

Hinweise für studentische Gleichstellungsakteur*innen – How to Gleichstellung an der WWU Münster

Stand: November 2019¹

Grundlagen: Studentische Gleichstellungsakteur*innen auf Fachbereichsebene

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, sich im Fachbereich für Gleichstellung von Geschlechtern einzusetzen. Das können einfach die Teilnahme am Netzwerk studentischer Gleichstellungsakteur*innen sein, kurzfristige Unterstützung von bestimmten Projekten/Aktionen oder eben auch innerhalb der von der Uni bereitgestellten Strukturen. Konkret gibt es auf der Ebene der Fachbereiche eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (dGB) und weitere Gremien, die sich mit Gleichstellung beschäftigen. Die Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen (dGK) unterstützen die jeweiligen dGB und ihre Stellvertreterinnen (s. [Gleichstellungsrahmenplan](#)). Die dGK sind geschlechtsparitätisch zu besetzen. Die dGBs dürfen nach gesetzlicher Regelung (Landesgleichstellungsgesetz, s.u.) nur Frauen* sein.

(Gesetzliche) Grundlagen: Studentische Mitglieder in der Gleichstellungskommission

Häufig kommen Studierende, die auch in der Fachschaftsarbeit aktiv sind, mit dem Thema „Gleichstellung“ über die Mitgliedschaft in diversen Gremien (z.B. dGK, weitere Kommissionen, Fachbereichsrat) in ihrem Fachbereich in Kontakt. Studierende sind Teil der Gremien, weil durch die Vorgabe einer Mitgliedergruppen-paritätischen Besetzung von Gremien auch Studierende vertreten sein müssen. Jeder Fachbereich kann aber selber entscheiden, ob es eine separate Gleichstellungskommission gibt. Deshalb sind an der WWU auf Fachbereichsebene auch so unterschiedliche Strukturen in Sachen Gleichstellung anzutreffen. Es muss allerdings laut Hochschulzukunftsgesetz ([HG](#)) eine dGB existieren (mehr Infos zur rechtlichen Stellung s.u.). Auf der Homepage des Büros für Gleichstellung wird auf der Unterseite [Organisation](#) ein Überblick mithilfe eines Organigramms über die verschiedenen Fachbereichsstrukturen – dGB und dGK – gegeben.

Das Zusammenspiel von dGB und dGK kann sich unterschiedlich ausgestalten: In manchen Fachbereichen gibt es keine Kommission, nur die dGB wurde eingesetzt. In anderen Fachbereichen gibt es beides, die von unterschiedlichen Menschen besetzt werden. dGB können aber auch Mitglieder der dGK sein und in Personalunion z.B. den Vorsitz der dGK und die Stellung der dGB innehaben. In manchen Fachbereichen sind auch statt einer dGK andere Strukturen eingesetzt, wie z.B. AGs, die nur mit Frauen besetzt sind (z.B. FB 11 - Physik) oder das Thema Gleichstellung wird in einer gemeinsamen Kommission für Struktur, Planung und Gleichstellung (z.B. FB 08 - Geschichte/Philosophie).

¹ Dieser Leitfaden basiert auf dem Austausch beim Netzwerktreffen studentischer Gleichstellungsakteur*innen an der WWU im Juni 2019, organisiert vom Büro für Gleichstellung der WWU Münster und des Autonomen Frauen*Referats des AstAs der WWU Münster.

Die Idee hinter der Einrichtung der zwei Institutionen auf Fachbereichsebene (einer GK und dGB) ist das „Vorbild“ der zentralen Verwaltungsgremien: Es gibt eine Senatskommission für Gleichstellung, die verschiedene strukturelle Rahmenbedingungen in Sachen Gleichstellung in den Blick nimmt (z.B. die Abfassung des Gleichstellungsrahmenplans), die sich auf alle Fachbereiche auswirken. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGB, angegliedert an das zentrale Büro für Gleichstellung) steht in engem Austausch mit diesem Gremium; sie berät und unterstützt dieses in seinen Angelegenheiten und wird andersherum von diesem Gremium gewählt. Ein Vorteil in der Simulation dieses Modells kann dabei liegen, mehrere Perspektiven aus unterschiedlichen Blickwinkeln einzufangen.

(Gesetzliche) Grundlagen: Dezentrale studentische Gleichstellungsbeauftragte

Die Stellung der dGB hängt an verschiedenen Gesetzen: Im NRW-Landesgleichstellungsgesetz ([LGG](#)) ist festgelegt, dass öffentliche Einrichtungen eine Gleichstellungsbeauftragte haben müssen. Gleichstellung wird hier explizit verstanden als „Gleichheit von Frauen und Männern“. Angelegenheiten i.S. Diversity werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ([AGG](#)) angesprochen. Weiterhin regelt das Hochschulzukunftsgesetz ([HG](#)) die Benennung von dGB, die als Stellvertreterinnen der zGB fungieren. Das ist wichtig für z.B. Stellenbesetzungsverfahren, die die dGBs begleiten. Für einen besseren Überblick hier ein Ausschnitt aus dem „Leitfaden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU“:

„Nach dem Hochschulzukunftsgesetz sind Sie als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtliche Stellvertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte überträgt Ihnen als ihrer Stellvertreterin in Ausübung ihrer fachlichen Weisungsfreiheit nach § 17 LGG NRW allgemeine oder einzelfallbezogene Kompetenzen, Aufgaben und Pflichten in den gesetzlich festgelegten Aufgabenfeldern:

- Mitwirkung in Gremien
 - Stellenbesetzungsverfahren
 - Strukturplan und Mittelverteilung
 - Beratung bei der Fortschreibung des Frauenförderplans der Fachbereiche
 - Beraterin und Wegweiserin, Kontaktperson zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind Sie in Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weisungsfrei.“

Auf WWU-Ebene sind nun auch Studierende verankert: Die [Verfassung](#) der WWU regelt die Stellung und Ernennung der studentischen zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Art. 11, Abs. 2); die Fachbereichsordnungen eurer Fachbereiche regeln die Stellung einer studentischen Vertreterin der dGB.

Die dGB ist also eine Vertretung der zGB, die im Büro für Gleichstellung angesiedelt ist. Die dGBs können weitere Vertretungen aus anderen Statusgruppen benennen, müssen das aber nicht – jeder Fachbereich kann dies individuell regeln. Es wäre wünschenswert, dass analog zur zentralen Ebene jede Mitgliedergruppe (akademisches Personal, Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie Studierende) vertreten wird. Sprecht diesen Umstand gerne bei eurer dGB an, wenn das in eurem Fachbereich zurzeit anders geregelt wird.

Diese Tabelle gibt beispielhaft Aufschluss über die Prozesse, die zur Ernennung von studentischen Vertreterinnen* der dGB bzw. studentischen Kommissionsmitgliedern in den verschiedenen Fachbereichen führen können oder geführt haben (Infos aus dem Netzwerktreffen):

Fachbereich	Angliederung und Auswahl der dsGB	Angliederung und Auswahl der dGK
FB 02	Die dezentrale studentische Gleichstellungsbeauftragte wird von der Fachschaft vorgeschlagen und vom FBR gewählt.	Die dGK besteht aus 3 Profs, 2 WiMis und 2 Studis (davon 1 ordentliches Mitglied und 1 nicht-ordentlich). Die studentischen Mitglieder sind geschlechtsparitätisch besetzt. Die Kommission tagt nicht regelmäßig, sondern anlassgebunden z.B. zur Erarbeitung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans.
FB 07	Es gibt keine studentische Gleichstellungsbeauftragte.	Die Fachschaft schlägt die studentischen Mitglieder vor, die der FBR absegnet. In der dGK sitzen 2 geschlechtsparitätisch besetzte ordentliche Mitglieder. Die anderen Mitglieder sind hauptsächlich weiblich. Die dGK tagt einmal im Semester.
FB 09	Es gibt auf Fachbereichsebene keine. Die Fachschaft Anglistik hat ein internes Amt begründet, das sich mit dem Thema Gleichstellung im weiten Sinne (also auch u.a. Barrierefreiheit) befasst.	Eine dGK, in der auch studentische Kommissionsmitglieder sitzen sollen, soll sich demnächst gründen.
FB 10	Es gibt keine.	Die Fachschaft schlägt die studentischen Kommissionsmitglieder vor, die vom FBR absegnet werden. Eine dGK bestehend aus: 2 Profs, 2 WiMis, 2 studentische und 2 nicht-wissenschaftliche Mitgliedern besteht. Hier besteht oft die Schwierigkeit der Parität, da insbesondere auf den höheren Ebenen Frauen stark unterrepräsentiert sind.
FB 12	Es existiert eine dGB, die drei Stellvertreterinnen hat, eine davon aus der Mitgliedergruppe der Studierenden. Diese wurde über die Fachschaft angefragt.	Eine dGK ist momentan inaktiv oder nicht-existent.

Konkrete Arbeitsbereiche

Häufig werden studentische Gleichstellungsakteur*innen bei strukturellen Anliegen aktiv. Sie bringen **Themen**, die aus Gleichstellungsperspektive beleuchtet werden sollten, wie **z.B. Seminarplanung, Seminarplatzvergabe, gendersensible Lehre, Prüfungsangelegenheiten oder sexualisierte Gewalt**, in die dGK oder bei der dGB ein. Intersektionale Perspektiven, was z.B. Barrierefreiheit angeht, sind auch willkommen. Wenn studentische Gleichstellungsakteur*innen auch in anderen Gremien aktiv sind, ist es möglich, **Gleichstellung als Querschnittsthema** mit in die Diskussion anderer Inhalte mit ein zu bringen.

Außerdem ist der Gleichstellungsplan des Fachbereiches, der periodisch neu verfasst, (zwischen-)evaluiert und fortgeschrieben wird, ein weiterer Punkt, bei dem studentische Gleichstellungsakteur*innen auf struktureller Ebene mitwirken können. In 1,5 bis 2 Jahren steht die Zwischenevaluation der derzeit zu verfassenden Gleichstellungspläne an; in 4 Jahren steht die Fortschreibung an. Der Gleichstellungsplan orientiert sich am [Gleichstellungsrahmenplan](#). Dieser wurde von der Senatskommission für Gleichstellung erarbeitet.

Beispiel strukturelle Arbeit und Art der Mitwirkung Studierender in den verschiedenen Fachbereichen (Juni 2019)

Fachbereich	Aktuelles Thema: Verfassung des Gleichstellungsplans (GP)
FB 02	Der GP ist in Arbeit, die gemeinsam konsensbasiert in der Gleichstellungskommission stattfindet. Die jeweiligen Mitglieder aus den verschiedenen Statusgruppen schreiben den Teil, der ihre Statusgruppe betrifft, selbst.
FB 07	Der GP ist gerade in Arbeit, die informell gemeinsam geschieht.
FB 09	Der GP ist gerade in Erarbeitung durch die dezentrale GB.
FB 10	Der GP ist gerade in gemeinsamer konsensbasierter Erarbeitung
FB 12	Der GP ist gerade in gemeinsamer Erarbeitung.

Aktuelle Aufgaben und Themenfelder bzw. Situation von Gleichstellung

Ihr seid generell immer frei, Projekte zu initiieren und Themen anzustoßen. Weiter unten werden konkrete Beispiele genannt, Ideen zur Finanzierung und Kommunikation/Werbung gegeben sowie weiterführende Anstöße beschrieben. Es gilt allerdings auch immer: Alles kann, nichts muss – gerade im Hinblick auf existierende Hierarchien, die möglicherweise mit eurem Engagement kollidieren und sich vielleicht negativ auf eure Studiensituation auswirken könnten. Bei solchen Bedenken könnt ihr auch immer das Büro für Gleichstellung oder den AstA um Unterstützung bitten, um euch zu schützen.

Aktuelle fachübergreifende Themen

- Parität im Studium/Unterrepräsentanz von Frauen* → wo fängt das an?
- Sexualisierte Gewalt
- Genderforschung
- Sichtbarkeit der eigenen Position/Gleichstellungsthemen am Fachbereich
- Situation von Studierenden mit Kind/ern:
 - Konkrete Ansprechperson Studieren mit Kind an jedem Fachbereich → wie wird das implementiert?
 - Generell Prüfungsordnungen auf Flexibilisierungsmöglichkeiten überprüfen
 - Beschäftigen sich Prüfungsausschüsse mit Vereinheitlichung von Flexibilisierungsmaßnahmen im Rahmen der neuen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes?
 - Bauliche Maßnahmen
 - Kursplatzvergabe

Konkrete Projekte, Themen und Schwierigkeiten in den Fachbereichen

FB	Aktuelle Projekte und Erfolge	Schwierigkeiten und präsenste Themen
FB01	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation eines Austauschtreffens für Studierende mit Kind, das ihre Bedarfe anspricht (in Kooperation mit dem FB02) 	
FB02	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Übergabe des Amtes wird vorrübergehend ein Stellvertreterinnenamt eingeführt, sodass man begleitend eingearbeitet wird - Es wurde eine Handreichung für Studierenden mit Kind geschrieben - Professorin für feministische Theologie, jetzt Arbeitsstelle Gender in der Theologie - Lesekreis der katholischen und evangelischen Theologie zu feministischer Theologie 	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtersensibilität in Theologie und Kirche
FB07	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Forschung von Studentinnen - Unterstützungsprojekte für Studentinnen, die sich für eine Promotion interessieren - Ein bestehender Eltern-Kind-Raum - Barrierefreier Umbau der Räumlichkeiten - Konzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in O-Woche implementiert (in Zusammenarbeit mit dem AStA-Sportreferat) 	
FB09	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung von Wickelmöglichkeiten und Stillraum in der Anglistik, sichtbare Wegweiser und Hinweisschilder dafür implementiert 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung von Wickelmöglichkeiten und Eltern-Kind-Räumen - Verteilung von Seminarplätzen, Regelung undurchsichtig (jetzt: Benachteiligte dürfen eine Woche früher wählen)
FB10	<ul style="list-style-type: none"> - Studieren mit Kind als ein Schwerpunkt: Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, Notfallkinderbetreuung über den Exzellenzcluster, Dozierende müssen Material zur Nachbereitung rausgeben (wenn Studis wegen Vereinbarkeit nicht kommen können) - Verbesserung des Homepageauftritts - Es soll in der O-Woche bzw. Erstieinführung auch Raum zur Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten geben, damit neue Erstis einen Namen und ein Gesicht haben - Zentraler Mailaccount wird angelegt, auf den alle Gleichstellungskommissionsmitglieder Zugang haben - Exkursion in Betriebe/Firmen: Bevorzugung von Frauen* bei der Anmeldung, um weg vom Bild von Studentinnen als ausschließlich Lehramtlerinnen zu kommen - Promotionsförderung - Treffen von weiblichen Masterstudis mit Promotionsstudentinnen (Mathe/Info) zum Empowerment 	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenförderung, da es immer noch ein großes Ungleichgewicht gibt; Projekte wie Girls' Day setzen zu spät an

	- Änderung von Modulordnungen, um Genderkompetenz in Lehramtsausbildung zu integrieren (Stichwort: Heterogenität)	
FB12		Studieren mit Kind Noch Unklarheiten über die Aufgaben

Finanzierungsmöglichkeiten

- Fachschaften
- AStA-Referate (z.B. Autonomes Frauen*Referat)
- Finanzdekan des Fachbereiches
- Büro für Gleichstellung (hier immer gerne zusätzlich Betty unter studglei@wwu.de Bescheid sagen!)

Kommunikationswege mit Studierenden

- Email-Verteiler der Fachschaften und Institute
- Plakate, die auf konkrete Projekte aufmerksam machen
- Facebookkanäle (der Fachschaft)
- Instagram Account (Chemie+ Sport)
- Vorstellung von Gleichstellung in der Ersti-Informationsbroschüre
- Eigene Homepage oder Verlinkung auf die Fachschaftshomepage bzw. Vermerk auf der offiziellen Homepage des FBR/Instituts?
- Vorstellung von Gleichstellung (dGB, dGK) in der O-Woche oder auf Ersti-Begrüßungsveranstaltungen

Kommunikation mit anderen Gleichstellungsakteur*innen: über den Mailverteiler studentische-gleichstellung@listserv.uni-muenster.de (für die Aufnahme bitte Mail an studglei@wwu.de)

Weiterführende Ideen

- **Genderkompetenz in die Lehramtsausbildung integrieren** (Forschungsprojekt in der Erziehungswissenschaft arbeitet gerade daran); in eigenen POs nach dem Vorbild von FB 10 integrieren?
- Aktionen, um für **sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren**; Präventivmaßnahmen
- **Studium mit Kind:**
 - Wie klappt die **Umsetzung des novellierten Mutterschutzgesetzes**? Gibt es eine konkrete Ansprechperson am FB, die sich darum kümmert/berät?
 - Werden Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Studium oder Alternativen für Studien- und Prüfungsleistungen transparent gemacht? **Prüfungsordnungen** dahingehend **überprüfen: Sind Flexibilisierungen** (Verlängerungen, virtuelle Durchführung der Prüfung, alternative Studien- oder Prüfungsleistungen) **für Studien- und Prüfungsleistungen** (und nicht nur für die Abschlussarbeit) **verankert**? Sind Prozesse klar beschrieben (an wen muss ich mich wenden, wenn eine Prüfungsleistung aufgrund eines triftigen Grundes verlängert werden soll)? Dieses ist auch wichtig für andere Statusgruppen wie Studierende mit Beeinträchtigung und finanziell benachteiligte Studierende – gerade vor dem Hintergrund der kommenden Anwesenheitspflicht im neuen Hochschulgesetz.

Rechtliche Handhabe bei Studierenden mit Kind ist das Mutterschutzgesetz (geht bis Ende der Stillzeit), das explizit Flexibilisierungsmöglichkeiten vorsieht. Ob und inwiefern so etwas unkritisch mit in Prüfungsordnungen aufgenommen werden kann, ist gerade in den verschiedenen Stellen im Prüfprozess. Konkret könnten von euch als Vertreter*innen in solchen Kommissionen folgende Dinge überlegt werden:

- Möglichkeit des Rücktritts um Studien- und Prüfungsleistungen erweitern
 - Möglichkeit der Verlängerung von Studien- und Prüfungsleistungen aus triftigen Gründen
 - Triftige Gründe erweitern und definieren (z.B. "Erziehung von Kindern bis 12 Jahren")
 - Prozess beschreiben, wer über die Verlängerungszeit entscheidet, z.B.: Triftige Gründe beim Prüfungsausschuss anzeigen und belegen
 - Möglichkeit aufnehmen, dass mdl. Prüfungen auch über eine Videokonferenz geführt werden können
- Generell Vereinbarkeit
 - **Bauliche Maßnahmen/Gegebenheiten** prüfen
 - Gibt es die Möglichkeit, in den Fachbibliotheken **Schließfächer für Studierende mit besonderen Bedarfen** (z.B. mit Kind) längerfristiger zu nutzen?
 - Sichtbarkeit: Homepage-Auftritt, Social Media, Broschüren zu Fokusthemen, Poster; Aktionstage; Gleichstellung als Thema in offiziellen Dokumenten
 - Organisation Vorträge/Vortragsreihen zu Gleichstellungsthemen, die euch interessieren
 - Workshops zur Sensibilisierung/ Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besuchen bzw. organisieren

Auswahl von Gleichstellungsrelevanten (internationalen) Aktionstagen:

8. März: Internationaler Frauen*Tag

17. März: [Equal Pay Day](#)

22. Mai: Internationaler Aktionstag Frauengesundheit

25. November: Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen*

Gerne können wir uns zusammensetzen, wenn ihr Ideen habt.

Weiterverweisend: Infos zu Beratungs- und Anlaufstellen

Falls euch Anfragen von Studierenden erreichen, könnt ihr diese an u.g. Stellen weiterleiten.

... für Studierende mit Kind

Aktuelle Infos auf der zentralen [Homepage](#) der WWU

Zentrale Studienberatung

Schlossplatz 5
48149 Münster
zsb@uni-muenster.de

Ansprechpartner:

Sebastian Gräfe, M.A.
Tel. +49 251 83-21703
Sebastian.Graefe@uni-muenster.de

Sozialberatung des Studierendenwerks

Steinfurterstraße 67
48149 Münster
sozialberatung@stw-muenster.de

Ansprechpartnerinnen:

Medina Oprea, Anna Koopmann, Barbara Tepe
Tel. +049 251 – 83-79167 (Barbara Tepe, Anna Koopmann - 167)/168 - Medina Oprea)

Büro für Gleichstellung

Georgskommende 26
48143 Münster
Tel: 0251-83 29709/08
studglei@uni-muenster.de
Ansprechpartnerin:

Elisabeth Zimmermann

Tel. +49 251 83-29709

Koordinierungsstelle Mutterschutzgesetz für Studentinnen

Schlossplatz 2
48149 Münster
koordinierung.mutterschutzgesetz@uni-muenster.de

Ansprechpartnerin:

Natalie Pattner M.A.
Tel.: 0251-83 22250

... für Betroffene von sexualisierter Gewalt

Aktuelle Infos auf der [Homepage](#) des Büros für Gleichstellung.

Innerhalb der WWU

Betroffene Studierende können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können auch Personen in den folgenden Einrichtungen sein:

- Dekanate (Dekan*in, Prodekan*innen, Geschäftsführungen der Dekanate)
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- AStA
- Zentrale Studienberatung
- Rektoratsbeauftragte_r für Behindertenfragen

Es wird sichergestellt, dass den Betroffenen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen und alle Schritte im Einvernehmen der/des Betroffenen erfolgen.

Außerhalb der WWU:

Frauen-Notruf Münster
(Beratungsstelle für
Frauen und Mädchen bei
sexualisierter Gewalt)
Tel.: 0251 34443
[www.frauennotruf-mu-
enster.de](http://www.frauennotruf-muenster.de)

sumt - Sicher Unterwegs
in Münster Telefon.
Mit dem sumt können sich
Frauen und Mädchen in
Münster telefonisch auf
ihren nächtlichen Wegen
begleiten lassen.

Tel.: 0800 8353878
<https://sumt.info/>
Hilfetelefon „Gewalt ge-
gen Frauen“ (Bundesamt
für Familie und zivilgesell-
schaftliche Aufgaben)
Tel.: 0800 0116016
www.hilfetelefon.de

Beratung & Therapie für
Frauen
Generelle Beratungsstelle
für Frauen zu verschiede-
nen Themenbereichen
Tel: 0251 58626

[www.frauenberatung-
muenster.de](http://www.frauenberatung-muenster.de)

Zartbitter Münster
Beratungsstelle gegen se-
xualisierte Gewalt
Tel. 0251 4140555
[https://www.muens-
ter.org/zart-bitter/cms/](https://www.muens-
ter.org/zart-bitter/cms/)