



**Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster,**

**apl. Prof. Dr. Maïke Tietjens**

**1. Überblick: Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2011-2012**

Im Berichtsjahr 2011/2012 wurde die Gleichstellungsarbeit an der WWU durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie der Beraterin für Studierende mit Kind erfolgreich weitergeführt und ausgebaut. Insbesondere einige im DFG-Zwischenbericht formulierte Zielsetzungen konnten aufgegriffen und umgesetzt werden.

Neben dem Alltagsgeschäft (u.a. Gender Consulting, Begleitung von Berufungsverfahren oder Einzelförderung) umfasste die Gleichstellungsarbeit sowohl Maßnahmen auf gesamtuniversitärer Ebene (DFG-Abschlussbericht) als auch Maßnahmen für die durch das Gleichstellungsbüro vertretenen Statusgruppen (u.a. Veranstaltung für Promovendinnen, Mentoringprogramm Erstklassig! Professorinnentreffen, Volltreffer! oder Studi-Kidz-Cafè, Wunschgroßelternprojekt, Fortbildung der Fachbereichgleichstellungsbeauftragten). Als Grundlagedafür wurde regelmäßig auf die im Genderkonzept und dem DFG-Zwischenbericht festgelegten Ziele und bereits verabschiedeten Maßnahmen zurückgegriffen, sodass diese kontinuierlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der WWU waren.

Die Gleichstellungsarbeit an der WWU kann und soll nicht allein durch das Gleichstellungsbüro umgesetzt werden. Sie muss als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und außen. Die Gleichstellungsbeauftragte nutzte im Berichtsjahr verschiedene Möglichkeiten, um vor allem die universitätsinterne Vernetzung zu intensivieren und dadurch ein stärkeres Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit an verschiedene Stellen zu schaffen.

**2. Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2011/2012**

Die Universität Münster unterscheidet in ihrer Gleichstellungspolitik zwischen Gender Mainstreaming auf der einen Seite und der gezielten Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der anderen Seite: Während sich Gender Mainstreaming auf die Organisationsebene bezieht und zum Ziel hat, Gleichstellungspolitik durchgängig in allen Strukturen und Prozessen der verschiedenen organisatorischen Einheiten der Universität zu etablieren, setzt die Herstellung von Chancengleichheit gezielt auf der personellen Ebene an. Entlang definierter Kriterien werden kontinuierlich auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen der WWU Ziele und Maßnahmen entwickelt, anhand

derer Chancengleichheit um- und durchgesetzt wird. Sichtbarer Unterrepräsentanz von Frauen wird durch gezielte Fördermaßnahmen begegnet.

## **2.1 Budget 2011/2012**

Für das Berichtsjahr 2011/2012 standen im Rahmen des universitätseigenen Frauenförderprogramms 2011: 168.300 €; 2012: 126.225 € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Durch dieses Programm ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche, hochschulinterne Mittelvergabe der WWU sichergestellt.

## **2.2 Ausgangslage**

Ein Blick auf die aktuelle Datenlage zeigt, dass sich an der WWU bis zu einer bestimmten Stufe des Kaskadenmodells eine positive Entwicklung in Bezug auf die Geschlechtersituation abzeichnet.

Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 53,1 % ausgewogen. Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (25,3 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (12,6 %) und Informatik (8,8 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine deutliche Steigerung in den Fächern Physik (2009: 20,7 %) und Wirtschaftsinformatik (2009: 10,5 %) festzustellen.

Bei den abgeschlossenen *Promotionen* liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 46,4 % im Landesdurchschnitt und konnte den Anteil in den vergangenen zwei Jahren steigern (2009: 43,7 %).

Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 17,1 %. Dieser Wert liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt (25,5 %)<sup>1</sup>. Deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen (z.B. 2009 = 27,3 %) lassen sich u.a. mit den fallenden Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen insgesamt erklären, die wiederum mit der bundeweiten Einführung der Juniorprofessuren zusammenhängen. Zudem konnte gerade der Frauenanteil in dieser Gruppe seit 2007 stark gesteigert werden und lag in 2011 bei 30,3 % (2007: 0 %, 2009: 29,4 %).

Insgesamt kann die WWU den Aufwärtstrend bei der Berufung von *Professorinnen* als Erfolg verbuchen: Von 2007 bis 2011 ist der Frauenanteil an den Professuren (inklusive W1) von 15,1 auf 19,3 % gestiegen. Dies kann im NRW-Vergleich (19,7 in %)<sup>2</sup> nur als befriedigendes Ergebnis bewertet werden, welches die WWU verbessern möchte. Hervorzuheben ist jedoch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren mit einer C4/W3-Besoldung. In dieser Gruppe stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren deutlich an (2007: 9,7 %; 2009: 13,1 %; 2011: 15,3 %).

---

<sup>1</sup>Quelle: Statistisches Bundesamt <http://www.destatis.de/>

<sup>2</sup>Quelle: Statistisches Bundesamt (2012): Personal an Hochschulen – vorläufige Ergebnisse. Wiesbaden 2012 – eigene Berechnung.

Auf der Ebene der Leitungspositionen in den Fachbereichen besteht noch Handlungsbedarf, allerdings kann sowohl im Rektorat (Frauenanteil 50%) als auch bei den Dezernaten (Frauenanteil 33%, für 2012 sogar 66%) von einer erfolgreichen Entwicklung gesprochen werden.

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (insbesondere Wissenschaftlerinnen) zeigt sich ganz im Gegensatz zur Zusammensetzung des Rektorats allerdings bei der Zusammensetzung des Senats als auch der Rektorats- und Senatskommissionen. Auffällig ist dabei, dass zwar in den Rektoratskommissionen für Internationalisierung, Nachwuchs und Gleichstellung Wissenschaftlerinnen gut vertreten sind, jedoch eine deutliche Unterrepräsentanz in den Kommission Strategische Planung und Qualitätssicherung als auch Forschungsangelegenheiten besteht. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch in der Besetzung der Beiräte ab.

Auch im Personalbereich lassen sich Diskrepanzen identifizieren. Mit Blick auf das wissenschaftliche Personal kann ein deutlicher Unterschied hinsichtlich der Anstellungsdauer festgestellt werden: Während befristete Stellen noch zu 40 % von Frauen besetzt werden, sind es bei den unbefristeten Stellen lediglich 33,6 %. Hier zeichnet sich eine langsame, aber positivere Entwicklung ab, denn im Vergleich zum letzten Jahr konnte der Frauenanteil bei den Stellen auf Dauer um 6,4% gesteigert werden.<sup>3</sup>

### **2.3 Personelle Veränderungen**

Mit Beginn der Amtszeit von Frau apl. Professorin Dr. Maike Tietjens wurde eine neue studentische Hilfskraft, Frau Helena Rumpenhorst eingestellt. Seit dem 1. September 2012 wurde zudem eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin, Janine Tratzki, eingestellt, da Frau Christina Rentzsch ein Stipendium erhielt und das Gleichstellungsbüro nach sehr erfolgreicher Arbeit verließ.

## **3. Gleichstellung an der WWU: Arbeitsschwerpunkte im Jahr 2011/2012**

### **Gremien- und Kommissionsarbeit**

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig von allen Leitungsgremien und -kommissionen der WWU eingeladen. Darunter zählen die Sitzungen des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats sowie der Dekanerunde. Hinzu kommen weitere Sitzungen verschiedener Senatskommissionen und Arbeitsgruppen. Nach Möglichkeit nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an allen diesen Terminen teil und ist damit durchgängig in alle zentralen Entscheidungsprozesse an der Universität eingebunden.

Neben den Leitungsgremien arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte außerdem eng mit den relevanten Verwaltungseinheiten der WWU zusammen. Gemeinsam werden so zukünftige Handlungsbedarfe in verschiedenen Bereichen (etwa der Statistik, Personalentwicklung, verschiedenen Forschungsangelegenheiten oder der Fortbildung) identifiziert, als auch die Umsetzung einzelner

---

<sup>3</sup>Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2011) – hier: Universität gesamt ohne Medizin

Projekte und Maßnahmen geplant. So werden etwa die verschiedenen Programme zur Frauenförderung (z.B. das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen *Erstklassig!*, Professorinnen-Coachings) sowie weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (z.B. das neu konzipierte Wunschgroßelternprojekt) in Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung realisiert. Aktuell sind zwei weitere Maßnahmen in der Konzeptionalisierungsphase (Frauen Managen Hochschule, Fortbildung für Führungskräfte). In Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre werden 2013 erste Fortbildungen zu genderspezifischen Themen angeboten. Zudem konnte die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise eine konstruktive Kooperation mit SAFIR im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen 2012 aufbauen und bei der Beantragung von finanziellen Mitteln zusammenarbeiten.

### **3.1 Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU**

Im Berichtsjahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte des Weiteren mehrfach dazu eingeladen, über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der WWU zu referieren. Gegenstand der Vorträge war zum Einen die Darstellung der aktuellen Situation an der WWU, zum Anderen die Vorstellung konkreter Maßnahmen zur weiteren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die universitätsinternen Vorträge wurden kontinuierlich dazu genutzt, die Ziele und Arbeitsschwerpunkte der WWU im Bereich Gleichstellung vor-, aber auch die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen herauszustellen.

### **3.2 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren**

In den Besetzungsverfahren für W1/W2/W3-Professuren war die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig eingebunden. Teil der Gleichstellungsarbeit im Verbund mit den Fachbereichen ist es, mit den Dekanaten der Fachbereiche so in Kontakt zu treten, dass Gleichstellungsbelange mehr und mehr für die Verantwortlichen in den Fachbereichen selbst zum präsenten Anliegen werden. Infolgedessen können diese verstärkt auch in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren thematisiert und berücksichtigt werden. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche kommt somit eine wichtige Rolle zu, die diese sehr gut ausfüllen. Die Einrichtung des passwortgeschützten *Informationszentrums Gleichstellungsbüro WWU* auf der Onlineplattform Learnweb unterstützt zudem den Informationsfluss zwischen den dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Es wurden Fortbildungen zur Berufungsarbeit zusammen mit der Berufungsbeauftragten Frau Thoden und zum Thema Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt.

Des Weiteren findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Gleichstellungsbüro statt. Dies wird insbesondere in der gemeinsamen Entwicklung der geschlechtergerechten Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren, und eines ständigen Monitorings zur Vermeidung eines GenderPayGaps deutlich.

Neben den Stellenbesetzungsverfahren für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler war die Gleichstellungsbeauftragte des Weiteren regelmäßig in die Durchführung von Assessment Centern für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte involviert. Hier hat sie vor allem bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber beratend mitgewirkt.

### **3.3 Angebote und Fortbildungen**

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU richtet, konnte im Berichtsjahr bereits zum sechsten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Die zweite Kohorte des Mentorinnenprogramm *Erstklassig!*, das sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion richtet, hat im Berichtsjahr 2012 das Programm erfolgreich abgeschlossen. Die dritte Kohorte in der erstmalig 14 Fachbereiche vertreten sind, ist im Dezember 2013 gestartet. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weitequalifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Die Projektverantwortung liegt erneut beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung (Dezernat 2.1).

Das *Professorinnen-Coaching* bietet gezielte Unterstützung bei Führungsaufgaben bzw. bei der Übernahme neuer Aufgaben im Hochschulbereich und kann von den Professorinnen der WWU einmalig in Anspruch genommen werden. Dieses Angebot wurde im Berichtsjahr 2012 mehrfach wahrgenommen und durch die Gleichstellungsbeauftragte betreut. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Hochschule fand im Mai dieses Jahres das jährliche Treffen aller weiblichen Professorinnen statt, an dem die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Rektorat vorbereitend beteiligt war. Gerade dieses Treffen hat sich in den letzten Jahren als feste Institution bewährt, bei der sich Professorinnen fächerübergreifend austauschen und vernetzen können.

Eine weitere Art der Vernetzung bietet das Onlineportal *WiN (Wissenschaftlerinnen im Netz)*, das 2007 den universitätsinternen, mit 10.000 € dotierten Frauenförderpreis gewonnen hat. Hier hat sich die Gleichstellungsbeauftragte auch im letzten Jahr mit eigenen Ideen und in Absprache mit der Initiatorin des Projekts sowie der Onlineredaktion der WWU einbringen können, um das Fortbestehen des Projekts weiter gewährleisten zu können..

Der Gleichstellungsbeauftragten war es ein wichtiges Anliegen, an Veranstaltungen im Bereich der Genderforschung (z.B. Gründung des „Zentrums für europäische Geschlechterstudien“ (ZEUGS), Graduiertenschulen (z.B. Beteiligung an der Podiumsdiskussion des smartNETWORK) oder Seminaren mit Genderbezug teilzunehmen. Vor allem über die Beantragung von Gendermitteln aus den Landes- und Bundestöpfen fand ein reger Austausch mit den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern statt. Auch über die Beantragung von zweckgebundenen Mitteln aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm (z.B. zur Realisierung interdisziplinärer Vortragsreihen mit Genderbezug) konnte der Kontakt weiter ausgebaut werden.

### **3.4 Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung an der WWU**

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials. Insbesondere Auskünfte über die Anzahl von Absolventinnen, Doktorandinnen, erworbenen Abschlüssen in den verschiedenen Fächern etc. zeigen auf, wo konkreter Nachbesserungsbedarf besteht, um die Situation von Frauen und Männern im direkten Vergleich zu verbessern. Dabei erfüllen diese Daten zwei zentrale Funktionen: Zum einen wird das Datenmaterial umfassend auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht, sodass anhand dessen transparent und nachvollziehbar die Gleichstellungssituation an der WWU skizziert werden kann. Sowohl Universitätsangehörigen wie auch externen Interessierten wird somit ein differenzierter und vollständiger Überblick zur Geschlechtersituation an der WWU vermittelt.

Zum anderen werden sie gezielt im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens eingesetzt, zu diesem Zweck entsprechend ausgewertet und zum download bereitgestellt (u.a. das Genderkonzept der WWU, Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten, Frauenförderpläne der Fachbereiche, Statistikjahrbuch der WWU). Des Weiteren werden sie als Grundlage für die Entwicklung strategischer Konzepte, Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt (z.B. das Mentoring-Programm im MINT-Bereich). Außerdem werden die erhobenen Daten zunehmend auch von den Fachbereichen oder anderen zentralen Einheiten der WWU für Vorträge oder Fortbildungen angefragt und genutzt. In einer Reihe von Gesprächen mit den Dezernaten 2, 3 und 5 konnten die Messvariablen vereinheitlicht und Erhebungsmethoden zentralisiert werden. Damit hat die Gleichstellungsbeauftragte ein maßgebliches Ziel der im DFG-Zwischenbericht formulierten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt; nämlich die Vereinheitlichung der genderbezogenen Datenerhebung sowie deren Berichtswesen.

### **3.5 Öffentlichkeitsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als ein wichtiges Ziel an, die Gleichstellungspolitik der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren. Aus diesem Grund wurde im Berichtszeitraum auch weiterhin gezielt auf bereits etablierte Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit zurückgegriffen.

#### ***Website des Gleichstellungsbüros***

Als zentrales Instrument für die interne und externe Kommunikation dient die Website des Gleichstellungsbüros. Aufgrund der nicht vollständig geklärten Datenerhebung gab es bei der Veröffentlichung der Zahlen kurzzeitig Probleme. Grundsätzlich werdendie ausformulierte Textbausteine auf Deutsch und Englisch, auf die insbesondere für Vorträge oder die Erstellung von Anträgen zurückgegriffen werden können, regelmäßig aktualisiert.

#### ***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 zu Beginn des neuen Semesters über Projekte des Gleichstellungsbüros sowie WWU-Themen mit Genderbezug.

Mit dem letzten Newsletter ging die inhaltliche Erstellung wieder vollständig auf das Gleichstellungsbüro über und erhielt ein neues Cover, das im Sinne der Wiedererkennung nun mit der neuen Website des Gleichstellungsbüros in Einklang steht.

### ***Gendersensible Sprache***

Die Homepage der Universität weist noch nicht überall gendersensible Sprachformen auf. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf. Dieser Bedarf wird im nächsten Jahr verstärkt von der Gleichstellungsbeauftragten thematisiert werden. Dadurch soll auch dieses Anliegen im Sinne des Gender Mainstreamings zu einem Ziel der Verantwortlichen in den Fachbereichen selbst werden.“

### **3.6 Beratung**

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum kontinuierlich Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiterinnen und Studentinnen der WWU. Beratungen wurden dabei - soweit möglich - zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen sowie die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden auf die Nähe zu den von ihnen vertretenen Zielgruppen zurückgreifen konnten.

### **3.7 Gender Consulting**

Eine genderbezogene Positionierung wird mittlerweile gezielt zur Profilschärfung der eigenen Universität eingesetzt, was sich insbesondere auch in der Antragstellung zur Drittmittelforschung und zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen widerspiegelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zunehmend auch als Beraterin in Hinblick auf die Frage, welche Gendermaßnahmen (von Workshops bis hin zum zusätzlichen Kinderbetreuungsangebot) im Einzelfall beantragt werden sollten, nachgefragt. Hier arbeitet sie eng mit der **Antragsberatung** zu **Forschungsförderungsprogrammen** aus nationalen und internationalen **Ressourcen** (Safir) zusammen. Bei Fragen der Kinderbetreuung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit dem Servicebüro Familie zusammen bzw. verweist direkt dorthin.

### **3.8 Frauenförderpreis**

Die WWU würdigt universitätsintern innovative Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu verleiht sie alle zwei Jahre den mit 20.000 € dotierten universitätseigenen Frauenförderpreis.

Auf dem Neujahrsempfang 2012 wurde der Preis offiziell für die Projekte „Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin“ und "Verstetigung des Jahresprogramms der Agenda-Regionalgruppe der WWU" vergeben.

#### **4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für die weiteren Mitarbeiterinnen, Beate Tollkühn**

##### **4.1 Personalvertretung und Stellenbesetzungsverfahren**

Stellenbesetzungsverfahren und Personalvertretung nehmen einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Somit ist sie regelmäßig an der Vorbereitung oder Teilnahme an den wöchentlichen Sitzungen des Personalrates beteiligt. Darüber hinaus war sie bei Bewerbungsgesprächen anwesend und, in Vertretung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, auch an Stellenbesetzungsverfahren in Form von Assessment Centern für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte beteiligt.

##### **4.2 Beratung**

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der weiteren Mitarbeiterinnen der WWU. Beratungen werden zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass die Stellvertreterin die Nähe zu der von ihr vertretenen Zielgruppe nutzt. Ein Schwerpunkt der Beratungstätigkeit kann im Berichtszeitraum 2012 dabei im Bereich Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Hier kann insgesamt eine Zunahme von Anfragen und Beratungsbedarf konstatiert werden, vor allem auch durch die angespannte Haushaltslage an der Universität bzw. in den Fachbereichen. Neu sind vereinzelte Anfragen von männlichen Bediensteten vor der Antragstellung für Elternzeit.

##### **4.3 Vernetzung**

Im Berichtsjahr 2012 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. 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 (Stichworte: DFG-Gleichstellungsstandards, neue Steuerungsmodelle der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, 3-Säulen – Programm des Landes), 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 der BuKof an der Universität Wuppertal vertreten und nimmt regelmäßig am erweiterten Vorstand der Bukof teil.

Die Mitgliederversammlung der Landeskonferenz (Lakof NRW) fand im Frühjahr in Münster statt.

Als Sprecherin der Lakof NRW vertritt die Gleichstellungsbeauftragte den MTV-Bereich in Gesprächen und Arbeitsgruppen im Land NRW. So sind zum ersten Mal in NRW bei der Bereitstellung von Gleichstellungsmitteln des Landes auch Gelder zur Förderung im MTV-Bereich vorgesehen.

Weitere wichtige Themen sind die Novellierung des LGG und des HG, wie auch die DFG-Standards und das Genderforum und der im Herbst durchgeführte Gender-Kongress, wo die Gleichstellungsbeauftragte als Referentin eines Workshops die Gruppe der MTV und deren Interessen vertreten hat.

Im Rahmen der externen Vernetzung war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Weiteren bei dem jährlichen Treffen aller Gleichstellungsakteure der Stadt Münster anwesend.

Im Rahmen universitätsinterner Vernetzung war Frau Tollkühn begleitend in die Arbeit verschiedener Arbeitsgemeinschaften involviert. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist mit zwei weiteren Kolleginnen anderer Hochschulen als Mitglied des Ver.di-Projektes „Gute Arbeit“ benannt worden.

#### **4.4 Volltreffer**

Auch im Berichtsjahr 2012 wurde die Weiterbildungsreihe *Volltreffer* gut angenommen. In Zusammenarbeit mit dem Dezernat 2.1 konnten neben dem Weiterbildungsprogramm für alle Beschäftigten der WWU zehn Seminare in der Reihe Volltreffer ausschließlich für die weiblichen Beschäftigten mit im Schnitt 9 Teilnehmerinnen angeboten werden. Die in 2011 neu eingeführte Modulstruktur der Seminarreihe hat sich hier weiterhin als erfolgreich erwiesen: Die Module „Kommunikation als Schlüsselqualifikation“ und „individuelle Berufsstrategien“ können nicht nur als ganze Module belegt, sondern auch einzeln besucht werden. Mehrere Seminare fanden ausschließlich vormittags statt, um den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen in Teilzeit gerecht zu werden. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die weiteren Mitarbeiterinnen hat sich hier nicht nur kontinuierlich konzeptionell eingebracht, sondern war auch organisatorisch und beratend in die Seminarreihe involviert.

Die Erweiterung der gesamten Seminarreihe mit zwei Veranstaltungen zu Rentenfragen unter speziellen Fragestellungen für weibliche Bedienstete und ein ganztägiges Seminar zum Zeit- und Stressmanagement und der persönlichen Reflexion wurden sehr gut angenommen.

#### **4.5 Weiterbildung**

Um die Beratung bei spezielleren Themen im Gleichstellungsbereich zielgruppengerechter durchführen zu können, nahm Frau Tollkühn im Berichtsjahr regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die Gleichstellungsbeauftragte erwarb als berufsbegleitende Weiterbildung die Bescheinigung als Konfliktpilotin. Die hier erworbenen Kenntnisse konnten so in die alltägliche Beratungsarbeit von betroffenen Mitarbeiterinnen einfließen.

Es wurde im laufenden Jahr in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle „Notruf“ Münster, eine Fortbildung für die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte geplant und mit dem Titel: „Sexualisierte Gewalt: Helfen, Handeln, das helfende Gespräch“ erfolgreich durchgeführt. Zukünftig plant die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Dezernat 2.1 weitere

Fortbildungsangebote, etwa im Bereich „Grundlagen des AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz)“ und „Mobbing am Arbeitsplatz“. Im nächsten Jahr sollen weitere Fortbildungsangebote zu Basisthemen (z.B. für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) angeboten werden; es sollen darüber hinaus aber auch Themen aufgegriffen werden, die von den FB-Gleichstellungsbeauftragten angeregt werden.

#### **4.6 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 auch in diesem Jahr wieder bei der Organisation und Umsetzung des Girls' Day mitgewirkt. So konnten neue Ausbildungsbereiche an der Universität zur Teilnahme am Girls' Day gewonnen werden.

### **5. Schwerpunkte der Beraterin für Studierende mit Kind, Claudia Cramer**

#### **5.1 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, im Gegensatz zum vorherigen Jahr, in dem vorwiegend Studentinnen die Beraterin aufsuchten, mehr Paare das Beratungsangebot nach. Dabei zeigte sich, dass die Schwerpunkte der Gespräche weniger finanzieller Natur waren, sondern mehr die Studienorganisation allgemein betraf.

#### **5.2 Spendenprojekt Madame Courage**

Das Spendenprojekt Madame Courage unterstützt alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen während ihrer Examszeit (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. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 111 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2012 waren es 19, davon elf Neuförderungen.

Die studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden war bei Madame Courage im Berichtsjahr 2012 regelmäßig in verschiedene Bereichen involviert: So war sie Mitglied der Vergabekommission und bei der Organisation von Spendenveranstaltungen, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei der Kontaktpflege zu Ehrenamtlichen für die Betreuung tätig. Ihr Schwerpunkt lag jedoch 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 im vergangenen Jahr.

### **5.3 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 regelmäßigen 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 2012 gut angenommen, fand jedoch aufgrund von Termenschwierigkeiten seltener statt, als ursprünglich geplant. Aus diesem Grund soll das Studi-Kidz-Café in Zukunft verstärkt beworben werden.

### **5.4 Wunschgroßeltern**

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Service Büro Familie, dem ASTA und zwei Vertretern des Fördervereins Studium im Alter haben das Projekt namens „Wunschgroßeltern für Unikinder“ ins Leben gerufen. Kinder von Studierenden und von Universitätsangehörigen sollen die Möglichkeit erhalten, mit Studierenden im Alter und anderen Interessierten, den sogenannten Wunschgroßeltern, in Kontakt zu kommen. Umgekehrt soll es für Menschen im Alter möglich werden, junge Familien kennenzulernen und mit deren Kindern etwas zu unternehmen. Deshalb trägt das Projekt auch den Untertitel „Zeit für dich, Zeit für mich.“ Es finden regelmäßige Treffen mit Kindern, Eltern und Wunschgroßeltern statt. Die Arbeitsgruppe plant diese Treffen und stellt die Kontakte unter den Interessierten her.

### **5.5 Informationsveranstaltung zum Thema Promotion**

Die erste Veranstaltung dieser Art fand zum Thema "Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren“ statt. Sie soll gezielt Frauen ansprechen, die am Ende der Masterphase stehen bzw. noch unsicher sind, ob sie promovieren möchten. Für diese Gruppe gab es bislang kaum spezifische Angebote. Im Rahmen eines Stehcafés haben sich ca. 15 verschiedene Vertreterinnen und Vertreter der WWU (z.B. Career Service, Graduate Schools) im Foyer des Schlosses präsentiert. Ca. 120 Studierende aus 11 Fachbereichen wurden hier über Möglichkeiten und Chancen der Promotion informiert. Daran schlossen sich Vorträge von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Arbeitsagentur Münster über Jobchancen von Studierenden mit und ohne Promotion, Finanzierung und Promovieren mit Kind an.

### **5.6 Girls' Day**

Die studentische Beraterin war ebenfalls von Beginn an stark an der Organisation und Umsetzung des Girls' Day beteiligt. Im Rahmen dessen war sie nicht nur vorbereitend tätig (Vorab-Besuch beteiligter Werkstätten, Zusammenstellung der Informationsmaterialien, Aushilfe bei Werbung und Öffentlichkeitsarbeit), sondern hat auch am Veranstaltungstag selbst an einigen Angeboten

teilgenommen. Mit knapp 200 Mädchen konnte die WWU durch ihr vielfältiges Angebot nochmal mehr Teilnehmerinnen im Vergleich zum Vorjahr gewinnen.

### **5.7 Handeln für mich**

Gemeinsam mit dem Frauenreferat und dem Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende des AStA der WWU sowie die D.I.W.A. Frauenforschungsstelle und das Frauenreferat des AStA der Fachhochschule Münster bietet das Gleichstellungsbüro mit finanzieller Unterstützung aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm das Beratungsprojekt „Handeln für mich“ an. „Handeln für mich“ versteht sich als studienbegleitendes Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen, die Unterstützung bei ihrer Lebensplanung benötigen. Auch im Berichtsjahr 2012 wurde das Projekt erfolgreich weitergeführt und durch die studentische Beraterin beratend begleitet.

### **5.8 AK Familienaudit**

Aus dem Re-Auditierungsprozess als familiengerechte Hochschule heraus hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich regelmäßig trifft, um die im Auditierungsprozess festgelegten Maßnahmen betreuend umzusetzen. In diesem Zusammenhang nahm die studentische Beraterin im Berichtsjahr an den Sitzungen teil und hat die Informationen für Studierende mit Kind zielgruppengerecht für das Onlineportal der WWU familie.leben aufbereitet und aktualisiert.

### **5.9 „Babyclub“**

In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie fanden auch im Berichtsjahr 2012 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 den Nachwuchs zu lernen.

### **5.10 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, präsenter zu werden. So wurde in zwei verschiedenen lokalen Printmedien jeweils ein Artikel über die spezielle Situation von Studierenden mit Kind an der WWU veröffentlicht. Außerdem fand ein Interview mit Frau Cramer durch einen lokalen Fernsehsender statt, welches noch im Berichtsjahr ausgestrahlt werden soll.

## **6. Förderprojekte und -maßnahmen des Gleichstellungsbüros auf einen Blick**

### ***Für Wissenschaftlerinnen:***

- Professorinnencoaching
- Professorinnentreffen
- Einzelförderung
- Erstklassig!
- WiN
- Promovendinnen-Veranstaltung

### ***Für weitere Mitarbeiterinnen:***

- Volltreffer
- Hochschulsekretariate im Netz (HoSeN)

### ***Für Studierende (mit Kind):***

- Handeln für mich
- Studi-Kidz-Café
- Madame Courage
- Beratungsangebot: Schwanger im Studium – und jetzt?
- Informationsmaterialien
- Babyclub
- Girls‘ Day
- MINT-Akademie
- Spezielle Angebote aus den MINT-Fächern (MExLab, tasteMINT, , Mentoring)
- Wunschgroßeltern

### ***Übergreifende Angebote:***

- Universitätseigenes Frauenförderprogramm
- Newsletter des Gleichstellungsbüros

### ***Angebote für Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte***

- Fortbildungsveranstaltungen (Berufungsverfahren, Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz)

	<b>Ausgangslage WWU 2011</b>			
<b>wissenschaftliche Karrierestufen</b>	<b>Anzahl</b>		<b>in Prozent</b>	
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Studierende<sup>4</sup></b>	18.310	20.718	46,9	53,1
<b>Promotionen 2011<sup>5</sup></b>	373	323	53,6	46,4
<b>Habilitationen 2011</b>	29	6	82,9	17,1
<b>Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen<sup>6</sup></b> (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Zeit)	1937	1564	55,3	44,7
<b>Juniorprofessuren (W1)<sup>7</sup></b>	23	10	69,7	30,3
<b>Professuren (C3 / W2)<sup>8</sup></b>	145	46	75,9	24,1
<b>Professuren (C4 / W3)<sup>9</sup></b>	266	48	84,7	15,3
<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene<sup>1</sup></b> (Rektorat / Dekanate <sup>10</sup> )	51	12	81,0	19,0

<sup>4</sup>Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (WS 2011/12 – Stand November 2011)

<sup>5</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2010/11 und SoSe 2011)

Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2011)

<sup>6</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2011)

<sup>7</sup>Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2011)

<sup>8</sup>Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2011)

<sup>9</sup>Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2011)

<sup>10</sup>Quelle: Handzählung (Stand: 31.12.2011)