



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2016

Inhaltsverzeichnis

1.	Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2016.....	4
1.1	Einleitung.....	4
1.2	Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2016.....	4
1.2.1	Budget 2016.....	4
1.2.2	Ausgangslage (s. auch Punkt 8)	5
1.2.3	Personalia	6
2.	Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Teil 1)	7
2.1	Gremien- und Kommissionsarbeit.....	7
2.2	Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU	8
2.3	Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	8
2.4	Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen	9
2.5	Genderbezogene Datenerhebung an der WWU	10
2.6	Öffentlichkeitsarbeit.....	10
2.6.1	Website des Büros für Gleichstellung.....	11
2.6.2	Newsletter wissen.leben.gender	11
2.6.3	Gendersensible Sprache	11
2.7	Beratung	11
2.8	Gender Consulting.....	12
2.9	Professorinnen-Programm des BMBF	12
2.10	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	13
2.11	Fachbereiche und zentrale Einrichtungen.....	13
3.	Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Teil 2) und Ausblick.....	13
3.1	Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen	14
3.2	Abfrage zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.....	14
3.3	Arbeitsgruppe zum Forschungsprojekt EQUAL-IST	14
3.4	Forschung trifft Familie – Koffer packen für die wissenschaftliche Karriere?.....	14
3.5	Ausblick: Novellierung des LGG und des Mutterschutzgesetzes.....	14

3.5.1	Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)	14
3.5.2	Mutterschutzgesetz	15
4.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)	16
4.1	Stellenbesetzungsverfahren	16
4.2	Beratung	16
4.3	Vernetzung	16
4.4	Volltreffer	17
4.5	Eigene Weiterbildung	17
5.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende)	18
5.1	Beratung	18
5.2	Studi-Kidz-Café	18
5.3	Sommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind	19
5.4	Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“	19
5.5	Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der erweiterten Gleichstellungskommission	20
5.6	Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule	20
5.7	Öffentlichkeitsarbeit	21
6.	Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote	21
6.1	Girls‘ Day	21
6.2	Spendenprojekt Madame Courage	21
6.3	Wunschgroßelternprojekt	22
6.4	Promotions-Informationsveranstaltung und Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen	22
7.	Förderprojekte und -Maßnahmen des Büros für Gleichstellung auf einen Blick	23
8.	Ausgangslage WWU 2016/2017	24



1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2016

1.1 Einleitung

Die im Genderkonzept von 2009 und dem DFG-Abschlussbericht von 2013 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der WWU. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes wird die Gleichstellungsarbeit an der WWU nicht alleine durch das Büro für Gleichstellung umgesetzt. Vielmehr muss sie als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und nach außen. Die Gleichstellungsbeauftragten knüpften im Berichtsjahr an die erfolgreiche Vernetzungsarbeit der vergangenen Jahre an und nutzten verschiedene Möglichkeiten, um vor allem die universitätsinterne Vernetzung weiterhin zu intensivieren und dadurch ein stärkeres Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit an der WWU zu schaffen.

1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2016

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, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte),
- setzt die Herstellung von Chancengleichheit gezielt auf der **personellen Ebene** an (u. a. Veranstaltung für Promovendinnen, Mentoringprogramm „Erstklassig!“, „Frauen Managen Hochschule“, 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 2016

Im Berichtsjahr 2016 standen für das universitätseigene Frauenförderprogramm 176.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Durch dieses Programm wird der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche, hochschulinterne Mittelvergabe der WWU umgesetzt. Im Rahmen des

Professorinnenprogramms II stehen der WWU zusätzliche Mittel in Höhe von insgesamt 1,2 Mio. € bis zum Ende der Laufzeit im Herbst 2019 zur Verfügung. Zudem erhielt die WWU 180.000 € aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschule“, die sie in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten verausgabt hat.

1.2.2 Ausgangslage ([s. auch Punkt 8](#))

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 Frauenanteile abzeichnet.

Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist das Geschlechterverhältnis im WS 2016/17 mit einem Frauenanteil von 53,8 % 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 (Abschluss Master) (2016: 11,8 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2016: 16,5 %) und Informatik (Bachelor und Master) (2016: 10,9 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (Bachelor und Master) (2009: 20,7 %; 2012: 25,3 %, 2014: 35,6 %, 2016: 43,2) und Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2009: 10,5 %; 2012: 12,6 %; 2014: 14,4 %; 2016: 16,5 %) festzustellen.¹

Mit Blick auf den Karrierestufen Promovierende und wissenschaftliches Personal sowie bei den Promotionen kann von einem Aufwärtstrend gesprochen werden. Im Vergleich zum Jahresbericht 2015 (Bezugsjahr 2014) sind die Frauenanteile in allen drei Bereichen gestiegen. In der Gruppe der Post-Doc (promoviertes wissenschaftliches Personal ohne eigene Arbeitsgruppe) ist der Frauenanteil hingegen von 45,1 % (2014) auf 43,3 % im Jahr 2015 gesunken. Diese Entwicklung gilt es im Blick zu halten.

Im Hinblick auf die Karrierestufe der Professuren kann die WWU im bundesweiten Vergleich der Universitäten einen Erfolg verbuchen. So liegt der Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren an den Universitäten bundesweit 2015 bei 41,3 % – der Frauenanteil an der WWU beträgt in dieser Gruppe 47,4 %. Bei den Professuren mit einer C3/W2-Besoldung konnte die WWU den Frauenanteil zum Vorjahr steigern (2014: 25,0 %; 2015: 27,5 %) und liegt nun auch in dieser Gruppe über dem bundesweiten Schnitt an den Universitäten (2014: 25,8; 2015: 26,5 %). In der höchsten Besoldungsstufe C4/W3 konnte der Frauenanteil an der WWU erhöht werden und liegt mit 18,0 % weiterhin über dem Bundesdurchschnitt an den Universitäten (2015: 17,7 %). Der Blick sollte auf die Fachbereiche gelenkt werden, in denen die Differenz zwischen den Karrierestufen am größten ist, da hier das größte Entwicklungspotenzial liegt. So beträgt die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Professuren an der WWU und dem Frauenanteil

¹ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2016/17 – endgültiger Stand vom 30. November 2016)

der Promovierten bundesweit in den Fächern Chemie/Pharmazie: -25,4, Prozentpunkte; Biologie: -28,8 Prozentpunkte; und Geowissenschaften: -21,0 Prozentpunkte.²

Auf der Ebene der Leitungspositionen in den Fachbereichen kann von einer positiven Entwicklung gesprochen werden: im letzten Jahr wurden zwei Dekaninnen neu ins Amt gewählt. In der Gesamtgruppe Dekaninnen/Dekane und Prodekaninnen/Prodekane liegt der Frauenanteil mit 26,4 % (Stichtag: 1.12.2016) erstmals sogar über dem Frauenanteil in der Gruppe Professuren inkl. W1 (23,3 % im Jahr 2015). Dennoch gibt es mit Blick auf die Gruppe Dekaninnen/Dekane weiterhin Handlungsbedarf, liegt doch der Frauenanteil in dieser Gruppe mit 13,3 % (Stichtag: 1.12.2016) weiterhin weit unter dem Frauenanteil in der Gruppe der Professuren.

Das Rektorat (Frauenanteil im alten sowie im neuen Rektorat: 50 %) und die Leitung der Dezernate (Frauenanteil am Stichtag 1.12.2016: 66 %) sind nach wie vor paritätisch bzw. leicht mehrheitlich mit Frauen besetzt. Für den Senat kann mit den Neuwahlen 2016 ein erfreulicher Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden (Stand Dezember 2015: 34,8 % Frauenanteil – 8 Senatorinnen / 15 Senatoren; Stand Dezember 2016: 43,3 % Frauenanteil – 10 Senatorinnen / 13 Senatoren). Insbesondere in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern konnte der Frauenanteil im Senat von 18,8 % (Amtszeit 2014-2016) auf 37,5 % (Amtszeit 2016-2018) gesteigert werden.

Eine erfreuliche Entwicklung in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen zeigt sich mit Blick auf die Senatskommissionen. So konnten die Kommission für Lehre und Studium (Frauenanteil gesamt 58,3 %; Frauenanteil Gruppe der Wissenschaftler_innen: 50 %) und die Finanzkommission (Frauenanteil gesamt 42,9 %; Frauenanteil Gruppe der Wissenschaftler_innen: 40,0 %) im Rahmen der Vorgaben § 11c HG NRW paritätisch besetzt werden.

1.2.3 Personalia

Im Oktober 2016 hat Frau Prof.‘in Dr. Tietjens, die seit 2011 Gleichstellungsbeauftragte der WWU war, ihr neues Amt als Prorektorin für strategische Personalentwicklung angetreten. Am 2. November 2016 wurde PD Dr. Patricia Göbel aus dem Institut für Geologie und Paläontologie im Fachbereich 14 einstimmig durch den Senat als neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU gewählt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus dem Bereich MTV, Beate Tollkühn, und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, Britta Ervens, wurden im Berichtszeitraum in ihrem Amt bestätigt. Als Begleitung der Wahlämter wurde die Kontinuität im Büro für Gleichstellung

² Berechnet wurde die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Professuren (inkl. W1) an der WWU 2015 (Quelle: interne Statistik) und dem Frauenanteil an den Promovierten bundesweit 2009-2011 (Quelle: Statistiktool des Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/). Die Differenzen im Vorjahr betragen: Chemie/Pharmazie -26,2 %-Pkte.; Biologie -27,7 %-Pkte.; Geowissenschaften: -23,9 %-Pkte.

gestärkt: Janine Tratzki (zuvor als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt) ist seit dem 1. April 2016 als Referentin für Gleichstellungsfragen tätig. Petra Niemann und Claudia Cramer sind weiterhin eine feste Größe im Büro für Gleichstellung. Ergänzt wird das Team durch Sophie Rydzik als studentischer Hilfskraft.

2. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Teil 1)

Prof.‘in Dr. Maike Tietjens (Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 30.09.2016)

Wie bereits erläutert hat Frau Prof.‘in Dr. Tietjens, die seit 2011 Gleichstellungsbeauftragte der WWU war, im Oktober 2016 ihr neues Amt als Prorektorin für strategische Personalentwicklung angetreten. Erläutert werden in diesem Abschnitt die Tätigkeiten in dem oben genannten Zeitraum.

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 Berufungsordnung, 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*, *Frauen managen Hochschule*) sowie weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (z. B. *Wunschgroßelternprojekt*) in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung realisiert. (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.

Im Berichtszeitraum wurde der Prozess zur Festlegung von Gleichstellungsquoten für die Gewährleistung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Berufungen gemäß § 37a Artikel 1 HG NRW abgeschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte war an dem Diskussionsprozess mit Rektorat,

Fachbereichen und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche beteiligt. Die zugrundeliegenden Fächergruppen und die Zielquoten wurden im Berichtszeitraum veröffentlicht.

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.

2015 hatte die Gleichstellungsbeauftragte 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 Vorschläge sind in die neue Berufsordnung der WWU eingegangen, welche im Berichtszeitraum umfassend überarbeitet wurde.

Hier wurde unter §4 (3) folgender Passus aufgenommen:

„Zudem verständigt sich die Berufungskommission vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur darüber, ob eine aktive Suche und Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Die Berufungskommission kann aus der Gruppe der stimmberechtigten Mitglieder eine verantwortliche Person bzw. verantwortliche Personen für die Suche und Ansprache hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler benennen. Die wesentlichen Gesichtspunkte dieser Erörterungen und das Ergebnis sind aktenkundig zu machen.“

Damit soll zum einen die aktive Rekrutierung zu einem frühen Zeitpunkt des Verfahrens und zum anderen die aktive Rekrutierung von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden.

Des Weiteren findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Büro für Gleichstellung statt. Dies wird unter anderem durch ein ständiges Monitoring zur Vermeidung eines Gender Pay Gaps deutlich.

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

2.4 Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer*, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU richtet, konnte im Berichtsjahr bereits zum zehnten Mal erfolgreich durchgeführt werden. Die dabei behandelten Themen werden laufend aktualisiert (Näheres s. [Abschnitt 4.4](#)).

Der vierte Durchgang von *Erstklassig!*, dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weiterqualifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Aufgrund der Evaluationen wurde das Konzept von *Erstklassig!* für die fünfte Kohorte, die im Frühjahr 2017 startet, grundlegend überarbeitet und damit den sich verändernden Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst. Eine der Neuerungen ist, dass die Mentorinnen und Mentoren erst nach dem Programmstart ausgewählt werden. Zur Vorbereitung der bestmöglichen Nutzung von Mentoring als Instrument der wissenschaftlichen Karriereentwicklung werden die Teilnehmerinnen zu Beginn des Programms geschult. Die Zielgruppe des Programms wurde dabei nicht verändert – *Erstklassig!* richtet sich an herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU. Die Projektverantwortung für *Erstklassig!* liegt beim Büro für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5).

Die erste Kohorte des Qualifizierungsprogramms *Frauen managen Hochschule* mit voller Belegung durch die Fachbereiche (15 Plätze) wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Ziel des Programms ist die Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Aufgrund der positiven Evaluation der ersten Kohorte wurde die Weiterführung des Programms mit gleichbleibenden Inhalten und gleicher Struktur beschlossen, wobei Zielgruppe und Auswahlverfahren im Vergleich zur ersten Kohorte modifiziert wurden. Zielgruppe der zweiten Kohorte von *Frauen managen Hochschule* sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fachbereiche, Exzellenzcluster, koordinierten Programme (z. B. SFBs) sowie der zentralen Einrichtungen. Die zweite Kohorte mit 15 ausgewählten Teilnehmerinnen ist im Oktober 2016 gestartet. Auch *Frauen managen Hochschule* ist ein Kooperationsprojekt des Büros für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5).

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 2016 mehrfach wahrgenommen und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Abteilung für

Personalentwicklung betreut. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Hochschule fand im Juni 2016 das jährliche *Professorinnentreffen* 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. 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.

2.6.1 Website des Büros für Gleichstellung

Als zentrales Instrument für die interne und externe Kommunikation dient die Website des Büros für Gleichstellung. 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 der Relaunch der Webseite (Anpassung an das neue responsive Design; teilweise neue Strukturierung und umfassende Überarbeitung), der bereits 2015 begonnen wurde, abgeschlossen. Die englische Übersetzung von großen Teilen der Webseite wurde bereits vorbereitet und soll im ersten Quartal 2017 abgeschlossen sein.

2.6.2 Newsletter wissen.leben.gender

Der Newsletter *wissen.leben.gender* ergänzt das Kommunikationsangebot des Büros für Gleichstellung. In kompakter Form informiert er jeweils einmal pro Semester über Projekte des Büros für Gleichstellung sowie WWU-Themen mit Genderbezug.

2.6.3 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 individuell und – soweit möglich – zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie die studentische Gleichstellungsbeauftragte in der Regel Personen aus der von ihnen vertretenen Gruppe berieten und so ihre Expertise bestmöglich einsetzen konnten. Themen sind dabei u.a. Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium, Finanzierung des Studiums, Höhergruppierung, Wiedereinstieg, Konflikte am Arbeitsplatz, Personalgespräche.

Neu konzipiert wurde ein Beratungsangebot „Promovieren geht über Studieren?“ für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen, welches in Kooperation mit dem Graduate Centre durchgeführt wird (s. auch [Abschnitt 6.4](#))

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 Forschungsförderberatung 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 der Veranstaltung „Chancengleichheitsmaßnahmen in Förderverfahren der DFG“, die im März 2016 in Kooperation mit dem Servicebüro Familie und SAFIR durchgeführt wurde. Als externe Referentin konnte (nach 2013 bereits zum zweiten Mal) Dr. Ursula von Gliscynski von der DFG gewonnen werden. Als Ergänzung zu dieser Veranstaltung, die sich an bestehende sowie zukünftige DFG-Projekte richtet, fand im Februar 2016 zum zweiten Mal ein Vernetzungstreffen der DFG-Projekte statt, bei der über die Einsatzmöglichkeiten der Mittel für Chancengleichheit in bereits bestehenden Projekten gesprochen wurde. Im Nachgang zu diesen Veranstaltungen wurde eine Befragung der DFG-Projekte durchgeführt, um die Verwendung der Mittel für Chancengleichheit in Zukunft zu optimieren.

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. Im Berichtszeitraum wurde damit fortgefahren, die geplanten Maßnahmen umzusetzen. Diese umfassen:

- Einrichtung von Promotionsstipendien zur Steigerung des Anteils von Promovendinnen im MINT-Bereich (Stand Dezember 2016: alle vier Stipendien wurden vergeben)
- Brückenmittel für Frauen in Mutterschutz/ Elternzeit, die auf Drittmittelstellen beschäftigt sind, die eine Vertragsverlängerung aus diesen Gründen nicht vorsehen (Stand Dezember 2016: Anträge können weiterhin gestellt werden)
- Backup-Kinderbetreuung vor allem während Tagungszeiten (Stand Dezember 2016: Anträge können weiterhin gestellt werden)
- Angebotserweiterung an KiTa-Plätzen für Beschäftigte (Stand Dezember 2016: es wurden zwei der geplanten drei Belegrechte erworben und die KiTa-Plätze wurden entsprechend vergeben.)

2.10 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Im Berichtsjahr wurde das Webangebot des Büros für Gleichstellung um eine Seite zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ erweitert, welche umfangliche Informationen zu Aktionen, WWU-Dokumenten wie der partnerschaftlichen Vereinbarung, Ansprechpersonen an der WWU sowie Studien zum Themenbereich anbietet (s. auch Abschnitt 3.1).

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

Zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurde im Berichtsjahr neben den Fortbildungen/Informationsveranstaltungen erneut ein Stammtisch beim Sommerfest des Rektorates angeboten, um einen Austausch in ungezwungener Atmosphäre zu ermöglichen. Das Team „Gleichstellung“ nahm erstmals am Sommerfest-Quiz teil und sorgte dabei nicht nur eine größere Präsenz des Themas Gleichstellung, sondern erreichte auch den zweiten Platz im Quiz.

3. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Teil 2) und Ausblick auf das Jahr 2017

PD Dr. Patricia Göbel (Berichtszeitraum 2.11.2016 bis 31.12.2016)

Seit dem 2. November 2016 ist PD Dr. Patricia Göbel aus dem Institut für Geologie und Paläontologie neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU. Erläutert werden in diesem Abschnitt die Tätigkeiten in dem oben genannten Zeitraum. Die bereits unter Punkt 2 beschriebenen dauerhaften Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (z.B. Gremien- und Kommissionsarbeit s. 2.1; Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren s. 2.3; Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen s. 2.4 oder Beratung s. 2.7) sollen an dieser Stelle nicht erneut erläutert werden.

3.1 Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Das Rektorat der WWU beteiligte sich 2016 erstmals an der bundesweiten Aktion „Wir brechen das Schweigen“ zum „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ am 25.11.2016. Das Hilfefon "Gewalt gegen Frauen" des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) hatte anlässlich des Tages gegen Gewalt an Frauen zu dieser bundesweiten Mitmachaktion aufgerufen. Ziel ist es, alle Angehörigen der WWU für das Thema zu sensibilisieren. Das Büro für Gleichstellung unterstütze diese Aktion und hat sich 2016 zum dritten Mal am „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ beteiligt.

3.2 Abfrage zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Ende November 2016 erfolgte die jährliche Datenlieferung an die DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Diese umfasst quantitative Angaben zur Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf unterschiedlichen Karrierestufen.

3.3 Arbeitsgruppe zum Forschungsprojekt EQUAL-IST

Das Büro für Gleichstellung beteiligt sich an einer Arbeitsgruppe im Rahmen des EU-geförderten Forschungsprojektes „Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions – EQUAL-IST“. Ziel des Forschungsprojektes ist die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen für den Bereich Wirtschaftsinformatik sowie in technologiegetriebenen Fächern (an der WWU: Institut für Wirtschaftsinformatik). Diese Gleichstellungspläne zielen dabei auf die Implementierung struktureller Veränderungen, um Gender Equality in den genannten Bereichen zu erhöhen.

3.4 Forschung trifft Familie – Koffer packen für die wissenschaftliche Karriere?

„Forschung trifft Familie – Koffer packen für die wissenschaftliche Karriere?“ hieß es am 01. Dezember 2016. Die Kooperationsveranstaltung richtete sich an Promovierende und Post-docs, die über einen Auslandsaufenthalt nachdenken und sich entsprechend über Bedeutung, Möglichkeiten, Förderung sowie Vereinbarkeit von Mobilität und Familie informieren wollten. Eingeladen hatten die Forschungsförderberatung SAFIR, das Graduate Centre, das Servicebüro Familie, das International Office sowie das Büro für Gleichstellung.

3.5 Ausblick: Novellierung des LGG und des Mutterschutzgesetzes

3.5.1 Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts (Novellierung des LGG) ist am 15. Dezember 2016 in Kraft getreten. Aus Sicht von Hochschulen sind die folgenden Punkte interessant:

- Differenzierte Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung für Beförderungen und Höhergruppierungen und Fortbildung von Frauen (insbesondere in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungsfunktionen)
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten (u.a. Vertretungsfall, Fortbildungsrecht, Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen, Kodierung des Klagerechts, Rechtsschutz)
- Klares rechtliches Instrumentarium zur Herbeiführung geschlechtergerechter Gremienbesetzung
- Stärkung der Gleichstellungspläne (ehemalige Frauenförderpläne) in ihrer Funktion als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung. Die zentrale Zielsetzung des Abbaus der strukturellen Diskriminierung von Frauen bleibt dabei weiterhin bestehen.
- Neu: Experimentierklausel als neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden die Umsetzung dieser Punkte an der WWU begleiten. Dies betrifft u.a. den Gleichstellungsrahmenplan (ehemals Frauenförderrahmenplan) für die WWU, der im Jahr 2017 unter Beachtung des novellierten LGG neu aufgestellt werden soll. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden der Gleichstellungskommission des Senats dabei beratend zur Seite stehen. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen wurden im Berichtszeitraum für 2016-2018 fortgeschrieben und durch den Senat verabschiedet.

Der 2015 erstellte Leitfaden für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, in dem alle Interessierten Informationen zu den Befugnissen und Rechten der Amtsträgerinnen finden, wird ebenfalls nach der Novellierung des LGG im kommenden Berichtsjahr 2017 überarbeitet.

3.5.2 Mutterschutzgesetz

Am 4. Mai 2016 hat das Bundeskabinett den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzgesetzes beschlossen. Das neu geregelte Gesetz, welches voraussichtlich 2017 verabschiedet werden soll, sieht unter anderem vor, Studentinnen in den Anwendungsbereich einzubeziehen. Tritt das Gesetz in Kraft, so ist die WWU gefragt, diese neuen gesetzlichen Regelungen umzusetzen und die Gleichstellungsbeauftragten begleiten den Prozess als Beraterinnen.

4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)

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

4.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren nehmen einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Nach Bedarf findet ein gegenseitiger Austausch mit dem Personalrat, dem Personaldezernat wie auch den weiteren Einrichtungen statt. Darüber hinaus war sie bei Bewerbungsgesprächen im MTV-Bereich anwesend und, in Vertretung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, auch an weiteren Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung 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 2016 dabei im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle, Eingruppierung, Diskriminierung und Belästigung sowie Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Hier kann insgesamt eine Zunahme von Anfragen und individueller Beratungsbedarf konstatiert werden. Beratungen erfolgen sowohl über einfache telefonische Anfragen um Sachverhalte zu klären oder auch rein informativ sowie insbesondere auch in Face-to-Face-Gesprächen. Weiterhin zeigt sich, dass nach Veröffentlichung der „Partnerschaftlichen Vereinbarung“ im Jahr 2014, in Krisen und Konfliktsituationen von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung eine gezielte Unterstützung bei der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten angefragt wird.

4.3 Vernetzung

Im Berichtsjahr 2016 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 zunehmend bedeutsamer. So war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied 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 nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Weiteren bei den mindestens zwei Mal jährlich stattfindenden Treffen aller Gleichstellungsakteurinnen der Stadt Münster teil.

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

4.4 Volltreffer

Auch im Berichtsjahr 2016 wurde die Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer*, Seminare für Frauen, insbesondere der Gruppe MTV angeboten. In der Reihe, die sich i.d.R. an die weiblichen Beschäftigten richtet (eine Ausnahme ist z. B. das Seminar „Die Macht der Sprache“), konnten wieder zwölf Seminare angeboten werden. Im Schnitt nahmen acht 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 vor einigen Jahren erfolgte 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 *Für Frauen: 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 2017 wurde zudem u. a. ein Seminar zu Finanzstrategien für Frauen und eine Frauenvollversammlung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am Internationalen Frauentag.

4.5 Eigene 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 stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende)

Britta Ervens (Berichtszeitraum: 1.1.2016 – 31.12.2016)

5.1 Beratung

Im Berichtsjahr 2016 wurde das Beratungsangebot für Studierende mit Kind wie in den vergangenen Jahren fortgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr wurde das Beratungsangebot stärker in Anspruch genommen. Meist fand die Beratung durch Email oder in einem persönlichen Gespräch statt, seltener per Telefon. 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.

Es wurden in Absprache mit ZSB und Sozialberatung die einzelnen Beratungsschwerpunkte der verschiedenen Beratungsstellen konkretisiert. Das Büro für Gleichstellung kann Anfragen in diesem Rahmen an ZSB oder Sozialberatung weiterleiten.

5.2 Studi-Kidz-Café

Das Studi-Kidz-Café fand im Berichtsjahr zwei- bis 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 stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden in Zusammenarbeit mit der

Sozialberatung und dem Referat für Soziales und Bildung durchgeführt. Die regelmäßigen Treffen ermöglichten den Organisatoren mehr über die Bedürfnisse und Probleme der Zielgruppe zu erfahren. Seit dem WS 16/17 wurde für jeden Veranstaltungstermin eine Stelle (GB, Sozialberatung oder AStA) als hauptverantwortlich benannt um die Organisation und Durchführung der Veranstaltung zu erleichtern. Das Angebot wird seitens der Studierenden mittlerweile gut angenommen.

Der Verteiler des Studi-Kidz-Cafés wird stetig erweitert, indem in der Beratung auf die Veranstaltung und die Informationsmöglichkeit aufmerksam gemacht wird. Über den Verteiler werden die Studierenden mit Kind nicht nur zum Studi-Kidz-Café eingeladen, sondern auch über andere Veranstaltungen für Familien informiert, die vom Büro für Gleichstellung unterstützt werden (z.B. der Übernachtungsausflug der Sozialberatung auf dem Schulbauernhof Emshof). Über diesen Kanal wurde auch der im Januar 2017 stattfindende Workshop „Väter after Work“ des Servicebüros Familie den Studierenden zugänglich gemacht.

5.3 Sommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind

In Zusammenarbeit mit weiteren Ansprechpartner_innen für Studierende mit Kind (AStA, Sozialberatung, Familienbüro, MitKind und Welcome Center) wurde ein Sommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind organisiert und durchgeführt. Die Vorbereitungstreffen wurden vom Büro für Gleichstellung vor- und nachbereitet. Die Veranstaltung fand dann am 03.06.16 auf der Wiese vorm AStA Häuschen statt und es nahmen ca. 40 Personen teil davon 17 Kinder. Neben einem kleinen Buffet und einem Informationstisch gab es Programm für die Kinder (Kinderschminken, Bauchredner und Spiel & Sport). Im Newsletter des Servicebüro Familie und des Büros für Gleichstellung wurde über die Veranstaltung berichtet.

Bei einem Treffen der Ansprechpartner_innen der Studierenden im Servicebüro Familie wurde beschlossen, die Veranstaltung auch im kommenden Jahr 2017 wieder anzubieten. Erste Planungstreffen werden in Kürze stattfinden.

5.4 Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden pflegte weiter das Netzwerk zum Thema „Studieren mit Kind“: Sie nahm an den Treffen der Redaktionsgruppe des Familienportals teil und organisierte in Kooperation mit weiteren Ansprechpartner_innen der Studierenden mit Kind an der WWU das Sommerfest und die regelmäßig stattfindenden Studi-Kidz-Café Veranstaltungen. Insbesondere der Kontakt zum AStA wurde weiter ausgebaut: Etwa einmal pro Monat fand ein Austausch zwischen dem Büro für Gleichstellung und dem Referat für Soziales und Bildung statt. Zum Thema „Anwesenheitspflicht für Studierende mit Kind“ gab es Gespräche mit dem Hochschulpolitikreferat und einer Promovierenden des FB 6.

Des Weiteren war die studentische Vertreterin an Gesprächen im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ beteiligt und konnte dort ihr durch die Beratung der Studierenden mit Kind erworbenes Wissen einbringen um die Interessen der Studierenden zu vertreten.

5.5 Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der erweiterten Gleichstellungskommission

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden nahm an den Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil. Dies gab ihr die Möglichkeit die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kennenzulernen und einen tieferen Einblick in die Gleichstellungsarbeit der Fachbereiche zu gewinnen.

Darüber hinaus kam ihr bei den Treffen der erweiterten Gleichstellungskommission eine beratende Funktion bei der Besprechung der Frauenförderpläne und des Frauenförderrahmenplanes zu. Sie wies darauf hin, dass hier bei der Entwicklung von Maßnahmen alle Statusgruppen in den Blick genommen werden sollten. Die Frauenförderpläne und der Frauenförderrahmenplan geben die Möglichkeit umfassende Maßnahmen zu verankern, die auch die Studierenden einschließen (z.B. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie oder Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule).

5.6 Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule

Das Büro für Gleichstellung unterstützte die Hochschulgruppen „Kritische JuristInnen Münster“ und „We love consent“ bei der Organisation und Durchführung des Kongresses „Schlecht und Gerech. Sexismus im (Jura-) Studium“, der vom 22. bis 23.04.16 im Institut für Politikwissenschaften stattfand. Einerseits wurde die Veranstaltung aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm mitfinanziert, andererseits war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden bei der Organisation beratend tätig und hielt im Rahmen eines Workshops einen Vortrag zum Thema „Sexismus im Studium - Angebote des Büros für Gleichstellung gegen Sexismus aktiv zu werden“.

Im November 2016 beteiligte sich das Gleichstellungsbüro an der Fachtagung „Stalking - schutzlos ausgeliefert?!“, die vom Frauenbüro der Stadt Münster organisiert wurde. Diese Veranstaltung gab die Möglichkeit sich zum Thema Stalking fortzubilden. Besonders interessant in Bezug auf die WWU erschien das bei der Veranstaltung von Diplom-Psychologin Beatrice Wypych vorgestellte Konzept des Bedrohungsmanagements und Netzwerks gegen Stalking, das von ihr an der TU Darmstadt entwickelt wurde. Im kommenden Jahr soll auf studentischer Ebene eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen und Ansprechpartner_innen in Bezug auf die „Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU“ und Schutz vor darin festgehaltenem Fehlverhalten wie Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung geschehen. Anfang des Jahres 2017 wird ein Austausch mit der Projektstelle Anti-Mobbing des AStA stattfinden.

5.7 Öffentlichkeitsarbeit

Die Broschüre des Büros für Gleichstellung „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“ aus dem Jahr



2009 wurde im Berichtsjahr umfassend aktualisiert und durch einige Kapitel z.B. zur Seminarplatzvergabe, den Angebote des HSP für Familien, oder dem Studium mit Kind im Ausland ergänzt. Die Broschüre gibt studierenden Eltern Antworten auf sämtliche Fragen rund um das Thema „Studium mit Kind(ern)“. Sie wird von verschiedenen Stellen der WWU als Informationsmaterial genutzt und steht auch online auf der Seite des Büros für Gleichstellung und auf dem Familienportal „familienleben“ Studierenden zur Verfügung. Die aktualisierte Broschüre wurde in einer Auflage von 400 Exemplaren gedruckt und soll nun Anfang 2017 an ZSB, Sozialberatung und AStA verteilt werden.

Das Büro für Gleichstellung erarbeitete in Zusammenarbeit mit ZSB und der Sozialberatung des Studierendenwerks Aktualisierungs- und Änderungsvorschläge für die Rubrik „Studieren mit Kind“ des Familienportals der WWU „familienleben“. Diese sollen beim nächsten Treffen der Redaktionsgruppe des Familienportals besprochen werden.

6. Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote

6.1 Girls‘ Day

Die Arbeit zum Girls‘ Day am 28. April 2016 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 an der WWU, 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. 112 Mädchen erhielten einen Einblick in die unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereiche der WWU.

6.2 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 148 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2016 waren es 13, davon 7 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 Sozialdienst im Cuba, dem SkF und dem VAMV. Zudem war eine Mitarbeiterin des Büros für Gleichstellung 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.

6.3 Wunschgroßelternprojekt

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Büro für Gleichstellung, dem Servicebüro Familie und zwei ehrenamtlich Beschäftigten aus dem Studium im Alter hat das „Wunschgroßelternprojekt“ 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 erhielten, mit Studierenden im Alter und anderen potentiellen Wunschgroßeltern in Kontakt zu kommen. Umgekehrt wird es für Menschen im Alter möglich, 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 im Berichtsjahr erstmals auch direkte Kontakte zwischen Familien und „Großeltern“ hergestellt. Das Büro für Gleichstellung und das Servicebüro Familie führten gemeinsame Einzelgespräche mit Wunschgroßeltern und Familien durch.

6.4 Promotions-Informationsveranstaltung und Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen

Die Veranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ fand im Berichtszeitraum bereits zum fünften Mal 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 13 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.

Neu konzipiert wurde ein Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen, welches in Kooperation mit dem Graduate Centre durchgeführt wird und als Ergänzung zu der Promotions-Informationsveranstaltung wahrgenommen werden kann. Die überfachliche Beratung „Promovieren geht über Studieren?“ nimmt folgende Themenbereiche in den Blick:

- Entscheidungsfindung pro/contra Promotion
- Perspektiven klären
- Karriereentwicklung
- Konfliktberatung (vor allem im Zusammenhang mit dem Thema Betreuung/Promotion)

Das Angebot wendet sich an Studentinnen und/oder Promovendinnen. Je nach Anliegen und Bedarf ist eine kurz- oder auch eine längerfristige Begleitung möglich.

7. Förderprojekte und -Maßnahmen des Büros für Gleichstellung auf einen Blick

Für Wissenschaftlerinnen:

Beratung

Erstklassig! – WWU-Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen

Frauen Managen Hochschule – WWU-Weiterqualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen

Professorinnencoaching

Professorinnentreffen

Einzelförderung (Förderung von Konferenz- und Tagungsreisen für Promovendinnen und Postdoktorandinnen)

Veranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen

MINT-Stipendien für Doktorandinnen (im Rahmen des Professorinnenprogramms II)

Brückenmittel für Wissenschaftlerinnen auf befristeten Drittmittelstellen in Elternzeit oder Mutterschutz (im Rahmen des Professorinnenprogramms II)

Finanzierung von veranstaltungsbegleitender Kinderbetreuung (im Rahmen des Professorinnenprogramms II)

Für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung:

Beratung

Für Frauen: Volltreffer – Seminare des Büros für Gleichstellung insbesondere für Frauen im Bereich MTV

Für Studierende (mit Kind):

Beratungsangebot: *Schwanger im Studium – und jetzt?*

Madame Courage – Spendenprojekt für allein erziehende Studierende

Studi-Kidz-Café – für Studierende mit Kind

Wunschgroßelternprojekt – Kennenlern-Café für Familien und potenzielle Wunschgroßeltern

Informationsveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“

Neu! Überfachliche Beratung „Promovieren geht über Studieren?“

Girls‘ Day – der Mädchenzukunftstag

Handeln für mich – studienbegleitendes Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen

Informationsmaterialien, z.B. Broschüre „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“

Übergreifende Angebote:

Universitätseigenes Frauenförderprogramm

Newsletter des Büros für Gleichstellung

Genderconsulting

Veranstaltungen / Aktionen zum „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“

Angebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Fortbildungsveranstaltungen (z.B. Internationale Mobilität)

8. Ausgangslage WWU 2016/2017

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2016/17 ³	20.246	23.589	46,2	53,8
Promotionen 2015 ⁴	401	372	51,9	48,1
Habilitationen 2015 ⁵	35	7	83,3	16,7
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal 2015 ⁶	1.640	1.390	45,1	45,9

³ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2016/17 – endgültiger Stand vom 30. November 2016)

⁴ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2014/15 und SoSe 2015)

⁵ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Habilitationenjahr – Kalenderjahr 2015)

⁶ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015)

Promoviertes wissenschaftliches Personal 2015 (ohne eigene Arbeitsgruppe, ohne Professuren)⁷	1.019	778	56,7	43,3
Professuren 2015 gesamt	461	140	76,7	23,3
Juniorprofessuren 2015 (W1)⁸	20	18	52,6	47,7
Professuren 2015 (C3 / W2)⁹	158	60	72,5	27,5
Professuren 2015 (C4 / W3)	283	62	82,0	18,0
Dekaninnen/Dekane & Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2016¹⁰	26	12	68,4	31,6
Dekaninnen und Dekane 2016¹¹	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane 2016¹⁵	26	12	68,4	31,6
Rektorat 2016	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) 2016	15	8	65,2	34,8
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) 2016	10	6	62,5	37,5
Hochschulrat 2016	5	3	62,5	37,5
Beamteninnen und Beamte MTV (gesamt) 2015	49	79	38,3	61,7
Beamteninnen und Beamte MTV (gehobener und höherer Dienst) 2015	41	67	38,0	62,0
Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2015¹²	618	1.002	38,1	61,9
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2015¹³	147	102	59,0	41,0
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2015¹⁴	31	61	33,7	66,3

⁷ Quelle: Eigene Berechnungen (Büro für Gleichstellung) auf Basis der internen Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2014)

⁸ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015)

⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2015) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

¹⁰ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2016) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

¹¹ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2016)

¹² Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

¹³ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

¹⁴ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)