



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2015

Inhaltsverzeichnis

1.	Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2015	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2015.....	5
1.2.1	Budget 2015	5
1.2.2	Ausgangslage (s. auch Punkt 7)	5
1.2.3	Personalien	7
2.	Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	8
2.1	Gremien- und Kommissionsarbeit	8
2.2	Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU	9
2.3	Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren.....	9
2.4	Angebote und Fortbildungen.....	9
2.5	Genderbezogene Datenerhebung an der WWU	11
2.6	Öffentlichkeitsarbeit	11
2.6.1	Newsletter wissen.leben.gender	12
2.6.2	Gendersensible Sprache.....	12
2.7	Beratung.....	12
2.8	Gender Consulting	12
2.9	Professorinnen-Programm des BMBF	13
2.10	Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen	13
2.11	Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen	14
2.12	Fachbereiche und zentrale Einrichtungen.....	14
3.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)	15
3.1	Stellenbesetzungsverfahren	15
3.2	Beratung.....	15
3.3	Vernetzung	16
3.4	Volltreffer.....	16
3.5	Weiterbildung	17

4.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende).....	17
4.1	Beratung.....	17
4.2	Studi-Kidz-Café	18
4.3	Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“	18
4.4	Besuch der Fachschaften zum Thema „Gleichstellung“	18
4.5	Hochschulübergreifende Arbeit: Die KostA.....	19
4.6	Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule	19
4.7	Öffentlichkeitsarbeit	19
5.	Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote	20
5.1	Girls‘ Day	20
5.2	Spendenprojekt Madame Courage	20
5.3	Wunschgroßeltern	20
5.4	Promotions-Informationsveranstaltung für Studentinnen	21
6.	Förderprojekte und -Maßnahmen des Gleichstellungsbüros auf einen Blick	22
7.	Ausgangslage WWU 2014/2015	23

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2015

1.1 Einleitung

Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der WWU sind die im Genderkonzept und dem DFG-Abschlussbericht festgelegten Ziele und bereits verabschiedeten Maßnahmen. Die Gleichstellungsarbeit an der WWU wird nicht alleine durch das Gleichstellungsbüro umgesetzt. Vielmehr muss sie als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und nach 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.

Externe Evaluationen wie z. B. das audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als auch das vom CEWS herausgegebene Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten sind dabei wichtige Instrumente, um die eigenen Entwicklungen einzuordnen. Das CEWS führt das letztgenannte Hochschulranking seit 2003 durch und betrachtet die Anteile von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen (sowohl Studierende, Promovierende, Habilitierende, wissenschaftliches und künstlerisches Personal als auch Professuren) und setzt diese zueinander in Beziehung. Der Anteil einer Stufe wird jeweils am Anteil der vorherigen Karrierestufe relativiert (der Anteil von Frauen an Professuren, Habilitationen und des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals¹ am Anteil von Frauen an den Promotionen; der Anteil von Frauen an den Promotionen am Frauenanteil bei den Studierenden). Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Studierenden: Hier wird der Frauenanteil in Bezug zum Bundesdurchschnitt gesetzt (CEWS, 2015). Abbildung 1 illustriert die Entwicklungsverläufe der Indikatorwerte für die WWU in Relation zum Mittelwert der deutschen Volluniversitäten (erstellt vom Gleichstellungsbüro, 2016). Ein Wert nahe 1 bedeutet, dass die Anteile fast gleich sind.

Die Abbildung macht deutlich, dass insgesamt eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist, wenn auch mit unterschiedlichen und teilweisen geringen Steigerungsraten. Es ist zu sehen, dass sowohl in der Kategorie Studierende als auch Promotionen ein Wert nahe 1 erreicht wird. Deutlich davon abfallend sind die Werte für die Habilitationen und Professuren. Die WWU liegt dabei nah am Mittelwert der Volluniversitäten. Im Urteil des CEWS gehört sie 2015 in die Mittelgruppe der Universitäten. Nach wie vor gilt es auf diese Gruppen (Habilitationen und Professuren) ein besonderes Augenmerk zu legen. Ebenso sollten Anstrengungen unternommen werden um auch im Vergleich zu anderen Volluniversitäten in die Spitzengruppe zu gelangen.

¹ Das wissenschaftliche und künstlerische Personal wird in Abbildung 1 als WiKu abgekürzt.

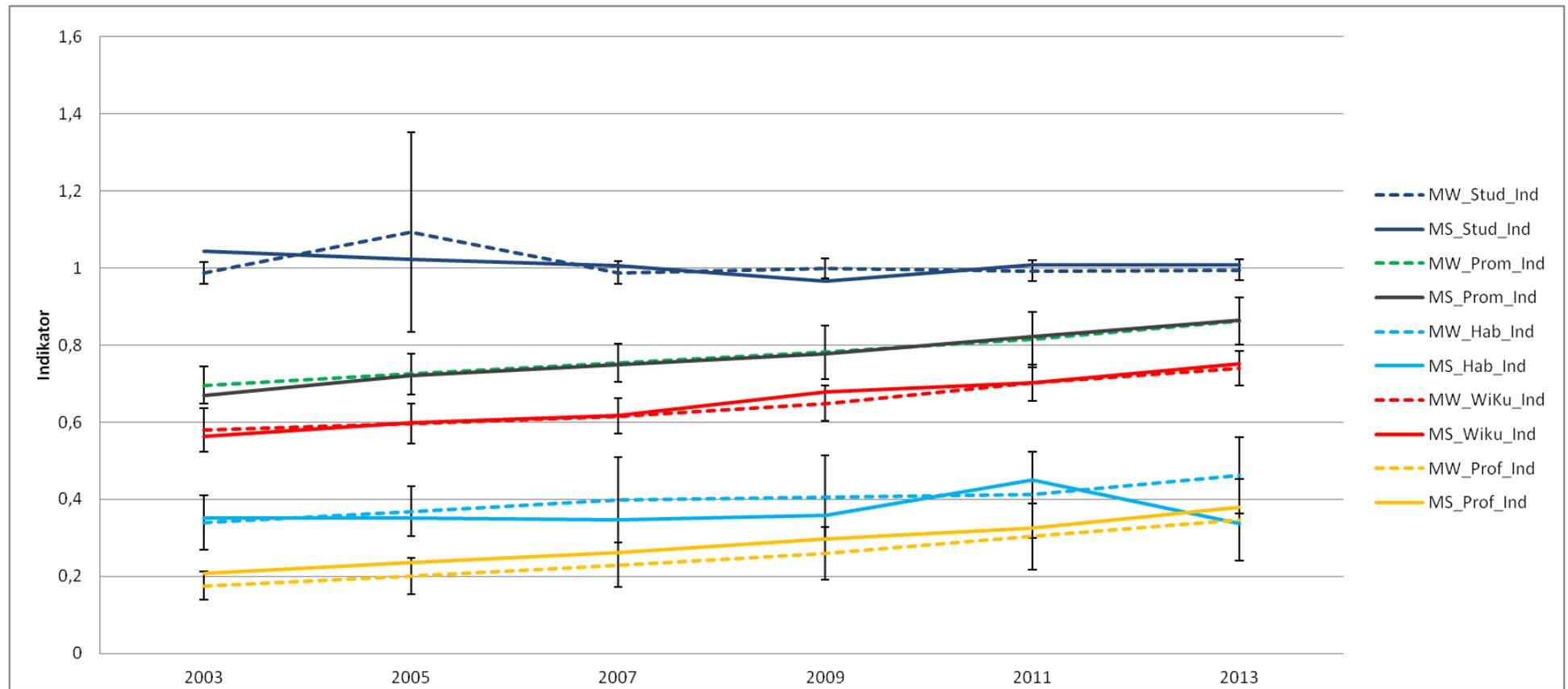


Abbildung 1: Entwicklungsverläufe der Indikatoren für die verschiedenen Karrierestufen für die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (MS) und dem Mittelwert deutscher Volluniversitäten (MW, N=30).

1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2015

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 (z. B. Genderkomponente in der internen LOM und in den Strukturberichten der Fachbereiche, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte),
- setzt die Herstellung von Chancengleichheit gezielt auf der **personellen Ebene** an (u. a. Veranstaltung für Promovendinnen, Mentoringprogramm „Erstklassig!“, „Frauen Managen Hochschule“, Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene, Professorinnentreffen, Volltreffer! oder Studi-Kidz-Café und Wunschgroßelternprojekt).

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.

1.2.1 Budget 2015

Im Berichtsjahr 2015 standen für das universitätseigene Frauenförderprogramm 175.000 € 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.

1.2.2 Ausgangslage ([s. auch Punkt 7](#))

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 im WS 2015/16 mit einem Frauenanteil von 53,7 % weiterhin 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 (2015: 37,7 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (2015: 15,1 %) und Informatik (2015: 9,6 % - leicht gesunken, 2014: 10 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (2009: 20,7 %;

2012: 25,3 %, 2014: 35,6 %) und Wirtschaftsinformatik (2009: 10,5 %; 2012: 12,6 %; 2014: 14,4 %) festzustellen.²

Bei den abgeschlossenen *Promotionen* liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 46,2 % (2014) knapp über dem Bundesdurchschnitt (2014: 45,5 %)³ und konnte den Anteil auf einem hohen Niveau halten (2012: 46,0 %).⁴

Bei *Habilitationen* beträgt der Anteil von Frauen 20,0 % (2014).⁵ Dieser Wert liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt (2014: 27,8 %)⁶. Deutliche Schwankungen in den prozentualen Anteilen (z.B. 2012: 16,3 %; 2014: 33,3 %) 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 2014 bei 44,4 % (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 2014 ist der Frauenanteil an den W1-Professuren von 25,0 auf 44,4 % und bei den W2/C3-Professuren leicht von 23,6 % auf 25,0 % gestiegen. Allerdings ist der Frauenanteil bei den Professuren mit einer C4/W3-Besoldung im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt zurückgegangen (2014: 17,9 %; 2013: 18,9 %). Diese Entwicklung gilt es zu beobachten, stieg der Frauenanteil in dieser Gruppe doch in den vergangenen Jahren kontinuierlich an (2008: 11,7 %; 2010: 14,5 %; 2012: 17,1 %). Zusätzlich sollte der Blick auf die Fachbereiche gelenkt werden, in denen die Differenz zwischen den Karrierestufen am größten ist, da hier das größte Entwicklungspotenzial liegt, z.B. Abstand zwischen Frauenanteil bei den Professuren WWU und Frauenanteil Promovierte bundesweit Chemie/Pharmazie: -26,2 %-Pkte.; Biologie: -27,7 %-Pkte.; Geowissenschaften: -23,9 %-Pkte.⁷

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 sich allerdings, wie bereits im letzten Berichtszeitraum, bei der Zusammensetzung des Senats (Amtszeit

² Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2015/16 – endgültiger Stand vom 30. November 2015)

³ Quelle: statistisches Bundesamt:

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

⁴ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2013/14 und SoSe 2014)

⁵ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr - Kalenderjahr 2014)

⁶ Quelle: statistisches Bundesamt:

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

⁷ Berechnet wurde die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Professuren (inkl. W1) an der WWU (Quelle: interne Statistik) und dem Frauenanteil an den Promovierten bundesweit 2008-2010 (Quelle: Statistiktool des Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/)

2014-2016: Professorinnen und wiss. Beschäftigte: 18,8 % / Frauenanteil ges.: 39,1 %) als auch der Rektorats- und Senatskommissionen. Auffällig ist dabei, dass Wissenschaftlerinnen (Professorinnen und wiss. Beschäftigte) zwar in den Rektoratskommissionen für Nachwuchs (50,0 %) sowie in den Senatskommissionen für Gleichstellung (100,0 %) und der Senats-Bibliothekskommission (50,0 %) gut vertreten sind, jedoch eine deutliche Unterrepräsentanz in den Rektoratskommissionen Strategische Planung und Qualitätssicherung (22,2 %), Internationalisierung (11,1 %) und Forschungsangelegenheiten (11,1 %) sowie in der Senatskommission für Finanzen (20,0 %) besteht. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch in der Besetzung der Beiräte ab (Frauenanteil Forschungsbeirat: 11,1 %; Frauenanteil Lehrbeirat: 25,0 %).

Mit Blick auf das wissenschaftliche Personal lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil beim nicht promovierten wissenschaftlichen Personal (44,2 %) und beim promovierten wissenschaftlichen Personal (45,1 %) in einem ähnlichen Bereich liegt. Die aktuellen Daten im Hinblick auf die Anstellungsdauer (befristetes vs. unbefristetes wissenschaftliches Personal) lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor. 2013 lag der Frauenanteil an den unbefristeten wissenschaftlichen Stellen mit 34,5 % noch deutlich unter dem Frauenanteil an den befristeten wissenschaftlichen Stellen (45,4 %). Hier gilt es, die Entwicklung auch zukünftig weiterhin zu beobachten.

1.2.3 Personalia

Im Berichtszeitraum wurde die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Prof.'in Maike Tietjens, in ihrem Amt bestätigt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus dem Bereich MTV, Beate Tollkühn, führte ihr Amt im Berichtsjahr weiterhin aus. Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden wurde Britta Ervens neu gewählt. Petra Niemann, Claudia Cramer und Janine Tratzki sind weiterhin eine feste Größe im Gleichstellungsbüro. Ergänzt wird das Team durch studentische Hilfskräfte.

2. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Prof.‘in Dr. Maike Tietjens

2.1 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 Berufsordnung, 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) werden seit 2014 in Kooperation zwischen der Abteilung 3.5 und dem Gleichstellungsbüro umgesetzt (s. [Abschnitt 2.4](#)).

Zudem nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an der Begrüßung der Neuberufenen teil, um schon früh für das Thema Gleichstellung als auch die entsprechenden Programme zu werben.

Zur Umsetzung des Hochschulzukunftsgesetzes war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an verschiedenen Kommissionen (u. a. Verfassungskommission, Kommission zur Änderung der Berufsordnung) beteiligt, um den Prozess aus Gleichstellungsperspektive zu begleiten.

Im Berichtszeitraum fand gemäß § 37a Artikel 1 HG NRW ein Prozess zur Festlegung von Gleichstellungsquoten für die Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei Berufungen statt. Die Bestimmung der Zielquoten ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Der Diskussionsprozess mit Rektorat, Fachbereichen und Gleichstellungsbeauftragten ist weitestgehend abgeschlossen und mit der Veröffentlichung der zugrundeliegenden Fächergruppen und der Zielquoten ist in der ersten Jahreshälfte 2016 zu rechnen.

2.2 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.

2.3 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 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 mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit der Rektoratskommission für Strategische Planung und Qualitätssicherung eine Diskussionsvorlage zum Thema „Aktive Rekrutierung mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren“ vorgelegt. Diese umfasste mögliche Methoden, um bereits vor der Zuweisung der Stelle zu prüfen, ob eine Professur für eine hinreichende Zahl von Kandidatinnen attraktiv sein könnte und um eine aktive Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen im Berufungsverfahren zu stärken. Zusammen mit der Senatskommission zur Überarbeitung der Berufsordnung wird aktuell ein Entwurf für den Senat erarbeitet.

Des Weiteren findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Gleichstellungsbüro statt. Dies wird unter anderem durch ein ständiges Monitoring zur Vermeidung eines GenderPayGaps deutlich.

Neben den Stellenbesetzungsverfahren für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig in die Durchführung von Assessment-Centern für Beschäftigte in Verwaltung und Technik involviert.

2.4 Angebote und Fortbildungen

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU richtet, konnte im Berichtsjahr bereits zum neunten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Dabei wurden neue Themen

aufgenommen (Näheres s. [Abschnitt 3.4](#)). Der vierte Durchgang von *Erstklassig!*, dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist im Berichtszeitraum gestartet. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weiterqualifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Bereits 2014 startete die erste Kohorte des Qualifizierungsprogramms *Frauen managen Hochschule* mit voller Belegung durch die Fachbereiche (15 Plätze). Ziel des Programms ist die Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Im Berichtszeitraum fanden sowohl zahlreiche Seminare und Praxis-Foren (Vernetzung mit internen Expertinnen und Experten) als auch ein Austauschworkshop der Teilnehmerinnen mit der Gleichstellungsbeauftragten statt. Die Abschlussveranstaltung dieser ersten Kohorte findet im April 2016 statt. Die Projektverantwortung für *Erstklassig!* und *Frauen managen Hochschule* liegt beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5).

Ebenfalls 2014 gestartet ist das Programm *Erfolgreich managen* für Erst- und Neuberufene, welches in Kooperation mit der Abteilung 3.5 durchgeführt wird. Das Fort- und Weiterbildungsprogramm bietet eine Hilfestellung für erst- und neuberufene Professorinnen und Professoren, um sich mit den strukturellen und organisatorischen Besonderheiten an der WWU Münster vertraut zu machen. Auch im Berichtsjahr spielte Gender Mainstreaming, welches im Leitbild der WWU verankert ist, in diesem Programm als Querschnittsthema (u. a. im Intensiv-Workshop zum Thema „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“) eine wichtige Rolle. Das Programm wird in der Verantwortung von der Abteilung 3.5 weitergeführt.

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 auch im Berichtsjahr 2015 mehrfach wahrgenommen und durch die Gleichstellungsbeauftragte betreut. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Hochschule fand im Juni 2015 das jährliche Treffen aller Professorinnen statt, an dem die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Rektorat vorbereitend beteiligt ist.

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.

2.5 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, 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. Leider konnte bislang eine Umsetzung der Genderstatistik nicht in SAP realisiert werden, so dass nach wie vor ein zeitaufwändiges Verfahren gewählt werden muss.

2.6 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.

Im Berichtsjahr wurde die Webseite an das neue responsive Design der WWU angepasst und dabei auch teilweise neu strukturiert und umfassend überarbeitet. Der Relaunch der Seite wird in Kürze abgeschlossen sein.

2.6.1 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.

2.6.2 Gendersensible Sprache

Die Grenzen meiner Sprachen bedeuten die Grenzen meiner Welt (Ludwig Wittgenstein, 1889-1951)

Die Homepage der Universität weist noch nicht überall gendersensible Sprachformen auf. Hier besteht weiterhin Verbesserungsbedarf. Die Gleichstellungskommission des Senats hatte bereits in 2013 eine Empfehlung für geschlechtergerechte Schriftsprache verfasst.

2.7 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 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie die studentische Gleichstellungsbeauftragte 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.

2.8 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 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.

Die Vernetzung zeigt sich u. a. in dem 2015 **erstmalig angebotenen** Networking-Brunch „EU-Forschungsförderung – Wissenschaftlerinnen im Austausch“ in Kooperation mit Safir. Ziel dieser Veranstaltung unter Beteiligung des EU-Büros des BMBF „Frauen in die EU-Forschung“ (FiF) ist die Vernetzung und Information der an EU-Forschung interessierten Wissenschaftlerinnen.

2.9 Professorinnen-Programm des BMBF

Die WWU war bei drei Anträgen im Rahmen des Professorinnenprogramms erfolgreich und hat damit Fördergelder im Umfang von rund 1,2 Mio. Euro bis zum Ende der Laufzeit im Herbst 2019 eingeworben. Es handelt sich um eine sogenannte Vorgriffsprofessur (vorzeitige Wiederbesetzung, d.h. Doppelbesetzung für die Dauer der Laufzeit) sowie um zwei Regelprofessuren. Besonderheit bei der Förderung der Regelprofessuren im Rahmen des Professorinnenprogramms: die durch die Kofinanzierung des Bundes (BMBF) und des Landes (MIWF) freiwerdenden Mittel müssen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden. Das Rektorat hatte sich dazu entschieden, diesen Programmstrang der Regelprofessur in zwei Fällen zu wählen und ermöglicht damit die Finanzierung von zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen im Umfang von rund 520.000 Euro. Die geplanten Maßnahmen umfassen:

- Einrichtung von Promotionsstipendien zur Steigerung des Anteils von Promovendinnen im MINT-Bereich
- Brückenmittel für Frauen in Mutterschutz/ Elternzeit, die auf Drittmittelstellen beschäftigt sind, die eine Vertragsverlängerung aus diesen Gründen nicht vorsehen
- Backup-Kinderbetreuung vor allem während Tagungszeiten
- Angebotserweiterung an KiTa-Plätzen für Beschäftigte

2.10 Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

Das NRW-Wissenschaftsministerium (MIWF) hat zwei Anträge aus der WWU im Programmstrang Genderforschung des Landesprogramms für die Förderung ausgewählt. In der Ausschreibung waren vor allem jene Bereiche angesprochen, die bislang noch keine oder wenige Genderprofessuren aufweisen. Ab Januar 2016 bis Ende 2018 erhalten die beiden ausgewählten Professuren der WWU mit einer neuen Genderteildennomination je 75.000 Euro pro Jahr für ihre Forschungsarbeiten:

- Prof.'in Dr. Marianne Heimbach-Steins aus der Katholisch-Theologischen Fakultät (Professur für Christliche Sozialwissenschaften und sozioethische Genderforschung)
- Prof.'in Dr. Cornelia Denz aus dem Fachbereich Physik (Professur für Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik)

Insgesamt wurden nur 13 Professuren aus NRW für die Förderung ausgewählt.

Im Programmstrang Nachwuchsförderung wurde ein Antrag der WWU bewilligt.

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 Gleichstellungskommissionen eingesetzt. Wie im letzten Bericht angekündigt, wurde die standardisierte Einbindung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten, z. B. in Stellenbesetzungsverfahren, im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben.

Neu erstellt wurde ein [Leitfaden für die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten](#), in dem alle Interessierten Informationen zu den Befugnissen und Rechten der Amtsträgerinnen finden. Zudem werden Hinweise und Möglichkeiten geboten um die Gleichstellungsarbeit an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster stets aktuell und zielorientiert zu gestalten.

Zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurde im Berichtsjahr neben den Fortbildungen/Informationsveranstaltungen zur internationalen Mobilität im wissenschaftlichen und im MTV-Bereich zudem erneut ein Stammtisch beim Sommerfest des Rektorates angeboten, um einen Austausch in ungezwungener Atmosphäre zu ermöglichen. Im nächsten Berichtsjahr werden weiterhin Fortbildungsangebote zu Basisthemen angeboten.

3. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)

Beate Tollkühn (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung)

3.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren nehmen einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Nach Bedarf findet ein gegenseitiger Austausch mit dem Personalrat statt. 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 Beschäftigte aus Technik und Verwaltung beteiligt.

3.2 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 2015 dabei im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 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 zeigt sich weiterhin ein verstärkter Beratungsbedarf.

3.3 Vernetzung

Im Berichtsjahr 2015 nutzte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte 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, 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. Zudem vertrat sie die MTV-Belange innerhalb der LaKof NRW – unter anderem in der Kommission MTV und der AG Gleichstellungsstandards.

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.

3.4 Volltreffer

Auch im Berichtsjahr 2015 wurde die Weiterbildungsreihe *Volltreffer* gut angenommen. In der Reihe, die sich i.d.R an weibliche Beschäftigte richtet (eine Ausnahme ist z. B. das Seminar „Die Macht der Sprache“), konnten wieder zwölf Seminare angeboten werden. Im Schnitt nahmen neun Teilnehmerinnen pro Veranstaltung teil.

Die Modulstruktur der Seminarreihe hat sich insbesondere im Kontext der „Partnerschaftlichen Vereinbarung“ 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. Ein weiterer

Baustein zum Thema Selbstbehauptung war ein Selbstverteidigungsseminar zur Stärkung des verbalen und non-verbalen Selbstbewusstseins. Außerdem gab es zwei ganztägige Seminare zum Thema Resilienz.

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. **Neu geplant** für das Jahr 2016 wurde zudem u. a. ein Seminar zu Pensionsansprüchen und den Folgen von Arbeitszeitreduzierungen.

3.5 Weiterbildung

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

4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende)

Meike Lohkamp (bis 31.08.2015) / Britta Ervens (ab 1.9.2015)

4.1 Beratung

Im Berichtsjahr 2015 wurde das Beratungsangebot für Studierende mit Kind wie in den vergangenen Jahren fortgeführt. Neben der Beratung per Telefon und E-Mail, fanden regelmäßig persönliche Beratungsgespräche in den Räumlichkeiten des Gleichstellungsbüros statt. Dabei orientierte sich das Beratungsgespräch an der individuellen Lebenssituation des studierenden Elternteils bzw. der studierenden Eltern.

Um die studentischen Eltern bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen, wurden ihnen Finanzierungs- und Betreuungsmöglichkeiten von universitären, staatlichen und privaten Stellen aufgezeigt. Es wurde auf Fragen zu staatlichen Ansprüchen und Förderleistungen eingegangen und auf weitere Ansprechpartner_innen verwiesen. Neben den Themen Finanzierung, Kinderbetreuung und Wohnen, wurden häufig Probleme innerhalb der Studienorganisation angesprochen (zu häufiges Fehlen bei universitären Veranstaltungen, Rücktritt/Verschieben von Prüfungen, Änderung der Prüfungsform, Anmeldung zu Veranstaltungen). Innerhalb der Beratung wurden dann Lösungswege aufgezeigt bzw. gemeinsam erarbeitet.

4.2 Studi-Kidz-Café

Das Studi-Kidz-Café fand im Berichtsjahr dreimal pro Semester statt. Bei Kaffee und Kuchen hatten studierende Mütter und Väter, sowie schwangere Studentinnen und werdende Väter im Studium, die Gelegenheit sich über Themen rund um das „Studium mit Kind“ auszutauschen und untereinander Kontakte zu knüpfen. Das Angebot des Studi-Kidz-Cafés wurde von der studentischen Beraterin in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung durchgeführt. Die regelmäßigen Treffen ermöglichten den Organisatoren mehr über die Bedürfnisse und Probleme der Zielgruppe zu erfahren.

4.3 Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“

Die Beraterin aus der Gruppe der Studierenden beschäftigte sich intensiv mit der Pflege und dem Ausbau des Netzwerkes der verschiedenen Akteure im Hochschulkontext zum Thema „Studieren mit Kind“ und den entsprechenden Unterstützungsangeboten. Zu diesem Zweck fanden z. B. Treffen mit den Vertreterinnen des Referats für Soziales und Bildung und mitkind des Fachbereichs Medizin statt um Informationen auszutauschen und gemeinsame Aktionen zu planen. Informationen von verschiedenen Stellen der WWU (International Office, Career Service und ZFL) zum Thema „Praktikum im Ausland mit Kind“ wurden gebündelt und sollen den Studierenden 2016 zusammengefasst in der aktualisierten Broschüre „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“ präsentiert werden.

Im November des Berichtsjahres nahm die studentische Beraterin an einem Netzwerktreffen verschiedener Hochschulen zum Thema „Flexibilität in der Studienorganisation – Wie werden Studierende bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie unterstützt?“ teil, das von berufundfamilie im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ organisiert wurde.

4.4 Besuch der Fachschaften zum Thema „Gleichstellung“

Die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten besuchte sämtliche Fachschaften der WWU um mit ihnen über das Thema „Gleichstellung an der WWU“ zu sprechen und sie über die Arbeit und Angebote des Gleichstellungsbüros zu informieren. Anschließend wurden gemeinsam Beitragsmöglichkeiten der Fachschaften zur Gleichstellung an der WWU erarbeitet.

Einerseits wurde die Aufgabe der Fachschaften thematisiert, Studierende bei Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, an das Gleichstellungsbüro weiterzuleiten, andererseits wurde über einen möglichen Verzicht von sexualisierter Werbung und sexualisierten Spielen bei Fachschaftsveranstaltungen diskutiert.

Nach dem Besuch der studentischen Gleichstellungsbeauftragten bildete die Fachschaft Soziologie/Politik im SoSe 2015 einen Arbeitskreis, der mit finanzieller Unterstützung des

Gleichstellungsbüros eine Veranstaltungsreihe zu verschiedenen Teilgebieten des Themas „Sexismus“ durchführte.

4.5 Hochschulübergreifende Arbeit: Die KostA

Die studentische Gleichstellungsbeauftragten nahm im WS 2014/2015 an einem Treffen der KostA BRD an der TU Berlin teil. Im Mittelpunkt dieses Treffens stand die „uni_sex*“ Kampagne. Außerdem wurde die Planung und Finanzierung weiterer Aktionen der KostA (z. B. zum Thema „sexistische Werbung an Hochschulen“) besprochen. Anschließend nahm sie innerhalb des Berichtszeitraumes regelmäßig an Skype-Konferenzen teil und stand so weiterhin in Kontakt zur KostA BRD. Ein weiteres Treffen ist für Ende Januar in Bielefeld geplant.

4.6 Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule

Anlässlich des Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November nahm die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden an einer AG des Gleichstellungsbüros zum Thema „Sexuelle Belästigung und Gewalt an Hochschulen“ teil und wurde im Rahmen der Ausarbeitung eines Konzeptplans mit der Recherche und Ausarbeitung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt für Studierende betreut.

4.7 Öffentlichkeitsarbeit

Um die Arbeit des Gleichstellungsbüros, insbesondere das Beratungsangebot, weiter publik zu machen, war die studentische Gleichstellungsbeauftragte im Berichtsjahr bei den Einführungsveranstaltungen für die Erstsemester mit Informationsmaterial präsent.

Sie verwaltete den Online-Kalender des Familienportals und veröffentlichte dort interessante Veranstaltungen für Familien an der WWU. Des Weiteren wurde im Berichtsjahr mit der Aktualisierung der Broschüre „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“ aus dem Jahr 2009 begonnen. Die aktualisierte Broschüre soll 2016 online auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros zur Verfügung stehen und in gedruckter Form an verschiedenen Stellen der WWU ausliegen.

Um mehr Studierende für das Thema „Studieren mit Kind“ zu sensibilisieren, stand die studentische Beraterin am Ende des Jahres in Korrespondenz mit dem Semesterspiegel. Im kommenden Jahr sollen, nach einem persönlichen Gespräch der studentischen Beraterin mit einer Mitarbeiterin des Semesterspiegels, mehrere Artikel zu diesem Thema veröffentlicht werden.

5. Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote

5.1 Girls' Day

Die Arbeit zum Girls' Day 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. 110 Mädchen erhielten einen Einblick in die unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereiche der WWU.

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 139 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2015 waren es 11, davon 6 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 eine Mitarbeiterin an Organisation und Durchführung 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.

5.3 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 und Familien durch.

5.4 Promotions-Informationsveranstaltung für Studentinnen

Bereits zum vierten 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. 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. 70 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.

6. Förderprojekte und -Maßnahmen des Gleichstellungsbüros auf einen Blick

Für Wissenschaftlerinnen:

Beratung
Erstklassig!
Frauen Managen Hochschule
Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene
Professorinnencoaching
Professorinnentreffen
Einzelförderung (Reisemittel)
Veranstaltungen und Fortbildungen

Für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung:

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
Informationsmaterialien

Übergreifende Angebote:

Universitäre eigenes Frauenförderprogramm
Newsletter des Gleichstellungsbüros
Genderconsulting
Erfolgreich managen für Neu- und Erstberufene
Veranstaltungen / Aktionen zum Tag gegen Gewalt an Frauen

Angebote für Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte:

Fortbildungsveranstaltungen (z.B. Internationale Mobilität)

7. Ausgangslage WWU 2014/2015

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2015/16 ⁸	19.905	23.069	46,3	53,7
Promotionen 2014 ⁹	418	359	53,8	46,2
Habilitationen 2014 ¹⁰	32	8	80,0	20,0
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal 2014 ¹¹	1.733	1.372	55,8	44,2
Promoviertes wissenschaftliches Personal 2014 (ohne eigene Arbeitsgruppe, ohne Professuren) ¹²	875	719	54,9	45,1
Juniorprofessuren 2014 (W1) ¹³	25	20	55,6	44,4
Professuren 2014 (C3 / W2) ¹⁴	165	55	75,0	25,0
Professuren 2014 (C4 / W3)	279	61	82,1	17,9
Dekaninnen und Dekane 2015 ¹⁵	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane 2015 ¹⁵	29	9	76,3	23,7
Rektorat 2015	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) 2015	15	8	65,2	34,8
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) 2015	13	3	81,3	18,8
Hochschulrat 2015	5	3	62,5	37,5
Tarifbeschäftigte ¹⁶ MTV (gesamt) 2015 ¹⁷	618	1.002	38,1	61,9
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2015 ¹⁸	147	102	59,0	41,0
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2015 ¹⁹	31	61	33,7	66,3

⁸ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2015/16 – endgültiger Stand vom 30. November 2015)

⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2013/14 und SoSe 2014)

¹⁰ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2014)

¹¹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2014)

¹² Quelle: Eigene Berechnungen (Gleichstellungsbüro) auf Basis der internen Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2014)

¹³ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2014)

¹⁴ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2014)

¹⁵ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2015)

¹⁶ Die Daten für die Beamten waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes noch nicht aufbereitet.

¹⁷ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015)

¹⁸ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015)

¹⁹ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015)