

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an
nordrhein-westfälischen Hochschulen
Fakten | Analysen | Profile**

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer

Auszug: Teil C, Gender-Profil Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Impressum

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen**





GENDER PROFILE



Gender-Profile der Hochschulen in NRW

11 Westfälische Wilhelms-Universität Münster



GRÜNDUNGSJAHR: 1774
 HOCHSCHULRAT: 1 FRAU, 9 MÄNNER
 REKTORAT: 1 REKTORIN, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN,
 1 KANZLER
 FAKULTÄTEN: 17 DEKANE
 ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 79

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren (o. Klinikum)	423	396	-6,4	8,0	15,2	7,1	-0,6
Hauptamtl. wiss. Personal ¹ (o. Klinikum)	1 536	2 020	31,5	24,5	36,7	12,3	1,6
Promotionen ²	744	728	-2,2	32,6	41,4	8,7	3,1
Studierende ³	44 946	36 688	-18,4	49,7	53,2	3,4	7,4
Personal des Universitätsklinikums							
Professuren	146	112	-23,3	5,5	17,9	12,4	2,1
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1 264	1 487	17,6	32,4	42,2	9,9	7,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08
 Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1774 gegründete Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) ist nach der Universität zu Köln die zweitälteste und nach Köln und Hagen die drittgrößte Universität in Trägerschaft des Landes NRW. Ihr Verlust an Studierenden zwischen 1997 und 2007 entsprach dem NRW-Durchschnitt. Außergewöhnlich ist der Rückgang der Professuren an der Universitätsklinik um fast ein Viertel (23,3 %). Auf der Ebene der Gesamtuniversität betrachtet ist die Beteiligung von Frauen an der WWU im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW überdurchschnittlich bis durchschnittlich (Tabelle 1.1). Unter den Studierenden überwiegen die Frauen mit 53,2 % und von den Promotionen stammen gut vier von zehn von einer Frau. Bemerkenswert auch der immerhin um 2,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegende Anteil der Frauen bei den Professuren am Universitätsklinikum.

Die Beteiligung von Frauen wird an der WWU durch die Fächerstruktur begünstigt (Tabelle 1.2): Die stärkste Fächergruppe ist die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, die einen rund 70 % höheren Anteil hat als im NRW-Durchschnitt. Zwar hat auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften einen um sechs Prozentpunkte höheren Anteil, doch fehlen die Ingenieurwissenschaften ganz, sodass der Anteil der MINT-Fächer insgesamt weit unterdurchschnittlich ist.

Blickt man auf die Beteiligung von Frauen in den einzelnen Fächergruppen, dann wendet sich das Bild von einer Universität mit überdurchschnittlichem Frauenanteil zu einer Universität, an der Frauen in fast allen Fächergruppen und auf allen Stufen weniger beteiligt sind als es dem Durchschnitt der jeweiligen Fächergruppen entspricht. Eklatant ist der unterdurchschnittliche Professorinnenanteil in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der bei nur 7 % liegt. Auch bei den anderen untersuchten Personengruppen sind in dieser Fächergruppe unterdurchschnittlich viele Frauen beteiligt. Nicht ganz so hoch, aber auch auf alle vier untersuchten Personengruppen bezogen, ist die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften dagegen liegen – außer bei den Professuren, die Frauenanteile über dem NRW-Durchschnitt.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	WWU MS	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	37,1	22,4	14,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25,7	29,1	-3,4
Mathematik, Naturwissenschaften	25,3	19,5	5,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7,6	4,5	3,1
Sport	2,1	2,1	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	2,0	3,8	-1,8
Ingenieurwissenschaften	0,1	16,1	-16,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,1	1,2	-1,1

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	WWU	Differenz	WWU	Differenz	WWU	Differenz	WWU	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	66,0	-2,6	49,2	-2,2	47,4	-2,9	25,0	-3,0	-2,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,6	-2,2	29,1	-4,8	32,0	-6,4	7,0	-10,3	-5,9
Mathematik, Naturwissenschaften	43,3	7,3	37,9	4,0	31,0	3,2	8,1	-2,0	3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	58,8	-3,2	47,6	-1,6	41,7	-1,2	17,4	2,2	-1,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Münster hat nur sehr wenige Hochschulangehörige ohne deutschen Pass (Tabelle 1.4). Besonders auffällig ist das fast vollständige Fehlen von ausländischen BildungsinländerInnen. Nur jede 100ste Studierende hat die Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, ohne die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen. Auch hauptamtliche wissenschaftliche Beschäftigte ohne deutschen Pass fehlen fast vollständig. Soweit es ausländische Studierende gibt (auch der Anteil der BildungsausländerInnen ist mit 6 % unterdurchschnittlich), sind sie überwiegend weiblich, bei den anderen Gruppen liegt der Frauenanteil relativ nahe beim Durchschnitt.

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	WWU MS %	Diff zu NRW %-Punkte	WWU MS %	Diff zu NRW %-Punkte
Professuren	7,1	0,9	19,4	1,3
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	1,4	-8,0	36,4	-0,2
Promotionen ²	10,1	-3,2	40,0	2,9
Studierende BildungsinländerInnen ³	1,3	-2,4	53,4	8,6
Studierende BildungsausländerInnen ³	6,0	-3,1	61,8	13,1
Durchschnittliche Differenz	-3,2		5,2	

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Gemessen an den Rangplätzen ist die WWU zwar im oberen Drittel zu finden, doch ist dies vor allem auf die Fächerstruktur zurückzuführen, deren Potenzial für die Beteiligung von Frauen, wie gezeigt, nicht entsprechend genutzt wird (Tabelle 1.5). Nachholbedarf besteht insbesondere bei den Professuren.

Das Universitätsklinikum hat wegen der vergleichsweise geringen Beteiligung von Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal einen mittleren Rangplatz.

Tabelle 1.5: Rangplätze der WWU Münster beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW¹

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
WWU o. Klinikum	4	4	4	9	5,25
Klinikum			6	2	4

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

2 Leitideen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

2.1 „Lebensraum von Forschung, Lehre und gelebtem Wissen“

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) ist, ihrem Profil¹ zufolge, die drittgrößte Hochschule Deutschlands, die mit Qualität insbesondere im Bereich der Lehre und Forschung punkten kann. Ihr Forschungsprofil ist auf die Natur- und Geisteswissenschaften, die Medizin, die Rechtswissenschaft und die Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt ausgelegt. Qualität und Exzellenz, verstanden als dynamischer Prozess, „der neue wissenschaftliche Herausforderungen aufnimmt und angemessen beantwortet“, zeigen sich u. a. im breiten Portfolio, der hohen AbsolventInnenquote und der Nachwuchs- bzw. Graduiertenförderung. In der Forschung lässt sie sich an einer „kontinuierlichen Schaffung neuer Schwerpunkte der Spitzenforschung“ erkennen sowie der Einwerbung von DFG-Forschungsmitteln, bei der die WWU „zu den 10 leistungsstärksten Standorten in Deutschland“ gehört. An der Universität angesiedelt ist auch das Exzellenzcluster „Religion und Politik“ mit namhaften ForscherInnen unter Leitung von Professorin Dr. Barbara Stollberg-Rilinger. Es untersucht das Verhältnis von Religion und Politik von der vorchristlichen Antike bis zur Gegenwart. Das CHE-Ranking weist die WWU als Standort mit „hoher akademischer Reputation“ bei den Rechtswissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre und der Informatik aus.

Im internationalen Wissenschaftsumfeld sieht sich die WWU zwar als „gut positioniert“, strebt aber eine Steigerung ihrer aktuellen Position an. Auch auf nationaler Ebene arbeitet sie an einem guten und engen Verhältnis der Forschungsarbeit mit externen PartnerInnen wie etwa dem MPI für Molekulare Biomedizin und dem Leibniz-Institut für Arterioskleroseforschung sowie dem Zentrum für Luft- und Raumfahrt (Berlin).

2.2 Frauenförderung und Vereinbarkeit

Teil des Profils ist auch die Gleichstellung mit dem Ziel, „Frauen die Verbindung von akademischer Karriere und Familie zu erleichtern“ (ebd., S. 2). Neben dem hohen Lebens- und Wohnwert des Standortes Münster erhofft sich die Universität mit dieser Strategie einen Wettbewerbsvorteil bei der Anwerbung „brillanter Forscherinnen und Forscher“. Um diesen Anspruch deutlich hervorzuheben und für sich zu werben, nennt sie bereits im Profil einige ausgewählte Maßnahmen zur Gleichstellung, wie z. B. das Gleichstellungsprogramm, die weibliche Nachwuchsförderung und die Kinderbetreuungseinrichtungen für Hochschulangehörige.

Im Mission-Statement² der WWU werden im Kontext von Gender Mainstreaming zwei Ziele formuliert. So strebt die Universität neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an:

„Zweites strategisches Ziel der WWU im Bereich des Gender Mainstreaming ist es, die sozialen Qualifikationen von Frauen zur Verfolgung akademischer Karrieren mit geeigneten Maßnahmen zu stärken.“ (Ebd., S. 3)

Beide Ziele haben Frauen als spezifische Adressatinnen, denen strukturelle Probleme die Karriere an der Hochschule erschweren. Dass es sich bei den Gleichstellungsbemühungen um eine Strategie handelt, wird eher in der Vorbemerkung des Gleichstellungsrahmenplans³ der WWU vom 30. November 2001 deutlich. Dort wird explizit darauf hingewiesen, dass „Frauenförderung und Chancengleichheit [...] an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung anerkannt [werden]“ (S. 1).

In der Verfassung⁴ der WWU werden in Art. 9 die Wahlmodi und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission geregelt (vgl. S. 4). Die Gleichstellungsbeauftragte informiert über ihre Arbeit und die erreichten Gleichstellungserfolge in Form von Jahresberichten (bis 2006)⁵ und dem Gender-

konzept⁶. In den Jahresberichten werden die Frauenanteile auf den verschiedenen Hochschulebenen mit dem Land verglichen und die Umsetzung von konkreten Maßnahmen und Zielen zur Gleichstellung für das jeweilige Berichtsjahr wird erläutert. Ergänzend hierzu wird die jeweilige Finanzierung offengelegt. Das Genderkonzept der WWU fasst die wesentlichen Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung in kompakter Form zusammen und bietet seinen AdressatInnen die Möglichkeit, sich einen Überblick über die Gleichstellungsarbeit der Universität auf allen Hochschulebenen zu verschaffen. So werden nicht nur die „Ausgangslage“ der Entwicklung des Frauenanteils beschrieben, sondern auch die Gleichstellung als „Organisationsprinzip“ auf operativer und strategischer Ebene vorgestellt und ihre prozesssteuernde Wirkung. Des Weiteren werden die „strukturellen [und] personellen Gleichstellungsstandards“ differenziert betrachtet. Zu allen genannten Schwerpunkten werden Zielkataloge mit der jeweiligen Maßnahme, Terminierung und Zuständigkeit formuliert, die die Gleichstellungsarbeit von einer abstrakten Ebene auf eine Handlungsebene hinunterbrechen.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die WWU versteht Gender Mainstreaming als eine gleichgewichtige „Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in der Forschung“ (S. 3), wie sie in ihren ZLV III⁷ erläutert. Sie verfolgt das Ziel der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Karriereentwicklung, die mithilfe des „universitätseigenen Frauenförderprogramms“ durch- und umgesetzt werden soll (vgl. S. 9). Für dieses Programm wurden im Jahr 2009 197 000 Euro von der WWU bereitgestellt. Die jährliche Vergabe eines Frauenförderpreises honoriert „best-practice“-Aktionen entweder von Fachgebieten oder Einzelpersonen und wird ebenfalls aus den Mitteln für das Frauenförderprogramm finanziert (vgl. S. 8).

Die Medizinische Fakultät verfügt seit 2000 über einen „differenzierten Frauenförderplan“ und eine Frauenförderkommission, eingerichtet vom Fachbereichsrat (vgl. S. 26). Bis 2011 sollen spezifische Fördermaßnahmen entwickelt werden, um die „Rahmenbedingungen innerhalb der Fakultät“ (ebd.) zu optimieren. Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten individuelle Bewerbungs- und Berufungstrainings, Karrieremanagement, Drittmiteleinwerbungen sowie Rhetorikkurse etc. angeboten (vgl. S. 26f.). Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, soll bis 2008 in Zusammenarbeit mit der Frauenförderkommission und dem UKM ein Rahmenplan entwickelt werden, der Kinderbetreuungsangebote und Förderstrategien für WissenschaftlerInnen beinhaltet (vgl. S. 27).

Auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten⁸ werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen unter der Rubrik „Entwicklungsziele der WWU im Bereich Gender Mainstreaming“ evaluiert. Die Gleichstellungsbeauftragte beurteilt die Umsetzung der formulierten Vorgaben wie folgt:

„Die WWU hat die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen formulierten Vorgaben im Bereich Gender Mainstreaming ausnahmslos eingehalten und entsprechende Verfahren und Prozesse angestoßen, durchgeführt und z. T. fortentwickelt.“ (Ebd.)

Zu den Themen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Frauenförderpreis, Audit „Familiengerechte Hochschule“, Einrichtung eines Servicebüros Familie, Kinderbetreuung und Frauenförderprogramm berichtet die Gleichstellungsbeauftragte ausführlich über den aktuellen Stand. So werden Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin vernetzt und gefördert und der Frauenförderpreis seit 2007 alle zwei Jahre vergeben. Die Auditierung zur familiengerechten Hochschule ist gelungen und die damit verbundenen Maßnahmen für acht verschiedene Handlungsfelder für

„Beschäftigte, Studierende, Wissenschaftler/innen und weitere Beschäftigte, infrastrukturell, informatorisch sowie prozessural – zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie von studierenden Eltern initiiert.“ (Ebd.)

Das Servicebüro Familie ist seit Juni 2007 geöffnet. Eine Fachkraft mit einer 3/4-Stelle steht Beschäftigten der WWU mit Vermittlungshilfen und Initiativen zu speziellen Kinderbetreuungsangeboten zur Seite. Ergebnis der Betreuungsumfrage war der Bedarf „nach mehr und zeitlich flexiblerer Betreuung“, sodass in der Kita „Chamäleon“ 10 Betriebskindergartenplätze eingerichtet werden konnten (vgl. ebd.).

Das Frauenförderprogramm konnte verstetigt werden und

„durch die Anbindung des Servicebüros Familie an das Gleichstellungsbüro für drei Jahre finanziell ausgeweitet und ergänzt [werden] durch die maßgebliche Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Verwendung der vom Land NRW vergebenen Mittel im Rahmen des Innovationsfonds Gender.“ (Ebd.)

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Münster positiv begutachtet worden.

Zentrales Instrument zur Förderung von Frauen ist das universitätseigene Frauenförderprogramm⁹, das im Jahr 2009 mit 197 000 Euro im Rahmen der hochschulinternen Mittelvergabe von der WWU finanziert wurde. Knapp die Hälfte dieser Mittel wird für fachbereichsübergreifende Maßnahmen wie etwa zur Fortbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium oder zur Vergabe des Frauenförderpreises¹⁰ der WWU bereitgestellt. Ein kleiner Teil der Mittel steht für Maßnahmen in der Verwaltung zur Verfügung; mit 90 000 Euro (im Jahr 2009) werden Einzelprojekte gefördert. 20 000 Euro aus dem Frauenförderprogramm sind dem Frauenförderpreis vorbehalten. Dieser wird verliehen für

„hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit dem Preis sollen Projekte und strukturelle Maßnahmen zur Frauenförderung in der WWU in allen an der Universität vertretenen Gruppen gewürdigt und unterstützt werden“ (Ebd.).

Aus den Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen und den „Entwicklungszielen der WWU im Bereich Gender Mainstreaming“¹¹ geht hervor, dass die Ziele der Gleichstellung im Wesentlichen durch Nachwuchsförderung und die verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf umgesetzt werden. Zu den Fördermaßnahmen, die auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹² zu finden sind, zählen das Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das neben Workshops und Trainings eine internetbasierte Kommunikationsplattform anbietet, sowie das Mentoring-Programm „Erstklassig“. Ergänzt werden diese Fördermaßnahmen durch die Existenzberatung „Empowerment“ für Frauen.

Im Studi-Kidz-Café haben studierende Eltern und ihre Kinder die Möglichkeit, sich auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und einander kennenzulernen (vgl. ebd.). Außerdem können alleinerziehende Studierende der WWU Münster in der Examensphase über das Projekt „Madame Courage“ finanzielle Mittel beantragen (vgl. ebd.). Im Projekt „Handeln für mich“ erhalten Studentinnen die Möglichkeit, studienbegleitende Orientierungs- und Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd.). Des Weiteren gibt es den Newsletter Gender, der „über gleichstellungspolitisch relevante Themen an der WWU auf dem Laufenden halten“ soll (vgl. ebd.).

Insbesondere für Frauen im einfachen und mittleren Dienst sollen Qualifizierungskonzepte erstellt werden, damit sie durch Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Übernahme höherer Tätigkeiten befähigt werden.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studierende	„Handeln für mich“ – Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	One-to-One-Mentoring Gruppen-Mentoring at home Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen Intensivtrainingstage zu Themen wie Karriereplanung, Zeitmanagement, Berufungsverfahren, Führungs- und Managementaufgaben
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Veranstaltungen speziell für Frauen zu den Themen: Rhetorik und Kommunikation, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, Führungsverhalten, Karriereplanung, berufsspezifische Maßnahmen, qualifizierende Wiedereingliederungsmaßnahmen

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Organisationsplan der WWU im Gegensatz zu den AnsprechpartnerInnen für Sozial- und Suchtberatung und für Schwerbehinderte nicht aufgeführt, ist jedoch in der zentralen Navigation der WWU-Webseite unter den zentralen Stellen zu finden.¹³

Ihr Team besteht aus der nebenamtlich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, der Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen und einer studentischen Hilfskraft zur Betreuung der Webseite.

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 50 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 197.000 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Auf der Ebene der Professuren ist die Frauen- und Geschlechterforschung mit 3 Professuren im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW verankert:

1. Katholische Theologie: Altes Testament und Theologische Frauenforschung

2. Humangenetik Universitätsklinikum Münster: Frauengesundheitsforschung
3. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft und Internationale/Vergleichende Politische Ökonomie (unter Berücksichtigung der Feministischen Ökonomie)

Für die Studierenden wird ein Gender-Modul im Rahmen der allgemeinen Studien angeboten und Gender-Aspekte in Seminarangeboten, besonders in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften, der Philosophie und der Katholischen Theologie, integriert.

Des Weiteren gibt es die Arbeitsstelle „Feministische Theologie und Genderforschung“.¹⁴ Ihre Aufgaben werden wie folgt beschrieben:

„Sie reflektiert die Relevanz der (Zwei-)Geschlechtlichkeit für die biblische, historische, systematische und praktische Theologie sowie für die Strukturen, in denen Theologie betrieben wird. Dabei ist sie methodisch und inhaltlich in der Theologie als auch in der Geschlechterforschung verankert, und in beider Interesse fördert sie die Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit in Theologie und Kirche.“ (Ebd.)

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die WWU hat im Jahr 2007 das Grundzertifikat im Audit „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung erworben.¹⁵

Die Universität Münster verfügt über Betreuungsplätze in zwei Kindertagesstätten, wie der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de entnommen werden kann: in der Kita „Tausendfüßler“ und der Kita „Chamäleon“. Während erstgenannte Kita für Kinder von Studierenden eingerichtet wurde, ist das „Chamäleon“ für Kinder aus allen Gruppen der Hochschulangehörigen offen. Für eine flexible Kurzzeitbetreuung sorgt das „Zwergenstübchen“. Beschäftigte der Universität Münster werden im Servicebüro Familie beraten.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Kita „Tausendfüßler“	Kinderganztagsbetreuung im Säuglingsalter bis zu 3 Jahren	Studentenwerk Münster www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=99
Studierende und Beschäftigte	Kita „Chamäleon“	Kinderganztagsbetreuung ab dem Säuglingsalter bis zu 6 Jahren	Studentenwerk Münster www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/brosch_reweb.pdf
	„Zwergenstübchen“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 1–5 Jahren	Studentenwerk Münster www.studentenwerk-muenster.de/zwergenstuebchen/

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Im Frauenförderrahmenplan der WWU wird die Umsetzung der Vorgaben des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags geregelt. Er liest sich daher wie ein Handlungsleitfaden, an dem sich die Fachbereiche orientieren können.¹⁶ Die WWU hat 15 Fachbereiche (7 Fakultäten), von denen alle außer der Musikhochschule (Fachbereich 15) einen Frauenförderplan vorgelegt und veröffentlicht haben. Allerdings sind 8 von 15 Frauenförderplänen nicht mehr aktuell. Es fehlen zudem die Frauenförderpläne der Zentralen Verwaltung, der Universitätsbibliothek und des Rechenzentrums.

7.1 Evangelisch-Theologische Fakultät

Der aktuelle Frauenförderplan¹⁷ der Evangelisch-Theologischen Fakultät vom Dezember 2008 enthält keine konkreten Zahlenangaben zu den Geschlechterverhältnissen in den verschiedenen Statusgruppen. Stattdessen bietet er Informationen zur Gleichstellungsarbeit und Aussagen über die dortigen Geschlechterverhältnisse, die für die folgende Darstellung herangezogen wurden. Trotz der fehlenden Personal- oder Studierendenstatistik wird darauf hingewiesen, dass am 31. Dezember 2007 „Frauen in der Gruppe der Professoren im hohen Maße unterrepräsentiert sind“ (S. 1). Eine Unterrepräsentation von Frauen ist auch in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu finden und hat sich 2008 weiter verschlechtert (vgl. ebd.). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass diese Entwicklung einen bereits länger anhaltenden Trend beschreibt. Dass mit einer schnellen Änderung der Verhältnisse nicht zu rechnen ist, wird wie folgt begründet:

„Im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen steht die Kürzung von Stellen einer schnellen Wiederbesetzung und damit auch dem Ausgleich des Ungleichgewichts von weiblichen und männlichen Mitarbeitern entgegen.“ (Ebd.)

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, wobei die Frauen hier „tendenziell führend“ sein sollten (ebd.). Über die Zahlenverhältnisse bei den Studierenden und AbsolventInnen sowie zu Promotionen und Habilitationen gibt es im Frauenförderplan keine Angaben, aber im auf der Webseite bereitgestellten Datenmaterial zum Genderkonzept der WWU.¹⁸

Im Frauenförderplan taucht ein Abschnitt zur „Theologischen Frauenförderung“ in der Lehre auf, in dem auf Maßnahmen zur Stärkung der Frauenforschung in der Theologie Bezug genommen wird:

„Im Rahmen der theologischen Frauenförderung ist es wünschenswert, jedes Semester eine Veranstaltung anzubieten, die sich in einem ihrer Schwerpunkte mit der Gender-Thematik oder methodik beschäftigt. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik fördert die Sensibilität für theologische Frauenforschung. Dieser Bereich sollte nach Möglichkeit mit den Studierenden zusammen gestaltet werden, damit auf die Wünsche und Anregungen der Studierenden eingegangen werden kann.“ (S. 2f.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung enthält der Frauenförderplan nicht.

7.2 Katholisch-Theologische Fakultät

Der Frauenförderplan¹⁹ der Katholisch-Theologischen Fakultät bezieht sich auf Daten aus dem Jahr 2000. Die dort enthaltenen Daten und Informationen zu bestehenden Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten stellen die Grundlage für die nachfolgende Analyse der Gleichstellung an der Fakultät dar. Auch hier sind Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert, was u. a. durch Effekte des Mitbestimmungsrechts der katholischen Kirche bei Besetzungen von Lehrstühlen und die späte Einführung des Studiums und der Möglichkeit eines wissenschaftlichen Berufswegs in der katholischen Theologie für Nicht-Priester begründet wird (vgl. S. 1).

Eine Unterrepräsentanz von Frauen fand sich auch im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein Drittel der Beschäftigten ausmachten. Dies wird ausdrücklich nicht auf strukturelle Gegebenheiten zurückgeführt:

„Vielmehr dürfte es sich bei der augenblicklichen Quote um ein Faktum handeln, das aus den Studienergebnissen (Qualifikation) und den beruflichen Ambitionen (Interesse an einer Bewerbung) der Studierenden resultiert, die bei Freiwerden einer WM-Stelle im jeweiligen Fach in Betracht kamen.“ (S. 2)

Auch in dieser Fakultät sind Frauen nicht auf den unbefristeten Dauerstellen im Mittelbau zu finden. Ursache hierfür ist die geringe Anzahl promovierter Frauen. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen wird auf eine Problematik hingewiesen, die allerdings Frauen und Männer gleichermaßen betrifft:

„Das Beschäftigungsvolumen auf WM-Stellen beträgt für nicht Promovierte nach der geltenden Rechtslage drei Viertel einer regulären Arbeitszeit. Das ist nur dann eine der eigenen Qualifikation und zugleich der wirtschaftlichen Absicherung günstige Basis, wenn diese Beschränkung der Arbeitszeit auch eine Beschränkung der Arbeit bedeutet. Nach gegenwärtiger Lage reduziert eine 3/4-Stelle oft nicht die Arbeitslast, sondern nur die Entlohnung.“ (S. 4)

Das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei den Studierenden differierte 2000 in den einzelnen Studiengängen. Während der Frauenanteil im Diplomstudiengang bei einem Drittel lag, waren in den Lehramtsstudiengängen Sek. II rund 60 %, Sek. I 71 % und Primarstufe 90 % Frauen (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse spiegelten sich bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften insofern wider, als dass etwa 60 % der SHK Frauen waren, jedoch nur 3,3 % der WHK (vgl. S. 3).

Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten fanden sich weit überwiegend Frauen (vgl. S. 2). Auch hier wird auf eine Beschäftigungsproblematik hingewiesen:

„Des Weiteren macht die Fakultät gegenüber der Universitätsverwaltung darauf aufmerksam, dass die gegenwärtigen Arbeitsplatz- und Funktionsbeschreibungen häufig den gewandelten Tätigkeiten und Anforderungsprofilen nicht mehr entsprechen und deshalb einer Anpassung bedürfen. Menschengerechte Arbeit setzt Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Arbeit, humane Arbeitsbedingungen und möglichst gerechte Beurteilungssysteme voraus. Frauenförderung an der Universität – darauf möchte die Fakultät aufmerksam machen – sollte das typische Profil der nichtwiss. Arbeit an der Universität nicht außer Acht lassen.“ (S. 4)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät

In der Rechtswissenschaftlichen Fakultät studierten laut Frauenförderplan²⁰ (Quelle für die nachfolgende Analyse) im Studienjahr 2007/2008 in den Studiengängen je etwa 50 % Frauen. Der Frauenanteil bei den Promovierenden betrug

39 %, bei abgeschlossenen Promotionen etwa 30 % (vgl. S. 2). Von 2000–2008 wurden insgesamt 20 Habilitationen angefertigt, 6 von Frauen (vgl. S. 3).

Am 1. Januar 2008 waren von 24 C4-/W3-Professuren mit Frauen besetzt und keine der 7 C3-/W2-Professuren (vgl. S. 2). Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil an den unbefristeten Stellen bei 40 % (2 von 5), bei den befristeten Stellen bei 36 %.²¹ Von den 12 befristeten Vollzeitstellen stellten die Frauen einen Anteil von 33 % (4 von 12), wobei 2 dieser Stellen Habilitandinnen inne hatten. Der Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften betrug zwischen 40 und 45 % (vgl. S. 3). 92 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren Frauen (vgl. S. 3).

Absolventinnen der Fakultät werden mit einem jährlich angebotenen, stark nachgefragten, ganztägigen Bewerberinnentraining unterstützt, in dem die Schwerpunkte auf Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen lagen (vgl. ebd.).

Die ungleichen Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern in den verschiedenen Gruppen von wissenschaftlichen Beschäftigten werden auf „die schlechte Bewerberlage“ zurückgeführt und sollen mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekämpft werden:

„Die Habilitation wird von vielen Frauen als unvereinbar mit einer Familiengründung angesehen. Dabei wird als Hauptproblem nicht das Anforderungsprofil an eine wissenschaftliche Qualifikation angeführt, sondern vielmehr die Ungewissheit, ob und ggf. an welcher Universität die Privatdozentinnen später einen Ruf erhalten werden. Viele sehen die zwangsläufige örtliche Trennung von einem gleichfalls berufstätigen Lebenspartner mit ihren familiären Zielen als unvereinbar an. Diese Bedenken wird die Fakultät nur schwer überwinden können. Sie kann jedoch z. B. durch die Ermöglichung der Reduzierung und Einteilung der Arbeitszeit verstärkt auf eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Familie hinwirken.“ (S. 5)

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Ganztägiges Bewerbungstraining für Absolventinnen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterqualifikation nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

7.4 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Der Frauenförderplan²² der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aus dem Jahr 2000 (Quelle für Daten und Informationen zur Gleichstellung, zur Personal- und Studierendenstruktur zur Auswertung der Situation für beide Geschlechter) beschreibt die Schwierigkeiten der Stellenbesetzung an der Fakultät mithilfe der schlechten Bewerbungssituation:

„Allgemein ist die Situation hier durch einen inzwischen dramatischen Bewerbermangel gekennzeichnet. Dieser ist einmal durch die im Vergleich mit der Wirtschaft schlechte Bezahlung zu erklären, zum anderen durch die stets stärker werdende Bereitschaft vieler Unternehmen, ihre Mitarbeiter für externe Promotionen freizustellen, um im Kampf um gutes Personal attraktiv zu bleiben. Auf diese Weise hat sich eine Alternative zum traditionellen Promotionsweg (Mitarbeiter an einem Lehrstuhl) herausgebildet, welche die wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten bei der Suche nach halbwegs geeigneten Mitarbeitern in ernste Schwierigkeiten bringt. Frauen sind für diese Stellen ganz besonders schwer zu gewinnen; vermutlich wird eine solche Weiterqualifizierung vielfach als unverträglich mit der eigenen Lebensplanung angesehen.“ (S. 1)

Der Studentinnenanteil bewegt sich seit Jahren trotz überdurchschnittlicher Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten bei 27 %, was die Fakultät auf die fehlende Attraktivität der bestehenden Berufsbilder für Frauen zurückführt. Sie führt zusätzlich an, dass Männer bei der Vergabe von Studienplätzen bei der ZVS bevorzugt werden, weil ihnen der Wehr- oder Ersatzdienst angerechnet wird.

Dem o. a. Frauenanteil von 16 % bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stand im Jahr 2000 ein Studentinnenanteil von 28 % gegenüber; der Frauenanteil bei den SHK lag sogar bei 34 % (vgl. ebd.). Den geringen Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erklärt die Fakultät mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

„Um Berufs- und Familienplanung möglichst in Einklang zu bringen, wird stattdessen ein möglichst schneller Einstieg in das Berufsleben angestrebt, um nach einer Kinderpause als berufserfahrene Kraft bessere Chancen bei der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu haben. Dieses durch diverse Studien belegte Verhalten ist rational nachvollziehbar und wird auch in den meisten Gesprächen als Grund für die Ablehnung einer WMA-Stelle angegeben (Stand 1. April 2000: 16 %).“ (Ebd.)

Von 24 Professuren war dagegen nur 1 mit einer Frau besetzt. Ein solches Geschlechterungleichgewicht ließ sich zum Stichtag an keiner anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Deutschland finden. Die Gründe für die geringe

Zahl werden in „gesellschaftspolitischen, kulturellen und ökonomischen Faktoren“ (S. 3) der Studienfachwahl und Karriereplanung von Frauen gesucht, die prinzipiell auch für andere Fakultäten gelten. Es wird auch auf die geringe Aussagekraft niedriger Fallzahlen hingewiesen, da sich die Frauenquote bei leichten Veränderungen schnell verdoppeln oder gegen Null streben könnte. Im Bereich der Wirtschaftsinformatik wurde versucht, das Interesse von Frauen für dieses Fach durch die Durchführung eines „WI-Frauentags“ zu steigern, was jedoch auf wenig Resonanz stieß (vgl. S. 4). Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten waren die Stellen in Sekretariaten und Bibliothek überwiegend von Frauen besetzt, die technischen Stellen dagegen ausschließlich von Männern (vgl. S. 2). Hierzu führt die Fakultät aus:

„Aus Sicht der Frauenförderung gibt es hier also primär kein quantitatives, wohl aber ein qualitatives Problem. Das reale Aufgabenfeld der Bürokräfte hat sich bekanntlich in den letzten 10–15 Jahren sehr stark gewandelt, und zwar weg von Routineschreibarbeiten und hin zu IT-Anwendungen zu Verwaltungsaufgaben etc. Außerdem werden selbstverständlich zumindest Englischkenntnisse verlangt. Diesem gestiegenen Anforderungsprofil – dem erfreulicherweise sicher ein heute oft interessanterer Berufsalltag entspricht – steht auf dem Papier aber eine völlig antiquierte Beschreibung von Aufgaben und Qualifikationen dieser Bürokräfte gegenüber, woraus eine meist unzulängliche tarifliche Eingruppierung resultiert. [...] Die seitens der Verwaltung immer wieder (aus wiederum einsehbaren juristischen Gründen) laut werdende Aufforderung, diese Mitarbeitergruppe nur gemäß Stellenbeschreibung einzusetzen, ist völlig realitätsfremd.“ (S. 2f.)

An der Fakultät gab es zwei Forschungsprojekte, die die geringen Frauenanteile in den Wirtschaftswissenschaften untersuchen bzw. die Konzeption eines Wissensnetzwerks zum Controlling in Kooperation mit sieben weiteren Hochschulen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

7.5 Medizinische Fakultät

Im Frauenförderplan²³ der Medizinischen Fakultät werden Daten zum Nachwuchs, den Professuren und den Oberarztstellen aus dem Jahr 2000 genannt, die ebenso wie Informationen zur Gleichstellung in die folgende Analyse einfließen. Der Stellenanteil für Frauen soll sich an der Gruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen orientieren, die das dritte Staatsexamen erfolgreich bestanden haben. „Die Mindestquote muss 40 % betragen.“ Dieser Maßstab sollte auch für die Promotionen gelten. Er wird mit 38,9 % im Jahr 2000 zwar nicht erreicht, entsprach aber knapp dem Anteil der Absolventinnen. Diese Zahlen spiegelten sich indes bei den Habilitationen nicht wider, im Gegenteil: Der Anteil der Habilitandinnen wurde als „stark rückläufig“ bewertet (vgl. S. 2). Hier wurde versucht, aktiv gegenzuwirken:

„Ferner sollten die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation beginnen, im ausreichenden Maße für die wissenschaftliche Forschung freigestellt werden (mindestens 1/3 der Beschäftigungszeit). Institute bzw. Kliniken, die erfolgreich eine Frau zur Habilitation führen, erhalten einen Bonus von 10.000 DM aus dem zentralen Zuführungsbeitrag für Wissenschaft und Forschung.“ (Ebd.)

Auch nach der Habilitation war es für Frauen offenbar schwieriger, eine adäquate Stelle zu finden. So betrug der Frauenanteil an C2-Stellen nur 8 % und hielt sich seit 10 Jahren auf diesem Niveau (vgl. ebd.). Der Anteil der Oberärztinnen lag bei 29,8 % und soll weiter auf das Geschlechterverhältnis der BAT Ib-Stellen angehoben werden. Teilzeitstellen sind mit 49 % von Frauen besetzt, was fast paritätisch ist. Gründe hierfür sieht die Fakultät insbesondere in der fehlenden Familienfreundlichkeit:

„Die Hauptproblematik an den Medizinischen Einrichtungen für Männer und Frauen mit Familie ist die derzeitige familienfeindliche Arbeitszeitgestaltung. Die erwartete Bereitschaft zur Ableistung von Überstunden und Präsenz außerhalb der Arbeitszeiten in den Kliniken ist nicht familienfreundlich. Die Medizinischen Einrichtungen garantieren, daß die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden und darüber hinaus familienfreundlichere Arbeitszeitgestaltungen implementiert werden.“ (S. 4)

Diese Situation konnte zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans nicht durch Kinderbetreuungseinrichtungen aufgefangen werden (vgl. ebd.).

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Einrichtung von Teacher-Training-Kursen
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen Entwicklung von Kinderbetreuungseinrichtungen

7.6 Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

Die folgende Darstellung der Personal- und Studierendenstruktur sowie Maßnahmen zur Gleichstellung bezieht sich ausschließlich auf die Inhalte des Frauenförderplans. Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften betrug der Frauenanteil an den Professuren am 31. Dezember 2006 laut Frauenförderplan²⁴ 29,7 %. Dabei differierten die verschiedenen Institute stark: In der Erziehungswissenschaft lag der Anteil von Professorinnen bei 33,3 %, in der Politikwissenschaft bei 27,3 %, in der Soziologie bei 20 % und in der Kommunikationswissenschaft bei 16,7 %. Zudem gab es erhebliche Unterschiede zwischen C4-/W3- und C3-/W2-Professuren, wobei letztere in allen Instituten deutlich häufiger mit Frauen besetzt waren (vgl. S. 1). Eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe wurde seit dem letzten Frauenförderplan nicht erreicht:

„Die Tatsache, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen wiederholt nicht erreicht worden ist, spricht für gravierende strukturelle Probleme, die Frauenförderung und Chancengleichheit behindern. Der Analyse und Bearbeitung dieser strukturellen Probleme sollten der Fachbereich und die einzelnen Institute in den kommenden Jahren besondere Aufmerksamkeit schenken.“ (S. 3)

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus waren Frauen unterrepräsentiert. Bei den unbefristeten Vollzeitstellen lag ihr Anteil bei 35,9 % (14 von 39), beide unbefristeten Teilzeitstellen am Fachbereich waren mit Männern besetzt. Von 8 befristeten Vollzeitstellen nahmen 2 Frauen ein und von 18 befristeten Teilzeitstellen waren 9 an Frauen vergeben. Auch hier gab es erhebliche Differenzen zwischen den Instituten (vgl. ebd.). Insgesamt konnte der Frauenanteil im Mittelbau seit dem letzten Frauenförderplan zwar um 12,6 % gesteigert werden, der Anstieg der Stellenanzahl lag aber prozentual bei 68 % (vgl. S. 4).

Vergleichsweise hoch war der Frauenanteil von 71 % bei den studentischen Hilfskräften, der damit sogar über dem Studentinnenanteil von 61,4 % lag (vgl. S. 5).

Die Erhöhung des Anteils Hochschullehrerinnen ist verfehlt worden. Der Fachbereich bezieht hierzu äußerst kritisch Stellung:

„Die Tatsache, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen wiederholt nicht erreicht worden ist, spricht für gravierende strukturelle Probleme, die Frauenförderung und Chancengleichheit behindern.“ (S. 3)

Unter den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gab es nur 1 Mann, aber 30 Frauen. Frauen stellen somit die deutliche Mehrheit (vgl. S. 6).

Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen in Zusammenarbeit mit der Verwaltung

7.7 Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft

Die beiden Fächer des Fachbereichs werden im Frauenförderplan²⁵ vom September 2007 getrennt voneinander betrachtet. Dem Frauenförderplan sind die folgenden Darstellungen der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten am Fachbereich entnommen worden.

Im Fach Psychologie waren am 31. Dezember 2006 3 von 9 C3-Professuren, aber keine der 6 C4-Professuren mit Frauen besetzt. 40 % der unbefristeten (2 von 5) und 45,45 % der befristeten Angestelltenstellen (7,5 von 16,5) hatten Frauen inne. 1 der 2 wissenschaftlichen Beamtenstellen wurde von einer Frau eingenommen. Bei den nichtwissenschaftlichen Stellen waren die höherdotierten (BAT Ia–V1b) überwiegend mit Männern besetzt (5 von 6), ab Besoldungsgruppe BAT Vc dominierten die Frauen mit rund 64–100 % (vgl. S. 2). Das insgesamt als eher niedrig einzustufende Geschlechterverhältnis lässt sich jedoch nicht auf einen niedrigen Studentinnenanteil zurückführen, da der Frauenanteil bei diesen Gruppen mit 78 % eine deutliche Mehrheit stellt. Frauen studieren nicht nur tendenziell kürzer als die Männer und „haben gleiche Chancen, ihr Studium planmäßig abzuschließen“, sondern stellten 2006 auch den Großteil der Absolventinnen (92 von 105). Den hohen Studentinnenanteil kommentiert der Fachbereich wie folgt:

„Gleichstellungsziele in diesem Bereich sollten sich darauf beziehen, zunächst zu untersuchen, warum Schüler, die sich nach den Erfahrungen vergangener Hochschultage durchaus für das Fach interessieren, in so deutlich geringerem Ausmaß als Schülerinnen das Studium beginnen. Auf dieser empirischen Grundlage müsste man dann Maßnahmen initiieren, um den Psychologieabschluss für beide Geschlechter ähnlich attraktiv zu machen. Diese Überlegung beruht auf der Prämisse, dass ausgeglichene Anteile von Studierenden wünschenswert sind und dass unausgeglichene Anteile unerwünschte Stereotypisierungen begünstigen könnten.“ (S. 4)

Das Geschlechterverhältnis fällt bei den Promotionen fast paritätisch aus, mit einem etwas höheren Anteil zugunsten der Frauen. Im Zeitraum 2004–2006 wurden 14 von 24 Promotionen von Frauen vorgelegt, was einem Anteil von 58,3 % entspricht. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der WWU Münster etwas unter dem Landesdurchschnitt von 2005 mit etwa 60 %. Die Unterrepräsentation des Frauenanteils in den Berufsverläufen lässt sich daher zu einem späteren Zeitpunkt feststellen, wie bereits an den Zahlen aus dem Jahr 2006 deutlich wird:

„Nach wie vor ist hier ein kritischer Karrierezeitpunkt auszumachen, zu dem es von einer näherungsweise Gleichverteilung von Frauen und Männern (2000–2003: 54 % Frauen bei den Promotionsstellen, 2004–2006 45 %) zu einer Unterrepräsentation weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Habilitationszielsetzung kommt (2000–2003 23 % der C1-Stellen, 2004–2006 27 %), die angesichts des hohen Prozentsatzes weiblicher Studienanfänger natürlich nochmals kritischer zu sehen ist.“ (Ebd.)

Es werden daher verschiedene Formen der Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen angeboten: postgraduale Weiterbildungen, Unterstützung von Stipendienanträgen von Frauen sowie die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen insbesondere durch Mittel der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. S. 6f.). Über Gründe dafür, warum Frauen von dem Berufsziel der wissenschaftlichen Karriere abkommen, sollen in nächster Zeit Diplomarbeiten Aufschluss geben, denn:

„Es scheint allerdings, dass Hürden jenseits der Besetzungspolitik es weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen erschweren, einmal intendierte wissenschaftliche Berufsziele auch aufrecht zu erhalten. So gab es in den letzten Jahren mindestens drei Frauen, die das Habilitationsziel aufgegeben haben, obwohl sie vorher über Projekte und Publikationen darauf hingearbeitet hatten.“ (S. 7)

In der Sportwissenschaft waren alle 6 Professuren von Männern besetzt. Auf der Ebene des Mittelbaus waren die 8 unbefristeten Angestelltenstellen dagegen paritätisch besetzt. Das Geschlechterungleichgewicht verstärkt sich jedoch bei den unbefristeten Stellen, da Frauen hier mit 42,3 % (4,5 von 10,5) vertreten sind. Bei den wissenschaftlichen Beamten lag der Frauenanteil mit 25 % (1 von 4) noch niedriger. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten dominierten in den oberen Besoldungsgruppen (BAT Vc, BAT VIb) die Frauen, in den darunter liegenden Gruppen waren fast nur Männer vertreten (vgl. S. 3). In diesem Fachgebiet fällt auf, dass die Frauenanteile bei den SHK, den Promotionen, den NachwuchswissenschaftlerInnen sowie den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen von 2000–2006 z. T. erheblich steigen, dass aber der Studentinnenanteil leicht sinkt (vgl. S. 8). Im Berichtszeitraum 2003–2006 promovierten 3 Frauen und 4 Männer. Der Frauenanteil lag daher bei 42,8 % und war somit nur 4 Prozentpunkte niedriger als der Studentinnenanteil. Dies führt zu folgender Analyse:

„Insgesamt können vor allem im Bereich der studentischen Hilfskräfte, der Promotionen und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Zeitstellen deutliche Zunahmen der prozentualen Frauenanteile verzeichnet werden. In Verbindung mit abnehmenden weiblichen Studierenden verstärkt dies den Trend, den Frauenanteil auf qualifizierten Stellen zu erhöhen. Mittelfristig sollte es daher eine Frage der Zeit sein, bis sich dieser Trend im Bereich der ‚letzten Männerdomäne der Sportwissenschaft‘ bei den Professoren widerspiegelt.“ (S. 9)

Als Maßnahmen werden die Verlinkung der Fachbereichshomepage mit der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Durchführung eines Frauenfrühstücks der Mitarbeiterinnen zweimal im Jahr angeführt (vgl. S. 10).

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Frauenfrühstück zum Informationsaustausch der Fachrichtung Sportwissenschaft

7.8 Fachbereich Geschichte/Philosophie

Der Frauenförderplan²⁶ des Fachbereichs Geschichte und Philosophie wurde im Jahr 2000 erstellt. Er enthält nur wenige konkrete Zahlen zur Beschäftigtenstruktur, wurde aber trotzdem als Informationsgrundlage für die folgende Darstellung verwendet. Dort wird darauf hingewiesen, dass „bei den wiss. Stellen [...] grundsätzlich eine Pyramide zu beobachten [ist]“ (S. 1), wobei der Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften noch fast paritätisch ist, in den höheren Stufen jedoch immer weiter abnimmt, bis er bei den Professorinnen bei 14,3 % (C3) bzw. 18,5 % (C4) ankommt (vgl. S. 2). Hier sieht sich der Fachbereich nur begrenzt handlungsfähig, denn:

„Im wissenschaftlichen Bereich, vor allem bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professoren, hängen Stellenbesetzungen von der Bewerberlage ab, auf die der Fachbereich nur wenig Einfluss hat.“ (S. 1)

Die Ursache für die geringen Frauenanteile in den höheren wissenschaftlichen Positionen wird vor allem in der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf verortet.

„Einer der Hauptgründe liegt darin, daß Frauen mit zunehmendem Alter die wiss. Laufbahn aufgeben, teils aus eigener Wahl, überwiegend aber sicher wegen der Schwierigkeit der Vereinbarung von Wissenschaft und Familie. Hier müssen die Reformen ansetzen, die Fachbereich und Universität aber allein nicht leisten können.“ (S. 2)

Dabei bieten gerade die geisteswissenschaftlichen Fächer laut Frauenförderplan gute Voraussetzungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf:

„Ein Grund dafür liegt in der Tatsache, daß geisteswissenschaftliche Forschung auch (vielfach sogar am besten) am häuslichen Schreibtisch durchgeführt werden kann – zunehmend leichter durch die Möglichkeiten des Datenzuganges vom eigenen PC aus. Diese Bedingung muß erhalten werden und darf nicht durch starre und kurzsichtige Regelung der Anwesenheit in der Universität beseitigt werden.“ (Ebd.)

In der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten überwiegen die Frauen; hier wird ein Optimierungsbedarf vor allem im Hinblick auf Beförderungen gesehen, die jedoch nicht in die Zuständigkeit des Fachbereichs fallen (vgl. S. 1).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geschichte/Philosophie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der EDV

7.9 Fachbereich Philologie

Der Frauenförderplan²⁷ (Quelle für die vorliegende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit) des Fachbereichs Philologie vom 26. Oktober 2009 versteht sich

„als Teil einer umfassenden universitären Personal- und Strukturentwicklungsplanung der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU), die seit den 1990er Jahren die Geschlechtergerechtigkeit für alle Gruppen als Querschnittsaufgabe verfolgt und die Etablierung von Gleichstellungsstandards bis in die Fachbereiche und einzelnen Institute resp. Lehrinhalte anstrebt.“ (S. 1)

Aufgrund seiner Funktion ist er „in den übergeordneten Wirkungsbereich der Gleichstellungsarbeit eingebettet“ (ebd.), die Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf allen Hochschulebenen und -bereichen zu fördern und zu realisieren sucht. Zur Fortschreibung und Konzeptionierung des jeweiligen Frauenförderplans des Fachbereichs wurde eine Frauenförderkommission eingerichtet, die sich aus Stellvertreterinnen der Professuren, Studierendenschaft und dem (nicht-)wissenschaftlichen Personal zusammensetzt (vgl. ebd.).

Die Beschäftigtenstruktur zum Stichtag des 31. Dezember 2008 weist mit dem Fachbereich 08 im intrauniversitären Vergleich den höchsten Frauenanteil auf (vgl. S. 5). Dennoch ist er bei den W3-/C4-Professuren mit rund 20,7 % (6 von 29) für den Fachbereich nicht ausreichend, weshalb dieser hier einen Handlungsbedarf diagnostiziert, der um so dringlicher erscheint, da der Professorinnenanteil auf diesen Stellen seit 2003 mit 5–6 Professorinnen im Schnitt stagniert (vgl. ebd.). Unter den W2-/C3-Professuren war der Anteil habilitierter Wissenschaftlerinnen mit ca. 41,7 % (5 von 12) zwar höher (vgl. S. 2), aber im Vergleich zu 2006 rückläufig (vgl. S. 5). Eine weitere Unterrepräsentanz lässt sich zum selben Stichtag auch beim unbefristeten Mittelbau feststellen. Mit Ausnahme der A14-Stellen, wo eine Geschlechterdisparität vorliegt (4 von 8), waren Wissenschaftlerinnen mit zwischen 25,0 % (A13D) bzw. 33,3 % (E14D, E13D) in der Minderheit (vgl. S. 2). Auf den befristeten wissenschaftlichen Vollzeit-Stellen (E13) jedoch sind Frauen mit 80 % in der Überzahl (12 von 15) (vgl. ebd.). Bei den C1-Stellen ist ebenfalls ein deutlicher Überhang zu finden (vgl. ebd.). Zum nichtwissenschaftlichen Personal hält der Fachbereich fest:

„Die Beschäftigtenstruktur beim nichtwissenschaftlichen Personal ist im Analysezeitraum wenigen Schwankungen unterworfen und zeigt einen überproportional hohen Frauenanteil von im Schnitt ca. 92 % auf. Eine mögliche strukturelle Ungleichbehandlung ergibt sich in diesem Bereich nicht aufgrund des prozentualen Anteils, sondern aufgrund von Eingruppierungen, die dem gewandelten Anforderungs- und Tätigkeitsprofil in den Hochschulsekretariaten nicht mehr entsprechen.“ (S. 6)

Zum Stichtag 30. November 2008 studierten 4 114 Frauen und 1 548 Männer, weshalb der Männeranteil mit 27 % deutlich unter der Parität liegt (vgl. ebd.). Der hohe Studentinnenanteil findet sich ebenfalls in der Anzahl Promotionen wider, da im Zeitraum 2003–2007 63,6 % der Promotionen von Frauen vorgelegt wurden. 2006 und 2007 habilitierten je 3 Männer und 3 Frauen (vgl. ebd.). Der Fachbereich kommt angesichts seiner Beschäftigten- und Studierendensstruktur zu dem Schluss, dass der Frauenanteil „progredient zu den oberen wissenschaftlichen Positionen immer weiter“ abnimmt (vgl. S. 7). Daher empfiehlt er:

„Hier sollten insbesondere bei Habilitationen weitere Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung geschaffen bzw. beworben werden (siehe etwa das Mentoringprogramm oder Wissenschaftlerinnen im Netz (WiN)) sowie Beratungs- und Coachingmöglichkeiten angeboten werden, etwa zur Drittmittelwerbung sowie zu Selbstmanagement und Selbstmarketing. Wissenschaftlerinnen, die kurz vor Abschluss ihrer Habilitationsschrift stehen, sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Sonderurlaub für einen Zeitraum von ca. zwei Monaten beanspruchen zu können, ohne dass ihnen dadurch berufliche Nachteile entstünden.“ (S. 7)

Um die Wissenschaftlerinnen über Förderangebote und Stipendien zu informieren, hat das Dekanat einen E-Mailverteiler eingerichtet, über den erhaltene Informationen zu Promotionen und Habilitationen weitergeleitet werden können (vgl. S. 8). Zu geschlechterdiskriminierenden Strukturen auf der Ebene der Hilfskraftstellen äußert sich der Fachbereich Philologie sehr entschieden:

„Bei der Aufgabenverteilung darf auf den jeweiligen Hilfskraftstellen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung entstehen – alle Studierenden üben qualifizierte und qualifizierende Aufgaben aus. Die Institute sind dem Fachbereichsrat bzgl. des Frauenanteils bei der Vergabe von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen jährlich berichtspflichtig.“ (Ebd.)

Weiterhin hat sich der Fachbereich zur Aufgabe gemacht, bestehende universitäre Angebote in Form von Institutionen (z. B. das Servicebüro Familie, „Madame Courage“) oder Informationsbroschüren (Newsletter Gender, Studieren mit Kind etc.) für die Fakultätsangehörigen „sichtbarer“ zu machen (vgl. S. 9). Des Weiteren setzt sich der Fachbereich dafür ein,

„dass die Geschlechterforschung im Lehrangebot und in Prüfungen Berücksichtigung findet. Er fördert eine Grundausrüstung der fachspezifischen Literatur zur Geschlechterforschung in den Institutsbibliotheken.“ (Ebd.)

Zur weiteren Implementierung der Geschlechterforschung wird pro Semester mindestens ein besoldeter Lehrauftrag vergeben, der Inhalte und Ergebnisse der Geschlechterforschung thematisiert (vgl. S. 10).

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Philologie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	E-Mail-Verteiler des Dekanats zu Förder- und Stipendienangeboten (Promotionen und Habilitationen)

7.10 Fachbereich Mathematik und Informatik

Der Anteil von Studentinnen lag im Fachbereich Mathematik und Informatik am 1. Oktober 2005 laut Frauenförderplan²⁸ (Quelle für die nachfolgende Analyse) bei 58,3 %. Allerdings wählten die Studentinnen in erster Linie die verschiedenen Lehramtsstudiengänge sowie den Bachelor; im Diplom- bzw. Magister-Studiengang lag ihr Anteil dagegen bei 24,3 % (vgl. S. 1). Dieses Verhältnis spiegelte sich auch in der Wahl der Promotionsstudien wider: Während 57,8 % derjenigen, die den Dr. paed. anstrebten, Frauen waren, lag ihr Anteil bei den übrigen Promotionsstudierenden bei 20 %. Von den zwischen 2000 und 2005 abgeschlossenen 72 Promotionen wurden 8 (11 %) von Frauen angefertigt, aber keine Habilitation (vgl. ebd.). Im Frauenförderplan wird die Situation wie folgt analysiert:

„Erfahrungsgemäß rekrutieren sich Doktorandinnen und Doktoranden fast ausschließlich aus Absolventinnen und Absolventen der Diplom-Studiengänge. Frauen bevorzugen jedoch die Lehramtsstudiengänge. Eine Verbesserung der besonders unbefriedigenden Situation bei den Graduierten-Stipendien wird sich nur mittelfristig durch eine Veränderung des Studienverhaltens erreichen lassen.“ (S. 2)

Durch Studienberatung und Informationsveranstaltungen, Vorträge von erfolgreichen Absolventinnen des Fachbereichs sowie Stipendien für Frauen soll diese Situation verändert werden (vgl. ebd.).

Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei 21 %, auf den C1-Stellen nur bei 6 %. Eine Änderung dieser Verhältnisse wird als schwierig eingeschätzt, da die Absolventinnen des Fachbereichs außerhalb der Universität gute Arbeitsmöglichkeiten vorfinden:

„Gleichzeitig ist in den letzten Jahren zunehmend ein allgemeiner Mangel an Nachwuchs in mathematischen, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu beobachten (Kandidaten und Kandidatinnen für eine Promotion mit Stipendium mit einer jährlichen Stipendienhöhe von ca. 10.000,- € stehen Anfangsgehälter in der Wirtschaft von 40.000,- € bis über 50.000,- € gegenüber, die unsere Absolventinnen und Absolventen mühelos erreichen). Es ist offensichtlich, dass dies eine gezielte Förderung von Frauen erschwert.“ (S. 3)

Der Professorinnenanteil bei den C4-Stellen lag bei 6 % (1 von 16) und bei den C3-Stellen bei 8 % (1 von 13). Damit sich dieser Anteil erhöht, müssten sich verschiedene Faktoren verändern:

„Hier hat der Fachbereich selbst über die bei Berufungsverfahren ohnehin schon eingesetzten Maßnahmen wenige Möglichkeiten. Er kann nur im Vertrauen darauf, dass auch andere Mathematik- und Informatik-Fachbereiche das ebenfalls tun, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs möglichst gezielt bis zur Habilitation fördern. Erst wenn genügend berufungsfähige Frauen zur Verfügung stehen, kann hier eine Verbesserung des Verhältnisses erreicht werden. Allerdings werden viele Professoren die Verantwortung scheuen, Frauen in die nach wie vor äußerst riskante Hochschullaufbahn zu drängen. Am Fachbereich konnten in den letzten Jahren die Zeitverträge zahlreicher hochqualifizierter Mitarbeiter, Dozenten und Privatdozenten nicht verlängert werden. Sie verloren ihre Stelle oder konnten nur im Ausland Professuren erhalten. Dies wirkt zweifellos demotivierend, auf Frauen – vor allem mit familiären Verpflichtungen – sicher noch mehr als auf Männer.“ (S. 4)

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil im Fachbereich bei 87,5 % (vgl. ebd.).

Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik und Informatik

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lose Vortragsreihe erfolgreicher Mathematikabsolventinnen für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Zwei Stipendien in Analytischer Topologie und Metageometrie für Frauen

7.11 Fachbereich Physik

Mit 22 % Studentinnen im Jahr 2007 lag der Fachbereich Physik laut Frauenförderplan²⁹ (Quelle für die folgenden Personal- und Studierendenstruktur sowie die Gleichstellungsaktivitäten) über dem Bundes- und dem Landesdurchschnitt der Physik-Fachbereiche in Deutschland. Auch auf den folgenden Stufen blieb der Frauenanteil mit 20 % bei den AbsolventInnen und 17 % bei den Promovierenden relativ konstant. Es wird aber festgestellt: „Nach der Promotion sinkt der Frauenanteil am FB Physik rapide.“ (S. 2) So gab es seit 2004 keine Habilitation von einer Frau am Fachbereich (vgl. S. 3). Dennoch lag der Professorinnenanteil bei 18 %.

„Damit hat der Fachbereich seine Rolle als ‚Schlusslicht‘ in der Frauenquote im Bereich der Absolventinnen der WWU durch zielgerichtete Maßnahmen im Bereich der Professorinnen umgekehrt und setzt klar auf die Vorbildwirkung zur Veränderung der Gesamtsituation.“ (Ebd.)

Ein Schwerpunkt der Frauenfördermaßnahmen am Fachbereich lag auf der Werbung von Schülerinnen, denn

„Mädchen wählen in der Schule das Fach Physik immer noch am häufigsten als Fach der Naturwissenschaften in der Oberstufe ab, so dass sie in ihrer Studienwahl von vornherein starke Einschränkungen erfahren.“ (S. 4)

Entgegen der Orientierung der Veranstalterinnen des Girls' Day wurde das Hauptaugenmerk auf Mädchen von der 5. bis zur 10. Klasse mit dem Experimentierlabor „MexLab Physik“ und dem Projekt „Light up your Life“ gelegt (vgl. S. 4f.).

Durch die Einführung von Bachelor-Studiengängen hat sich eine Ausdifferenzierung im Studienwahlverhalten ergeben. So studieren Frauen jetzt häufiger im Bachelor-Studiengang als im Diplomstudiengang, vorzugsweise nicht im Kernfach Physik.

„Zusammenfassend bedeutet dies, dass Frauen die neuen, kürzeren Studiengänge des Bachelor und vermeintlich einfachere Schwerpunktfächer ohne den Bezug zur Physik im Namen deutlich bevorzugen. [...] Die Reduktion der Zahlen im Bachelor- und Masterstudium Physik stimmt deswegen bedenklich, da bereits jetzt zu sehen ist, dass z. B. Bachelorabsolvent/inn/en zwar von der Industrie eingestellt werden, jedoch zu einem weitaus geringeren Einstiegsgehalt als Masterabsolventen. Dasselbe wurde auch bereits für neue Fächer im Vergleich zu etablierten Fächern wie der Physik beobachtet, und mit der mit solchen traditionellen Fachbezeichnungen assoziierten fachlich breiteren Ausbildung begründet.“ (S. 5f.)

Zwei Gründe, die zum Abbruch des Physikstudiums von Frauen führen, werden im Frauenförderplan aufgeführt: zum einen „die mangelnde Kommunikation oder Vernetzung von Frauen“ und zum anderen „die fehlende Perspektive für ein an die Lebensplanung angepasstes Berufsleben“ (S. 9). Diesen Ursachen wird durch Mentoring, Informationsveranstaltungen, Vernetzung, ein Seminar zu „Berühmten Physikerinnen“, das einen Scheinerwerb ermöglicht, sowie die Fachbibliothek „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ und die Bibliothek „Gleichstellung“ gegengesteuert. Außerdem wurde die 12. Deutsche Physikerinnentagung im Jahr 2008 in Münster durchgeführt, bei der den Schülerinnen ein eigenes Programm geboten wurde (vgl. S. 9ff.). Für Schülerinnen wurde ebenfalls im Rahmen des Webportals „Physik für Schülerinnen und Schüler“ eine eigene Seite „Physik und Frauen“ konzipiert, auf der sie u. a. Kontakte

im Rahmen des Girls' Day weiter pflegen oder sich online beraten lassen können. Insgesamt wird bei den Angeboten deutlich, dass insbesondere Schülerinnen von der 5. bis zur 10. Klasse als Adressatinnen anvisiert sind, um sie für ein Physikstudium zu begeistern.

2009 wurde eine Hilfskraft angestellt, welche die Geschichte der Frauen am FB Physik an der WWU Münster untersuchen soll. Der Fachbereich überlegt in diesem Zusammenhang, eine „Alumni-Veranstaltung der Pionierinnen des FB Physik“ zu initialisieren (vgl. S. 13).

Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Physik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Im Rahmen des Experimentierlabors „MexLab“ Veranstaltungen und Workshops für Mädchen „Light up your Life“ Vergabe von Praktikumsplätzen an Mädchen Beratung und Informationen zu Hausarbeiten Workshops zum Thema Weltall/Universum, Optik/Phototonik
Studierende	Seminar „Berühmte Physikerinnen“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentorinnen-Beratung
Angehörige des Fachbereichs	Frauenvollversammlung (Einladung einer Referentin zum Thema „Geschichte der Frauen in der Physik“ im Jahr 2008)

7.12 Fachbereich Chemie und Pharmazie

Der Fachbereich Chemie und Pharmazie gliedert sich in die Bereiche Chemie, Lebensmittelchemie und Pharmazie, deren Personalstände im Frauenförderplan³⁰ getrennt voneinander dargestellt werden und ebenso wie die Gleichstellungsaktivitäten zur folgenden Darstellung herangezogen wurden. Von insgesamt 37 Professuren im Fachbereich waren am 31. Dezember 2006 2 mit Frauen besetzt, bei den akademischen Dauerstellen im Mittelbau waren nur 4 von 43 Stellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 1). Zu den wissenschaftlichen Angestelltenstellen, also den Stellen, auf denen i. A. promoviert wird, liegen im größten Bereich, der Chemie, keine aktuellen Daten vor; in der Lebensmittelchemie und in der Pharmazie lagen die Frauenanteile in dieser Gruppe bei jeweils 39 % (vgl. S. 4f.). In der Chemie wurden 2006/2007 39,3 % der Promotionen von Frauen erstellt (24 von 61), in der Lebensmittelchemie war es 1 von 3 Promotionen und in der Pharmazie 13 von 22 (59,1 %) (vgl. S. 5).

Sowohl in der Pharmazie als auch in der Chemie ging eine Stellenreduktion auf Kosten der Frauen, wie der Fachbereich feststellt (vgl. S. 2). Obwohl der Fachbereich einräumt, dass

„sich der Frauenanteil ohne zusätzliche Maßnahmen im Studium kontinuierlich erhöht. Die Zunahme ist eher auf exogene Faktoren zurückzuführen und wahrscheinlich auch in den benachbarten Fächern wie der Chemie nur begrenzt durch Werbemaßnahmen zu verbessern.“ (Ebd.)

Dennoch bezogen sich Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile im Fachbereich insbesondere auf Werbemaßnahmen in Schulen für das Studium und während des Studiums für die Promotion. Verwiesen wird auf die geringe Bewerberinnenquote des Fachbereichs und der angepeilte Umgang mit dieser Situation:

„Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass sich nur wenige oder keine Frauen auf wissenschaftliche Stellen innerhalb der Universität bewerben. Ein erster Schritt, um dieses zu verändern, ist sicherlich, die Gründe zu erfahren, warum besonders Frauen nicht an einer Hochschullaufbahn interessiert sind. Dies muss in Umfrageaktionen geschehen, um eine zielgerichtete Lösung des Problems zu erarbeiten oder festzustellen, dass die Gründe möglicherweise in einer gesellschaftlichen Rollenverteilung liegen, die sich durch den Fachbereich nicht ändern lassen.“ (S. 3)

Die Frauenanteile am nichtwissenschaftlichen Personal lagen in der Chemie bei 60 % (72 von 121), in der Lebensmittelchemie bei 67 % (6 von 9) und in der Pharmazie bei 57 % (27 von 47) (vgl. S. 4f.).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Chemie und Pharmazie

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterqualifikation wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen

7.13 Fachbereich Biologie

Im Frauenförderplan³¹ des Fachbereichs Biologie aus dem Jahr 2005, der die Daten und Inhalte zur folgenden Analyse liefert, wird darauf hingewiesen, dass „die Biologie [...] als Studienfach für beide Geschlechter attraktiv [ist].“ (S. 1) Dabei befanden sich die Frauen unter den Studierenden und den AbsolventInnen offenbar leicht in der Überzahl. Bei den Promotionen lag der Frauenanteil – mit z. T. erheblichen Schwankungen – zwischen 2000 und 2005 um 40 %. Im wissenschaftlichen Mittelbau waren zu ca. 35 % Frauen beschäftigt, 22 % der Professuren wurden von Frauen eingenommen (vgl. ebd.). Der Fachbereich fasst dies wie folgt zusammen:

„Eine Unterrepräsentation von Frauen ist im Fachbereich Biologie noch im Bereich der Hochschullehrer und, in geringerem Ausmaß, im Mittelbau gegeben. Unterstützende Maßnahmen müssen daher vor allem das Ziel haben, erfolgreiche Bewerbungen von Frauen auf wissenschaftliche Positionen zu ermöglichen, um langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auch in diesen Gruppen zu erreichen. Die Zielgruppe für Frauenfördermaßnahmen muss daher in erster Linie der wissenschaftliche Nachwuchs sein.“ (S. 2)

Da eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere bei den Professuren und im Mittelbau nötig ist, richten sich die Maßnahmen vor allem an den wissenschaftlichen Nachwuchs. In einer Fragebogenstudie wurden Studierende und Beschäftigte zu ihrer Berufsplanung und ihrer Einschätzung der Gründe für die wenigen Habilitationen von Frauen befragt. Dabei zeigte sich, dass vor allem Diplomstudierende promovieren und habilitieren wollen und der Anteil der Männer, die dies beabsichtigen, höher ist als der Anteil der Frauen. Auch haben die Männer ein größeres Interesse an verantwortungsvollen Stellen (Leitung einer eigenen Arbeitsgruppe) als die Frauen. Dagegen planten mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung ein, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (vgl. S. 1).

Die Maßnahmen des Fachbereichs richten sich in Anlehnung an die Ergebnisse der Fragebogenstudie vor allem an Nachwuchswissenschaftlerinnen: z. B. Fortführung der o. g. Befragung, Beratung zu Studium und Karriereplanung, finanzielle Förderung von Tagungs- und Forschungsreisen sowie Fortbildungsveranstaltungen für Diplomandinnen und Doktorandinnen (vgl. S. 2).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil bei 60 % (vgl. S. 1).

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte Biologie

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Frauenspezifische Beratung für Studentinnen zur Hochschullaufbahn sowie zu Studienfragen EDV-Kurs spezifisch für Frauen Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen in akademischen Positionen für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Veranstaltungen zur Förderung kommunikativer Kompetenzen für Studentinnen, Assistentinnen und Doktorandinnen (Bewerbungstraining, Moderationstechniken, prof. Selbstdarstellung/Vortragstraining) Förderung von Tagungsreisen (aktive Teilnahme), Forschungsaufhalten und Fortbildungsmaßnahmen für Diplomandinnen und Doktorandinnen

7.14 Fachbereich Geowissenschaften

Der Fachbereich Geowissenschaften besteht aus den Studiengängen Geographie, Landschaftsökologie, Geoinformatik, Geologie, Paläontologie und Mineralogie. Der Frauenförderplan³² des Fachbereichs Geowissenschaften stammt aus dem Jahr 2000 und stellt die Grundlage für die nachfolgende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten dar. Er enthält im Vorwort folgenden Passus:

„Um Frauen zu fördern, sollen die Rahmenbedingungen des Lernens und Arbeitens im FB 14 daraufhin überprüft werden, ob sie die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter und damit die Benachteiligung von Frauen erhalten. Erweist sich, dass gewisse Umstände Männer bevorteilen, sollen neue Kriterien gesucht werden, die Frauen und Männer eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.“ (S. 1)

Allerdings erfolgt weniger eine Analyse als vielmehr eine Darstellung der Ist-Zustände beim Personal. Dabei zeigt sich, dass der Fachbereich zum Berichtszeitpunkt nur 1 Professorin hatte (Frauenanteil 4 %) und die Anteile im wissenschaftlichen Mittelbau bei 14–20 % lagen. Unter den studentischen Hilfskräften und den Auszubildenden waren 28–31 % Frauen. Das nichtwissenschaftliche Personal bestand zu 65 % aus Frauen (S. 2f.).

Der Frauenanteil bei den Studierenden betrug insgesamt 38 %, zeigte aber eine Spanne von 10 % im Studiengang Diplom-Geoinformatik bis zu 49–54 % im Lehramtsstudiengang Geographie Sek. I und Diplom-Landschaftsökologie. Promotionen wurden zu 20 % von Frauen erstellt (vgl. S. 3).

Es wurde die Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses zur Beratung und Evaluation angestrebt, wobei dieser zum Zeitpunkt der Report-Erstellung nicht auf der Homepage zu finden war (vgl. S. 4f.).

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag über 50 % (vgl. S. 4).

Tabelle 7.14: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Geowissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Tag der offenen Tür für Schülerinnen Spezielle Beratung für Schülerinnen

8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

8.1 Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen

Der Frauenförderplan³³ der Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen stammt aus dem Jahr 2000. Ihm sind die Daten zur Personalstruktur und Gleichstellungsarbeit entnommen. Dort wird darauf hingewiesen, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen schon seit 1988 als Dienstvereinbarung verankert ist (vgl. S. 1).

Unter den BeamtInnen waren Frauen zum Berichtszeitpunkt auf allen Ebenen unterrepräsentiert und im höheren Dienst mit 28,6 % noch am besten vertreten. Bei den Angestellten betrug der Frauenanteil 58,8 %, wobei sie im höheren und gehobenen Dienst unterrepräsentiert, im mittleren und einfachen Dienst dagegen überrepräsentiert waren (vgl. S. 2).

Die angestrebten Maßnahmen bezogen sich vor allem auf Beförderungen und Höhergruppierungen, wobei man Bewährtes fortführen möchte.

„Maßnahmen, die bereits erfolgreich zur Erhöhung eines qualifizierten Frauenanteils geführt haben, werden fortgesetzt. Hierzu zählt insbesondere die gezielte Förderung z. B. von Mitarbeiterinnen im Schreibdienst zur Personal-sachbearbeiterin oder die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen. Weiterhin ist mit der Personalrotation die Möglichkeit gegeben, sich durch den Einsatz in unterschiedlichen dezernatsübergreifenden Bereichen zu qualifizieren, auch im Bezug auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.“ (S. 5)

Wert wird auch auf das Einbeziehen des Themas Gleichstellung in Fortbildungen für Führungskräfte gelegt:

„In den Führungskräftefortbildungen sind die Themen ‚Gleichstellung von Frauen und Männern‘, ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ sowie ‚Verbot der sexuellen Diskriminierung am Arbeitsplatz‘ als Bausteine integriert worden; für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung, sofern die Teilnahme ermöglicht wurde.“ (S. 4)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-muenster.de/profil/lehre.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 2 www.uni-muenster.de/profil/mission_statement.html; zugegriffen am 27.03.2008
- 3 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/rahmenplan.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 4 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/ab_uni/2008/ab080101.pdf; zugegriffen am 27.03.2008
- 5 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/berichte.html; zugegriffen am 07.04.2009
- 6 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/genderkonzept.html; zugegriffen am 07.04.2009
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Muenster_ZV2007.pdf; zugegriffen am 29.08.2009
- 8 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 9 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerder.html; zugegriffen am 27.01.2009
- 10 www.uni-muenster.de/Rektorat/Preise/frauenpreis.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 11 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html, S. 1; zugegriffen am 07.04.2009
- 12 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/; zugegriffen am 17.11.2009
- 13 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/organisation/verwaltung/orga/d222aa.pdf; zugegriffen am 27.11.2008. Im vorhergehenden Organisationsplan war die Gleichstellungsbeauftragte zwar zu finden, war aber ebenso wie die o. g. Ansprechpartnerinnen nicht angebunden.
- 14 <http://egora.uni-muenster.de/fb2/tff/aktuelles.shtml>; zugegriffen am 07.04.2009
- 15 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/entwicklungsziele.html; zugegriffen am 17.11.2009
- 16 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/rahmenplan.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 17 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan1.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 18 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/statistikbrochureweb_gesch_tzt.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 19 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan2.html; zugegriffen am 28.03.2008

- 20 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan3.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 21 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan3.html, S. 2f.; zugegriffen am 19.05.2009
- 22 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan4.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 23 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan5.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 24 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan6.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 25 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan7.html; zugegriffen am 08.04.2009
- 26 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan8.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 27 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/frauenf__rderplan_fb09.pdf; zugegriffen am 16.12.2009
- 28 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan10.html; zugegriffen am 28.03.2008
- 29 www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/fortschreibung_frauenf__rderplan_fb11.pdf; zugegriffen am 20.05.2009
- 30 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan12.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 31 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan13.html; zugegriffen am 19.05.2009
- 32 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplan14.html; zugegriffen am 28.03.2009
- 33 www.uni-muenster.de/Gleichstellung/foerderplanmed.html; zugegriffen am 28.03.2008