



Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU 2013

Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster,

apl. Prof. Dr. Maike Tietjens

1. Überblick: Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2013

Im Berichtsjahr 2013 wurde die Gleichstellungsarbeit an der WWU durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie die Beraterin für Studierende mit Kind erfolgreich weitergeführt und ausgebaut. Dies zeigte sich unter anderem darin, dass der Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards der WWU durch die DFG abermals in die höchste Stufe gerankt wurde. Darüber hinaus wurde das Gleichstellungskonzept der WWU im Rahmen des Professorinnen-Programms II positiv bewertet (s. auch Abschnitt 3.9)

Neben dem Alltagsgeschäft (u.a. Gender Consulting, Begleitung von Berufungsverfahren oder Einzelförderung) umfasste die Gleichstellungsarbeit sowohl Maßnahmen auf gesamtuniversitärer Ebene (DFG-Abschlussbericht, Frauenförderpläne) als auch Maßnahmen für die durch das Gleichstellungsbüro vertretenen Statusgruppen (u.a. Veranstaltung für Promovendinnen, Mentoringprogramm „Erstklassig!“, Professorinnentreffen, Volltreffer! oder Studi-Kidz-Café, Wunschgroßelternprojekt, sowie die Fortbildung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten). Als Grundlage dafür wurde regelmäßig auf die im Genderkonzept und dem DFG-Abschlussbericht 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 verschiedenen Stellen zu schaffen.

Die Implementierung einer Gleichstellungskomponente in der internen LOM als auch in den Strukturplänen der Fachbereiche ist ein weiteres Indiz für Gender Mainstreaming an der WWU.

2. Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2013

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 2013

Bedingt durch die allgemeinen Kürzungsmaßnahmen standen im Berichtsjahr 2013 für das universitätseigene Frauenförderprogramm 150.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Durch dieses Programm wird der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche, hochschulinterne Mittelvergabe der WWU umgesetzt. Zudem erhielt die WWU 180.000 € aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschule“, die sie in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten verausgabt.

2.2 Ausgangslage¹

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 53,6 % 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 (33,4 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (13,8 %) und Informatik (10,3%). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (2009: 20,7 %; 2012: 25,3 %) und Wirtschaftsinformatik (2009: 10,5 %; 2012: 12,6 %) festzustellen.²

Bei den abgeschlossenen *Promotionen* liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 46,0 % knapp über dem Bundesdurchschnitt (2012: 45,4%)³ und konnte den Anteil in den vergangenen zwei Jahren steigern (2010: 44,6 %).⁴

¹ Die Zahlen in diesem Abschnitt stammen – soweit nicht anders angegeben – aus der internen Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand 31.12.2012) und beziehen sich auf die Universität insgesamt (inkl. Medizin)

² Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2013/14 – endgültiger Stand vom 30. November 2013)

³ Quelle: GESIS/CEWS - http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif

Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 16,3 % (2012).⁵ Dieser Wert liegt unter dem landesweiten Durchschnitt (2012: 23,3 %)⁶. Deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen (z.B. 2009 = 31,3 %) lassen sich u.a. mit den fallenden Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen insgesamt erklären, die wiederum mit der bundesweiten Einführung der Juniorprofessuren zusammenhängen. Zudem konnte gerade der Frauenanteil in dieser Gruppe seit 2010 noch einmal deutlich gesteigert werden und lag in 2012 bei 40,5 % (2008: 25,0 %, 2010: 26,9 %).

Insgesamt kann die WWU den Aufwärtstrend bei der Berufung von *Professorinnen* als Erfolg verbuchen: Von 2008 bis 2012 ist der Frauenanteil an den W1-Professuren von 25,0 auf 40,5 % und an den W2/C3-Professuren von 23,6 % auf 25,6 % gestiegen. Hervorzuheben ist ebenfalls eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren mit einer C4/W3-Besoldung. In dieser Gruppe stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren weiterhin an (2008: 11,7 %; 2010: 14,5 %; 2012: 17,1 %).

Auf der Ebene der Leitungspositionen in den Fachbereichen besteht noch deutlicher Handlungsbedarf, allerdings kann sowohl im Rektorat (Frauenanteil 50%) als auch bei den Dezernaten (Frauenanteil 33%, für 2013 sogar 66%) von einer erfolgreichen Entwicklung gesprochen werden.

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (insbesondere Wissenschaftlerinnen) zeigt wie bereits im letzten Berichtszeitraum sich 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 Kommissionen 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 45,1 % von Frauen besetzt werden, sind es bei den unbefristeten Stellen lediglich 33,4 % (2012).

2.3 Personalia

Im letzten Berichtszeitraum wurden die studentische Beraterin Claudia Cramer, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Beate Tollkühn als auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt bestätigt. Frau Petra Niermann und Frau Janine Tratzki sind weiterhin eine feste Größe im Gleichstellungsbüro.

⁴ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2011/12 und SoSe 2012)

⁵ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr - Kalenderjahr 2012)

⁶ Quelle: IT NRW - http://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2013/pdf/127_13.pdf; eigene Berechnung

3. Gleichstellung an der WWU: Arbeitsschwerpunkte im Jahr 2013

3.1 Gremien- und Kommissionsarbeit

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig von allen Leitungsgremien und -kommissionen der WWU eingeladen. Dazu zählen die Sitzungen des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats sowie die Dekanerunde. Hinzu kommen weitere Sitzungen verschiedener Senatskommissionen und Arbeitsgruppen. Nach Möglichkeit nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an 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 Statistik, Personalentwicklung, verschiedene Forschungsangelegenheiten oder Fortbildung) identifiziert, als auch die Umsetzung einzelner Projekte und Maßnahmen geplant. So werden etwa die verschiedenen Programme zur Frauenförderung (z.B. das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen „*Erstklassig!*“, Professorinnen-Coaching) sowie weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (z.B. Wunschgroßelternprojekt) in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung realisiert. Zwei weitere Maßnahmen (Frauen Managen Hochschule sowie Fortbildung für Führungskräfte) wurden durch das Rektorat beschlossen und werden 2014 in Kooperation zwischen dem Dezernat 3.6 und dem Gleichstellungsbüro umgesetzt. In Kooperation mit Safir wurden 2013 erste Fortbildungen zu genderspezifischen Themen angeboten (u.a. Schreibwerkstatt für Forschungsförderungsanträge).

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin nimmt an der Begrüßung der Neuberufenen teil, um schon früh für das Thema Gleichstellung als auch die entsprechenden Programme zu werben.

3.2 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.

3.3 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.

Des Weiteren findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Gleichstellungsbüro statt. Dies wird unter anderem in der gemeinsamen Entwicklung der geschlechtergerechten Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren, der Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU 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 Beschäftigte in Verwaltung und Technik involviert. Hier hat sie vor allem bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber beratend mitgewirkt.

3.4 Angebote und Fortbildungen

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU richtet, konnte im Berichtsjahr bereits zum siebten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Dabei wurden neue Themen aufgenommen (Näheres s. Abschnitt 4.4). Die dritte Kohorte von *Erstklassig!*, dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, in der erstmalig 14 Fachbereiche vertreten sind, ist im Dezember 2012 gestartet. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weiterqualifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Die Projektverantwortung liegt erneut beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personalentwicklung (Dezernat 3.6).

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 2013 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.

Der Gleichstellungsbeauftragten war es ein wichtiges Anliegen, persönlich oder durch eine Vertreterin an Veranstaltungen im Bereich der Genderforschung Graduiertenschulen (z.B. Grußwort zur Tagung „Crimes of Passion“ der Graduate School Practices of Literature, Teilnahme an der Eröffnungsveranstaltung des Graduiertenkollegs „Literarische Form“) 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.

Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Neben den Fortbildungen/Informationsveranstaltungen zur Erstellung der Frauenförderpläne und zum Themenfeld Diversity wurde zudem ein Stammtisch bei dem Sommerfest des Rektorates angeboten, um einen Austausch in ungezwungener Atmosphäre zu ermöglichen. Im nächsten Jahr werden weiterhin Fortbildungsangebote zu Basisthemen (z.B. für neu gewählte Beauftragte) angeboten. Darüber hinaus sollen auch Themen aufgegriffen werden, die von den FB-Gleichstellungsbeauftragten selbst angeregt werden.

3.5 Genderbezogene 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.

Mit der Umstellung auf SAP ist die Hoffnung verbunden, dass die obigen Erfordernisse zukünftig leichter zu realisieren sind. Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierzu umfänglich beraten.

3.6 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. Grundsätzlich werden 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 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.

Gendersensible Sprache

Die Homepage der Universität weist noch nicht überall gendersensible Sprachformen auf. Hier besteht weiterhin noch Verbesserungsbedarf. Die Gleichstellungskommission des Senats hat sich in diesem Jahr damit befasst und eine Empfehlung für geschlechtergerechte Schriftsprache verfasst.

3.7 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.

3.8 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 Servicestelle 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. Diese Vernetzung zeigt sich z.B. auch in der

Informationsveranstaltung „Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen“ unter Beteiligung der DFG, die gemeinsam von Safir, dem Servicebüro Familie und dem Büro für Gleichstellung organisiert wurde.

3.9 Professorinnen-Programm des BMBF

Das Gleichstellungskonzept der WWU wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Sommer dieses Jahres positiv bewertet. Damit ist die WWU berechtigt, im Rahmen des Programms eine Anschubfinanzierung für bis zu drei W2/W3-Professuren zu beantragen. Die WWU nutzt diese Chance und wird sich im Rahmen der Vorgriffsprofessuren (wie schon im Professorinnenprogramm I) um die Förderung bewerben. Dabei gilt das Windhundprinzip. Die Gleichstellungsbeauftragte ist umfänglich in dieses Prozedere eingebunden.

3.10 Internationales Vernetzungstreffen zum Thema Gleichstellung an IRUN-Universitäten

Im Rahmen des International Research Universities Network (IRUN) fand das erste Vernetzungstreffen zum Thema Gleichstellung an der WWU statt. Nach der Präsentation der jeweils eigenen Gleichstellungsaktivitäten fand ein Austausch zu den Möglichkeiten des Netzwerks und der Kooperation im Bereich der Gleichstellung statt. Die so erarbeiteten Vorschläge und Konzepte wurden über das IRUN-Büro an die Partneruniversitäten weitergeleitet.

3.11 Fachbereiche und zentrale Einrichtungen

Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm können aus den Fachbereichen im Wettbewerbsverfahren Mittel für Einzelprojekte und -programme beantragt werden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WWU unterstützen, der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen oder die genderbezogene Forschung und Lehre an der WWU erweitern. Dies wurde im Berichtszeitraum vielfältig genutzt (z.B. Ringvorlesungen, Mentoring-Programme, Tagungsunterstützung). Die besondere Bedeutung dieser Förderlinie liegt darin, dass die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen die Möglichkeit erhalten, passgenaue Angebote für ihre Mitglieder anzubieten. Die Aktivitäten der einzelnen Fachbereiche werden u.a. im Rahmen der Frauenförderpläne konzeptualisiert, dokumentiert und regelmäßig evaluiert. Um die Gleichstellungsarbeit strukturell zu verankern und inhaltlich voranzutreiben haben mehrere Fachbereiche (paritätisch zusammengesetzte) Gleichstellungskommissionen eingesetzt.

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

4.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren nehmen einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. So 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 weiteren Stellenbesetzungsverfahren in Form von Assessment-Centern für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte beteiligt.

4.2 Beratung

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WWU. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit können im Berichtszeitraum 2013 dabei im Bereich Diskriminierung und Belästigung sowie Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Hier kann insgesamt eine Zunahme von Anfragen und Beratungsbedarf konstatiert werden. Insbesondere nach Veröffentlichung der „Partnerschaftlichen Vereinbarung“ zeigt sich eine Sensibilisierung auch bei Vorgesetzten. Hier entsteht Beratungsbedarf z.B. in Form von Informationsgesprächen oder zur Unterstützung des offenen Ansprechens, um der Problematik gerecht zu werden.

4.3 Vernetzung

Im Berichtsjahr 2013 nutzte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ihre Teilnahme an der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten NRW (LaKof) sowie der Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) für die Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten. Regionale und überregionale Kongresse 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, Professionalisierung), wird ein Austausch mit anderen Gleichstellungsakteuren auch zunehmend bedeutsamer. So war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bei Sitzungen der Arbeitsgruppe für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der BuKof vertreten und nahm regelmäßig am erweiterten Vorstand der BuKof teil. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist unterstützend tätig bei den Vorbereitungen zur nächsten Bundeskongress, die 2014 in Münster stattfinden wird. Als Sprecherin der LaKof NRW vertritt die Gleichstellungsbeauftragte den MTV-Bereich in Gesprächen und Arbeitsgruppen im Land NRW. Weitere wichtige Themen in diesem Zusammenhang sind die Novellierung des LGG und des HG, wie auch die DFG-Standards und das Genderforum.

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

Im Rahmen universitätsinterner Vernetzung war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte begleitend in die Arbeit verschiedener Arbeitsgemeinschaften involviert. Die stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte ist mit zwei weiteren Kolleginnen anderer Hochschulen an dem Ver.di-Projekt „Gute Arbeit“ beteiligt.

Vor dem Hintergrund der internen Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der WWU wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die begonnen hat, einen Leitfaden für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen an der WWU zu entwickeln. Ziel des Leitfadens ist es, einen Überblick über das Aufgabenspektrum und die Handlungsmöglichkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten damit Sicherheit für ihre tägliche Arbeit zu geben.

4.4 Volltreffer

Auch im Berichtsjahr 2013 wurde die Weiterbildungsreihe *Volltreffer* gut angenommen. In der Reihe, die sich ausschließlich an weibliche Beschäftigte richtet, konnten wieder zehn Seminare angeboten werden. Im Schnitt nahmen acht Teilnehmerinnen pro Veranstaltung teil.

Die Modulstruktur der Seminarreihe hat sich 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 hat sich hier nicht nur kontinuierlich konzeptionell eingebracht, sondern war auch organisatorisch und beratend in die Seminarreihe involviert.

Die Erweiterung der Seminarreihe durch zwei Veranstaltungen zum Thema Rente mit speziellen Fragestellungen für weibliche Bedienstete sowie ein ganztägiges Seminar zum Zeit- und Stressmanagement und der persönlichen Reflexion wurden sehr gut angenommen.

Auch im nächsten Jahr soll die Reihe *Volltreffer* fortgesetzt werden. Neben Seminaren zur beruflichen und persönlichen Entwicklung sollen Seminare zur Partnerschaftlichen Vereinbarung, Schwerpunkt Diskriminierung, angeboten werden.

Zukünftig plant die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Dezernat 3.6 weitere Fortbildungsangebote, etwa im Bereich „Grundlagen des AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz)“ und „Mobbing am Arbeitsplatz“.

4.5 Weiterbildung

Um die Beratung bei spezielleren Themen im Gleichstellungsbereich zielgruppengerechter durchführen zu können, nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung wahr.

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

5.1 Beratung

Während des Berichtszeitraums wurde das Beratungsangebot für Studierende mit Kind wie in den vergangenen Jahren fortgeführt. Die Beratungsgespräche orientieren sich an der individuellen Lebenssituation des studierenden Elternteils. Es wurden finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch universitäre, staatliche oder private Stellen aufgezeigt, konkrete Fragen zu staatlichen Ansprüchen und Förderleistungen beantwortet sowie schwerpunktmäßig die universitären Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie aufgezeigt. Auch zu Problemsituationen im Studium (Fehlen bei Seminarsitzungen, Verschieben von Prüfungsterminen) wurden im Rahmen der Beratung Lösungswege aufgezeigt bzw. gemeinsam erarbeitet.

5.2 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 (SkF). Als Kooperationspartner sind der Verband alleinerziehender Mütter und Väter/Ortsverband Münster (VAMV) und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 130 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2013 waren es 15, davon acht Neuförderungen.

Die Tätigkeit umfasste im Berichtszeitraum die Bearbeitung und Beratung eingegangener Stipendienanträge, die Berechnung von Fördermitteln, die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen mit den Projektpartnern vom cuba, dem SkF und VAMV. Zudem war die studentische Beraterin an die Vorbereitung der Treffen mit allen geförderten Studentinnen sowie an der Organisation der Jubiläumsveranstaltungen (Frühstücke, Lesungen, Vorträge, Veranstaltungen für Familien...) beteiligt. Darüber hinaus gehörte die Akquise von Spendern für die Stipendien aus dem universitären Umfeld sowie das Erstellen von Flyern und Werbematerialien für das Projekt zum Aufgabenbereich der studentischen Beraterin.

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 von der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird, wurde auch im Jahr 2013 gut angenommen.

5.4 Wunschgroßeltern

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten, dem Servicebüro Familie, dem AstA und zwei Vertretern des Fördervereins Studium im Alter haben das Projekt namens „Wunschgroßeltern für Unikinder“ weiter fortgeführt. Unter dem Motto „Zeit für Dich - Zeit für mich“

fanden im Berichtsjahr zwei weitere Treffen statt, in denen Kinder von Studierenden und von Universitätsangehörigen die Möglichkeit erhalten sollen, 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. Einige Familien und Wunschgroßeltern haben durch dieses Projekt schon den Weg zueinander gefunden.

5.5 Informationsveranstaltung zum Thema Promotion

Zum zweiten Mal fand im Berichtsjahr eine Veranstaltung zum Thema "Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren“ statt. Die Informationsveranstaltung richtet sich gezielt an Frauen, die am Ende der Masterphase stehen und noch unsicher sind, ob sie promovieren möchten. Für diese Gruppe gab es bislang kaum spezifische Angebote. Im Rahmen eines Stehcafés haben sich ca. 9 verschiedene Vertreterinnen und Vertreter der WWU (u.a. SAFIR, Career Service, Graduate Centre) im Foyer des H1 präsentiert. Ca. 70 Studierende aus 11 Fachbereichen wurden hier über Möglichkeiten und Chancen der Promotion informiert. Daran schlossen sich Vorträge vom Graduate Centre („Promotion – was ist das?“) und SAFIR (Finanzierungsmöglichkeiten) an. Abgerundet wurde der Nachmittag durch eine Podiumsdiskussion, in der Promotionsstudentinnen und eine Professorin über ihre persönlichen Erfahrungen berichteten und von Chancen und Schwierigkeiten einer Promotion erzählten.

5.6 Girls' Day

Die studentische Beraterin war ebenfalls von Beginn an stark an der Organisation und Umsetzung des Girls' Day beteiligt. Dies umfasste die Programmvorbereitung der jährlich stattfindenden Veranstaltung in enger Kooperation mit der Zentralverwaltung und den beteiligten Fachbereichen. Hier ging es um die Akquise und Koordination der Projekte, die Verteilung von Materialien, den Kontakt zu den Schülerinnen und den Projektleitenden sowie um die Zusammenarbeit mit der Pressestelle. Zudem fanden regelmäßige Treffen in einer kommunalen Arbeitsgruppe zum interorganisationalen Austausch über das jährliche Angebotsspektrum statt, die vom Frauenbüro der Stadt Münster koordiniert werden. Aus dem Gleichstellungsbüro wird die studentische Beraterin bei der Vorbereitung des Girls' Day durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der WWU unterstützt.

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, mit der D.I.W.A. Frauenforschungsstelle und dem Frauenreferat des AStA der Fachhochschule Münster bietet das Gleichstellungsbüro das Beratungsprojekt „Handeln für

mich“ an. „Handeln für mich“ wird durch das universitätseigene Frauenförderprogramm unterstützt und versteht sich als studienbegleitendes Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen, die Unterstützung bei ihrer Lebensplanung benötigen. Auch im Berichtsjahr 2013 wurde das Projekt erfolgreich weitergeführt und durch die studentische Beraterin beratend begleitet.

5.8 AK Familienaudit

Vor dem Hintergrund des Re-Auditierungsprozesses als familiengerechte Hochschule 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 „familien.leben“ aufbereitet und aktualisiert.

5.9 „Babyclub“

In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie fanden auch im Berichtsjahr 2013 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, präsentierte die Beraterin für die Gruppe der Studierenden im Berichtsjahr ihre Projekte in verschiedenen Medien. So gab es ein Zeitungsinterview zum Spendenprojekt Madame Courage und Beiträge im Büro-Newsletter. Der Bereich auf der Website wurde gepflegt und aktualisiert.

6. Förderprojekte und -maßnahmen des Gleichstellungsbüros auf einen Blick

Für Wissenschaftlerinnen:

- Beratung
- Erstklassig!

- Professorinnencoaching
- Professorinnentreffen
- Einzelförderung
- Veranstaltungen und Fortbildungen (z.B. Schreibwerkstatt für Forschungsförderanträge)

Für weitere Mitarbeiterinnen:

- Beratung
- Volltreffer

Für Studierende (mit Kind):

- Beratungsangebot: Schwanger im Studium – und jetzt?
- Madame Courage
- Studi-Kidz-Café
- Wunschgroßeltern
- Informationsveranstaltung zum Thema Promotion
- Girls‘ Day
- Handeln für mich
- Babyclub
- Informationsmaterialien

Übergreifende Angebote:

- Universitäre eigenes Frauenförderprogramm
- Newsletter des Gleichstellungsbüros
- Genderconsulting

Angebote für Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte

- Fortbildungsveranstaltungen (Verfassen von Frauenförderplänen, Diversity)

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage WWU 2012/2013			
	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2013/14 ⁷	19.776	22.816	46,4	53,6
Promotionen 2012 ⁸	396	338	54,0	46,0
Habilitationen 2012 ⁹	41	8	83,7	16,3
Wiss. Personal auf Zeit 2012 ¹⁰ (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Zeit)	2.020	1.658	54,9	45,1
Wiss. Personal auf Dauerstellen 2012 ¹¹ (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Dauer)	437	219	66,6	33,4
Juniorprofessuren 2012 (W1) ¹²	22	15	59,5	40,5
Professuren 2012 (C3 / W2) ¹³	148	51	74,4	25,6
Professuren 2012 (C4 / W3) ¹⁴	272	56	82,9	17,1
Dekaninnen und Dekane 2013 ¹⁵	15	0	100	0
Prodekaninnen und Prodekane 2013 ¹⁶	26	10	72,2	27,8
Rektorat 2013 ¹⁷	6	3	66,7	33,3

⁷ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2013/14 – endgültiger Stand vom 30. November 2013)

⁸ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2011/12 und SoSe 2012)

⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habilitationenjahr – Kalenderjahr 2012)

¹⁰ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2012)

¹¹ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2012)

¹² Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2012)

¹³ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2012)

¹⁴ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2012)

¹⁵ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2013)

¹⁶ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2013)

¹⁷ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2013)