

> Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2019

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2019.....	3
1.1 Einleitung.....	3
1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2019.....	3
1.3 Budget 2019.....	3
1.4 Personalia	4
1.5 Analyse der Gleichstellungssituation 2019 (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 Gleichstellungspläne 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	13
3. Schwerpunkte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	13
3.1 Gremien- und Kommissionsarbeit.....	13
3.2 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	13
3.3 Berichte zur Gleichstellungsarbeit der WWU.....	14
3.4 Professorinnenprogramme des BMBF	14
3.5 DFG-Gendermittel-Pooling.....	15

3.6	Monitoring zur Vermeidung des GenderPayGap bei Professor*innen	15
3.7	Begleitung der WWU in der Exzellenzstrategie.....	15
3.8	Vernetzungsarbeit innerhalb der WWU	15
4.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV).....	16
4.1	Stellenbesetzungsverfahren	16
4.2	Beratung	16
4.3	Weitere Vernetzung außerhalb der WWU	16
4.4	Vernetzungsarbeit innerhalb der WWU	17
4.5	Weiterbildungsreihe: „Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e	17
4.6	Frauenvollversammlung MTV	18
5.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden.	18
5.1	Beratung (Studierende)	19
5.2	Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“	19
5.3	Kommissionsarbeit und Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit.....	20
5.4	Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit für studentische Angelegenheiten in der Gleichstellungsarbeit	20
5.5	Studentische Vernetzung innerhalb der WWU	20
5.6	Weitere studentische Vernetzung außerhalb der WWU	21
6.	GL.ON.DA-Auszug zu Gleichstellungsfördernden Maßnahmen in 2019	22
7.	Ausgangslage WWU 2019 bzw. 2019/2020	26

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2019

1.1 Einleitung

Die im Gleichstellungszukunftskonzept von 2018 und dem Gleichstellungsrahmenplan von 2018 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind 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.

1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2019

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 2019

Im Berichtsjahr 2019 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 standen 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 in 2019 230.000 € aus dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte

Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Hochschulen), die sie für Personalmaßnahmen im Büro für Gleichstellung und in der Abteilung Personalentwicklung sowie für Ausstattungen von Professorinnen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverfahren verausgabt hat.

1.4 Personalia

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, PD Dr. Patricia Göbel (seit 01. November 2016), und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Beate Tollkühn (seit 01. Juli 2010), 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 Elisabeth Zimmermann ab 18. Oktober 2018 anstelle einer Freistellung mit 6-7 Stunden als Studentische Hilfskraft (SHB) im Büro für Gleichstellung tätig. Zur Unterstützung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden war eine studentische Hilfskraft im Berichtszeitraum ab dem 01. November 2019 mit 8 Stunden für 6 Monate beschäftigt. Als Referentin für Gleichstellungsfragen war Judith Arnau im Jahr 2019 im Büro für Gleichstellung mit 30 Stunden unbefristet tätig. Eine weitere studentische Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss war ab dem 01. Januar 2019 mit 10 Stunden für 6 Monate beschäftigt. Petra Niermann (unbefristet, 30 Stunden im Sekretariat) und Claudia Cramer (unbefristet, 10 Stunden im Sekretariat) sind weiterhin feste Größen im Büro für Gleichstellung. **Neu** Darüber hinaus konzeptionierte Claudia Cramer aus Mitteln des NRW-Landesprogramms für chancengerechte Hochschulen die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote mit 15 Stunden für 9 Monate.

1.5 Analyse der Gleichstellungssituation 2019 (s. auch Punkt 7)

Ein Blick auf die aktuelle Datenlage (<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/statusgruppen.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. Nachfolgend ist die für diesen Jahresbericht übliche aktualisierte Analyse dargestellt:

Bei den *Studierenden* an der WWU ist das Geschlechterverhältnis im WS 2019/20 mit einem Frauenanteil von 55,1 % weiterhin ausgewogen. Es existiert jedoch eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind weiterhin insbesondere Physik (Abschluss Master) (Frauenanteil unter den Studierenden, 2017: 13,8 % 2018: 15,6 %, 2019: 17,6 %), Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2017: 16,8 %, 2018: 17,9 %, 2019: 18,4 %) und Informatik (Bachelor und Master) (2017: 10,2 %; 2018: 12,3 %, 2019: 13,8 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier eine kontinuierliche Steigerung in dem Fach Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2009: 10,5 %, 2013: 13,8 %, 2017: 16,8 %, 2018: 17,9 %, 2019: 18,4 %) festzustellen. Im Fach Informatik ist der Frauenanteil (Bachelor und Master) im Jahr 2019 weiter gestiegen (2016: 11,6 %; 2017: 10,2 %; 2018: 12,3 %, 2019: 13,8 %). Im Fach Physik schwankt der Frauenanteil in den letzten Jahren mit insgesamt leicht steigender Tendenz

(Bachelor und Master) (2016: 39,7 %; 2017: 40,1 %, 2018: 42,1 %, 2019: 41,4 %).¹ Diese Entwicklungen gilt es weiterhin im Auge zu behalten.

Mit Blick auf die *Promotionen* kann von einer Stagnation der Frauenanteile gesprochen werden (2014: 46,2 %; 2015: 48,1 %; 2016: 49,3 %; 2017: 47,1 %; 2018: 47,1 %; 2019: 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 2018 weiterhin gesunken und beträgt nun nur noch 42,9 % (2015: 47,4 %; 2016: 50,0 %; 2017: 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 %; 2018: 31,0 %). In der höchsten Besoldungsstufe C4/W3 konnte der Frauenanteil an der WWU weiterhin erhöht werden. Im Vergleich zum bundesweiten Frauenanteil an den Professuren mit 24,7 % (2015: 22,7 %; 2016: 23,4 %; 2017: 24,1 %) liegt der Frauenanteil bei den Professuren an der WWU mit 25,8 % (2015: 23,3 %; 2016: 23,9 %; 2017: 24,3 %) darüber.

Auf der Ebene der *Leitungspositionen in den Fachbereichen* besteht noch deutlicher Handlungsbedarf. So gibt es weiterhin lediglich in 2 von 15 Fachbereichen Dekaninnen. Allerdings liegt der Frauenanteil in den Dekanaten insgesamt (Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) derzeit bei 28,3 % und damit über dem Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen.

Im *Senat* ist der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen und wissenschaftlich Beschäftigten in der aktuellen Amtszeit 2019-2020 unverändert bei 37,5 % (Amtszeit 2018-2019: 37,5 %). Über alle Statusgruppen hinweg ist der Frauenanteil im Senat von 52,2 % (Amtszeit WS 2018/2019) auf 47,8 % (Amtszeit WS 2019/2020) abgesunken.

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 ist mit 43 % gegenüber dem Vorjahr unverändert; der Frauenanteil in der Leitung der 31 Abteilungen beträgt 26,7 %.

In den *Senatskommissionen* ist der Frauenanteil gesamt über alle Kommissionen hinweg von 40,5 % auf 38,0 % und der Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen von 31,4 % auf 28,6 % abgesunken. Mit Ausnahme der Senatskommission für Gleichstellung zeigt der Frauenanteil bei allen anderen Kommissionen eine Unterrepräsentanz.

¹ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU Münster: WS 2019/20 (endgültiger Stand), ordentlich Studierende (ohne Beurlaubte, Gasthörer*innen, Zweithörer*innen, Studienkollegiaten und Deutschkurs-Besucher*innen, Studienfälle)

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

In den *Rektoratskommissionen*³ ist der Aufwärtstrend in den letzten Jahren sowohl im Frauenanteil gesamt (2015: 20,4 %; 2016: 37,0 %; 2017: 40,7 %; 2018: 47,1 %; 2019: 46,4 %) als auch im Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen (2015: 21,4 %; 2016: 33,3 %; 2017: 39,0 %; 2018: 46,3 %; 2019: 46,3 %) abgeschwächt worden. Erfreulich ist allerdings die Steigerung des Frauenanteils im Forschungsbeirat (2016-2018: 0,0 %; 2019: 22,2 %) und Lehrbeirat (2015-2018: 25,0 %; 2019: 50,0 %).

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 Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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

Die WWU würdigt universitätsintern innovative Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Hierzu verleiht sie alle zwei Jahre den mit 20.000 € dotierten *universitätseigenen Gleichstellungspreis*. Im Januar 2020 ging der Gleichstellungspreis 2019 an die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung; mit Hilfe des Preisgeldes wird der Teach Tank „Lehrbausteine Gender in Theologie“ im Zeitraum 2020-2021 umgesetzt. Der Gleichstellungspreis 2017 (Umsetzungszeitraum 2018-2019) ging an das Projekt „WiRe – Women in Research“ des International Office; mit Hilfe des Preisgeldes konnten drei (zusätzliche) Stipendiatinnen in der Postdoc-Phase und ihre Familien bis zu sechs Monate unterstützt werden.

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 2019 bereits zum 13. Mal erfolgreich durchgeführt werden. Wissenschaftlich Beschäftigte können nun freie Plätze in dieser Weiterbildungsreihe auffüllen. Die dabei behandelten Themen werden laufend aktualisiert (Näheres s. Abschnitt 4.4). Die Frauenvollversammlung 2019 fand im Berichtszeitraum statt. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurden im Berichtszeitraum im Umfang von 18.000 € aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziell unterstützt.

Im sehr erfolgreichen und fest etablierten Mentoring-Programm *Erstklassig!*⁴ feierten am 10. Oktober 2019 die 17 Mentees der sechsten Kohorte ihren Auftakt. 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 11.000 € finanziell unterstützt.

Im Weiterqualifizierungsprogramm *Frauen managen Hochschule*⁵ starteten die 15 Teilnehmerinnen die dritte Kohorte am 14. November 2018; die Abschlussveranstaltung ist Ende April 2020. 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 17.000 € finanziell unterstützt.

Neu Der Support Circle⁶ startete am 17. Mai 2019. Unter der Überschrift „Austauschen – Vernetzen – Unterstützen“ adressiert er Promovierende und PostDocs, die sich mit Hilfe der Kollegialen Beratung gegenseitig mit Feedback und Ideen bei Fragen, Problemen und Strategien rund um die Wissenschaftskarriere unterstützen. Nach einer Auftaktveranstaltung, in der sich die Wissenschaftlerinnen in Kleingruppen zusammenfinden und die Methode mit Unterstützung der Abteilung Personalentwicklung vorgestellt wird, treffen sich die Support Circles in regelmäßigen Abständen selbstständig. In einer zweiten

⁴ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/mentoring.htm>

⁵ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/FmH.html>

⁶ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/supportcircle.html>

Auftaktveranstaltung im November 2019 haben sich zwei weitere Gruppen gebildet. Die Gruppen werden bei organisatorischen, inhaltlichen oder methodischen Fragen durch das Büro für Gleichstellung begleitet.

Im Rahmen der finanziellen *Unterstützung von Konferenz- und Tagungsreisen*⁷ für Promovendinnen und Postdoktorandinnen (Einzelförderung) wurden im Berichtszeitraum 43 Frauen im Umfang von 20.000 € aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziell unterstützt.

Im Rahmen der *Förderung von Einzelprojekten*⁸ wurden Projekte zur Genderforschung bzw. Seminare oder Vortragsreihen mit Genderbezug im Umfang von 22.300 € 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*⁹ 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.

Seit dem Wintersemester 2018/19 können Professorinnen eine *Entlastung von Professorinnen in Berufungskommissionen*¹⁰ beantragen. Auf Antrag erhalten sie für ihre Mitarbeit in Berufungskommissionen eine Entlastung in der Lehre von zwei SWS pro Berufungskommission für ein Semester. Diese Maßnahme wurde im Gleichstellungszukunftskonzept konzipiert und im Rahmen der Berichte zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards im Januar 2019 nachfolgend für alle Fachbereiche realisiert.

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 koordinierten bis Ende 2019 verschiedene Maßnahmen, um Betreuungsengpässe bei Veranstaltungen außerhalb der Regelbetreuung oder bei ihrem kurzfristigen Ausfall abzufedern (siehe Kap. 3.4 Professorinnenprogramm des BMBF).

Gleichzeitig hat das Büro für Gleichstellung in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung im zweiten Halbjahr des Berichtszeitraums ein Konzept zur „*Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote*“ für

⁷ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Einzelfoerderung.html>

⁸ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Einzelprojekte.html>

⁹ URL: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Programme_fuer_Professorinnen.html

¹⁰ URL: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Programme_fuer_Professorinnen.html

Beschäftigte an der WWU aufgestellt; dieses Angebot wird finanziert durch die Mittel des NRW-Landesprogramms für chancengerechte Hochschulen und kann ab 01.04.2020 genutzt werden. Ebenso hat das Büro für Gleichstellung in Kooperation mit dem AStA das o.g. Konzept auf die Studierenden an der WWU ausgeweitet; dieses Angebot wird ebenfalls aus dem NRW Landesprogramm finanziert und kann ab dem SS 2020 genutzt werden.

Das *Wunschgroßelternprojekt "Zeit für Dich - Zeit für mich"*¹¹ wurde vom Büro für Gleichstellung und dem Servicebüro Familie weiterhin unterstützt. Am 22. November 2019 fand ein weiteres Kennenlern-Café mit sechs Familien und vier potenziellen Wunschgroßeltern statt, aus welchem sich weitere Begegnungen ergaben. Dieses Angebot richtet sich an alle Beschäftigten und Studierenden der WWU.

2.5 Gendergerechte Sprache

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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. Auf die zukünftige Umsetzung der gendergerechten Sprache in der Außendarstellung der (Fach-)Bereiche der WWU wird in deren neuen Gleichstellungsplänen (2019-2022) verwiesen. Das Büro für Gleichstellung ergänzte im Internet Argumente, Hintergründe und Arbeitshilfen für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache¹².

2.6 Sensibilisierung für Genderkompetenz

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt 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, welcher nun als fester Programmbaustein im Angebot des Mentoring-Programms *Erstklassig!* sowie des Weiterqualifizierungsprogramms *Frauen managen Hochschule* gilt.

2.7 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Ergänzend zum erweiterten Webangebot des Büros für Gleichstellung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“¹³ hat das Büro für Gleichstellung am 25. November 2019 zum „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ im Foyer des Fürstenberghauses mit einer Poster-Ausstellung über die Geschichte des Tages, aktuellen Zahlen zur häuslichen Gewalt und die aktuelle

¹¹ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/wunschgrosseltern.html>

¹² URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/geschlechtergerechtesprache.html>

¹³ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/sexualisierte-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt.html>

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ informiert. Des Weiteren wurde die Ausstellung u.a. gerahmt durch eindrückliche Aktionsplakate des Frauennotrufs Münster.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind weiterhin im Gespräch über Maßnahmen zur konsequenten Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt sowie zur breiten Sensibilisierung aller ihrer Mitglieder und Angehörigen für dieses Thema. Dabei wurden u.a. klare Verfahrenswege für die Beschwerdestelle nach AGG sowie Ansprechpersonen in den Fachbereichen in den Blick genommen.

2.8 Gleichstellungspläne der WWU

Auf der Grundlage des Gleichstellungsrahmenplans der WWU vom 12. Dezember 2018 wurden im Berichtszeitraum die (Fach-)Bereiche der WWU aufgefordert, eigene Gleichstellungspläne aufzustellen. **Neu** Das Büro für Gleichstellung hat in Vorbereitung auf diesen Prozess einen Leitfaden zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verfasst. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben im Büro für Gleichstellung mehrere offene und einzelne Sprechstunden angeboten, welche gut genutzt wurden. Der Senat verabschiedete alle Gleichstellungspläne am 04. Dezember 2019 für den Gültigkeitszeitraum 01.01.2019 – 31.12.2022 mit einer Zwischenevaluation bis zum 31.03.2021. Im Weiteren werden die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen die konstruktiven Feedbackgespräche mit den (Fach-)Bereichen und der Senatskommission für Gleichstellung zur Vorbereitung auf die Zwischenevaluation begleiten. **Neu** Auf der Homepage des Büros für Gleichstellung findet sich eine Best-Practice-Liste¹⁴ mit Gleichstellungsmaßnahmen aus den aktuellen dezentralen Gleichstellungsplänen, die als Anregung und Inspiration dienen kann.

2.9 Vernetzung innerhalb und außerhalb der WWU

Im Berichtsjahr 2019 nutzten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen ihre Teilnahme an den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW (LaKof), am 02. April 2019 zum Thema „Digitalisierung – Please Mind the Gender Gap!“ in Essen für die Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Vertreterinnen aus den Landesministerien. Vom 25. bis 27.09.2019 nahmen Beate Tollkühn, Elisabeth Zimmermann und Judith Arnau darüber hinaus an der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) zum Thema „Digitalisierung* verändern“ in Hamburg teil. Auch am Treffen der Gleichstellungsbeauftragten in Münster (GBA Münster) nahmen die Gleichstellungsbeauftragten zuletzt am 08. November 2019 an der FH Münster teil.

¹⁴ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/best_practice_gps.pdf

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen trafen sich am 27. Mai 2019 und am 04. November 2019 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** Im November 2019 wurde der überarbeitete und aktualisierte Leitfaden für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten¹⁵ online gestellt.

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 quantitativen Berichten und Abfragen zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards wurde die WWU in 2013 von der DFG zuletzt in das höchste Stadium 4 eingruppiert. Seit 2017 hat die DFG eine qualitative Berichtspflicht eingeführt. Die WWU berichtete im Berichtszeitraum über die beiden vorgegebenen Schwerpunktthemen „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“¹⁶ und „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“¹⁷. Das Büro für Gleichstellung hat die beiden Berichte in Zusammenarbeit mit dem Rektorat erarbeitet.

Im CEWS-Hochschulranking wurde die WWU 2019 mit 8 von 12 Punkten in die Ranggruppe 5 verortet. In den Indikatoren „Veränderung des Verhältnisses des Frauenanteils Wissenschaftler*innen zum Frauenanteil Studierende“ und bei den „Promotionen“ wurde die WWU in der Spitzengruppe verortet; in den weiteren Indikatoren befindet sich die WWU in der Mittelgruppe.

Weitere Beispiele sind die Zertifizierung „familiengerechte hochschule“ (zuletzt 2017) und das Prädikat „Total-E-Quality“ (2017 zum dritten Mal).

¹⁵ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/leitfaden_dezgb2019_final.pdf

¹⁶ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/dfg-bericht2019_entlastung_wissenschaftlerinnen_gremien_final.pdf

¹⁷ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/dfg-bericht2019_rekrutierung_wissenschaftlerinnen_final.pdf

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

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials im Bereich der *Genderstatistik*¹⁸. 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.

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.

Die *Gleichstellungs-Online-Datenbank* GL.ON.DA¹⁹ 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. Die in den aktuellen Gleichstellungsplänen genannten Maßnahmen werden zeitnah in diese Datenbank eingepflegt. Im verborgenen Hintergrund der Datenbank werden sukzessive Qualitätsmanagement-Informationen gepflegt, wie z.B. Zuständigkeiten, Evaluationsergebnisse, Finanzierung, Zwischen- und Abschlussberichte. **Neu** Die GL.ON.DA wurde im Dezember 2019 mit einer anwender*innenfreundlichen Oberfläche mit weiteren Suchanfragemöglichkeiten ausgestattet.

Die Qualität der Gleichstellungsarbeit an der WWU erfährt durch die strukturelle Verankerung der 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. Diese Gespräche sind für Sommer 2020 geplant.

¹⁸ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/datenmaterial.html>

¹⁹ URL: <https://glonda.uni-muenster.de/>

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 2019.

3. Schwerpunkte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

PD Dr. Patricia Göbel (Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

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 Senats- und Rektoratskommissionen (z.B. Senatskommission für Gleichstellung, Tenure Board), Findungskommissionen und Arbeitsgruppen 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 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.

In 2019 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 Berufungsverfahren frühzeitig auf den entsprechenden Passus §4(3) in der Berufsordnung hin. Außerdem wurden die beiden Dokumente „Dokumentation der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren“ sowie „Checklisten zur Umsetzung eines geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahrens“ entwickelt und vorgestellt. Die Checkliste ist in überarbeiteter Form Teil des Leitfadens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Im neuen Berufungsportal der Medizinischen Fakultät konnte die Gleichstellungsbeauftragte erste Erfahrungen mit Digitalisierung in Stellenbesetzungsverfahren sammeln; sie brachte sich mit wichtigen Gleichstellungsaspekten in die nächste Programmversion ein.

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.

3.3 Berichte zur Gleichstellungsarbeit der WWU

Im Berichtsjahr referierte die Gleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage des vorliegenden Jahresberichtes mehrfach universitätsintern (u.a. Rektorat, Dekanebesprechung, Senat, 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.

3.4 Professorinnenprogramme des BMBF

Die WWU hat die Fördergelder des *Professorinnenprogramms II* im Umfang von rund 1,2 Mio. Euro bis zum Ende der Laufzeit im Herbst 2019 für Promotionsstipendien, Brückenmittel für Wissenschaftlerinnen auf befristeten Drittmittelstellen in Mutterschutz/Elternzeit und weiterhin angepassten Kinderbetreuungsmaßnahmen umgesetzt.

Auf der Grundlage des überzeugenden Gleichstellungszukunftskonzepts der WWU in 2018 hat die WWU in 2019 durch die Fördermöglichkeiten im *Professorinnenprogramm III* (2018-2022) drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren vorbereitet. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitete diesen Prozess.

3.5 DFG-Gendermittel-Pooling

Das Büro für Gleichstellung hat zum 01.02.2018 in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung eine Koordinationsstelle²⁰ zur Förderung der Gleichstellungsaktivitäten in DFG-geförderten strukturierten Drittmittelprogrammen installiert. Im Berichtszeitraum hat sich das Büro für Gleichstellung an weiteren Vernetzungstreffen mit den Koordinator*innen beteiligt und thematischen Input gegeben. So fand das Vernetzungstreffen am 25.06.2019 mit Unterstützung des Büros für Gleichstellung zum Schwerpunkt „Warum Gendermittel? Argumente für Gleichstellung“ statt.

3.6 Monitoring zur Vermeidung des GenderPayGap bei Professor*innen

Das zweijährliche Monitoring zur Vermeidung des GenderPayGaps bei den Professor*innen durch das Personaldezernat fand zuletzt im Dezember 2019 statt. Dieser Bericht wies einen geringen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aus. Es wurde für Gehalt und Leistungsbezüge differenziert nach W3/W2-Besoldungsgruppen, Fächergruppen und Alter (< 50 Jahre und >= 50 Jahre). Bei den W2/W3-Professuren etwa liegt die WWU mit einem durchschnittlichen GenderPayGap von 3,5 % (2017: 2,7 %) weit unter dem Bundesdurchschnitt und auch Landesdurchschnitt laut aktuellem Gender Report 2019 des Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

3.7 Begleitung der WWU in der Exzellenzstrategie

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum beratend an der Bewerbung um den Titel einer „Exzellenz-Universität“, an den umfangreichen Vorbereitungen der Begutachtung sowie an der Begutachtung durch ein internationales Gutachtergremium am 04. April 2019 beteiligt.

3.8 Vernetzungsarbeit innerhalb der WWU

Das seit 2017 existierende *kohortenübergreifende „Netzwerk Frauen managen Hochschule“* (Kohorte 1 und 2) traf sich einmal im Berichtszeitraum. Am 14. November 2019 fand der erste gemeinsame Workshop zum Thema „Konfliktmanagement“ statt.

Am 17. Juni 2019 kamen die Professorinnen der WWU zum alljährlichen *Professorinnen-Treffen* und Informationsaustausch mit den weiblichen Mitgliedern des Rektorats und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Schlossgarten-Restaurant zusammen.

Neu Erstmals traf sich das neue *kohortenübergreifende Netzwerk „Erstklassig Alumnae“* (Kohorte 1 – 5) mit fünf Teilnehmerinnen (aus jeder Kohorte eine Teilnehmerin) am 06. Juli 2019 anlässlich des Alumni-Tags der WWU. Das Netzwerk gibt zukünftig einmal jährlich Gelegenheit, mit anderen Frauen, die entscheidende Schritte in ihrer Wissenschaftskarriere an der WWU gegangen sind, nachhaltige Kontakte zu knüpfen,

²⁰ URL: <https://sso.uni-muenster.de/intern/personal/entwicklung/gendermittel-pooling.html>

Erstklassig!-Teilnehmerinnen aus anderen Kohorten kennen zu lernen und sich fachübergreifend auszutauschen.

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

Beate Tollkühn (Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

4.1 Stellenbesetzungsverfahren

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 – auch bei höherwertigen Stellen – persönlich anwesend, insbesondere in Arbeitsbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wie z.B. den MINT-Berufen.

In Vertretung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nahm sie auch an weiteren Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung sowie in Einzelfällen für wissenschaftlich Beschäftigte teil.

4.2 Beratung

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der WWU. Schwerpunkte können weiterhin im Bereich Diskriminierung und Belästigung nach AGG, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle, Eingruppierung, Höhergruppierung, sowie Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Eine Zunahme von Anfragen und individuellem Beratungsbedarf kann hier konstatiert werden, insbesondere auch bei Veränderungen von Arbeitsplatzbeschreibungen durch Prozesse der Digitalisierung und damit einhergehenden Arbeitsplatzkonflikten. Beratungen erfolgen in erster Linie in Face-to-Face-Gesprächen. Die „Partnerschaftliche Vereinbarung“ (2014) trägt dazu bei, den Mitarbeiter*innen in Krisen und Konfliktsituationen weiterhin gezielte Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen und ermuntert, bei der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Beratung zu suchen.

4.3 Weitere Vernetzung außerhalb der WWU

Regionale (LaKof NRW) und überregionale Konferenzen (bukof) tragen nicht nur dazu bei, sich über aktuelle Entwicklungen im Gleichstellungsbereich zu informieren, sondern auch, um sich, etwa unter Zuhilfenahme

von kollegialer Fallberatung, auszutauschen und so die eigenen Ressourcen für neue Anforderungen zu stärken. Vor dem Hintergrund der 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. Des Weiteren ist die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des Netzwerks GB Münster, das zweimal jährlich Arbeitstreffen zu verschiedenen Schwerpunktthemen im Bereich ‚Gleichstellung in öffentlichen Dienststellen‘ veranstaltet.

Im Rahmen universitätsinterner Vernetzung war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte begleitend in die Arbeit verschiedener Arbeitsgruppen sowie an den Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten involviert.

4.4 Vernetzungsarbeit innerhalb der WWU

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 Gleichstellungsbeauftragten gegründet hatte, konnte spezifisch für diese Mitarbeiter*innengruppe ein Fortbildungsprogramm angeboten werden. So wird in Zusammenarbeit mit der Supportstelle Englisch der WWU dauerhaft, vor dem Hintergrund der Internationalisierung auch in den naturwissenschaftlichen Laboren, ein Englischkurs angeboten. Erstmals konnte ein neues Format, Kommunikation im Labor in Mikrosessions, in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung angeboten werden.

Neu Im Jahr 2019 startete zudem das auf der Frauenvollversammlung 2019 gegründete Netzwerk „Technik 2.0“, das weibliche MTV zusammenbringt, die in männerdominierten Bereichen arbeiten, wie etwa Gärtnerinnen und IT-Beschäftigte. Die Mitglieder des Netzwerkes trafen sich bereits mehrmals.

4.5 Weiterbildungsreihe: „Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e

Die Weiterbildungsreihe *Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e (MTV)*²¹, Seminare für Frauen, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU – insbesondere innerhalb der Mitgliedergruppe MTV – richtet, konnte im Berichtsjahr 2019 bereits zum dreizehnten Mal erfolgreich durchgeführt werden. 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, familiären Absicherung (Testament für Alleinerziehende, Rechtliches zu Vollmachten etc.) und können hier auch von interessierten Männern besucht werden. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der

²¹ URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/mit-perspektive.html>

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 Perspekti*V** (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. Die neu geplanten und durchgeführten Seminare in Bezug auf die unterschiedlichen Lebensphasen, auch unter Berücksichtigung der Demographie, wurden in die Weiterbildung einbezogen und auf weitere Sicht sollen auch Seminare den Wandel der Arbeit unter dem Aspekt Digitalisierung abbilden.

4.6 Frauenvollversammlung MTV

Am 08. März 2019 zum Internationalen Frauentag fand zum zweiten Mal an der WWU die Frauenvollversammlung *MTV*²² in der Aula des Schlosses statt. Getreu dem Motto „Gemeinsam neue Wege gehen“ standen unter den knapp 200 Teilnehmerinnen der Austausch und die Vernetzung zum Thema Gleichstellung im Vordergrund. Die Frauenvollversammlung wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und realisiert.

In der aktiven Phase des Austausches der Frauenvollversammlung wurden unter anderen die WWU internen Netzwerkaktivitäten thematisiert. Neben dem bereits etablierten Netzwerk „LabTechnicians“ hat sich ein neues Netzwerk „Technik 2.0“ für Frauen in männerdominierten Bereichen gegründet (vgl. Abschnitt 4.4). In acht Workshops informierten sich die Teilnehmerinnen beispielsweise zu Themen wie Interkulturelle Kommunikation, Digitalisierung und Digitales Office, Achtsamkeit, Work-Life-Balance mit Life-Kinetik, Handlungsoptionen in Bezug auf Vorgesetzte und Wertschätzung oder Selbstverteidigung und -behauptung. Die angebotenen „Schnupper-Workshops“ führten zu einer erhöhten Nachfrage nach Seminaren in der Weiterbildungsreihe „*Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e*“.

5. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden

Elisabeth Zimmermann (Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

²² URL: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/frauenvollversammlung2019.html>

5.1 Beratung (Studierende)

Im Berichtsjahr 2019 wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden in Gleichstellungsbelangen aller Art beraten. Meistens fand die Beratung durch E-Mail oder per Telefon statt, seltener in einem persönlichen Gespräch. Vereinbarkeitsfragen standen wie in den vorherigen Jahren im Mittelpunkt, aber auch Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) fanden statt.

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 stand neben der Veranstaltungsorganisation verschiedener Begegnungsformate für studierende Eltern mit verschiedenen universitären Stellen über die Studiensituation von Studierenden mit Kind in stetem Kontakt.

Um gebündelt Einblick in die Lebens- und Studiensituation von studierenden Eltern zu bekommen, führte sie im Februar des Berichtsjahres eine **Neu explorative Umfrage** universitätsweit durch. Die Umfrage sollte als niedrigschwelliges Gesprächsangebot eine Plattform für studentische Stimmen bieten und berührte Themen wie Kenntnis über und Einschätzung von Informations-, Veranstaltungs- und Beratungsangeboten der WWU Münster. Sowohl Studierende mit als auch ohne Kind wurden zur Teilnahme eingeladen, um einen Einblick in die studentische Sicht auf das Thema „Familienfreundlichkeit“ an der WWU zu erlangen. Die Auswertung wurde der Prorektorin für Studium und Lehre und der Dezernentin für akademische und studentische Angelegenheiten im Oktober 2019 vorgestellt, sowie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und anderen Fachstellen wie der Zentralen Studienberatung und der Koordinierungsstelle Mutterschutz zugänglich gemacht. Weiterhin wurde die Auswertung an die verschiedenen thematischen AStA-Referate verschickt sowie an die Sozialberatung des Studierendenwerks und ist auf der Homepage des Büros für Gleichstellung²³ einsehbar.

In weiteren Vernetzungstreffen und Gesprächen (v.a. in Sachen Umsetzung des Mutterschutzgesetzes) hielt die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden Kontakt mit der Koordinierungsstelle Mutterschutz, der Prorektorin für Studium und Lehre, der Dezernentin für akademische und studentische Angelegenheiten sowie den Leiterinnen der Prüfungsämter und der Redaktionsgruppe des Familienportals. Weiterhin war die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bei der Konzeptionierung des Kinderbetreuungskonzeptes beratend tätig.

Auch zu den studierenden Eltern hielt die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden durch verschiedene Begegnungsformate Kontakt. Das Studi-Kidz-Café²⁴ – ein

²³ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/studierendemitkind/2019_auswertungsbericht_b__ro-f__r-gleichstellung_umfrage_vereinbarkeit-studieren-mit-kind.pdf

²⁴ URL: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/studi_kidz.html

Vernetzungsformat für studierende Eltern – fand im Berichtsjahr zwei- bis dreimal pro Semester in den Räumlichkeiten des Kooperationspartners „Haus der Familie Münster“ sowie des Studierendenwerks Münster statt. Das gut besuchte Angebot des Studi-Kidz-Cafés wird in langer Tradition 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.

In Zusammenarbeit mit diesen Stellen wurde außerdem ein Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind inkl. kleinem Eltern-Kind-Flohmarkt am 26. Mai 2019 auf der Schloss-Wiese durchgeführt. Ca. dreißig Familien nahmen teil.

Über einen E-Mail-Verteiler als Kontaktmedium können relevante Informationen und Aufrufe an studierende Eltern weitergeleitet werden. So konnten auch studentische Stimmen miteinbezogen werden, als im November 2019 die Überarbeitung der Informationsbroschüre „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“ begonnen wurde. **Neu** Für Veranstaltungen des Büros für Gleichstellung wurde eine Spielebox für Studierenden mit Kind(ern) angeschafft.

5.3 Kommissionsarbeit und Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden nahm an den Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil und war bei den Treffen der Senatskommission für Gleichstellung im Rahmen der Evaluation der Bereichsgleichstellungspläne beratend tätig.

5.4 Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit für studentische Angelegenheiten in der Gleichstellungsarbeit

Neu Von April bis September des Berichtszeitraums entwickelte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden PR-Material (Postkarten, Poster und Giveaways), das sich in die Bestrebungen des Büros für Gleichstellung zur Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung, v.a. durch eine Postkartenkampagne, eingliedert.

Neu Zur weiteren Stärkung der universitätsinternen Wahrnehmung von Gleichstellung gerade in der Gruppe der Studierenden vertrat sie am 02. Oktober 2019 das Büro für Gleichstellung auf der Erstsemestermesse. Außerdem sprach sie in einem Radiointerview mit dem „Riot Rradio“ (Radioprojektstelle des AstA Münster) über Vereinbarkeit an der Hochschule.

5.5 Studentische Vernetzung innerhalb der WWU

In Kooperation mit dem autonomen Frauen*Referat des AstAs etablierte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden das 2018 erstmalig organisierte Vernetzungstreffen für studentische Gleichstellungsakteur*innen im semesterlichen Turnus. Das Treffen am 07. Februar 2019 fokussierte das Thema geschlechtergerechte Lehre. **Neu** Nach der Zusammenkunft im Sommersemester am 06. Juni 2019 entstand ein kooperativ erarbeitetes Überblicksdokument unter dem

Thema „How to Gleichstellung“²⁵, das (hochschul-)rechtliche und universitätsspezifische Grundlagen zur Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Studierende versammelt und einen Best-Practice Katalog von schon erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen für Studierende der Fachbereiche als Anhalts- und Austauschpunkt aufführt. Zum Treffen im Wintersemester am 13. November 2019 stand das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) im Fokus. Es ist in Planung, gemeinsam mit verschiedenen AStA-Referaten und den Fachschaften ein Sensibilisierungskonzept für die O-Wochen zu erarbeiten.

5.6 Weitere studentische Vernetzung außerhalb der WWU

Im Berichtsjahr nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden an der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) vom 25. – 27. September 2019 in Hamburg teil. Dort nahm sie am Treffen der Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA) sowie der Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen teil, in der sie seitdem Mitglied ist. Weiterhin vernetzte sie sich regelmäßig digital oder per Telefonkonferenzen mit den anderen Mitgliedern der KostA.

²⁵ URL: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2019_11_13_hinweise_stud_gleichstellung.pdf

6. GL.ON.DA-Auszug zu Gleichstellungsfördernden Maßnahmen in 2019

Im nachfolgenden werden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aufgeführt, die vom Büro für Gleichstellung initiiert, unterstützt und/oder finanziert wurden/werden.

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter (Fach-)Bereich
Gleichstellungsrahmenplan der WWU		vom 12.12.2018	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	WWU gesamt
Gleichstellungspläne der (Fach-)Bereiche		vom 04.12.2019	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	WWU gesamt
Leitfaden zur Erstellung eines Gleichstellungsplans	Beratung	Neu Febr. 2019	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	WWU gesamt
Best-Practice-Liste mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus den (Fach-)Bereichen	Beratung	Neu Dez. 2019	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	WWU gesamt
Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	Information und Beratung	24.11.2019	Hochschulangehörige	WWU gesamt
Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU Münster		seit 12.12.2018	Hochschulangehörige, Hochschulbeschäftigte (alle)	WWU gesamt
Gleichstellungspreis der WWU Münster	Finanzielle Unterstützung	alle 2 Jahre	Hochschulangehörige, Mitglieder der WWU	WWU gesamt
Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU		Laufend	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
Telearbeit		Laufend	Eltern, Familien, Hochschulbeschäftigte (alle), Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	WWU gesamt
GL.ON.DA - Gleichstellungs-Online-Datenbank	Qualitätsmanagement	seit 05/2018	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
TOTAL E-QUALITY-Prädikat	Qualitätsmanagement	laufend, zuletzt 2017	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
Zertifikat "audit familiengerechte hochschule"	Qualitätsmanagement	laufend, zuletzt 2017	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit	Qualitätsmanagement	Laufend	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
Newsletter wissen.leben.gender	Information und Beratung	Laufend, 2 x jährlich	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt
Netzwerk "Frauen und Geschlechterforschung"	Netzwerk	Laufend	Hochschule (gesamt)	WWU gesamt

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter (Fach-)Bereich
Eltern-Kind-Räume	Raumangebot	Laufend	Eltern, Familien	WWU gesamt
Wunschgroßelternprojekt "Zeit für Dich - Zeit für mich"	Information und Beratung	Laufend	Eltern, Familien	WWU gesamt
Kennenlern-Café für Familien und potenzielle Wunschgroßeltern	Netzwerk	22.11.2019	Eltern, Familien	WWU gesamt
KidsBox als mobiles Spielzimmer zum Ausleihen	Raumangebot	seit 2018	Eltern, Familien	WWU gesamt
Treffen aller Professorinnen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den (weiblichen) Mitgliedern des Rektorats	Netzwerk	17.06.2019	Professorinnen	WWU gesamt
Professorinnen-Coaching	Coaching	Laufend	Professorinnen	
Entlastung von Professorinnen in Berufungsverfahren durch Lehrentlastung	Finanzielle Unterstützung	seit WS 2018/2019	Professorinnen	Neu WWU gesamt
Frauen managen Hochschule (FmH)	Weiterqualifizierungsprogramm	Herbst 2018- Frühjahr 2020 3. Kohorte	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Führungskräfte	WWU gesamt
Kohortenübergreifendes Netzwerk FmH mit Workshop „Konfliktmanagement“	Netzwerk	Laufend, 14.11.2019	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Führungskräfte	WWU gesamt
Erstklassig! Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen	Mentoring	06/04/2019 bis 11/11/2020 6. Kohorte	Wissenschaftlicher Nachwuchs	WWU gesamt
Kohortenübergreifende Netzwerk „Erstklassig Alumnae“	Netzwerk	Neu 06.07.2019	Wissenschaftlicher Nachwuchs	WWU gesamt
Support Circle	Information und Beratung	Neu Beginn am 17.05.2019	Wissenschaftlicher Nachwuchs	WWU gesamt
WiRe - Women in Research	Mentoring, Gleichstellungspreis 2017	02/01/2018 bis 01/31/2019	Wissenschaftlicher Nachwuchs	WWU gesamt
Veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung	Finanzielle Unterstützung	Laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen	WWU gesamt
Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote	Konzepterstellung	Neu 2. Halbjahr 2019	Beschäftigte und Studierende	WWU gesamt
Förderung von Konferenz- und Tagungsreisen	Finanzielle Unterstützung	Laufend	Graduierte/Promovierende, Postdocs	WWU gesamt
Forschungsnetzwerk "Gender am Mittelbau"	Finanzielle Unterstützung einer SHK	Laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wiss. Nachwuchs, Graduierte/Promovierende, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Postdocs	WWU gesamt

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter (Fach-)Bereich
Frauenvollversammlung zum Internationalen Frauentag mit 7 Schnupperworkshops	Information und Beratung, Netzwerk	seit 2017, alle 2 Jahre	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	WWU gesamt
Für Frauen: M*i*T Perspekti*V*e (MTV)	Weiterbildungsreihe mit 12 Veranstaltungen	laufend	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	WWU gesamt
LabTechnician	Netzwerk	Seit 2017	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Laboren	WWU gesamt
Technik 2.0	Netzwerk	Neu seit 2019	Mitarbeiterinnen in Technik	WWU gesamt
Erstsemesterbegrüßung /-messe mit Neu erstelltem PR-Material	Information und Beratung	Neu 02.10.2019	Studienanfänger*innen, Studierende	WWU gesamt
Promotions-Informationsveranstaltung "Mehr Frauen in die Wissenschaft - Promovieren geht über Studieren?"	Information und Beratung	27.11.2019	Absolventinnen, Studierende	WWU gesamt
Netzwerk studentische Gleichstellungsakteur*innen	Netzwerk	07.01.2019, 06.06.2019, 13.11.2019	Studierende	WWU gesamt
Leitfaden „How to Gleichstellung“	Information und Beratung	Neu 2019	Studierende	WWU gesamt
Explorative Umfrage für Studierende mit Kind(ern)	Umfrage	Neu 2019	Studierende	WWU gesamt
Madame Courage - Spendenprojekt für allein erziehende Studierende	Finanzielle Unterstützung	laufend	Studierende, Eltern	WWU gesamt
Studi-Kidz-Café	Information und Beratung	31.01.2019, 11.04.2019, 27.06.2019, 05.12.2019	Eltern, Studierende	WWU gesamt
Familiensommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind	Information und Beratung	26.05.2019	Eltern, Studierende, Promovierende	WWU gesamt
Spielbox für Studierende mit Kind		Neu 2019	Eltern, Studierende	Büro für Gleichstellung
Broschüre "Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung"	Information und Beratung	laufend	Studierende, Eltern	WWU gesamt
Girls' Day	Information und Beratung	28.03.2019	Schülerinnen	WWU gesamt
Austauschtreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Information und Beratung, Netzwerk	27.05.2019, 04.11.2019	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	WWU gesamt
Workshop „Stellenbesetzungsverfahren“	Workshop	29.04.2019	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	WWU gesamt

Titel der Maßnahme / des Projektes	Projekttyp	Zeitraum der Maßnahme	Zielgruppe	Zugeordneter (Fach-)Bereich
Leitfaden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Information und Beratung	Neu 11/2019	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	WWU gesamt
Rhetorik für Frauen	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester	Studierende und Beschäftigte	WWU gesamt
Präsentationstechniken für Frauen	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester	Studierende und Beschäftigte	WWU gesamt
Journalistische Schreibwerkstatt	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester	Studierende	WWU gesamt
Leseforum "Bücher im Gespräch"	Lehrveranstaltung	laufend, 1 x pro Semester	Studierende und Beschäftigte	WWU gesamt
Girls' Day an der Wirtschaftsinformatik	Mentoring	28.03.2019	Schülerinnen	FB 04
Workshop für die Gleichstellungskommission	Workshop	20.05.2019	Teilnehmerinnen der Gleichstellungskommission FB 06	FB 06
Girls go Maths: Girls-Day im Fachbereich Mathematik und Informatik		28.03.2019	Schülerinnen	FB 10
MINT-Stipendien	Finanzielle Unterstützung	01.01.2016 bis 31.12.2019	Doktorandinnen	FB 10, FB 11, FB 12, FB 13
Bibliothek	Finanzielle Unterstützung	laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Studierende	FB 11
Teilnahme von Physikerinnen an Fortbildungsveranstaltung und Tagungen	Finanzielle Unterstützung	laufend	Fortgeschrittene Studentinnen, Doktorandinnen	FB 11
Vernetzungsveranstaltungen für Physikerinnen	Finanzielle Unterstützung	laufend	Physikerinnen	FB 11
Web-Angebot	Information und Beratung	laufend	Wiss. Mitarbeiterinnen, Wiss. Nachwuchs, Studierende	FB 11
Girls' Day im Fachbereich Physik - Universität Münster	Information und Beratung	28.03.2019	Schülerinnen, Studieninteressierte	FB 11

7. Ausgangslage WWU 2019 bzw. 2019/2020

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2019/2020²⁶	20.139	24.711	44,9	55,1
Promotionen 2018²⁷	354	315	52,9	47,1
Habilitationen 2018²⁸	38	11	77,6	22,4
Professuren 2018 gesamt²⁹	440	153	74,2	25,8
Juniorprofessuren 2018 (W1)³⁰	20	15	57,1	42,9
Professuren 2018 (C3 / W2)³¹	147	66	69,0	31,0
Professuren 2018 (C4 / W3)³²	273	72	79,1	20,9
Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2019³³	39	14	73,6	26,4
Dekaninnen und Dekane 2019³⁴	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane 2019¹²	26	12	68,4	31,6
Rektorat 2019	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) WS 2019/2020	12	11	52,2	47,8
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) WS 2019/2020	10	6	62,5	37,5
Hochschulrat 2019	4	4	50,0	50,0
Beamtinnen und Beamte MTV (gesamt) 2019³⁵	41	75	35,3	64,7

²⁶ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2019/20 – endgültiger Stand vom 30. November 2019)

²⁷ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2017/18 und SoSe 2018)

²⁸ Quelle: Interne Statistik der WWU (Habitationsjahr – Kalenderjahr 2018)

²⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2018)

³⁰ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2018)

³¹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2018)

³² Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2018)

³³ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2019) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

³⁴ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2019 – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

Beamtinnen und Beamte MTV (gehobener und höherer Dienst) 2019 ³⁵	35	66	34,7	65,3
Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2019 ³⁵	689	1.088	38,8	61,2
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2019 ³⁵	198	243	45,8	54,2
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2018 ³⁵	56	98	36,4	63,6

³⁵ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2019)