebotserweiterung von Kinderbetreuungsplätzen für Beschäftigte an der WWU und plant zu diesem Zweck, künftig auch mit anderen Trägern als der Stadt Münster Verhandlungen über die Bereitstellung von Kita-Plätzen aufzunehmen.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Im Rahmen ihres Personalentwicklungskonzepts hat die WWU ein *Dual Career-Programm* installiert. Das Programm orientiert sich am Diversity-Konzept und unterstützt die Ehe- und Lebenspartner neuberufener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrer Integration in den regionalen Arbeitsmarkt. Damit trägt es zur beruflichen und persönlichen Zufriedenheit Neuberufener und ihrer Partnerinnen und Partner bei. Die Universität sieht hier einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von (internationalen) Spitzenforscherinnen und -forschern – und auch eine Maßnahme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, die ihre Karriere eher vorantreiben, wenn auch ihren Partnern berufliche Perspektiven eröffnet werden. Bisher bislang das Rektorat und das Personaldezernat auf diesem Feld Unterstützung an, wurde darüber hinaus im September 2009 eigens ein *Dual Career-Service* im Personaldezernat eingerichtet (eine 50%-Stelle).

Die WWU hat erkannt, dass auch dem Thema *Pflege von Angehörigen* im Hinblick auf die Vereinbarkeit von

Beruf und Familienaufgaben eine wachsende Bedeutung zukommt. Das Servicebüro Familie begegnet dem Bedarf nach Information und Hilfe in diesem Feld künftig mit der Entwicklung und Konzeption passgenauer Unterstützungsangebote. Während eine Beratung Betroffener durch das Büro bereits geleistet wird, ist für die Zukunft geplant, durch Veranstaltungen und eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu einer Aufklärung über das Thema an der Universität beizutragen.

Zu den individuellen Lebensentwurfsgestaltungen, die es an der Universität zu unterstützen gilt, zählt auch die Gruppe der studierenden Eltern. Im Rahmen des Auditierungsprozesses konnten die Bedingungen für Studierende mit Kind in Bezug auf Prüfungsleistungen und Abgabefristen verbessert werden. Die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden unterstützt studierende Eltern durch ihr Beratungsangebot und fördert den Austausch unter den studierenden Eltern (z.B. im Rahmen des „*Studi-Kidz-Cafés*“). Ein spezielles Augenmerk gilt der Gruppe der alleinerziehenden Studierenden: Um ihnen in der Examensphase finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen, gewährt das Spendenprojekt „*Madame Courage*“ alleinerziehenden Studierenden Stipendien für die Zeit ihres Studienabschlusses. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten agiert hier als Projektträger.

#### › Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Nachhaltige Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere, Studium und Familie  und  Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	Einrichtung eines Dual Career-Service, Erstellung eines DC-Konzepts	Personaldezernat/ Dez. für POE	Zentrale Mittel	Dual Career-Service seit 2009 <i>implementiert</i> , DC-Konzept seit 2010 <i>implementiert</i>
	Prüfung einer Angebotserweiterung an Kita-Plätzen für Beschäftigte	Abt. für POE (Servicebüro Familie)	–	betriebl. Großtagespflegestelle seit 2010 <i>implementiert</i> , Prüfung einer Angebotserweiterung <i>in Planung</i> seit 2010
	Erweiterung flexibler Modelle der Kinderbetreuung: Einrichtung einer Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten	Servicebüro Familie	Servicebüro Familie	<i>implementiert</i> seit 2010
	Beratungsangebot für pflegende Angehörige, Planung und Durchführung verschiedener Projekte zur „Enttabuisierung“ des Themas	Servicebüro Familie	Servicebüro Familie	Beratungsangebot seit 2010 <i>implementiert</i> , Durchführung von Projekten zum Thema „pflegende Angehörige“ für 2011 <i>geplant</i>

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Berufungsverfahren an der WWU liegt eine Berufsordnung zu Grunde, welche die Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die paritätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen, die kriteriengebundene Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Einladung qualifizierter Bewerberinnen vorschreibt. Die Einhaltung dieser Regelungen wird im Verlauf des Berufungsverfahrens von den verschiedenen Instanzen überprüft (u.a. Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat). Die Berufsordnung, die sich derzeit in der Überarbeitung befindet, wird künftig durch einen Leitfaden ergänzt, der Verfahrensfehlern vorbeugen soll, die in der Vergangenheit aufgefallen sind. Zu regeln ist darin erstens der Umgang mit der möglichen Befangenheit von Mitgliedern in Berufungskommissionen. Zweitens sind Regelungen vorgesehen, die einer genderspezifischen Vorauswahl in Berufungsverfahren entgegenwirken.

### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Das Rektorat der WWU hat in der Vergangenheit Verbesserungsbedarf in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses festgestellt und daher im Oktober 2010 ein neues Prorektorat für Internationalisierung und wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet, um damit auch die Chancengleichheit an der WWU weiter zu stärken. Die zuständige Prorektorin, die sich selbst auch durch ihr Engagement für die Förderung von Frauen in den MINT-Fächern auszeichnet, wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten in der Rektorkommission für wissenschaftlichen Nachwuchs die Erstellung eines *Leitfadens zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses* der WWU anregen. Dieser soll die Betreuerinnen und Betreuer für ihre Aufgaben sowie mögliche Probleme in einem Betreuungsverhältnis sensibilisieren.

### › Ziele und Maßnahmen zur Erzeugung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Implementierung von Verfahren zur vorurteilsfreien Beurteilung in Berufungsverfahren	Entwicklung eines Leitfadens zur Berufsordnung, der Verfahrensfehlern vorbeugen soll	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Personaldezernat	–	<i>in Planung</i> für 2011
Förderung der Chancengleichheit bei der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Einrichtung eines Prorektorats für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs	Rektorat	Zentrale Mittel	<i>implementiert</i> seit 2010
	Entwicklung eines Leitfadens zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Prorektorin für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs/ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/Rektorkommission für wissenschaftlichen Nachwuchs	–	<i>in Planung</i> für 2011

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die WWU hat verschiedene Instrumente etabliert, um den Prozess der Personalentwicklung genderbezogen zu begleiten und eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen zu erreichen (vgl. folgende Abschnitte). In denjenigen Fachbereichen, in denen die Repräsentanz von Frauen und Männern nach dem Kaskadenprinzip noch nicht ausgeglichen ist, hat sich die WWU bei der Entwicklung ihres Genderkonzepts 2009 Zielvorgaben gesetzt. Nach zwei Jahren hat sie diese in vielen Bereichen bereits erfüllt (vgl. Anhang). Dennoch ist die Beteiligung von Frauen in vielen Fächern, insbesondere auf den höheren Karrierestufen, noch nicht zufriedenstellend. Die Universität beabsichtigt deshalb, sich für die nächsten zwei Jahre ehrgeizigere Zielvorgaben zu setzen (vgl. Anhang). Allerdings sind solche Zielvorgaben aus Sicht der Hochschulleitung, der Dekane und der Gleichstellungsbeauftragten mit Umsicht zu formulieren, da die Steuerung von Immatrikulationen bis hin zu Berufungen und insbesondere der Wahlämter mit Leitungsfunktionen nur bedingt möglich ist. Vielmehr setzt die WWU auf die kontinuierliche Wirkung der inhaltlichen Maßnahmen, mit denen Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden.

Zudem kann die Ermittlung realistischer Zielvorgaben innerhalb der verschiedenen Statusgruppen nicht mit derselben Präzision erfolgen. Die WWU hat sich entschieden, ihre neuen Zielvorgaben auf der Grundlage des Gender Mainstreaming-Ansatzes zu fundieren: Die Dekane wurden gebeten, auf der Basis der absehbar frei werdenden Stellen Zielvorgaben für ihre Fachbereiche zu formulieren. Sie kennen die personellen Entwicklungsplanungen für ihre Fachbereiche am besten und können die Möglichkeit, inwieweit sich die Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen erhöhen lässt, möglichst realistisch einschätzen. Dies hat indes zur Folge, dass sich unter den formulierten Zielvorgaben auch Werte befinden, die überzeugenden Gleichstellungsbemühungen scheinbar widersprechen – etwa das Ziel, im Jahr 2013 weiterhin 100 Prozent Männer auf der Leitungsebene eines Fachbereichs zu beschäftigen. Solche Werte sind dann aber darin begründet, dass in den kommenden zwei Jahren keine Dekanatswahlen stattfinden bzw. Professuren absehbar vakant werden. Hingegen lässt sich das für 2013 anvisierte Verhältnis von Frauen und Männern

in den Gruppen der Studierenden und Nachwuchswissenschaftler nicht auf der Basis von Stellenplanungen bestimmen. Für die Zielvorgaben für 2013 bedeutet dies, dass die WWU in den Bereichen, in denen die Zielvorgaben aus dem Jahr 2009 bereits erfüllt sind, prozentual nachjustiert.

#### 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Sicherung der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung an der WWU basiert auf mehreren Säulen: Auf der Grundlage regelmäßiger Auswertungen der Gleichstellungsdaten an der WWU – differenziert nach Statusgruppen und Organisationseinheiten – werden Maßnahmen entwickelt, die darauf abzielen, dass der Anteil von Frauen bzw. Männern in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht wird. Die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der WWU werden gezielt für die Bedarfe in den verschiedenen Statusgruppen und Fachbereichen entwickelt. Insbesondere die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen wird gezielt gefördert – etwa durch die Finanzierung von Vortrags- und Forschungsreisen über das universitätseigene Frauenförderprogramm. Mit dem Instrument der *Einzelförderung* durch das universitätseigene Frauenförderprogramm konnte die (internationale) Sichtbarkeit und die Profilierung von Wissenschaftlerinnen in der scientific community bereits an vielen Stellen verbessert werden.

Um den Frauenanteil unter den Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern anzuheben, hat die WWU verschiedene Maßnahmen initiiert, die fächerspezifisch und bedarfsgerecht in den jeweiligen Fachbereichen entwickelt wurden und Modellcharakter haben. Ein Projekt ist „*Münsters Experimentierlabor Physik*“ (*MEx-Lab*). Das Experimentierlabor vermittelt aktuelle Forschung ausgehend von den Alltagserfahrungen der Jugendlichen und knüpft dabei an den Lehrplan der Schulen an. Alle entwickelten Workshops berücksichtigen eine gendergerechte Ansprache und Inhalte. Im „MExLab“ werden auch monoedukative Kurse für Mädchen angeboten, um individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mädchen eingehen zu können. Im Jahr 2010 konnte das „MExLab“ sein Angebot mit „tasteMINT“ um eine wertvolle Komponente erweitern: Zwölf Teilnehmerinnen beteiligen sich an einem Potential-Assessmentverfahren,

## › Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellungsorientierung in Personalentwicklung

### und Finanzmanagement

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Steigerung des Anteils von Studentinnen und Absolventinnen in den MINT-Fächern	Einführung eines Mentoring-Programms für weibliche Studierende in den MINT-Fächern	Prorektorat Lehre/Abt. POE/Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/Studiendekane	universitätseigenes Frauenförderprogramm/Zentrale Mittel/Fachbereiche	<i>beschlossen</i> 2010, Umsetzung WS 2011/2012
	MINT-Herbstakademie für Oberstufenschülerinnen	Fachbereiche 4, 10, 11/Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	universitätseigenes Frauenförderprogramm/beteiligte Fachbereiche	<i>beschlossen</i> 2010, Umsetzung im Herbst 2011
	Projekt: Informatik für Frauen (IFF), Erweiterung durch sog. „Informatikclubs“	Fachbereich 10	Frauenförderpreis der WWU 2007	<i>implementiert</i> seit 2007, Erweiterung durch Informatikclubs <i>beschlossen</i>

bei dem sie an drei Tagen fünf Aufträge in Gruppen oder alleine bewältigen müssen. Dabei werden sie nach transparenten Kriterien beobachtet und erhalten anschließend ein Feedback, das auf ihre Stärken im MINT-Bereich aufmerksam macht. Viele Mädchen wünschen sich im Hinblick auf ihre Studienwahlentscheidung ein solches Feedback, da sie sich unsicher sind, ob sie für ein Studium in einem MINT-Fach die erforderlichen Fähigkeiten mitbringen.

Eine weitere Initiative in der Physik mit ähnlicher Zielrichtung ist das BMBF-Projekt „*Light up your Life*“: Der Fachbereich Physik bietet in Kooperation mit der Fachhochschule Münster ein über drei Jahre dauerndes begleitendes Programm für Mädchen in der Mittelstufe an, um sie in ihrem Interesse an MINT-Berufen zu stärken. Auch in der Informatik existieren verschiedene Maßnahmen, um Schülerinnen frühzeitig für dieses Fach zu begeistern und den Frauenanteil in den Studiengängen des Fachs zu erhöhen. So richtet sich etwa das Projekt „*Informatik für Frauen*“ an Schülerinnen allgemeinbildender Schulen (Sek. I und Sek. II). Mittelfristig sollen virtuelle und reale *Informatikclubs für Mädchen* aufgebaut werden, die einen Austausch über das Informatikstudium an der WWU zwischen Universität und Schule – und hier speziell zwischen Studentinnen und Schülerinnen – ermöglichen.

Auf der Basis der Erfahrungen in bisherigen Projekten zur Gewinnung von Frauen ist ein zusätzliches *Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern* in Vorbereitung. Ziel des Programms ist es, die Kompetenzen von weiblichen Studierenden in diesen Fächern bedarfsgerecht zu erweitern und einen angeleiteten Austausch im Sinne eines Netzwerks zwischen den Studierenden über die

Fachbereichsgrenzen hinweg zu initiieren. Studentinnen sollen so unterstützt werden, in ihrem jeweiligen Fach nachhaltig „Fuß zu fassen“, so dass mittelfristig die Studien-erfolgsquote weiblicher Studierender gesteigert wird.

Beschlossen für 2011 ist zudem die Realisierung einer *MINT-Akademie für Oberstufenschülerinnen*. Diese soll künftig im Zweijahresrhythmus stattfinden (im Wechsel mit der traditionellen Herbst-Akademie der Physik). Geplant ist, die Akademie jeweils unter ein bestimmtes Thema zu stellen, so dass sich die einzelnen MINT-Fächer individuell mit Projekten beteiligen können. Bei der Durchführung wird das Gleichstellungsbüro beratend agieren.

Ein weiterer Baustein zur Förderung des Interesses von Mädchen an naturwissenschaftlichen Studiengängen ist die regelmäßige Durchführung von *Girls' Days* an der WWU seit 2001. Die Aktionstage, die die Fachbereiche traditionell mit verschiedenen Angeboten gestalten, werden von der studentischen Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten koordiniert.

### 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes werden personelle und finanzielle Ressourcen für Gleichstellung an der WWU zum einen in zentralen Organisationseinheiten verausgabt, etwa indem das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Abteilung für POE koordiniert oder der Dual Career-Service im Personaldezernat angeboten wird. Zum anderen steht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Budget zur Verfügung, aus dem alle Fachbereiche und Zielgruppen im Wettbewerbsverfahren Mittel für

Gleichstellungszwecke beantragen können. Durch dieses *universitätseigene Frauenförderprogramm*, aus dem seit dem Jahr 2000 jährlich ca. 190.000 Euro für gleichstellungsrelevante Projekte zur Verfügung gestellt werden, ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche hochschulinterne Mittelvergabe der Universität Münster sichergestellt und steht damit unabhängig von unkalulierbaren Wettbewerbsmitteln kontinuierlich zur Verfügung. Das Programm hat die Chancengleichheit für Frauen bereits in vielen Bereichen verbessert. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurden gezielt durch

Maßnahmen wie Weiterbildung, Coaching und Mentoring in ihrem Studium, ihrer Arbeit an der Universität sowie ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt (vgl. Abschnitt 2).

Darüber hinaus werden im Personaldezernat Mittel aus dem Gender-Strukturfonds NRW verwaltet, die speziell für die Berufung von Frauen zur Verfügung stehen und deren Verausgabung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt wird. Im Jahr 2010 betragen die Mittel ca. 300.000 Euro. In der Vergangenheit hat diese Praxis häufig den Ausschlag für die Berufung von Frauen gegeben.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der WWU zu erhöhen, die Position von Frauen an der Universität zu stärken und insbesondere die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen, hat die WWU eine Reihe von Maßnahmen entwickelt.

Ein entscheidender Baustein wurde im Jahr 2008 mit der Einrichtung des *Mentoring-Programms „Erstklassig!“* für Nachwuchswissenschaftlerinnen gesetzt. Das Programm mit einer Kapazität von maximal 20 Stipendien, die aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziert werden, richtet sich explizit an „high potentials“ unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es ist an der „Nadelöhr-Stelle“ des Übergangs von der Promotion zur Juniorprofessur oder Habilitation angesiedelt. Inhaltlich umfasst das Programm mit einer Laufzeit von 18 Monaten verschiedene Workshops (z.B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Drittmiteleinwerbung, Berufungstraining), regelmäßige Mentoring-Kontakte auf der Basis einer Zielvereinbarung mit einer Mentorin außerhalb der WWU, Austausch auf der Peer-Ebene sowie das sogenannte „Mentoring at home“ mit Professorinnen der WWU. Aufgrund der erkennbaren Wirksamkeit wurde das Programm fortgesetzt: Seit Juni 2010 wird die zweite Kohorte mit 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus elf Fachbereichen unterstützt.

Das Instrument des *Professorinnen-Coaching* zielt auf die Professionalisierung von Hochschullehrerinnen bei der Übernahme von Führungsaufgaben und bietet wertvolle Unterstützung bei Rollenwechseln (Erstberufung, zusätzliche akademische Aufgaben etc.). Das Coaching-Angebot dient als Qualifizierungsangebot speziell für die

Gruppe der Professorinnen. Sie werden durch geeignete Angebote im Bereich der Personalentwicklung in der Wissenschaft unterstützt und dabei auch für Gender Equality sensibilisiert. Dies ist damit ein weiterer Schritt, um Gleichstellung durchgängig als Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität zu implementieren.

Eine fächerübergreifende Maßnahme zur Vernetzung von Frauen in der Forschung stellt „*WiN – Wissenschaftlerinnen im Netz*“ dar, eine internetbasierte Kommunikationsplattform, die von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche und Einrichtungen der WWU als Forum genutzt wird und seit dem Sommersemester 2009 online ist.

Große Bedeutung misst die WWU der Teilnahme von Spitzenforscherinnen an externen Wissenschaftswettbewerben bei – auf diesem Weg können sie ihr Profil in der scientific community schärfen. In diesem Zusammenhang werden von der Hochschulleitung in Kooperation mit dem Dezernat für Forschungsförderung regelmäßig hervorragende Forscherinnen für Wissenschaftspreise (wie z.B. den Leibniz-Preis) benannt.

Universitätsintern würdigt die WWU innovative Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu verleiht sie alle zwei Jahre den mit 20.000 Euro dotierten universitätseigenen *Frauenförderpreis*. Der zuletzt verliehene Preis im Jahr 2009 ging zu gleichen Teilen an die Projekte „Mut zu MINT“, ein Projekt zur speziellen Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik am Übergang Schule-Hochschule,

sowie „HoSeN – Hochschulsekretariate im Netz“, ein internetbasiertes Netzwerk zum Erfahrungsaustausch für die Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern der WWU.

Dagegen wurde die Gruppe der weiblichen Studierenden, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Masterstudiums an der WWU befindet, als Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen bisher kaum fokussiert. Dabei werden gerade in diesem Zeitraum die Weichen für die berufliche Laufbahn gestellt und – bewusst oder unbewusst – Entscheidungen für oder gegen eine Promotion und damit für eine Karriere in der Wissenschaft getroffen. Die WWU plant ein *Förderprogramm an der Schnittstelle Master/Promotion* mit dem Ziel, Studentinnen im letzten Abschnitt ihres Studiums unter Einbezug frauenspezifischer Fragestellungen Perspektiven in der Wissenschaft aufzuzeigen. Dazu soll jährlich eine zentrale Veranstaltungsreihe für Doktorandinnen und Masterstudentinnen durchgeführt werden, die der Gruppe der (potentiellen) Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig Strategien und Perspektiven für ihren wissenschaftlichen Werdegang aufzeigt. Geplant ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer Ringvorlesung „Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft“, welche die Chancen und Probleme von Frauen in der Wissenschaft sowohl auf fächerübergreifender Ebene als auch fachspezifisch beleuchtet.

Darüber hinaus möchte die WWU die Gruppe der Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen künftig noch gezielter mit passgenauen Angeboten zur Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere fördern. Als erster Baustein werden *Workshops zur Drittmittelakquise* (getrennt nach Geistes-/ Sozialwissenschaften und Naturwissenschaften) angeboten. Diese Workshops haben sich im Mentoring-Programm für ausgewählte Post-Doktorandinnen als besonders hilfreich erwiesen und sollen deshalb zusätzlich ab dem Wintersemester 2011/2012 auch für fortgeschrittene Doktorandinnen sowie für Post-Doktorandinnen angeboten werden, die nicht im Mentoring-Programm gefördert werden.

Die WWU möchte künftig auch die Gruppe derjenigen Frauen stärker in den Blick nehmen, die an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement arbeiten (z.B. in Dekanaten oder in der Geschäftsführung von Instituten) und hier auch gleichstellungsrelevante Entscheidungen treffen. In der Konzeption befindet sich deshalb das Mentoring-Programm „*Frauen managen Hochschule*“, das Frauen im Hochschul- und Fakultätsmanagement im Rahmen von Workshops, Mentoring und Praktika darin unterstützen soll, ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu erweitern, sich neue Karriereperspektiven zu erschließen und positiv auf die Strukturentwicklung in den Fachbereichen einzuwirken.

### › Ziele und Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

ZIEL	MAßNAHME	ZUSTÄNDIGKEIT	FINANZIERUNG/ NACHHALTIGKEIT	STATUS (TERMINIERUNG)
Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Abschluss der 1. Kohorte von „Erstklassig!“ und Fortsetzung des Mentoring-Programms	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Abt. POE	universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>implementiert</i> , seit Juni 2010: zweite Auflage des Programms
	Workshops zur Drittmittelakquise für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>in Planung</i> seit 2010, Umsetzung ab WS 2011/2012
Rekrutierung künftiger Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schnittstelle Master/Promotion	Jährliche Veranstaltung „Perspektiven in der Wissenschaft“ für Doktorandinnen und Masterstudentinnen	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>in Planung</i> seit 2010, Umsetzung ab WS 2011/2012
Qualifizierung von Frauen an der Schnittstelle Wissenschaft/Hochschulmanagement	Mentoring-Programm „Frauen managen Hochschule“	Abt. für POE/Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Mittel/ universitätseigenes Frauenförderprogramm	<i>in Planung</i> seit 2009

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um Führungskräfte der WWU für Rollenstereotypen zu sensibilisieren (z.B. im Rahmen von Bewerbungsgesprächen), nutzt das Rektorat institutionalisierte Termine wie das *Dekane-Coaching* als Forum für den Fokus Gender oder das jährliche Professorinnen-Treffen, um Hochschullehrerinnen speziell für ihre Funktion als *role model* für weibliche Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu sensibilisieren.

Wie in Abschnitt 1.4 verdeutlicht, sollen diese bereits bestehenden Maßnahmen zur Entwicklung von Führungskräften künftig konzeptionell zusammengeführt werden und auch weitere Zielgruppen ansprechen, etwa Forschende in Leitungspositionen sowie Institutsleiterinnen und -leiter. Bei der Rekrutierung von Führungskräften in der Verwaltung setzt die WWU zudem zunehmend auf Assessmentcenter, in deren Planung und Durchführung die Genderperspektive durchgängig Berücksichtigung findet.

### Fazit

Die Umsetzung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards ist auf den verschiedenen Organisationsebenen und in den vielfältigen Entscheidungsprozessen der WWU sichtbar. In dem Bestreben, die Stärken der Universität weiter auszubauen, identifiziert die Hochschulleitung insbesondere folgende Handlungsfelder für ihre Gleichstellungspolitik:

- Als zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung ist *Gleichstellung als Querschnittsaufgabe* durchgängig in die internen Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Das universitätseigene Frauenförderprogramm wird kontinuierlich dafür eingesetzt, die Zielbereiche der Gleichstellungsarbeit weiter zu profilieren. Allerdings gilt es, die Gleichstellungsarbeit auf der Ebene der Fachbereiche noch stärker zu verankern.
- Im Bereich der *Vereinbarkeit von Studium, akademischer Karriere und Familienaufgaben* konnte die WWU in den vergangenen Jahren zahlreiche wichtige Maßnahmen auf den Weg bringen, so dass sich die Universität heute als familiengerechte Hochschule bezeichnen kann. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie werden im Rahmen der Re-Auditierung gesichert und weiter ausgebaut. Dies betrifft insbesondere den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten sowie die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von beruflichen Aufgaben mit der Pflege von Angehörigen.
- Um die *Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der personellen Ebene* zu fördern, hat die WWU eine Reihe von Programmen initiiert, die in den kommenden Jahren Wirkung entfalten können. Alle Statusgruppen werden durch passgenaue Qualifizierungsangebote unterstützt. Bereits gut aufgestellt sieht sich die Universität vor allem im Bereich der Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen. Die WWU hat aber erkannt, dass im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – eines der zentralen Gleichstellungsziele der WWU – noch stärker bei der Gruppe der Studentinnen an der Schnittstelle von Master und Promotion anzusetzen ist. Hier werden die Weichen für eine akademische Karriere gestellt. Zudem gilt es weiterhin besondere Anstrengungen in den Fächern zu unternehmen, in denen Frauen bei den Studierenden noch deutlich unterrepräsentiert sind oder deutlich unterdurchschnittliche Absolventenquoten aufweisen.



## Anhang:

# Personelle Gleichstellungsstandards und Zielvorgaben der WWU für 2013

### Anmerkungen zur Datenbasis:

Die folgenden Daten basieren auf der universitätseigenen Statistik – ausgenommen der Promotionszahlen, die aus der amtlichen Statistik (IT.NRW) stammen. Die Zahl der Studierenden wurde zum Wintersemester 2009 erhoben (endgültiger Stand vom 30.11.2009), die Anzahl der Promotionen bezieht sich auf das Promotionsjahr 2009 (WS 08/09 + SoSe 2009), die Habilitationen auf das Kalenderjahr 2009 (Stichtag 31.12.2009). Die Daten zum wissenschaftlichen Personal – Professorinnen und Professoren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Qualifizierungsstellen (einschl. Drittmittelstellen) – wurden als Personenzahlen (nicht in Vollzeit-äquivalenten) zum Stichtag 31.12.2009 erhoben. Die Angaben zu den Leitungspositionen beziehen sich nicht auf die Jahre 2007 und 2009, sondern entsprechen dem jeweils aktuellen Stand im Berichtsjahr (Stichtag zur Ausgangslage 2007 bildete dementsprechend der 1.1.2009, zur aktuellen Situation der 1.1.2011). Die erfassten Leitungspositionen der Gesamtuniversität beziehen sich auf die Rektoratsmitglieder, Dezernentinnen und Dezernenten sowie die Dekaninnen und Dekane (inkl. Pro- und Studiendekaninnen und -dekane); die Angaben zu den Leitungspositionen der einzelnen Fachbereiche umfassen die Dekaninnen und Dekane sowie die Pro- und Studiendekaninnen und -dekane.

Durch die Aufbereitung der Daten für diesen Bericht hat sich allerdings herausgestellt, dass die gleichstellungsbezogenen Daten

für die Fachbereiche der WWU sowohl von den Fachbereichen selbst als auch zentral von der Gleichstellungsbeauftragten unter Mithilfe der verschiedenen Verwaltungseinheiten erhoben und aufbereitet werden. Dabei zeigte sich, dass sich die Ergebnisse der zentralen und dezentralen Erhebungen an einigen Stellen unterscheiden, was auf die Verwendung unterschiedlicher Messkriterien und -zeiträume (z.B. Personen vs. Vollzeitäquivalente; Kalender- vs. Studienjahr) sowie Ausgangslagen (z.B. mit/ohne Einbezug von Drittmittelstellen) zurückzuführen ist. Um die Zahlen aus dem ersten Bericht an die DFG sinnvoll fortschreiben zu können, basieren die folgenden Zahlen weiterhin auf der universitätseigenen Statistik der WWU, die für das Jahr

2009 in der zentralen Verwaltung erhoben wurden. Für die Zukunft ist eine einheitliche Erhebung der gleichstellungsrelevanten Personaldaten für alle Ebenen der Universität in Vorbereitung (vgl. Kapitel A2).

Zudem befinden sich unter den formulierten Zielvorgaben auch Werte, die überzeugenden Gleichstellungs-bemühungen scheinbar widersprechen – etwa das Ziel, in 2013 weiterhin 100 Prozent Männer auf der Leitungsebene eines Fachbereichs zu beschäftigen. Solche Werte sind dann aber darin begründet, dass in den kommenden zwei Jahren keine Dekanatswahlen stattfinden bzw. Professuren absehbar vakant werden.

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### Gesamtübersicht WWU

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	17.807	20.363	46,7	53,3	17.194	19.568	46,8	53,2	47	53
Anzahl der Promotionen im Jahr	410	301	57,7	42,3	391	303	56,3	43,7	54	46
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	1317	802	62,2	37,8	1660	1203	58	42	53	47
Anzahl der Habilitationen im Jahr	45	12	78,9	21,1	32	12	72,7	27,3	61	39
Juniorprofessuren	7	0	100	0	12	5	70,6	29,4	70	30
Professuren C3/W2	157	47	77	23	156	53	74,6	25,4	65	35
Professuren C4/W3	252	27	90,3	9,7	259	39	86,9	13,1	keine Angabe möglich	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Rektorat/Dekanate)	44	9	83	17	48	12	80	20	68	32
									82	18
									70	30
									keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 1 – Evangelisch-Theologische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	198	281	41,3	58,7	192	269	41,6	58,4	42	58
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50	50	3	1	75	25	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	14	5	73,7	26,3	22	4	84,6	15,4	70	30
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	66,7	33,3	2	2	50	50	50	50
Juniorprofessuren	0	0	–	–	0	0	–	–	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	1	1	50	50	2	1	66,7	33,3	67	33
Professuren C4/W3	11	0	100	0	11	0	100	0	92	8
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	2	1	66,7	33,3	67	33
									keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 2 – Katholisch-Theologische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									50	50
	468	387	54,7	45,3	472	380	55,4	44,6	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr									65	35
	12	5	70,6	29,4	6	2	75	25		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									50	50
	27	20	57,4	42,6	27	22	55,1	44,9	57	43
Anzahl der Habilitationen im Jahr									67	33
	1	0	100	0	2	1	66,7	33,3	90	10
Juniorprofessuren									keine Angabe möglich	
	0	0	–	–	0	0	–	–		
Professuren C3/W2									71	29
	6	1	85,7	14,3	5	2	71,4	28,6	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									79	21
	12	2	85,7	14,3	11	3	78,6	21,4	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									50	50
	2	0	100	0	2	0	100	0	keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 3 – Rechtswissenschaftliche Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	2.171	2.126	50,5	49,5	2.159	2.126	50,4	49,6	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	62	27	69,7	30,3	69	29	70,4	29,6	60	40
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	44	44	50	50	58	47	55,2	44,8	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	2	0	100	0	75	25
Juniorprofessuren	0	0	–	–	0	0	–	–	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	7	0	100	0	6	0	100	0	86	14
Professuren C4/W3	22	1	95,7	4,3	24	1	96	4	84	16
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0
									keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 4 – Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	3.027	1.351	69,1	30,9	2.990	1.393	68,2	31,8	65	35
Anzahl der Promotionen im Jahr	38	10	79,2	20,8	52	13	80	20	75	25
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	163	44	78,7	21,3	182	49	78,8	21,2	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	80	20
Juniorprofessuren	0	0	–	–	2	0	100	0	80	20
Professuren C3/W2	7	0	100	0	6	0	100	0	100	0
Professuren C4/W3	23	1	95,8	4,2	25	2	92,6	7,4	89	11
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	1	1	50	50	2	0	100	0	100	0

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 5 – Medizinische Fakultät

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									40	60
	1.189	1.695	41,2	58,8	1.149	1.695	40,4	59,6	43	57
Anzahl der Promotio- nen im Jahr									45	55
	150	131	53,4	46,6	106	121	46,7	53,3	52	48
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									45	55
	410	280	59,4	40,6	605	573	51,4	48,6	58	42
Anzahl der Habilitationen im Jahr									70	30
	25	6	80,6	19,4	19	6	76	24	78	22
Juniorprofessuren									50	50
	1	0	100	0	2	0	100	0	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2									83	17
	37	10	78,7	21,3	40	8	83,3	16,7	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									83	17
	53	5	91,4	8,6	56	7	88,9	11,1	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									60	40
	4	1	80	20	4	1	80	20	keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 6 – Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	1.798	2.918	38,1	61,9	1.677	2.935	36,4	63,6	36	64
									40	60
Anzahl der Promotio- nen im Jahr	18	16	52,9	47,1	16	20	44,4	55,6	44	56
									51	49
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	29	42	40,8	59,2	43	50	46,2	53,8	46	54
									41	59
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	66,7	33,3	0	0	–	–	67	33
									65	35
Juniorprofessuren	2	0	100	0	1	0	100	0	100	0
									keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	11	9	55	45	9	12	42,9	57,1	43	57
									neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	10	2	83,3	16,7	11	4	73,3	26,7	70	30
									neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	1	75	25	3	1	75	25	50	50
									keine Angabe möglich	



## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 7 – Psychologie und Sportwissenschaft

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	677	1.056	39,1	60,9	660	1.080	37,9	62,1	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	8	33,3	66,7	4	7	36,4	63,6	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	35	32	52,2	47,8	24	37	39,3	60,7	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80	20	0	1	0	100	70	30
Juniorprofessuren	0	0	–	–	1	0	100	0	70	30
Professuren C3/W2	8	3	72,7	27,3	7	2	77,8	22,2	70	30
Professuren C4/W3	8	0	100	0	9	0	100	0	70	30
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	0	100	0	2	0	100	0	100	0

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 8 – Geschichte/Philosophie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	1.533	1.596	49	51	1.518	1.535	49,7	50,3	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	13	63,9	36,1	15	14	51,7	48,3	45	55
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	34	26	56,6	43,4	55	49	52,9	47,1	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	2	1	66,7	33,3	60	40
Juniorprofessuren	1	0	100	0	3	1	75	25	65	35
Professuren C3/W2	12	6	66,7	33,3	14	9	60,9	39,1	55	45
Professuren C4/W3	17	6	73,9	26,1	15	5	75	25	65	35
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	2	1	66,7	33,3	1	2	33,3	66,7	33	67

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 9 – Philologie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	1.678	4.527	27	73	1.419	3.765	27,4	72,6	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	15	21,1	78,9	5	12	29,4	70,6	30	70
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	34	46	42,5	57,5	44	63	41,1	58,9	40	60
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	2	0	100	0	2	0	100	50	50
Juniorprofessuren	0	0	–	–	0	1	0	100	30	70
Professuren C3/W2	6	6	50	50	9	6	60	40	55	45
Professuren C4/W3	21	6	77,8	22,2	22	11	66,7	33,3	55	45
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	4	0	100	0	4	0	100	0	75	25

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 10 – Mathematik und Informatik

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende	1.366	1.104	55,3	44,7	1.353	1.067	55,9	44,1	50	50
									56	44
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	6	72,7	27,3	8	2	80	20	70	30
									72	28
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)	71	12	85,5	14,5	96	11	89,7	10,3	80	20
									85	15
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0	80	20
									100	0
Juniorprofessuren	0	0	–	–	0	0	–	–	80	20
									keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2	15	0	100	0	14	0	100	0	80	20
									neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3	16	1	94,1	5,9	17	2	89,5	10,5	80	20
									neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)	3	0	100	0	3	0	100	0	80	20
									keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 11 – Physik

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									75	25
	810	190	81	19	776	202	79,3	20,7	79	21
Anzahl der Promotionen im Jahr									75	25
	15	7	68,2	31,8	21	5	80,8	19,2	67	33
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									75	25
	140	27	83,8	16,2	154	34	81,9	18,1	83	17
Anzahl der Habilitationen im Jahr									75	25
	2	0	100	0	0	0	–	–	90	10
Juniorprofessuren									75	25
	0	0	–	–	1	0	100	0	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2									80	20
	9	0	100	0	9	0	100	0	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									80	20
	14	2	87,5	12,5	14	3	82,4	17,6	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									75	25
	4	0	100	0	4	0	100	0	keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 12 – Chemie und Pharmazie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									48	52
	1.164	1.261	48	52	1.160	1.256	48	52	50	50
Anzahl der Promotio- nen im Jahr									54	46
	37	36	50,7	49,3	49	33	59,8	40,2	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									60	40
	134	100	57,3	42,7	183	116	61,2	38,8	56	44
Anzahl der Habilitationen im Jahr									50	50
	4	0	100	0	0	0	–	–	90	10
Juniorprofessuren									100	0
	0	0	–	–	0	0	–	–	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2									90	10
	16	1	94,1	5,9	14	2	87,5	12,5	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									90	10
	18	1	94,7	5,3	19	0	100	0	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									60	40
	3	0	100	0	3	0	100	0	keine Angabe möglich	

## Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 13 – Biologie

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									38	62
	575	839	40,7	59,3	561	917	38	62	41	59
Anzahl der Promotionen im Jahr									44	56
	22	21	51,2	48,8	29	37	43,9	56,1	50	50
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									47	53
	71	64	52,6	47,4	68	77	46,9	53,1	51	49
Anzahl der Habilitationen im Jahr									100	0
	0	0	–	–	1	0	100	0		
Juniorprofessuren									50	50
	2	0	100	0	1	1	50	50	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2									53	47
	11	6	64,7	35,3	8	7	53,3	46,7	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									100	0
	11	0	100	0	10	0	100	0	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									100	0
	3	1	75	25	4	0	100	0	keine Angabe möglich	

## › Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 14 – Geowissenschaften

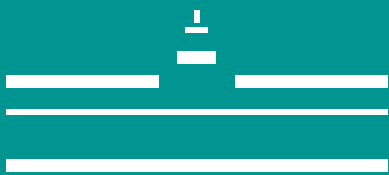
WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									50	50
	999	662	60,1	39,9	963	632	60,4	39,6	59	41
Anzahl der Promotionen im Jahr									50	50
	8	5	61,5	38,5	14	9	60,9	39,1	60	40
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									60	40
	67	28	70,5	29,5	64	34	65,3	34,7	69	31
Anzahl der Habilitationen im Jahr									50	50
	1	0	100	0	0	1	0	100	100	0
Juniorprofessuren									50	50
	1	0	100	0	1	1	50	50	keine Angabe möglich	
Professuren C3/W2									82	18
	10	1	90,9	9,1	10	1	90,9	9,1	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									77	23
	14	0	100	0	12	1	92,3	7,7	neue Kategorie in 2011	
Leitungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									50	50
	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	keine Angabe möglich	



## Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben

### FB 15 – Musikhochschule

WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN	AUSGANGSLAGE (STAND ERSTER BERICHT, 2007)				AKTUELLE SITUATION (STAND ZWISCHENBERICHT, 2009)				ZIELVORGABE FÜR 2013	
	ANZAHL		%		ANZAHL		%		ALTE ZIELVORGABE (NUR FALLS ABWEICHEND)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Studierende									50	50
	73	132	35,6	64,4	82	164	33,3	66,7	36	64
Anzahl der Promotionen im Jahr									50	50
	0	0	–	–	0	0	–	–		
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte a.Z./wiss. Beamte a.Z.)									keine Angabe möglich	
	0	0	–	–	0	0	–	–		
Anzahl der Habilitationen im Jahr									keine Angabe möglich	
	0	0	–	–	0	0	–	–		
Juniorprofessuren									keine Angabe möglich	
	0	0	–	–	0	0	–	–		
Professuren C3/W2									60	40
	9	4	69,2	30,8	9	3	75	25	neue Kategorie in 2011	
Professuren C4/W3									keine Angabe möglich	
	0	0	–	–	0	0	–	–	neue Kategorie in 2011	
Leistungspositionen – mittlere Ebene (Dekanate)									67	33
	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	keine Angabe möglich	



WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

## Impressum

Herausgeberin:  
Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Schlossplatz 2  
48149 Münster

Redaktion:  
Dr. Maja Malik, Gleichstellungsbeauftragte der WWU  
unter Mitarbeit von Andrea Walter, M.A.

Gestaltung:  
goldmarie design

Druck:  
UniPrint

Februar 2011

