



## Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU 2014

Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster,

Prof.'in Dr. Maike Tietjens

### 1. Überblick: Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2014

Im Berichtsjahr 2014 wurde die Gleichstellungsarbeit an der WWU durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie die Beraterin für Studierende mit Kind erfolgreich weitergeführt und ausgebaut. Neben dem Alltagsgeschäft (u.a. Gender Consulting, Begleitung von Berufungsverfahren oder Einzelförderung) umfasste die Gleichstellungsarbeit sowohl Maßnahmen auf gesamtuniversitärer Ebene (Total Equality, Familien Audit, Professorinnenprogramm II) als auch Maßnahmen für die durch das Gleichstellungsbüro vertretenen Statusgruppen (u.a. Veranstaltung für Promovendinnen, Mentoringprogramm „Erstklassig!“, „Frauen Managen Hochschule“, Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene, 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 alleine 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 2014

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 2014

Im Berichtsjahr 2014 standen 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 verausgabte hat.

## 2.2 Ausgangslage<sup>1</sup> (s. auch S. 18)

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 53,3 % 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 (35,6 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (14,4 %) und Informatik (10,0 %). 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.<sup>2</sup>

Bei den abgeschlossenen *Promotionen* liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 45,1 % (2013) knapp über dem Bundesdurchschnitt (2013: 44,2 %)<sup>3</sup> und konnte den Anteil auf einem hohen Niveau halten (2012: 46,0 %).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Die Zahlen in diesem Abschnitt stammen – soweit nicht anders angegeben – aus der internen Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand 31.12.2013) und beziehen sich auf die Universität insgesamt (inkl. Medizin)

<sup>2</sup> Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2014/15 – endgültiger Stand vom 30. November 2014)

<sup>3</sup> Quelle: statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/PromotionenBundeslaender.html>

<sup>4</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2012/13 und SoSe 2013)

Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 33,3 % (2013).<sup>5</sup> Dieser Wert liegt über dem bundessweiten Durchschnitt (2013: 27,4 %)⁶. Deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen (z.B. 2012= 16,3 %) lassen sich u.a. mit den fallenden Zahlen der abgeschlossenen Habilitationen insgesamt erklären, die wiederum mit der bundesweiten Einführung der Juniorprofessuren zusammenhängen. Gerade in dieser Gruppe konnte der Frauenanteil seit 2010 deutlich gesteigert werden und lag in 2013 bei 38,1 % (2008: 25,0 %, 2010: 26,9 %; 2012: 40,5 %).

Insgesamt kann die WWU den Aufwärtstrend bei der Berufung von *Professorinnen* als Erfolg verbuchen: Von 2008 bis 2013 ist der Frauenanteil an den W1-Professuren von 25,0 auf 38,1 % und bei den W2/C3-Professuren leicht von 23,6 % auf 24,4 % gestiegen. Hervorzuheben ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren mit einer C4/W3-Besoldung. In dieser Gruppe stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich an (2008: 11,7 %; 2010: 14,5 %; 2012: 17,1 %; 2013: 18,9 %).

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 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 (Amtszeit 2014-2016: 39,1 %) 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 45,4 % von Frauen besetzt werden, sind es bei den unbefristeten Stellen lediglich 34,5 % (2013). In letztgenannter Gruppe lässt sich ein leichter Anstieg verzeichnen (2012: 33,4 %)

### **2.3 Personalia**

Im Berichtszeitraum wurden die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Beate Tollkühn als auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Prof.‘in Maïke Tietjens in ihrem Amt bestätigt. Petra Niermann und Janine Tratzki sind weiterhin eine feste Größe im Gleichstellungsbüro. Als studentische Beraterin wurde Meike Lohkamp neu gewählt und Claudia Cramer unterstützt nun zusätzlich das

---

<sup>5</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr - Kalenderjahr 2013)

<sup>6</sup> Quelle: statistisches Bundesamt:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/Habilitationen.html>

Gleichstellungsbüro, um eine Genderdatenbank zu erstellen. Ergänzt wird das Team durch die Helena Rumpenhorst als studentischer Hilfskraft im Büro für Gleichstellung.

### **3. Gleichstellung an der WWU: Arbeitsschwerpunkte im Jahr 2014**

#### **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 (z.B. AG Berufungsordnung, Verfassungskommission, Gleichstellungskommission). 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 Fort- und Weiterbildung für Neu- und Erstberufene) wurden 2014 in Kooperation zwischen der Abteilung 3.6 und dem Gleichstellungsbüro umgesetzt. In Kooperation mit Safir, der Abteilung für Drittmittelangelegenheiten, wurden 2014 abermals Fortbildungen zu genderspezifischen Themen angeboten (u.a. Veranstaltung zu Gender- und Familienmitteln). Ergänzend fand ein Netzwerktreffen mit Vertreter\_innen der Exzellenscluster, Sonderforschungsbereichen, Graduiertenschulen u.a. statt, um mögliche Synergieeffekte bei der Verausgabung von Gendermitteln zu erzeugen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig 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 mehrfach 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 ist die Gleichstellungsbeauftragte standardmäßig eingebunden. Ziel der Gleichstellungsarbeit im Verbund mit den Fachbereichen ist es, dass Gleichstellungsbelange mehr und mehr für alle Verantwortlichen in den Fachbereichen zum präsenten Anliegen werden. Infolgedessen sollen diese verstärkt in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren thematisiert und berücksichtigt werden. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche kommt dabei 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 regelmäßig in die Durchführung von Assessment-Centern für Beschäftigte in Verwaltung und Technik involviert.

### 3.4 Angebote und Fortbildungen

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU richtet, konnte im Berichtsjahr bereits zum achten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Dabei wurden neue Themen aufgenommen (Näheres s. Abschnitt 4.4). Der dritte Durchgang von *Erstklassig!*, dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde im Berichtsraum erfolgreich abgeschlossen. Die nächste Kohorte startet in 2015. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weiterqualifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Die Projektverantwortung liegt beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 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 2014 mehrfach wahrgenommen und durch die Gleichstellungsbeauftragte betreut. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Hochschule fand im Mai 2014 das jährliche Treffen aller Professorinnen statt, an dem die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Rektorat vorbereitend beteiligt ist.

**Neu aufgelegt** wurde das Qualifizierungsprogramm „*Frauen Managen Hochschule*“. Die Projektverantwortung liegt beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personalentwicklung

(Dezernat 3.6). „Frauen managen Hochschule“ ist ein Weiterqualifizierungsprogramm der WWU Münster für Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel der Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Das Programm, das einen Überblick zu den rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen im Hochschulmanagement sowie den Grundprinzipien und Instrumenten der Steuerung und des Managements von Wissenschaftseinrichtungen vermittelt, zielt nicht nur auf die Herausbildung von Kompetenzen im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement sondern auch auf eine weiterführende Persönlichkeitsentwicklung. Die 15 Plätze wurden von den Fachbereichen ausnahmslos belegt.

Der Gleichstellungsbeauftragten war es ein wichtiges Anliegen, persönlich oder durch eine Vertreterin an Veranstaltungen im Bereich der Genderforschung, Graduiertenschulen 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.

**Neu aufgelegt** wurde in Kooperation mit der Abteilung 3.6. zudem die Fort- und Weiterbildung für Neu- und Erstberufene. Das Programm „*Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene*“ bietet eine Hilfestellung für erst- und neuberufene Professorinnen und Professoren, sich mit den strukturellen und organisatorischen Besonderheiten an der WWU Münster vertraut zu machen. Die Erstberufenen, die häufig vor einer besonderen Herausforderung stehen, nämlich der Übernahme von Personalverantwortung, finden in diesem Programm als weiteres Angebot die Intensiv-Workshops zum Thema „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“.

### **3.5 AK Familienaudit**

Im Berichtszeitraum fand die zweite Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule statt. Dieser Prozess wurde durch die Abteilung 3.6 begleitet und organisiert. Das Gleichstellungsbüro war auch dieses Mal umfassend in diesen Prozess eingebunden. Vor dem Hintergrund des ersten Re-Auditierungsprozesses als familiengerechte Hochschule hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich weiterhin 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.

### **3.6 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, statistisches Jahrbuch der WWU, Gremienbesetzung). 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.

### **3.7 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 hatte bereits in 2013 eine Empfehlung für geschlechtergerechte Schriftsprache verfasst.

### 3.8 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. Themen sind dabei u.a. Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium, Finanzierung des Studiums, Höhergruppierung, Wiedereinstieg, Konflikte am Arbeitsplatz, Personalgespräche.



Themen sind dabei u.a. Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium, Finanzierung des Studiums, Höhergruppierung, Wiedereinstieg, Konflikte am Arbeitsplatz, Personalgespräche.

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

### 3.10 Professorinnen-Programm des BMBF

Das Gleichstellungskonzept der WWU wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 2013 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 und Regelprofessuren um die Förderung bewerben. Dabei gilt das Windhundprinzip. Die Gleichstellungsbeauftragte ist umfänglich in dieses Prozedere eingebunden. Eine Rückmeldung vom BMBF wird im Frühjahr 2015 erwartet.

### 3.11 Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen



Das Gleichstellungsbüro hat sich in 2014 **zum ersten Mal** am Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen beteiligt. Hierzu fand ein am 25.11. eine Vortragsveranstaltung unter Beteiligung der Polizei, des Frauennotruf Münster, Herrn Jun. Prof. Martin Wazlawik und dem Hochschulsport statt. Ebenfalls wurde eine Plakataktion „STOP! Sehen Sie hin! Melden Sie Vorfälle!“ an den WWU umgesetzt (Plakat s. links).

### **3.12 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.

**Zukünftig sollte** die standardisierte Einbindung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte z.B. in Stellungsbesetzungsverfahren noch weiter vorangetrieben werden.

Zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurde im Berichtsjahr neben den Fortbildungen/Informationsveranstaltungen zur Erstellung der “Studieren mit Kind“ und „Stellenbesetzungsverfahren“ zudem ein Stammtisch beim 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, Internationalisierung) angeboten. Im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren findet ein regelmäßiger Austausch statt. Aktuell wird ein **Leitfaden für die Arbeit der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten** erarbeitet.

## **4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich der Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung (MTV), 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 im MTV-Bereich 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 Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung der WWU. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit können im Berichtszeitraum 2014 dabei im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeitmodelle, 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 stärkere 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 2014 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 war unterstützend tätig bei den Vorbereitungen der Bundeskongress, die 2014 in Münster stattfand. Als Sprecherin der LaKof NRW vertrat die Gleichstellungsbeauftragte den MTV-Bereich in Gesprächen und Arbeitsgruppen im Land NRW. Weitere wichtige Themen in diesem Zusammenhang war die Novellierung des LGG und des HZG, 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 2014 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 neun 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 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 werden weiterhin Seminare zur Partnerschaftlichen Vereinbarung, Schwerpunkt Kommunikation und Diskriminierung angeboten. Ziel ist es auf der Basis der Partnerschaftlichen Vereinbarung eine weitreichende Sensibilisierung und Stärkung von Betroffenen zu erreichen.

Im nächsten Jahr ist geplant, in Zusammenarbeit mit der Abteilung 3.6 unterschiedlichen Berufsfeldern Seminare anzubieten, die für die neuen Anforderungen am Arbeitsplatz qualifizieren.

#### **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 ihres Studienabschlusses (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), das Sozialbüro im Cuba (sic) und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 133 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2014 waren es 11, davon vier 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 der Vorbereitung der Treffen mit allen geförderten Studentinnen beteiligt. Darüber hinaus gehörte die Akquise von Spenderinnen und Spendern, durch das Halten von Vorträgen oder die Betreuung von Info-Ständen, sowie das Erstellen von Werbematerialien, wie Flyern und Plakaten, 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 2014 angeboten.

### **5.4 Wunschgroßeltern**

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten, dem Servicebüro Familie und zwei ehrenamtlich Beschäftigten aus dem Studium im Alter hat das Projekt namens „Wunschgroßeltern für Unikinder“ weiter fortgeführt. Unter dem Motto „Zeit für Dich - Zeit für mich“ fand im Berichtsjahr ein weiteres Treffen statt, in denen Kinder von Studierenden und von Universitätsangehörigen die Möglichkeit erhalten sollen, mit Studierenden im Alter und anderen potentiellen 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. Über das Café hinaus wurden in dem Berichtsjahr erstmals auch direkte Kontakte zwischen Familien und „Großeltern“ hergestellt. Das Gleichstellungsbüro und das Servicebüro Familie führten gemeinsame Einzelgespräche mit Wunschgroßeltern durch.

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

Zum dritten 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 Bachelor oder in der Masterphase stehen und noch unsicher sind, ob sie promovieren möchten. Für diese Gruppe gab es bislang kaum spezifische Angebote. Im Rahmen einer Vortragsreihe mit Podiumsdiskussion und eines anschließenden Stehcafés, an dem sich ca. 15 verschiedene Vertreterinnen und Vertreter der WWU (u.a. SAFIR, Career Service, Graduate Centre, verschiedene Graduate Schools) im Foyer des Schlosses präsentierten, hatten die ca. 100 Studierenden aus 11 Fachbereichen hier die Möglichkeiten sich über Chancen der Promotion zu informieren. Die Vorträge vom Graduate Centre („Promotion – was ist das?“), Career Service („Karriereaussichten mit und ohne Promotion“) und SAFIR (Finanzierungsmöglichkeiten) und die Podiumsdiskussion zum Thema „Promotion – so war das bei mir“ gaben dem Nachmittag einen interessante und lebhaft Note.

### **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. 102 Mädchen erhielten einen Einblick in die unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereiche der WWU.

### **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 2014 wurde das Projekt erfolgreich weitergeführt und durch die studentische Beraterin beratend begleitet.

## 5.8 „Babyclub“

In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie fanden auch im Berichtsjahr 2014 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.

## 5.9 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 einen Vortrag zum Thema alleinerziehende Studierende sowie Infostände auf verschiedenen Veranstaltungen bei unterschiedlichen Kooperationspartnern der WWU, einen Radiobeitrag zum Wunschgroßelternprojekt 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!
- **NEU!** Frauen Managen Hochschule
- **Neu!** Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene
- Professorinnencoaching
- Professorinnentreffen
- Einzelförderung
- Veranstaltungen und Fortbildungen

### Für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung:

- Beratung
- **Überarbeitet!** 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:**

- Universitätseigenes Frauenförderprogramm
- Newsletter des Gleichstellungsbüros
- Genderconsulting
- **NEU!** Erfolgreich managen für Neu- und Erstberufene
- **NEU!** Plakataktion „STOP! Sehen Sie hin! Melden Sie Vorfälle!“

#### **Angebote für Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte**

- Fortbildungsveranstaltungen (Stellenbesetzungsverfahren, Studieren mit Kind))

	Ausgangslage WWU 2013/2014			
wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
<b>Studierende WS 2014/15<sup>7</sup></b>	19.768	22.519	46,7	53,3
<b>Promotionen 2013<sup>8</sup></b>	434	356	54,9	45,1
<b>Habilitationen 2013<sup>9</sup></b>	24	12	66,7	33,3
<b>Wiss. Personal auf Zeit 2013<sup>10</sup></b> (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Zeit)	2.210	1.839	54,6	45,4
<b>Wiss. Personal auf Dauerstellen 2013<sup>11</sup></b> (wiss. Beschäftigte/wiss. Beamte auf Dauer)	463	244	65,5	34,5
<b>Juniorprofessuren 2013 (W1)<sup>12</sup></b>	26	16	61,9	38,1
<b>Professuren 2013 (C3 / W2)<sup>13</sup></b>	152	49	75,6	24,4
<b>Professuren 2013 (C4 / W3)<sup>14</sup></b>	271	63	81,1	18,9
<b>Dekaninnen und Dekane 2014<sup>15</sup></b>	14	1	93,3	6,7
<b>Prodekaninnen und Prodekane 2014<sup>16</sup></b>	27	10	73,0	27,0
<b>Rektorat 2014<sup>17</sup></b>	6	3	66,7	33,3

<sup>7</sup> Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2014/15 – endgültiger Stand vom 30. November 2014)

<sup>8</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2012/13 und SoSe 2013)

<sup>9</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2013)

<sup>10</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2013)

<sup>11</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2013)

<sup>12</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2013)

<sup>13</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2013)

<sup>14</sup> Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Stand: 31.12.2013)

<sup>15</sup> Quelle: Handzählung (Stand: November 2014)

<sup>16</sup> Quelle: Handzählung (Stand: November 2014)

<sup>17</sup> Quelle: Handzählung (Stand: November 2014)