

› Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2018	3
1.1 Einleitung.....	3
1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2018	3
1.3 Budget 2018	3
1.4 Personalia	4
1.5 Analyse der Gleichstellungssituation 2018 (s. auch Punkt 7)	4
2. Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	6
2.1 Gender Mainstreaming an der WWU	6
2.2 Beratung von Frauen an der WWU.....	6
2.3 Förderung von Frauen an der WWU	6
2.4 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie an der WWU.....	8
2.5 Gendergerechte Sprache.....	9
2.6 Sensibilisierung für Genderkompetenz.....	9
2.7 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	9
2.8 Gleichstellungsrahmenplan der WWU.....	10
2.9 Vernetzung innerhalb und außerhalb der WWU.....	10
2.10 Gender Consulting	11
2.11 Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen.....	11
2.12 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation	12
3. Schwerpunkte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	13
3.1 Gremien- und Kommissionsarbeit	13
3.2 Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU.....	13
3.3 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	13
3.4 Professorinnenprogramm des BMBF.....	14
3.5 GenderPayGap.....	15

4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	15
4.1 Stellenbesetzungsverfahren (MTV)	15
4.2 Beratung (MTV)	16
4.3 Weitere Vernetzung außerhalb der WWU (MTV)	16
4.4 Weitere Vernetzung innerhalb der WWU (MTV)	17
4.5 Weiterbildungsreihe ehemals: „Für Frauen: Volltreffer“ jetzt <i>M*i*T Perspekti*V*e</i>	17
4.6 Eigene Weiterbildung	18
5. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden	18
5.1 Beratung (Studierende)	18
5.2 Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“	18
5.3 Veranstaltungsformate für Studierende mit Kind	19
5.4 Kommissionsarbeit und Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (Studierende) ...	20
5.5 Weitere Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Sexismus an der Hochschule in der Gruppe der Studierenden	20
5.6 Weitere Vernetzung innerhalb der WWU (Studierende)	21
5.7 Weitere Vernetzung außerhalb der WWU (Studierende)	21
6. GL.ON.DA-Auszug zu Gleichstellungsfördernden Maßnahmen in 2018	22
7. Ausgangslage WWU 2018 bzw. 2018/2019	27

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2018

1.1 Einleitung

Die im Genderkonzept von 2009 und dem DFG-Abschlussbericht von 2013 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind weiterhin Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (nachfolgend als WWU bezeichnet). Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes wird die Gleichstellungsarbeit an der WWU nicht alleine durch das Büro für Gleichstellung umgesetzt. Vielmehr ist sie eine Querschnittsaufgabe und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und nach außen. Die im Gleichstellungsrahmenplan vom 12. Dezember 2018 und dem Gleichstellungszukunftskonzept vom Mai 2018 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind weitere Grundlage für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der WWU.

1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2018

Die WWU 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 WWU zu etablieren (z.B. Hochschulentwicklungsplan der WWU, Genderkomponente in den Struktur- und Entwicklungsberichten der Fachbereiche, Personalentwicklungskonzept, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte),
- setzt die Herstellung von Chancengleichheit gezielt auf der **personellen Ebene** an (u.a. Veranstaltung für (zukünftige) Promovendinnen, Mentoringprogramm „Erstklassig!“, „Frauen managen Hochschule“, Professorinnentreffen, Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e (MTV) oder Studi-Kidz-Café und Wunschgroßelternprojekt).

Entlang definierter Kriterien werden kontinuierlich auf allen Entscheidungsebenen und in allen Mitgliedergruppen der WWU Ziele und Maßnahmen entwickelt, anhand derer Chancengleichheit um- und durchgesetzt wird. Sichtbarer Unterrepräsentanz von Frauen wird durch gezielte Fördermaßnahmen begegnet.

1.3 Budget 2018

Im Berichtsjahr 2018 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 verausgabte hat.

1.4 Personalia

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, PD Dr. Patricia Göbel, und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Beate Tollkühn, wurden 2018 wiedergewählt und sind weiterhin in ihrem Amt tätig. Beide werden zu 50 % ihrer normalen Tätigkeit durch die WWU freigestellt. Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden war Britta Ervens bis 19. Oktober 2018 (kommissarisch im Zeitraum 1.08.-19.09.2019) und Elisabeth Zimmermann ab 18. Oktober 2018 tätig. Anstelle einer Freistellung hatte Britta Ervens einen WHK-Vertrag über 10 Stunden und Elisabeth Zimmermann einen SHB-Vertrag über zunächst 8 Stunden. Als Referentin für Gleichstellungsfragen war Janine Tratzki bis Ende Februar 2018 und Judith Arnau seit Mitte April 2018 im Büro für Gleichstellung tätig. Petra Niermann (unbefristet, 30 Stunden im Sekretariat) und Claudia Cramer (unbefristet, 10 Stunden im Sekretariat) sind weiterhin feste Größen im Büro für Gleichstellung. Darüber hinaus unterstützte Claudia Cramer aus Mitteln des Professorinnenprogramms II die Einarbeitung von Judith Arnau. Eine weitere Studentische Hilfskraft war im Berichtszeitraum ab dem 03. Dezember 2018 mit 10 Stunden beschäftigt.

1.5 Analyse der Gleichstellungssituation 2018 [\(s. auch Punkt 7\)](#)

Ein Blick auf die aktuelle Datenlage (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/datenmaterial.html>) zeigt, dass sich an der WWU bis zu einer bestimmten Stufe des Kaskadenmodells der wissenschaftlichen Karriere eine positive Entwicklung in Bezug auf die Frauenanteile abzeichnet. Eine aktuelle Beschreibung der Gleichstellungssituation findet sich im Gleichstellungszukunftskonzept von Mai 2018. Nachfolgend ist die für diesen Jahresbericht übliche aktualisierte Analyse dargestellt:

Bei den *Studierenden* an der WWU ist das Geschlechterverhältnis im WS 2018/19 mit einem Frauenanteil von 54,2 % weiterhin ausgewogen. Es existiert jedoch eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik (Abschluss Master) (2017: 13,8 % Frauenanteil unter den Studierenden, 2018: 15,6 %), Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2017: 16,8 %; 2018: 17,9 %) und Informatik (Bachelor und Master) (2017: 10,2 %; 2018: 12,3 %).

Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (Bachelor und Master) (2009: 20,7 %; 2013: 33,4 %, 2017: 40,1 %; 2018: 42,1 %) und Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2009: 10,5 %; 2013: 13,8 %, 2017: 16,8 %; 2018: 17,9 %) festzustellen. Im Fach Informatik ist der Frauenanteil (Bachelor und Master) im Jahr 2017 gesunken, aber 2018 wieder gestiegen (2016: 11,6 %; 2017: 10,2 %; 2018: 12,3 %).¹ Diese Entwicklungen gilt es weiterhin im Auge zu behalten.

Mit Blick auf die *Promotionen* kann von einer Stagnation der Frauenanteile gesprochen werden. Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Frauenanteile bei den Promotionen abgesunken (2014: 46,2 %; 2015: 48,1 %; 2016: 49,3 %; 2017: 47,1 %).

Im Hinblick auf die Karrierestufe der *Professuren* kann die WWU im bundesweiten Vergleich der Universitäten einen Erfolg verbuchen.² Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren an der WWU ist 2017 leicht gesunken und beträgt 48,8 %. Bei den Professuren mit einer C3/W2-Besoldung ist der Frauenanteil an der WWU im Vergleich zu den Vorjahren auf einem ansteigenden Trend (2014: 25,0 %; 2015: 27,5 %; 2016: 27,0 %; 2017: 28,4 %). In der höchsten Besoldungsstufe C4/W3 konnte der Frauenanteil an der WWU weiterhin erhöht werden. Im Vergleich zum bundesweiten Frauenanteil an den Professuren mit 24,1 % (2015: 22,7 %; 2016: 23,4 %) liegt der Frauenanteil bei den Professuren an der WWU mit 24,3 % (2015: 23,3 %; 2016: 23,9 %) leicht darüber.

Auf der Ebene der *Leitungspositionen in den Fachbereichen* besteht noch deutlicher Handlungsbedarf. So gibt es lediglich in 2 von 15 Fachbereichen Dekaninnen. Allerdings liegt der Frauenanteil in den Dekanaten insgesamt (Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) derzeit bei 26,4 % und damit über dem Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen.

Im *Senat* blieb der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen und wissenschaftlich Beschäftigten in der aktuellen Amtszeit 2018-2019 unverändert bei 37,5 % (Amtszeit 2017-2018: 37,5 %). Über alle Statusgruppen hinweg ist der Frauenanteil im Senat von 39,1 % (Amtszeit 2016 [bzw. 2017 bei den Studierenden] bis 2018) auf 52,2 % angestiegen.

Das *Rektorat* (Frauenanteil im alten sowie im neuen Rektorat: 50 %) ist nach wie vor paritätisch mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil in der Leitung der sieben Dezernate (Frauenanteil am Stichtag 1.12.2018: 43 %) ist abgesunken.

¹ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU Münster: WS 2018/19 (endgültiger Stand), ordentlich Studierende (ohne Beurlaubte, Gasthörer, Zweithörer, Studienkollegiaten und Deutschkurs-Besucher), Studienfälle)

² Quelle der bundes- und landesweiten Daten: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2017. Online abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>

In den *Senatskommissionen* beträgt der Frauenanteil gesamt über alle Kommissionen hinweg derzeit 40,5 % und der Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen derzeit 31,4 %. Mit Ausnahme der Senatskommission für Gleichstellung zeigt der Frauenanteil bei allen anderen Kommissionen eine Unterrepräsentanz.

In den *Rektoratskommissionen* zeigt sich weiterhin in den letzten Jahren ein erfreulicher Aufwärtstrend sowohl im Frauenanteil Gesamt (2015: 20,4 %; 2016: 37,0 %; 2017: 40,7 %; 2018: 47,1 %) als auch im Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen (2015: 21,4 %; 2016: 33,3 %; 2017: 39,0 %; 2018: 46,3 %³).

2. Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Gender Mainstreaming an der WWU

Die Gleichstellungsbeauftragte der WWU unterstützt und berät die Dienststelle in der Umsetzung des Gender Mainstreaming auf die Organisationsebene.

2.2 Beratung von Frauen an der WWU

Die Gleichstellungsbeauftragten waren im Berichtszeitraum kontinuierlich Ansprechpartnerinnen für die Belange der Frauen im Rahmen der personellen Gleichstellungsmaßnahmen an der WWU. Die Beratung nimmt einen großen Teil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ein. Beratungen wurden dabei individuell, z.T. anonym und – soweit möglich – zielgruppenspezifisch durchgeführt. Themen sind dabei u.a. Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sexualisierte Gewalt, Höhergruppierung, Wiedereinstieg, Arbeitszeitregelungen, Konflikte am Arbeitsplatz, Karriereplanungen und Personalgespräche. Die „Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten an der WWU“ aus dem Jahr 2013 ist dabei die fundamentale Grundlage vieler Beratungsgespräche.

2.3 Förderung von Frauen an der WWU

³ Ohne IKM-Lenkungsausschuss (Information, Kommunikation, Medien), da andere Logik.

Die Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen zur klassischen Frauenförderung im Rahmen der personellen Maßnahmen werden sowohl im Büro für Gleichstellung allein (Weiterbildungsreihe *Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e*) als auch in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung (z.B. Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen „*Erstklassig!*“, *Professorinnen-Coaching*, Weiterqualifizierungsprogramm *Frauen managen Hochschule*) konzipiert und realisiert.

Die Weiterbildungsreihe *Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e*, Seminare für Frauen, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU – insbesondere innerhalb der Mitgliedergruppe MTV – richtet, konnte im Berichtsjahr 2018 bereits zum zwölften Mal erfolgreich durchgeführt werden. Die dabei behandelten Themen werden laufend aktualisiert (Näheres s. [Abschnitt 4.4](#)). Die Planungen für die Frauenvollversammlung 2019 fanden u.a. im Berichtszeitraum statt. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurden im Berichtszeitraum im Umfang von 10.000 € aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziell unterstützt

Im sehr erfolgreichen und fest etablierten Mentoring-Programm *Erstklassig!* (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/mentoring.html>) wurden am 9. November 2018 die 16 Teilnehmerinnen der fünften Kohorte feierlich verabschiedet. Die Projektverantwortung für *Erstklassig!* liegt beim Büro für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5). Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm wurde dieses Programm im Berichtszeitraum mit 8.000 € finanziell unterstützt.

Im Weiterqualifizierungsprogramm *Frauen managen Hochschule* (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/FmH.html>) wurden die 15 Teilnehmerinnen der zweiten Kohorte am 20.04.2018 feierlich verabschiedet. Die dritte Kohorte ist am 14. November 2018 mit 15 Teilnehmerinnen gestartet. Auch *Frauen managen Hochschule* ist ein Kooperationsprojekt des Büros für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5). Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm wurde dieses Programm im Berichtszeitraum mit 8.000 € finanziell unterstützt.

Im Rahmen der finanziellen *Unterstützung von Konferenz- und Tagungsreisen* für Promovendinnen und Postdoktorandinnen (Einzelförderung, <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Einzelfoerderung.html>) wurden im Berichtszeitraum 47 Frauen im Umfang von 23.500 € aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziell unterstützt.

Im Rahmen der *Förderung von Einzelprojekten* (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Einzelprojekte.html>) wurden Projekte zur Genderforschung bzw. Seminare oder Vortragsreihen mit Genderbezug im Umfang von 20.000 € sowohl fachbereichsübergreifend als auch z.T.

fachbereichsintern aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziell unterstützt. Über die vorausgehende Antragsberatung konnte der Kontakt des Büros für Gleichstellung zu den Fachbereichen weiter ausgebaut werden.

Das *Professorinnen-Coaching* (https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Programme_fuer_Professorinnen.html) 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 wird durch die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung betreut. **Neu** Seit dem Wintersemester 2018/19 können Professorinnen eine *Entlastung von Professorinnen in Berufungskommissionen* beantragen. An Fachbereichen mit einem Professorinnenanteil von unter 20 % erhalten sie auf Antrag für ihre Mitarbeit in Berufungskommissionen eine Entlastung in der Lehre von zwei SWS pro Berufungskommission für ein Semester. Diese Maßnahme wurde im Gleichstellungszukunftskonzept konzipiert.

2.4 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie an der WWU

Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie für Frauen und Männer an der WWU ist einer der beiden Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik im Rahmen der sozialen Maßnahmen an der WWU.

Die WWU hat im Rahmen des Professorinnenprogramms II Mittel eingeworben, um Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern zu unterstützen. Das Büro für Gleichstellung und das Servicebüro Familie koordinieren verschiedene Maßnahmen, um Betreuungsengpässe bei Veranstaltungen außerhalb der Regelbetreuung oder bei ihrem kurzfristigen Ausfall abzufedern (siehe Kap. 3.4 Professorinnenprogramm des BMBF). Weitere Maßnahmen zur Kinderbetreuung wurden aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm im Berichtszeitraum mit knapp 2.000 € finanziell unterstützt.

Das Wunschgroßelternprojekt "Zeit für Dich - Zeit für mich" wurde vom Büro für Gleichstellung und dem Servicebüro Familie weiterhin unterstützt. Am 23. November 2018 fand ein weiteres Kennenlern-Café mit vier Familien und sechs potenziellen Wunschgroßeltern statt. Dieses Angebot richtet sich an alle Beschäftigten und Studierenden der WWU.

Im Büro für Gleichstellung wurde in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung im Berichtszeitraum weiterhin an der Konzeptionierung einer Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote an der WWU gearbeitet.

2.5 Gendergerechte Sprache

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen auf organisatorischer Ebene die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation der WWU. In der Innendarstellung werden in Vordrucken zunehmend mehr genderneutrale Personenbezeichnungen verwendet. In der Außendarstellung der WWU wird noch nicht überall die gendergerechte Schrift- und Bildsprache verwendet. Hier besteht weiterhin Verbesserungsbedarf. **Neu** Empfehlungen zur Geschlechtergerechten Schriftsprache wurden am 12.12.2018 im Senat als Anlage im Gleichstellungsrahmenplan beschlossen.

2.6 Sensibilisierung für Genderkompetenz

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die WWU aktiv dabei, eine Sensibilisierung für Fragen und Themen der Gendergerechtigkeit und für die (universitäre) Gleichstellungsarbeit herzustellen. In diesem Zusammenhang wurde durch das Büro für Gleichstellung ein Workshop zum Thema „Genderkompetenz – ein erster Einstieg“ entwickelt. Für die Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms *Erstklassig!* wurden die Inhalte des Workshops angepasst. Angepasste Inhalte für weitere Angebote für Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme sind in Kooperation mit der Personalentwicklung in Vorbereitung. **Neu** Am 29. Januar 2018 fand der erste Workshop mit den Teilnehmerinnen der ersten Kohorte des Weiterqualifizierungsprogramms *Frauen managen Hochschule* statt. Am 16. April 2018 wurde der angepasste Workshop im Rahmen der Mid-Term-Veranstaltung von *Erstklassig!* durchgeführt. Am 7. Dezember 2018 fand der Workshop „Gleichstellung an der WWU – Genderkompetenzen“ in der zweiten Kohorte des Weiterqualifizierungsprogramms *Frauen managen Hochschule* statt.

2.7 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Ergänzend zum erweiterten Webangebot des Büros für Gleichstellung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/sexualisierte-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt.html>), hat die WWU am 24. November 2018 zum „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ auf Initiative des Büros für Gleichstellung eine Fotocollage erstellt. Das Rektorat, zahlreiche Fachbereiche und zentrale Einrichtungen haben mitgewirkt und so als gesamte Universität ein deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt.

2.8 Gleichstellungsrahmenplan der WWU

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen waren im Berichtszeitraum beratend an der Erstellung des Gleichstellungsrahmenplans der WWU im Rahmen einer AG „Gleichstellungsrahmenplan“ mit Vertreter*innen aller Mitgliedergruppen und Expert*innen beteiligt. Mit fünf zentralen Zielfeldern formuliert die WWU im Gleichstellungsrahmenplan das Gleichstellungsprogramm. Innerhalb dieser Zielfelder werden zusätzliche Empfehlungen formuliert, die über die Gesetzesgrundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW hinausgehen und die affirmative Gleichstellungskultur an der WWU weiter fördern sollen. Er beinhaltet in den Anlagen eine Zusammenstellung der Bereiche, die an der WWU einen dezentralen Gleichstellungsplan schreiben müssen, eine Einteilung der Vergleichsgruppen zur Festlegung der Unterrepräsentanz von Frauen und eine Empfehlung für eine gendergerechte Schriftsprache. Der Senat verabschiedete am 12. Dezember 2018 den Gleichstellungsrahmenplan (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Gleichstellungsrahmenplan.html>).

2.9 Vernetzung innerhalb und außerhalb der WWU

Im Berichtsjahr 2018 nutzten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen ihre Teilnahme an den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW (LaKof), am 13. April 2018 zum Thema „Professorinnenprogramm III“ in Dortmund und am 22. November 2018 zum Thema „Rückenwind! Strategien gegen Antifeminismus“ in Münster, für die Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Vertreterinnen aus den Landesministerien. Vom 12. bis 14.09.2018 nahmen Judith Arnau und Britta Ervens darüber hinaus an der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) zum Thema „Chancen.Gerecht.Verändern. – Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“ in Landshut teil.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen trafen sich am 23. April 2018 und am 19. November 2018 mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen zum *Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten*. Hier stehen neben dem Netzwerken der Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie Informationen zu aktuellen Entwicklungen und gleichstellungsrelevante Fortbildung im Vordergrund. **Neu** Am 2. Juli 2018 wurden für alle WWU-Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterinnen zwei halbtägige Workshops zum Thema „Argumentationsstrategien für die Gleichstellungsarbeit“ durchgeführt.

2.10 Gender Consulting

Im Rahmen der Antragstellung zur Drittmittelforschung und zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen bietet das Büro für Gleichstellung Beratung in Hinblick auf die Frage, welche Maßnahmen (von Workshops bis hin zum zusätzlichen Kinderbetreuungsangebot) zur Förderung der Chancengleichheit im Einzelfall beantragt werden sollten. Hier arbeitet das Büro eng mit der Forschungsförderberatung SAFIR zusammen.

2.11 Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

In der Gleichstellungsarbeit werden externe und interne (zentral/dezentral) Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen (im Rahmen der universitätsweiten Qualitätssicherung) durchgeführt. Fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der WWU ist die regelmäßige Teilnahme an *externen Evaluationen*. In den Berichten und Abfragen zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards wurde die WWU in 2013 von der DFG zuletzt in das höchste Stadium 4 eingruppiert. Im CEWS-Hochschulranking wurde die WWU 2017 z. B. in der Veränderung des Verhältnisses des Frauenanteils Wissenschaftler*innen zum Frauenanteil Studierende in der Spitzengruppe verortet. Weitere Beispiele sind die Zertifizierung „familiengerechte hochschule“ (zuletzt 2017) und das Prädikat „Total-E-Quality“ (2017 zum dritten Mal).

Die *Dokumentation* der Evaluationen und Qualitätssicherungsmaßnahmen erfolgt kontinuierlich über die universitätsweit kommunizierten Jahresberichte des Büros für Gleichstellung (seit 2000) und den beiden Newslettern *wissen.leben.gender* (seit WS 2007/2008). Darüber hinaus wird über die Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Fachbereichen turnusmäßig in den Gleichstellungsplänen berichtet. Die zentrale GB berichtet regelmäßig in der Dekane-Besprechung, im Senat und im Hochschulrat über die Gleichstellungsarbeit und -situation.

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials im Bereich der *Genderstatistik*. Seit den 1980er Jahren werden an der WWU regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation – aufgeteilt nach den Mitgliedergruppen – erhoben, für das universitätsinterne Dokumentations- und Berichtswesen ausgewertet und u.a. im Webauftritt des Büros für Gleichstellung veröffentlicht (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/statusgruppen.html>).

Parallel zum institutionalisierten Qualitätsmanagement wird die in der Gleichstellungsarbeit derzeit bestehende Qualitätssicherung auch im Berichtszeitraum zu einem *systematischen*

Qualitätsmanagement weiterentwickelt. Aufgrund der Vielzahl der Maßnahmen, der Verantwortlichkeiten und der Finanzierungsquellen sowie zur Sicherung des gleichstellungsbezogenen Wissens – trotz der durch Wahlämter bedingten Fluktuation – ist ein systematischer Ausbau des Gender-Controlling notwendig. Hier werden die Qualität der Struktur, der Prozesse und der Ergebnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit in den Blick genommen. Hierzu gehört insbesondere auch die zukünftige Evaluationspflicht der Gleichstellungs(rahmen)pläne.

Erste Schritte in diese Richtung wurden mit dem Aufbau der *Gleichstellungs-Online-Datenbank* GL.ON.DA (finanziert durch das universitätseigene Frauenförderprogramm) bereits unternommen. Die Online-Datenbank ist ein Informationssystem mit Praxis-Beispielen zu zentralen und dezentralen gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Projekten in Studium, Forschung, Lehre und lebensphasenbezogener Berufs- und Karriereentwicklung an der WWU (<https://glonda.uni-muenster.de/>). Im verborgenen Hintergrund der Datenbank werden sukzessive Qualitätsmanagement-Informationen gepflegt, wie z.B. Zuständigkeiten, Evaluationsergebnisse, Finanzierung, Zwischen- und Abschlussberichte. **Neu** Die GL.ON.DA ist seit Mai 2018 online einsehbar.

Die Qualität der Gleichstellungsarbeit an der WWU erfährt durch die strukturelle Verankerung Maßnahmen zur Qualitätssicherung sowie deren Weiterentwicklung zu einem systematischen Qualitätsmanagement und durch die Aufnahme der Gleichstellungssituation in die regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgespräche der Hochschulleitung mit den Fachbereichen eine wichtige Aufwertung.

2.12 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Die Gleichstellungspolitik der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren ist ein sehr wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit. Als zentrales Instrument für die interne und externe Kommunikation dient weiterhin die *Website* des Büros für Gleichstellung, die fortwährend aktualisiert wurde. Der seit 2007 etablierte Newsletter *wissen.leben.gender* ergänzte das Kommunikationsangebot des Büros für Gleichstellung mit zwei weiteren Auflagen einmal pro Semester im Jahr 2018.

3. Schwerpunkte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

PD Dr. Patricia Göbel (Berichtszeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018)

3.1 Gremien- und Kommissionsarbeit

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig von allen Leitungsgremien und -kommissionen der WWU eingeladen. Dazu zählen die Sitzungen des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats sowie der Dekanebesprechung. Hinzu kommen weitere Sitzungen verschiedener Senatskommissionen und Arbeitsgruppen (z.B. Senatskommission für Gleichstellung, AG Gleichstellungsrahmenplan, Tenure Track Expertenrunde) sowie Strategiesitzungen (z.B. Personalentwicklung, Exzellenzstrategie, Diversität). 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. Zudem nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an der Begrüßung der neuberufenen Professor*innen teil, um schon früh für das Thema Gleichstellung als auch die entsprechenden Programme zu werben.

3.2 Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU

Im Berichtsjahr referierte die Gleichstellungsbeauftragte mehrfach universitätsintern (u.a. Rektorat, Dekanebesprechung, Hochschulrat) über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der WWU. Gegenstand der Vorträge war zum einen die Darstellung der aktuellen Gleichstellungssituation an der WWU und zum anderen die Vorstellung konkreter Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftler*innen.

3.3 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

In den Besetzungsverfahren für W1/W2/W3-Professuren ist die Gleichstellungsbeauftragte standardmäßig eingebunden. Ziel der Gleichstellungsarbeit im Verbund mit den Fachbereichen ist es,

dass Gleichstellungsbelange für alle Verantwortlichen in den Fachbereichen zum präsenten Anliegen werden. Infolgedessen sollen diese verstärkt in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren thematisiert und berücksichtigt werden. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen kommt dabei eine wichtige Rolle zu, die mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist.

2018 hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Thema „Aktive Rekrutierung mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren“ als ein Mittlerziel des WWU-Gleichstellungszukunftskonzepts vom Mai 2018 (Mittlerziel 3) mit Intensität weiterverfolgt. Sie wies in den meisten Berufungsverfahren frühzeitig auf den entsprechenden Passus §4(3) in der Berufsordnung hin. Im Rahmen der Entwicklung von Materialien zur „Dokumentation der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren“ sowie „Checklisten zur Umsetzung eines geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahrens“ fanden im Berichtszeitraum diverse Gespräche statt mit Dekan*innen mehrerer Fachbereiche (FB05, FB14, FB12) unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Expertinnen (u.a. Dr. Eva Lorentzen) zum Erfahrungsaustausch. Am 28. Juni 2018 stellte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Zwischenevaluation der WWU-Gleichstellungsquote (vom 14. April 2016) ein erstes Konzept dem Rektorat vor, welches nach positiver Rückmeldung durch das Rektorat im Berichtszeitraum weiter entwickelt wurde.

Des Weiteren fand eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Büro für Gleichstellung statt. Dies wird unter anderem durch gemeinsame Besprechungen zu diskriminierungsfreien Stellenbewertungsverfahren deutlich. **Neu** Seit 2018 werden die Stellen in der Verwaltung der WWU genderneutral mit dem Gender* ausgeschrieben.

3.4 Professorinnenprogramm des BMBF

Die WWU war bei drei Anträgen im Rahmen des Professorinnenprogramms II 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 (aktueller Stand: alle vier Stipendien wurden vergeben),
- Brückenmittel für Wissenschaftlerinnen auf befristeten Drittmittelstellen in Mutterschutz/Elternzeit (hier lagen 2018 keine Anträge vor; die Gelder wurden umgewidmet in den Bereich der Kinderbetreuung)

- **Angepasste Kinderbetreuung:**
 - **Neu** Veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung an der WWU
 - Notfall Back-Up Betreuung
 - Veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung außerhalb der WWU
 - **Neu** KidsBox als mobiles Spelezimmer zum Ausleihen
- **Angebotserweiterung an KiTa-Plätzen für Beschäftigte (aktueller Stand: Es standen weiterhin drei Belegrechte für WWU Beschäftigte zur Verfügung).**

Zum 29. Mai 2018 hat die WWU das für die weitere Förderung im Professorinnenprogramm III notwendige Gleichstellungszukunftskonzept zur Begutachtung einreicht. Das Büro für Gleichstellung war an der Erstellung des Gleichstellungszukunftskonzepts in Kooperation mit der Personalabteilung und dem Rektorat unmittelbar beteiligt. Am 12. November 2018 erfuhr die WWU, dass sie als eine von 86 Hochschulen (unter 111 beteiligten Hochschulen) mit ihrem Konzept überzeugte. Zukünftig ist die WWU berechtigt, bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren im Professorinnenprogramm III zu beantragen. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet diesen Prozess.

3.5 GenderPayGap

Das jährliche Monitoring zur Vermeidung des GenderPayGaps durch das Personaldezernat fand zuletzt im Dezember 2017 statt. Dieser Bericht wies einen geringen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aus: Bei den W2/W3-Professuren etwa liegt die WWU mit einem PayGap von 2,7 % weit unter dem Bundesdurchschnitt.

4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Beate Tollkühn (Berichtszeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018)

4.1 Stellenbesetzungsverfahren (MTV)

Stellenbesetzungsverfahren nehmen weiterhin einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Nach Bedarf findet ein gegenseitiger intensiver Austausch mit dem Personaldezernat wie auch den weiteren Einrichtungen statt. Darüber hinaus war

sie bei Verfahren im MTV-Bereich persönlich anwesend, insbesondere in Arbeitsbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wie z.B. den MINT-Berufen. In Vertretung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, auch an weiteren Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung.

4.2 Beratung (MTV)

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der WWU. Schwerpunkte können weiterhin im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle, Eingruppierung, Diskriminierung und Belästigung sowie Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Eine Zunahme von Anfragen und individuellem Beratungsbedarf kann hier konstatiert werden. Beratungen erfolgen in erster Linie 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 Weitere Vernetzung außerhalb der WWU (MTV)

Im Berichtsjahr 2018 nutzte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ihre Teilnahme an der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in 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: MTV-Kommission und politische und gewerkschaftliche Arbeit), 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, der AG Gleichstellungsstandards und der AG Satzung.

Im Rahmen universitätsinterner Vernetzung war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte begleitend in die Arbeit verschiedener Arbeitsgemeinschaften u.a. zur Erstellung des Gleichstellungsrahmenplans sowie am Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten involviert.

4.4 Weitere Vernetzung innerhalb der WWU (MTV)

Nach dem Start des Netzwerkes „lab Technicians“ für Beschäftigte im Labor, welches sich im Jahr 2017 auf der Frauenvollversammlung MTV 2017 auf Anregung und mit Unterstützung der Stellvertretenden Gleichstellungsbaufragten gegründet hatte, wurde ein Konzept erarbeitet um für dieses Netzwerk ein spezifisches Fortbildungsprogramm aufzulegen. Mit weiterer Unterstützung der Personalentwicklung der WWU befinden sich aktuell die Fortbildungseinheiten „Englisch für Labormitarbeiter*innen“ und „Kommunikation für Labormitarbeiter*innen“ zu Beginn 2019 in der Startphase.

Ein weiteres Netzwerk innerhalb der WWU soll sich den weiblichen technisch Beschäftigten MTV widmen und mit der Frauenvollversammlung MTV 2019 sein Startschuss bekommen.

4.5 Weiterbildungsreihe ehemals: „Für Frauen: Volltreffer“ jetzt M*i*T Perspekti*V*e

Die ehemalige Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer*, Seminare für Frauen, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU – insbesondere innerhalb der Mitgliedergruppe MTV – richtet, konnte im Berichtsjahr 2018 bereits zum zwölften Mal erfolgreich durchgeführt werden.

Um den neuen Anforderungen und den erforderlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz sowie in unterschiedlichen Lebensphasen mehr Ausdruck zu verleihen, wurde die Weiterbildungsreihe in M*i*T* Perspekti*V*e (MTV) umbenannt. Dabei wurden die Seminare wieder in unterschiedlichen Zeiteinheiten angeboten, auch um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.

Große Nachfrage besteht insbesondere auch zu Themen zur Altersabsicherung, Vereinbarkeit, familiäre Absicherung (Testament für Alleinerziehende, Rechtliches zu Vollmachten etc.) und können hier auch von interessierten Männern besucht werden.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Seminarreihe bleibt indes das Thema Kommunikation. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte hat sich hier nicht nur kontinuierlich konzeptionell eingebracht, sondern war auch organisatorisch und beratend involviert.

Auch im nächsten Jahr soll die Reihe *Für Frauen: M*i*T Perspektive* (MTV) 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** ist die unterschiedlichen Lebensphasen, auch

Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden | unter Berücksichtigung der Demographie, in die Weiterbildung einzubeziehen und auf längere Sicht den Wandel der Arbeit unter dem Aspekt Digitalisierung.

4.6 Eigene Weiterbildung

Um die Beratung bei spezielleren Themen im Gleichstellungsbereich zielgruppengerechter durchführen zu können, nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung (z.B. zwei Mal jährlich stattfindende Treffen aller Gleichstellungsakteurinnen der Stadt Münster) wahr.

5. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden

Britta Ervens (Berichtszeitraum 01.01.2018 bis 19.10.2018) und Elisabeth Zimmermann (Berichtszeitraum 19.10.2018 bis 31.12.2018)

5.1 Beratung (Studierende)

Im Berichtsjahr 2018 wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden in Gleichstellungsbelangen aller Art beraten. Meistens fand die Beratung durch Email oder per Telefon statt, seltener in einem persönlichen Gespräch. Vereinbarkeitsfragen standen wie in den vorherigen Jahren im Mittelpunkt. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich die Anzahl der Beratungsfälle in Sachen Familienverantwortung (insb. Studierende mit Kind) aufgrund der Nennung der Zentralen Studienberatung als beratende Institution hinsichtlich Studienverläufen und Vereinbarkeit; nach Recherchen zeigt sich außerdem die Sozialberatung des Studierendenwerks als weitere Anlaufstelle für diese Statusgruppe. Auf diese beiden Stellen wurde auch bei den für Gleichstellung erreichenden Anfragen, die keine Ungleichbehandlung beim Studium von Studentinnen oder Studierenden mit Kind/ern zum Gegenstand hatten, verwiesen. Auch wurde verstärkt auf die neu eingerichtete WWU Koordinierungsstelle Mutterschutz verwiesen.

5.2 Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden pflegte wie bisher das Netzwerk zum Thema „Studieren mit Kind“: Sie nahm neben der Veranstaltungsorganisation verschiedener Begegnungsformate auch an den *Treffen der Redaktionsgruppe des Familienportals* teil. Außerdem fand am 08.02.2018 ein *Vernetzungstreffen „Studieren mit Kind“* verschiedener hochschulinterner Akteur*innen (Servicebüro Familie, Welcome Centre, Ansprechpartner*innen für die Angelegenheiten von Studierenden mit Beeinträchtigung), bei dem Studienorganisation und Intersektionalität (Mutterschutz für Studentinnen, Barrierefreiheit) in den Blick genommen wurden.

Mit der Einrichtung der Koordinierungsstelle Mutterschutz hat im Berichtsjahr auf verschiedenen Wegen – u.a. in einem Gesprächstermin am 11.06.2018 – Austausch mit dieser über Studierendenbedarfe stattgefunden. Die Umsetzung des novellierten Mutterschutzgesetzes, das Studentinnen nun ebenfalls in den Blick nimmt, ist ein wichtiger Prozess, der im Berichtsjahr begonnen hat. Die Implementierung der Koordinierungsstelle Mutterschutz gewährleistet nun die Dokumentation und Meldung der davon betroffenen Studentinnen. Aus Sicht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sollte allerdings ebenfalls die Situation der Studentinnen in den Blick genommen werden. Eine erhöhte Anzahl von Ansprechpartner*innen auf Fachbereichs- und zentraler Ebene, die für die Umsetzung der geforderten Schutzmaßnahmen sorgen sollen, kann sich als Behinderung – und nicht als Erleichterung – bei diesem Prozess für die Studentinnen erweisen. Dementsprechend sollten klare Verantwortlichkeiten öffentlichkeitswirksam erkennbar verteilt werden, um den Prozess für alle zu verschlanken. Gleichermaßen wird empfohlen, in diesem Schritt die Beratungsproblematik der letzten Jahre – viele verschiedene, häufig externe Anlaufstellen, die nur vereinzelt zur komplexen Thematik „Studieren mit Kind“ beraten – anzugehen.

5.3 Veranstaltungsformate für Studierende mit Kind

Studi-Kidz-Café

Das *Studi-Kidz-Café* fand im Berichtsjahr zwei- bis dreimal pro Semester in den Räumlichkeiten des Kooperationspartners „Haus der Familie Münster“ sowie des Studierendenwerks Münster statt. Studierende Mütter und Väter, sowie schwangere Studentinnen und werdende Väter im Studium, können sich in zwangloser Atmosphäre über Themen rund um das „Studium mit Kind“ austauschen und untereinander Kontakte knüpfen. Das Angebot des Studi-Kidz-Cafés wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung des Studierendenwerks und dem AStA der WWU und FH Münster durchgeführt.

Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind

In Zusammenarbeit mit den o.g. Ansprechpartner*innen für Studierende mit Kind wurde ein *Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind* organisiert und durchgeführt. Die Veranstaltung fand am 17. Juni 2018 auf der Wiese zwischen AStA-Häuschen und Schloss statt. Über diverse Kanäle wird mit dieser Gruppe in Kontakt getreten: Sowohl die Facebook-, Twitter- und Instagram-Accounts der WWU Münster als auch die eigene Facebook-Seite „Studi-Kidz-Café“ und ein stetig wachsender E-Mail-Verteiler machten auf die Veranstaltungen aufmerksam. Über den Verteiler werden die Studierenden mit Kind nicht nur zum Studi-Kidz-Café eingeladen, sondern auch über andere Veranstaltungen für Familien an der WWU informiert (z.B. die Family Events der Sozialberatung des Studierendenwerks). Auch wurden die Veranstaltungen über die Homepage des Büros für Gleichstellung beworben und in den Newsletter *wissen.leben.gender* aufgenommen.

5.4 Kommissionsarbeit und Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (Studierende)

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden nahm an den Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil und war bei den Treffen der erweiterten Gleichstellungskommission sowie bei deren Arbeitsgemeinschaft Gleichstellungsrahmenplan bei der Konzeption und Besprechung des Gleichstellungsrahmenplans beratend tätig.

5.5 Weitere Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Sexismus an der Hochschule in der Gruppe der Studierenden

Am Anfang des Berichtszeitraums nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden am Tag der Lehre (10.01.2018) am Workshop „Konkrete Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierungen im universitären Alltag“ teil, bei dessen Organisation sie beratend tätig war.

Im April 2018 fand ein Austauschtreffen verschiedener hochschulinterner Beratungsstellen für Studierende in Bezug auf Diskriminierung und sexualisierte Gewalt statt: Ansprechpartner*innen aus der Zentralen Studienberatung, von der AStA-Anti-Mobbing-Projektstelle sowie die WWU-Beratungsstelle für Mitarbeiter/Innen und Führungskräfte bei Konflikten, Suchtfragen und gesundheitlichen Belastungen berieten mit dem Büro für Gleichstellung über die Notwendigkeit einer öffentlichkeitswirksam gekennzeichneten professionell ausgebildeten Ansprechperson für Studierende, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

5.6 Weitere Vernetzung innerhalb der WWU (Studierende)

In Kooperation mit dem autonomen Frauen*Referat des AStAs richtete die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden erstmals ein Vernetzungstreffen für studentische Gleichstellungsakteur*innen am 20.06.2018 im studentischen Kulturzentrum „Baracke“ aus. Bei der gut besuchten Veranstaltung stellte sich nicht nur die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und das Büro für Gleichstellung vor, sondern auch weitere regionale (z.B. die Projektgruppe „Muslima Empowerment“) sowie überregionale Akteur*innen (so die Kommission studentischer Angelegenheiten der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen). Thematisch gearbeitet und ausgetauscht wurde sich zur Vereinbarkeitsthematik von Studierenden mit Kind, insbesondere zum Stand der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes, sowie zu Projekten und Initiativen in der Gruppe der Studierenden. Ein E-Mail-Verteiler wurde für die Kontakthaltung eingerichtet. Weitere Treffen sollen im semesterlichen Turnus stattfinden.

5.7 Weitere Vernetzung außerhalb der WWU (Studierende)

Im Berichtsjahr war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden in der Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA) der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) aktiv und bei mehreren Treffen anwesend (so am 26.03.2018 in Osnabrück sowie am 07.12.2018 in Hannover). Im Rahmen des Netzwerktreffens studentischer Gleichstellungsakteur*innen am 20. Juni 2018 richtete die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden eine KostA-Sitzung in Münster aus. Schwerpunktthemen der gemeinsamen Arbeit sind die Umsetzung des novellierten Mutterschutzgesetzes sowie sexualisierte Gewalt und Sexismus an Hochschulen.

6. GL.ON.DA-Auszug zu Gleichstellungsfördernden Maßnahmen in 2018

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter Fachbereich
Gleichstellungsrahmenplan der WWU		Neu seit 12.12.2018	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	Alle
Gleichstellungszukunftskonzept der WWU		Neu seit 31.05.2018	Professorinnen, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende	Alle
Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	Information und Beratung	24.11.2018	Hochschulangehörige	Alle
Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU Münster		Neu seit 12.12.2018	Hochschulangehörige, Hochschulbeschäftigte (alle)	Alle
Gleichstellungspreis der WWU Münster	Finanzielle Unterstützung	alle 2 Jahre	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	Alle
Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU		laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende	Alle
Telearbeit		laufend	Eltern, Familien, Hochschulbeschäftigte (alle), Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	Alle
GL.ON.DA - Gleichstellungs-Online-Datenbank	Qualitätsmanagement	seit 05/2018	Hochschule (gesamt)	Alle
TOTAL E-QUALITY-Prädikat	Qualitätsmanagement	laufend	Hochschule (gesamt)	Alle
Zertifikat "audit familiengerechte hochschule"	Qualitätsmanagement	laufend	Hochschule (gesamt)	Alle
Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit	Qualitätsmanagement	laufend	Hochschule (gesamt)	
Newsletter wissen.leben.gender	Information und Beratung	laufend	Hochschule (gesamt)	Alle
Netzwerk "Frauen und Geschlechterforschung"	Netzwerk	laufend	Hochschule (gesamt)	Alle
Eltern-Kind-Räume	Raumangebot	laufend	Eltern, Familien	Alle
Das Wunschgroßelternprojekt "Zeit für Dich - Zeit für mich"	Information und Beratung	laufend	Eltern, Familien	Alle
Kennenlern-Café für Familien und potenzielle Wunschgroßeltern	Netzwerk	23.11.2018	Eltern, Familien	Alle
KidsBox als mobiles Spielzimmer zum Ausleihen	Raumangebot	Neu seit 2018	Eltern, Familien	Alle

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter Fachbereich
Treffen aller Professorinnen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats	Netzwerk	18.06.2018	Professorinnen	Alle
Professorinnen-Coaching	Coaching	laufend	Professorinnen	
Entlastung von Professorinnen in Berufungsverfahren durch Lehrentlastung	Finanzielle Unterstützung	Neu seit WS 2018/2019	Professorinnen	FB mit einem Professorinnenanteil < 20%
Frauen managen Hochschule (FmH)	Weiterqualifizierungsprogramm	seit 2015; 2018 Beginn 3. Kohorte	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Führungskräfte	Alle
„Genderkompetenz – ein erster Einstieg“ + „Gleichstellung an der WWU – Genderkompetenzen“	Workshop	Neu 29.01.2018 (1. Kohorte) 07.12.2018 (2. Kohorte)	Teilnehmerinnen an FmH	Alle
Kohortenübergreifendes Netzwerk FmH	Netzwerk	laufend	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Führungskräfte	Alle
Erstklassig! Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen	Mentoring	06/04/2019 bis 11/11/2020 6. Kohorte	Wissenschaftlicher Nachwuchs	Alle
Genderkompetenzworkshop im Rahmen der Mid-Term-Veranstaltung	Workshop	Neu 16.04.2018	Teilnehmerinnen an Erstklassig!	Alle
WiRe - Women in Research	Mentoring, Gleichstellungspreis 2017	Neu 02/01/2018 bis 01/31/2019	Wissenschaftlicher Nachwuchs	Alle
Veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung	Finanzielle Unterstützung	Laufend bis 30.09.2019	Wiss. Mitarbeiterinnen	Alle
Förderung von Konferenz- und Tagungsreisen	Finanzielle Unterstützung	laufend	Graduierte/Promovierende, Postdocs	
Student Conference "Pop Hero and Action Princess? Negotiating Gender in Popular Culture"	Finanzielle Unterstützung	12.-13.01.2018	Studierende	Alle
Forschungsnetzwerk "Gender am Mittelbau"	Finanzielle Unterstützung	laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wiss. Nachwuchs, Graduierte/Promovierende, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Postdocs	Alle
Frauenvollversammlung zum Internationalen Frauentag	Information und Beratung, Netzwerk	seit 2017, alle 2 Jahre	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter Fachbereich
Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e (MTV)	Weiterbildungsreihe	laufend	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	Alle
Promotions-Informationsveranstaltung "Mehr Frauen in die Wissenschaft - Promovieren geht über Studieren?"	Information und Beratung	29.11.2018	Absolventinnen, Studierende	Alle
Netzwerk studentische Gleichstellungsakteur*innen	Netzwerk	25.09.2018	Studierende	Alle
Workshops zu „antisexistischer Awarenessarbeit“	Information und Beratung	17.09.2018	Studierende	Alle
Muslima Empowerment. - Selbstbemächtigung muslimischer Frauen	Finanzielle Unterstützung	07.03.2018 bis 04.04.2018	Studierende	Alle
Beratungsangebot: Schwanger im Studium – und jetzt?	Information und Beratung	laufend	Eltern, Familien, Studierende	Alle
Madame Courage - Spendenprojekt für allein erziehende Studierende	Finanzielle Unterstützung	laufend	Studierende, Eltern	Alle
Studi-Kidz-Café	Information und Beratung	06.02.2018, 19.04.2018, 30.05.2018, 15.11.2018	Eltern, Studierende	Alle
Familiensommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind	Information und Beratung	17.06.2018	Eltern, Studierende, Promovierende	Alle
Broschüre "Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung"	Information und Beratung	laufend	Studierende, Eltern	Alle
Girls' Day	Information und Beratung	26.04.2018	Schülerinnen	Alle
Austauschtreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Information und Beratung, Netzwerk	laufend	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Alle
Argumentationsstrategien für die Gleichstellungsarbeit	Weiterbildung	02.07.2018	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Alle
Leitfaden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Information und Beratung	laufend	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Alle
Rhetorik für Frauen	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester		Alle
Präsentationstechniken für Frauen	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester		Alle
Journalistische Schreibwerkstatt	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester		Alle

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter Fachbereich
Leseforum "Bücher im Gespräch"	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester		
Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung	Genderforschung	Neu seit 2018	Professorinnen, Studierende	FB 01, FB 02
Mentoring-Programm für Studentinnen im Fachbereich Rechtswissenschaft	Information und Beratung	Neu seit WiSe 18/19	Studierende	FB 03
Girls' Day an der Wirtschaftsinformatik	Mentoring	26.04.2018	Schülerinnen	FB 04
„Digital Me“	Information und Beratung	laufend	Schüler*innen, Studieninteressierte	FB 04
mitKind	Information und Beratung	laufend	Studierende	FB 05
Broschüre "Berufungsverfahren - Handreichung zu Gleichstellungsaspekten"	Finanzielle Unterstützung	Neu seit 2018	Angehörige und Mitglieder des Fachbereiches	FB 06
Girls go Maths: Girls-Day im Fachbereich Mathematik und Informatik		26.04.2018	Schülerinnen	FB 10
MINT-Mentoring im Fachbereich Mathematik und Informatik		laufend	Studierende	FB 10
Projekt Informatik für Frauen	Information und Beratung	laufend	Schülerinnen, Studieninteressierte	FB 10
MExLab - Münsters Experimentierlabor		laufend	Schülerinnen, Studieninteressierte	FB 10, FB 11
MINT-Stipendien	Finanzielle Unterstützung	01.01.2016 bis 30.09.2019	Doktorandinnen	FB 10, FB 11 FB 13
Bibliothek		laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Studierende	FB 11
Fachbereich Physik: Mentorinnenberatung für Physikerinnen in der Anfangsphase der Ausbildung	Mentoring	laufend	Studierende	FB 11
Web-Angebot	Information und Beratung	laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende	FB 11
Herbstakademie Physik für Schülerinnen und Schüler	Information und Beratung	26.10.2018	Schülerinnen, Studieninteressierte	FB 11
Girls' Day im Fachbereich Physik - Universität Münster	Information und Beratung	26.04.2018	Schülerinnen, Studieninteressierte	FB 11
Labor-Assistenz zur Entschärfung der Doppelbelastung von Wissenschaftlerinnen		laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wiss. Nachwuchs	FB 13

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter Fachbereich
Förderung von Fortbildungsveranstaltungen und Kongressreisen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aus Gleichstellungsmitteln des Fachbereichs Biologie	Finanzielle Unterstützung	laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlicher Nachwuchs	FB 13

7. Ausgangslage WWU 2018 bzw. 2018/2019

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2018/19 ⁴	20.158	24.379	45,8	54,2
Promotionen 2017 ⁵	415	370	52,9	47,1
Habilitationen 2017 ⁶	33	19	63,5	36,5
Professuren 2017 gesamt ⁷	460	148	75,7	24,3
Juniorprofessuren 2017 (W1) ⁸	21	20	51,2	48,8
Professuren 2017 (C3 / W2) ⁹	159	63	71,6	28,4
Professuren 2017 (C4 / W3) ¹⁰	280	65	81,2	18,8
Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2018 ¹¹	39	14	73,6	26,4
Dekaninnen und Dekane 2018 ¹²	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane 2018 ¹²	26	12	68,4	31,6
Rektorat 2018	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) 2018	11	12	47,8	52,2
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) 2018	10	6	62,5	37,5
Hochschulrat 2018	4	4	50,0	50,0
Beamteninnen und Beamte MTV (gesamt) 2018 ¹³	42	76	35,6	64,4

⁴ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2018/19 – endgültiger Stand vom 30. November 2018)

⁵ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2017/18 und SoSe 2018)

⁶ Quelle: Interne Statistik der WWU (Habilitationenjahr – Kalenderjahr 2017)

⁷ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

⁸ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

¹⁰ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

¹¹ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2018) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

¹² Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2018) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

Beamtinnen und Beamte MTV (gehobener und höherer Dienst) 2018 ¹³	35	65	35,0	65,0
Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2018 ¹³	656	1.057	38,3	61,7
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2018 ¹³	190	220	46,3	53,7
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2018 ¹³	53	93	36,3	63,7

¹³ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2018)