

Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU 2010/11

I. **Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster, Dr. Maja Malik (im Amt vom 1.11.2010 bis 31.08.2011)**

1. **Kurzprofil: Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtszeitraum**

Der Berichtszeitraum 2010/11 war insbesondere durch die Herausforderung geprägt, bei personellen Veränderungen im Gleichstellungsbüro eine kontinuierliche Gleichstellungsarbeit zu leisten, die die Gleichstellungsstandards an der WWU beständig im Blick behält, Gremien und Verfahren an der Universität zuverlässig begleitet und die Angebote und Aktivitäten des Gleichstellungsbüros zielgerecht leitet.

Die Tätigkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten lagen im Berichtszeitraum zum einen im „klassischen Alltagsgeschäft“: Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Mitarbeit in den zentralen Gremien und Arbeitsgruppen der Universität, Umsetzung und Controlling laufender Gendermaßnahmen und -projekte an der WWU, Einzelförderung von Wissenschaftlerinnen, Kommunikation und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit nach innen und nach außen sowie Beratungstätigkeiten. Zum anderen war die Arbeit des Gleichstellungsbüros im Jahr 2011 insbesondere durch die Teilnahme der WWU an zahlreichen externen Zertifizierungs- und Evaluationsverfahren im Gleichstellungsbereich geprägt. So wurde der „Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der WWU“ bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereicht, die Re-Auditierung der Universität als „familiengerechte Hochschule“ beantragt und die Bewerbung für das Zertifikat „Total E-Quality“ formuliert. Überdies wurden Gleichstellungsbelange an der WWU von zahlreichen anderen Stellen evaluiert, etwa vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, von der Hochschulrektorenkonferenz und dem „Netzwerk Frauenforschung NRW“ im Auftrag des NRW-Wissenschaftsministeriums, für die jeweils die gewünschten Informationen zusammengetragen wurden.

Die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten und die Ergebnisse dieser (Selbst-) Evaluationen zeigen, dass die WWU ihre Leitlinien für die Gleichstellungspolitik erfolgreich im Blick behält. Erstens wird die Genderperspektive im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes auf der Organisationsebene durchgängig in alle zentralen Strukturen und Prozesse einbezogen; die Gleichstellungsarbeit zielte im Berichtszeitraum durch Gremienarbeit und vielfältige interne Kommunikationsmaßnahmen darauf ab, dies weiterhin in allen organisatorischen Einheiten der Universität zu verankern. Zweitens soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der personellen Ebene auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen um- und durchgesetzt werden; die Gleichstellungsarbeit im Berichtsjahr setzte dafür einerseits auf eine konsequente Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und andererseits auf eine gezielte Förderung von Frauen in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Auf diese Weise sollte die Gleichstellungsarbeit im Berichtsjahr dazu beitragen, das spezifische Profil der WWU-Gleichstellungspolitik weiter zu schärfen. Die beiden Schwerpunktziele *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* und die *Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben* wurden durch verschiedene Maßnahmen weiter vorangebracht: In Zusammenarbeit mit Dezernat 2.1 wurde das Mentoring-Programm „Erstklassig!“ für die zweite Kohorte herausragender Nachwuchswissenschaftle-

rinnen fortgeführt; mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros wurden in den Fachbereichen verschiedene Informations- und Beratungsveranstaltungen zur Förderung von Doktorandinnen durchgeführt; aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm wurden zahlreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Kongress- und Tagungsreisen unterstützt, um ihre Qualifikationen zu stärken und ihre Vernetzung in der Scientific Community zu verbessern. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben, die insbesondere durch das „Servicebüro Familie“ in Dezernat 2.1 weiter vorangetrieben wird, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere durch ihre Beratungsfunktion unterstützt, etwa bei der Re-Auditierung zur „famliengerechten Hochschule“, bei der Überarbeitung des Leitfadens zur Vergabe der WWU-Promotionsabschlusstipendien oder bei der Einwicklung von Maßnahmen im Rahmen von Drittmittelanträgen (insbesondere im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative).

Budget 2011

Durch das *universitätseigene Frauenförderprogramm* ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche hochschulinterne Mittelvergabe der WWU sichergestellt. Für das Haushaltsjahr 2011 standen dem Gleichstellungsbüro 168.300 Euro für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung.

Personelle Veränderungen

Die Amtszeit der berichtenden Gleichstellungsbeauftragten begann am 1. November 2010 und endete bereits am 31. August 2011 wegen eines neuen Aufgabengebiets im Institut für Kommunikationswissenschaft, das sich mit dem Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten langfristig nicht verbinden ließ. Als Nachfolgerin wurde in der Senatssitzung vom 13. Juli 2011 Frau PD Dr. Maike Tietjens gewählt, die zum 1. September 2011 das Amt übernahm. Neben diesem Wechsel an der Spitze des Gleichstellungsbüros nahm mit Christina Rentzsch am 1. März 2011 eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin ihre Arbeit im Gleichstellungsbüro auf. Da zudem die studentische Mitarbeiterin wechselte, wurde im Berichtsjahr die Hälfte der Stellen im Gleichstellungsbüro neu besetzt.

2. Ausgangslage: Gleichstellung an der WWU im Jahr 2010

Der Blick auf die aktuelle Daten zur Gleichstellung an der WWU zeigt insgesamt eine positive Entwicklung in Bezug auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf den Stufen der wissenschaftlichen Karriere (siehe Abbildung 1). Nach wie vor ist jedoch auch erkennbar, dass Wissenschaftlerinnen auch an der WWU auf den höheren Karrierestufen einen deutlich geringen Anteil haben als Wissenschaftler.

Bei den *Studierenden* an der WWU bestand im WS 2010/2011 mit einem Frauenanteil von 53,5 Prozent weiterhin ein in der Summe deutlich ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bei den *Studienanfängerinnen und -anfängern* lag der Frauenanteil sogar bei 57,9 Prozent und bei den *Erstabsolventinnen und -absolventen* bei 59,2 Prozent. Allerdings existiert weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit einem geringen Anteil von Studentinnen sind nach wie vor Physik (22,3 %) und Wirtschaftsinformatik (13,5 %), wengleich hier im Vergleich zum Vorjahr (18,5 % bzw. 10,5 %) ein steigender Anteil weiblicher Studierender ausgemacht werden kann.

Unter den Personen, die im Jahr 2010 an der WWU eine *Promotion* abgeschlossen haben, ist der Frauenanteil von 44,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (43,7 %) leicht gestiegen und liegt insgesamt etwa im Bundesdurchschnitt (44,1 %, Quelle: CEWS). Allerdings besteht auch bei den Promotionen eine extreme Diskrepanz zwischen den Fächern. In einigen Fachbereichen hat sich das Geschlechterverhältnis bereits umgekehrt; so haben im Jahr 2010 insbesondere in den Fachbereichen Psychologie (60%), Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften (59,5 %) und Biologie (59,3 %) deutlich mehr Frauen als Männer ihre Promotion abgeschlossen. Einen deutlich geringeren Anteil abgeschlossener Promotionen von Frauen weisen hingegen die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (20,5 %), der Fachbereich Mathematik und Informatik (17,2 %) sowie der Fachbereich Physik (3,1%) auf. In diesen Fächern ist es weiterhin erforderlich, Frauen gezielt zur Promotion zu ermutigen.

Abbildung 1: Frauen und Männer an der WWU auf den Stufen der wissenschaftlichen Karriere

Wissenschaftliche Karrierestufen	Männer und Frauen an der WWU 2010*			
	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende	17.313	19.884	46,5	53,5
Abgeschlossene Promotionen	438	353	55,4	44,6
Abgeschlossene Habilitationen	36	3	92,3	7,7
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Zeit)	1.573	1.072	59,5	40,5
Wiss. Personal auf Dauerstellen (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Dauer)	389	190	67,2	32,8
Juniorprofessuren (W1)	19	7	73,1	26,9
Professuren (C4 / W3 / C3 / W2)	411	95	81,2	18,8
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene ¹ (Rektorat / Dekanate)	45	21	68,2	31,8

*Universität gesamt, inklusive Medizin; Quelle: Universitätseigene Statistik

¹ Quelle: Organisationsplan der Verwaltung und Dekanate

Beim *wissenschaftlichen Personal* an der WWU zeigt sich bereits mit Blick auf die universitätsübergreifenden Daten eine geringere Beteiligung von Frauen als bei den Promotionen. Befristete Stellen sind im Berichtsjahr zwar immerhin zu 40,5 Prozent von Wissenschaftlerinnen besetzt. Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau werden allerdings nur 32,8 Prozent von Frauen eingenommen.

Handlungsbedarf besteht weiterhin auf der Ebene der *Postdoktorandinnen*. Im Jahr 2010 wurden nur drei von 39 *Habilitationen* an der WWU von Frauen abgeschlossen (7,7 %). Dies könnte als zufälliger „Ausreißer“ interpretiert werden, der sich bei den geringen absoluten Zahlen von abgeschlossenen Habilitationen ergeben kann. Immerhin waren auf dieser Ebene der wissenschaftlichen Karriere in den Vorjahren stets mehr als 20 Prozent Frauen beteiligt. Allerdings zeigen die geschlechtsspezifischen Daten insgesamt, dass wissenschaftliche Karrieren von Frauen häufig nach der Promotion enden. Neben der geringen Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den abgeschlossenen Habilitationen zeigt sich dies auch am Frauenanteil von *Juniorprofessuren*: Nur etwas mehr als jede vierte Juniorprofessur (26,9 %) an der WWU ist von einer Frau besetzt. Auf der Ebene der *Professuren* ist an der WWU im Vergleich zum Vorjahr ein fast gleichbleibender Frauenanteil zu verzeichnen, der nun bei 18,8 Prozent und damit etwa im Bundesdurchschnitt liegt. Dies kann insgesamt nur als befriedigendes Ergebnis bewertet werden. Daher gilt es weiterhin besondere Anstrengungen zu unternehmen, um qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion in ihrer Karriere bis zur Professur zu unterstützen.

3. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum

Gremien- und Kommissionsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkte bei der Umsetzung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes unter anderem durch ihre regelmäßige Beteiligung in den zentralen Kommissionen und Gremien der Universität mit. So hat sie im Berichtszeitraum regelmäßig an den Rektorats-, Hochschulrats- und Senatsitzungen teilgenommen, war projektbezogen in Arbeits- und Abstimmungsprozesse verschiedener Rektorats- und Senatskommissionen eingebunden und hat die Arbeit des Beförderungsrats und der Arbeitsgruppe zur Entwicklung der Richtlinie für Leistungsprämien und -zulagen begleitet.

Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war in alle Besetzungsverfahren für W₁/W₂/W₃-Professuren im Berichtszeitraum eingebunden und hat sie begleitet. Dabei galt es zum einen, im Kontakt mit den Gleichstellungsbeauftragten und Dekanaten der Fachbereiche darauf hinzuwirken und diese darin zu unterstützen, dass Gleichstellungsbelange zunehmend von den Verantwortlichen in den Fachbereichen selbst vertreten und umgesetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche übernehmen damit eine wichtige Aufgabe bei den Berufungsverfahren, die sie sehr gut ausfüllen. Zum anderen hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte diejenigen Kommissionssitzungen persönlich begleitet, in denen aus Gleichstellungssicht Diskussionsbedarf bestand.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte zahlreiche Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Stellen begleitet und bei Bedarf beratend mitgewirkt. Diese „Alltagsarbeit“ der Gleichstellungsbeauftragten reicht von der Sichtung der Ausschreibungen und Bewerbungen über die Vorstellungsgespräche bzw. Assessment Center bis zur Auswahl der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber. Auffällig war dabei zum einen die sehr hohe Zahl von Ausschreibungen für Stellen, insbesondere Teilzeitstellen, mit sehr kurzen Laufzeiten. Zum anderen fiel der sehr häufige Wunsch nach einem Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen auf.

Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum kontinuierlich Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden der WWU. Die Beratungsfunktion reichte dabei von der persönlichen Beratung in Gleichstellungsbelangen über die gleichstellungsbezogene Beratung in Verfahrensfragen bis zur Beratung von Antragstellerinnen und Antragstellern bei der Erstellung von Forschungsanträgen aus der WWU heraus und deren Ergänzung um genderspezifische Aspekte.

Die persönlichen Beratungen wurden – soweit möglich – zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass die Nähe der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen sowie der Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden zu den von ihnen vertretenen Zielgruppen genutzt wurde.

Förderprojekte und -maßnahmen des Gleichstellungsbüros

Da die aktuellen Daten zeigen, dass die Anzahl von Wissenschaftlerinnen noch deutlich hinter der ihrer männlichen Kollegen zurücksteht, ist die Förderung von Wissenschaftlerinnen nach wie vor ein zentrales Gleichstellungsziel der WWU. Das Gleichstellungsbüro bietet daher eine Reihe von Förderprojekten und -maßnahmen an, die insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur unterstützen sollen. Im Berichtszeitraum wurden die bestehenden Aktivitäten fortgeführt und aus dem Gleichstellungsbüro begleitet. Dazu gehören insbesondere die Einzelförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die diesen finanzielle Unterstützung für die aktive Teilnahme an Tagungen und Kongressen bietet, sowie die Förderung von herausragenden Postdoktorandinnen durch das Mentoring-Programm „Erstklassig!“. Zudem wurden verschiedene Veranstaltungen in den Fachbereichen unter-

stützt, die Absolventinnen über die Perspektiven einer wissenschaftlichen Karriere informieren. Auf der Ebene der Studierenden wurden durch die Mittel des Gleichstellungsbüros und die Aktivitäten der Fachbereiche vor allem Studentinnen in den MINT-Fächern gefördert, etwa durch das 2011 geplante MINT-Mentoring und die MINT-Akademie. Zudem wurden aus dem Gleichstellungsbüro Schulungen und Beratungen speziell für Studentinnen in den Bereichen Rhetorik und Schreiben von Qualifikationsarbeiten finanziert.

Die Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familienaufgaben, die als weiteres Ziel der WWU-Gleichstellungspolitik gilt, wurde im Berichtszeitraum zum einen durch die Beratungsfunktion der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Entscheidungsprozessen vorangetrieben. Zum anderen übernahm das Gleichstellungsbüro – insbesondere durch die Arbeit der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten – wichtige Beratungs- und Unterstützungsaufgaben für Studierende mit Kindern.

Als weiterer Förderbereich des Gleichstellungsbüros galt es auch im Berichtszeitraum, genderbezogene Veranstaltungen und Lehrprojekte an der WWU zu unterstützen. Dies betraf etwa die Finanzierung von Ringvorlesungen, Tagungen und studentischen Workshops zu Gender-Themen. Darüber hinaus wurde von der Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise die Koordinierung von Forschungsanträgen mit Genderbezug übernommen, die im Bereitszeitraum kurzfristig an das NRW-Wissenschaftsministerium gestellt werden konnten und die mittlerweile erfolgreich beschieden sind.

Evaluationen und Zertifizierungen

Das aktive Bemühen der WWU, Gender Equality als Grundsatz sowohl kontinuierlich in die universitäts-internen Strukturen zu integrieren, als auch durchgängig bei personellen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen, wurde im Berichtsjahr auch durch diverse externe Stellen bestätigt und positiv bewertet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in diesem Zusammenhang für die WWU verschiedene Evaluations- und Zertifizierungsverfahren umgesetzt, die überwiegend mit positiven Bewertungen ausgezeichnet wurden.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die sehr gute Bewertung der WWU durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Umsetzungsstand der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die 67 am Bewertungsverfahren teilnehmenden Hochschulen wurden anhand ihres Fortschritts bei der Umsetzung der von der DFG formulierten Gleichstellungsstandards vier verschiedenen Gruppen zugeordnet. Die WWU erreicht dabei das vierte und höchste Stadium: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“ Damit hat sich die WWU im Vergleich zur letzten DFG-Bewertung im Jahr 2009 noch einmal verbessert.

Überdies hat die Gleichstellungsbeauftragte maßgeblich darauf hingewirkt, dass das TEQ-Prädikat (TOTAL E-QUALITY-Prädikat) für die WWU erworben werden konnte. Hierzu wurde eine umfassende Bewerbung eingereicht, die einer ausführlichen Selbstbewertung basierte und in deren Rahmen diverse Indikatoren zur Gleichstellungssituation an der WWU abgefragt wurden. Das Gütesiegel bescheinigt der Universität „erfolgreiches bzw. nachhaltiges Engagement im Sinne einer lebensereignisorientierten Personalführung“. Die offizielle Prädikatsverleihung fand im Oktober dieses Jahres statt.

Außerdem konnte im Jahr 2011 die Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule für die WWU erneuert werden. Der von Dezernat 2.1 geleitete Re-Auditierungsprozess wurde von der Gleichstellungsbeauftragten beratend begleitet. Mit dem Zertifikat des „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung wird das Bemühen der WWU um eine familienfreundliche Personalpolitik und Studienorganisation gewürdigt.

Die Implementierung gendergerechter Strukturen und Prozesse an der WWU werden zur Profilschärfung der Universität aktiv nach außen kommuniziert. Dadurch rücken auch die externen Evaluationen in den Vordergrund, die erfassen, inwieweit Gendermaßnahmen bereits umgesetzt und nachhaltig in die Strukturen der Einrichtung etabliert sind. Die Bearbeitung dieser Evaluationen hat im Berichtszeitraum einen

großen Anteil der Alltagsarbeit im Gleichstellungsbüro eingenommen; sie konnte jedoch auch dazu genutzt werden, mit verschiedenen Stellen in der Universitätsverwaltung und in den Fachbereichen zu kooperieren und damit zu einer weiteren Verankerung von Gleichstellungsbelangen in den Strukturen der Universität beizutragen.

Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung an der WWU

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials. Insbesondere der Blick auf die Anzahl von Absolventinnen und Doktorandinnen sowie Stellenbesetzungen und Berufungen von Wissenschaftlerinnen an der Universität insgesamt sowie in den einzelnen Fachbereichen zeigen auf, wo aus Gleichstellungssicht Handlungsbedarf besteht.

Im Berichtszeitraum wurde offensichtlich, dass gleichstellungsbezogene Daten an der WWU sowohl von der Zentralverwaltung als auch von den einzelnen Fachbereichen selbst erhoben wurden. Da dafür teilweise unterschiedliche Messkriterien und Erhebungszeiträume verwendet werden, zeigten sich immer wieder Diskrepanzen zwischen den Daten. Um künftig verlässliche Daten für die interne und externe Evaluation der Gleichstellung an der WWU nutzen zu können, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum im Gespräch mit den beteiligten Akteuren an der WWU Lösungsansätze entwickelt. Mit dieser Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung hat sie ein maßgebliches Ziel der DFG-Gleichstellungsstandards umgesetzt.

Kommunikation und Vernetzung

Ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum war es, die Gleichstellungspolitik und Gendermaßnahmen der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren sowie die Vernetzung der mit Gleichstellungsfragen und Genderthemen befassten Personen zu intensivieren. Aus diesem Grund wurden insbesondere die Informationsangebote des Gleichstellungsbüros im Berichtszeitraum weiterentwickelt. Zudem nutzte die Gleichstellungsbeauftragte zahlreiche Arbeitstreffen, Kommissions-sitzungen, Medienkontakte und Korrespondenzen, um einzelne Wissenschaftlerinnen sowie die Fachbereiche über die Arbeit des Gleichstellungsbüros zu informieren.

Website des Gleichstellungsbüros

Als zentrales Instrument der WWU-internen und externen Kommunikation dient die Website des Gleichstellungsbüros. Im Berichtsjahr 2011 wurde diese vollständig überarbeitet, um eine zielgruppengerechte Ansprache nach Statusgruppen zu erreichen. Wissenschaftlerinnen, weitere Mitarbeiterinnen und Studierende werden nun gezielt über die Fördermaßnahmen des Gleichstellungsbüros für ihre Gruppen informiert. Auch ein umfassender Datenpool mit genderbezogenen Statistiken im Zeitverlauf sowie ausformulierte Textbausteine auf Deutsch und Englisch stehen hier zur Verfügung, auf die insbesondere für Vorträge oder die Erstellung von Drittmittelanträgen zurückgegriffen werden kann. Online sind außerdem zentrale Strategiepapiere wie etwa das Genderkonzept, der aktuelle Zwischenbericht an die DFG zur Gleichstellung an der WWU und die Frauenförderpläne der Fachbereiche abrufbar.

Newsletter wissen.leben.gender

Der Newsletter wissen.leben.gender hat auch im Sommersemester 2011 das Kommunikationsangebot des Gleichstellungsbüros ergänzt. In kompakter Form (i.d.R. auf sechs bis acht inhaltlichen Seiten) informiert er jeweils einmal im Semester über Projekte des Gleichstellungsbüros sowie WWU-Themen mit Genderbezug. Im Berichtszeitraum wurden Konzeption und Redaktion des Newsletters wieder vollständig durch das Gleichstellungsbüro übernommen. Der Newsletter hat aktuell 362 Abonnenten.

II. Tätigkeitsbericht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen, Beate Tollkühn

Beratung

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der weiteren Mitarbeiterinnen der WWU. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit lagen im Berichtszeitraum im Bereich Arbeitsplatzsituation (Konflikte am Arbeitsplatz, Arbeitsverdichtung, Veränderungen im Arbeitsplatzprofil). Hier kann insgesamt festgestellt werden, dass Anfragen und Beratungsbedarf kontinuierlich zunehmen.

Um die Beratung bei spezielleren Themen im Gleichstellungsbereich zielgruppengerechter durchführen zu können, nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil (Tarifrecht unter Gleichstellungsaspekten, sexuelle Belästigung oder psychische Belastung am Arbeitsplatz, Konfliktlösungsstrategien). Die hier erworbenen Kenntnisse konnten in die alltägliche Beratungsarbeit von betroffenen Mitarbeiterinnen einfließen.

Personalvertretung, Stellenbesetzungsverfahren, Begleitung von Arbeitsgruppen

Neben der Beratungstätigkeit nahmen die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren und der regelmäßige Kontakt zur Personalvertretung einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Sie war regelmäßig bei Bewerbungsgesprächen anwesend und auch an Assessment Centern für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte beteiligt. Zudem war sie kontinuierlich in die Arbeit verschiedener Arbeitsgemeinschaften involviert. So führte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte die von ihrer Vorgängerin initiierte Arbeitsgemeinschaft „Sekretariate“ erfolgreich weiter und nahm regelmäßig an den Sitzungen der AG „Richtlinie Leistungsprämie und -zulage“ sowie der AG „Hochschulsekretariate“ teil.

Vernetzung

Im Berichtszeitraum nutzte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die weiteren Mitarbeiterinnen ihre Teilnahme an der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW (LaKof) sowie der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) für die Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten. Dadurch war die WWU auf allen relevanten Ebenen repräsentiert.

Regionale und überregionale Konferenzen tragen nicht nur dazu bei, sich über aktuelle Entwicklungen im Gleichstellungsbereich zu informieren. Vor dem Hintergrund der derzeitigen bundesweiten Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (Zwischenbericht zur Stellungnahme der DFG-Gleichstellungsstandards, neue Steuerungsmodelle der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen), wird ein Austausch mit anderen Gleichstellungsakteuren zunehmend bedeutsamer. So war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bei der Sitzung der Arbeitsgruppe für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung während der LaKof und der BuKof an den Universitäten Duisburg-Essen und Wuppertal vertreten.

Im Rahmen der externen Vernetzung war sie darüber hinaus bei den regelmäßig stattfindenden Treffen (Dienstbesprechungen und Konferenzen) aller Gleichstellungsakteure der Stadt Münster anwesend.

Volltreffer

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die aus dem Gleichstellungsbüro ausschließlich für die weiblichen Beschäftigten der WWU angeboten wird, wurde im Berichtszeitraum wieder gut angenommen. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die weiteren Mitarbeiterinnen hat sich hier kontinuierlich konzeptionell eingebracht und war darüber hinaus organisatorisch und beratend in die Seminarreihe

involviert. Neben dem regulären Weiterbildungsprogramm für alle Beschäftigten der WWU konnten so sieben Seminare ausschließlich für Frauen angeboten werden. Diese waren mit durchschnittlich 10 Teilnehmerinnen fast vollständig ausgebucht. Dabei nahmen neben nicht-wissenschaftlich Beschäftigten deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als in den Vorjahren an den Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros teil.

Die neu eingeführte Modulstruktur der Seminarreihe hat sich als erfolgreich erwiesen. Die beiden Module „Kommunikation als Schlüsselqualifikation“ und „Individuelle Berufsstrategien“ können sowohl als ganze Module belegt, als auch einzeln besucht werden. Drei der Veranstaltungen fanden ausschließlich vormittags statt, um den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen in Teilzeit gerecht zu werden.

Zukünftig plant die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Dezernat 2.1 weitere Fortbildungsangebote, etwa im Bereich „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Grundlagen des AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz)“. Letzteres fand im Berichtsjahr nach mehrjähriger Pause erneut statt und soll in Zukunft als festes Angebot etabliert werden.

Girls‘ Day

In Zusammenarbeit mit allen am Girls‘ Day beteiligten Institutionen der Stadt Münster, dem Dezernat 2, den Fachbereichen und den Ausbildern aus Werkstätten und IVV-Stellen an der WWU hat die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten auch in diesem Jahr wieder bei der Organisation und Umsetzung des Girls‘ Day mitgewirkt.

III. Tätigkeitsbericht der Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, Claudia Cramer

Beratung studierender Eltern

Während des Berichtszeitraums wurde das Beratungsangebot für Studierende mit Kind wie in den vergangenen Jahren fortgeführt. Insgesamt konnte dabei ein Anstieg des Beratungsbedarfes festgestellt werden. Zudem fragten zunehmend Paare das Beratungsangebot nach, während in den Vorjahren überwiegend Studentinnen die Beraterin aufgesucht hatten. Es zeigte sich, dass die Schwerpunkte der Gespräche im Berichtszeitraum weniger bei Finanzierungsfragen lagen, sondern vor allem die Studienorganisation betrafen.

Spendenprojekt Madame Courage

Das Spendenprojekt Madame Courage unterstützt alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen während ihrer Examenzeit (max. zwei Semester). Träger des Projekts ist der Sozialdienst katholischer Frauen Münster. Als Kooperationspartner sind der Verband alleinerziehender Mütter und Väter/Ortsverband Münster und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster beteiligt.

Die studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten war bei Madame Courage im Berichtsjahr regelmäßig in verschiedene Bereiche involviert: in der Vergabekommission und bei der Organisation von Spendenveranstaltungen, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei der Kontaktpflege zu Ehrenamtlichen für die Betreuung. Ihr Schwerpunkt lag in der Beratung von Antragstellerinnen. Insgesamt konnte dabei ein Anstieg der Anfragen festgestellt werden. Es fanden nicht nur mehr Beratungen statt, geförderte Antragstellerinnen wurden zudem auch für einen längeren Zeitraum betreut als in den Vorjahren.

Studi-Kidz-Café

Im Studi-Kidz-Café steht seit seiner Gründung im Jahr 2006 der Austausch zwischen studierenden Eltern im Mittelpunkt. Auch schwangere Studentinnen und studierende, werdende Väter sind zu den regelmä-

ßigen Treffen, die in der Regel zwei Mal im Semester stattfinden, eingeladen. Das Angebot im Studi-Kidz-Café, das gemeinsam vom AStA-Sozialpolitikreferat und der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird, wurde auch im Jahr 2011 gut angenommen, fand jedoch aufgrund von Terminschwierigkeiten seltener statt als ursprünglich geplant. Aus diesem Grund soll das Studi-Kidz-Café in Zukunft verstärkt beworben werden.

Girls' Day

Die studentische Beraterin war gemeinsam mit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an stark in die Organisation und Umsetzung des Girls' Day eingebunden. Dabei war sie zum einen vorbereitend tätig (Vorab-Besuch beteiligter Werkstätten, Zusammenstellung der Informationsmaterialien, Aushilfe bei Werbung und Öffentlichkeitsarbeit), zum anderen hat sie am Veranstaltungstag selbst einige Angebote begleitet. Mit mehr als 140 Mädchen konnte die WWU durch ihr vielfältiges Angebot noch einmal deutlich mehr Teilnehmerinnen als im Vorjahr am Girls' Day beteiligen.

„Babyclub“

In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie fanden im Berichtsjahr mehrere Treffen für Studierende mit Kind statt, an denen die studentische Beraterin organisatorisch beteiligt war. In dieser Eltern-Baby-Gruppe treffen sich Studierende mit ihren Babys von 0 bis 12 Monaten in entspannter Atmosphäre, um Erfahrungen auszutauschen und Neues über Entwicklung, Ernährung und Förderungsmöglichkeiten für ihren Nachwuchs zu lernen.

Öffentlichkeitsarbeit

Um dem Anspruch der Vernetzung des Gleichstellungsbüros gerecht zu werden und Angebote speziell für Studierende mit Kind weiter publik zu machen, hat sich die Beraterin für die Gruppe der Studierenden im Berichtsjahr darum bemüht, universitätsintern noch präsenter zu werden. So wurde in einem Artikel der Universitätszeitung wissen.leben ein Interview mit Claudia Cramer veröffentlicht, in dem sie über ihren Aufgabenbereich im Gleichstellungsbüro und die spezielle Situation von Studierenden mit Kind berichtet. Außerdem hat sie in einem Interview mit Radio Q über ihr Mitwirken im Re-Auditierungsverfahren zur „familiengerechten Hochschule“ informiert.