

# › Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2020

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	2
1. Statistiken zur Gleichstellung .....	3
2. Schwerpunkt I: Gleichstellung und Corona .....	6
3. Schwerpunkt II: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren .....	8
4. Neue und bewährte Projekte aus dem Büro für Gleichstellung .....	9
5. Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation .....	11
6. Evaluationen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung .....	13
7. Weitere Tätigkeiten .....	14
8. Budget und Personalien .....	15

## Einleitung

Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (nachfolgend als WWU bezeichnet) sind der gesetzliche Auftrag (formuliert insb. im [Landesgleichstellungsgesetz NRW](#)<sup>1</sup> und im [Hochschulgesetz NRW](#)<sup>2</sup>) sowie die im Gleichstellungskonzept und dem Gleichstellungsrahmenplan von 2018 für die WWU festgelegten Ziele und Maßnahmen. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes wird die Gleichstellungsarbeit an der WWU nicht alleine durch das Büro für Gleichstellung umgesetzt, sondern ist als Querschnittsaufgabe in den Strukturen der WWU institutionalisiert, in Prozessen verankert und in die Organisationskultur integriert. Aufgrund der subsidiären Struktur der WWU kommt auch den Fachbereichen eine wichtige Rolle in der Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung von Gleichstellungszielen zu.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen agieren als Schnittstellenakteurinnen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele der WWU. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied in alle Leitungsgremien und -kommissionen eingebunden und wirkt so an den zentralen Steuerungsprozessen mit. Neben der Beratung in Gleichstellungsfragen und der Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren gehört zu ihren primären Aufgaben die Konzeption gleichstellungsfördernder Maßnahmen in Abstimmung mit Rektorat und Senatskommission für Gleichstellung sowie deren Durchführung, die in enger Kooperation mit anderen Einrichtungen der WWU, wie etwa der Abteilung für Personalentwicklung stattfindet. Für die Umsetzung des universitätseigenen Genderkonzepts übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte in Verbindung mit der Senatskommission für Gleichstellung zudem eine wichtige Monitoring-Funktion.

Der Fokus des diesjährigen Jahresberichts liegt auf neuen Maßnahmen und aktuellen Schwerpunkten. Links zu den genannten Programmen finden sich im Text.

---

<sup>1</sup> Hier heißt es zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten: „Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. [...]“ (§ 17, Abs. 1 LGG-NRW)

<sup>2</sup> „Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. [...]“ (§ 24, Abs. 1, HG-NRW)

## 1. Statistiken zur Gleichstellung

Wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der WWU ist das Gender-Monitoring. Das Büro für Gleichstellung erfasst jährlich Daten zu Frauenanteilen in den verschiedenen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen und stellt sie öffentlich zur Verfügung. Die Auswertungen finden Sie auf der [Homepage unter „Statistiken“](#). Detailliertere Auswertungen sowie Zielzahlen formulieren darüber hinaus die [dezentralen Gleichstellungspläne der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten](#).

Für die Beurteilung der Ausgangslage wird das von der DFG empfohlene Kaskadenmodell zugrunde gelegt.<sup>3</sup> Bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis im WS 2020/21 mit einem Frauenanteil von 55,6 % weiterhin ausgewogen.<sup>4</sup> Es existiert jedoch eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht sind insbesondere Physik<sup>5</sup>, Wirtschaftswissenschaften und hier insb. Wirtschaftsinformatik<sup>6</sup> sowie Mathematik und Informatik<sup>7</sup>.

Im Jahr 2019 wurde bei den Promotionen an der WWU erstmals eine Geschlechterparität erreicht: 50,4 % der Promotionen wurden im Prüfungsjahr 2019 von Frauen abgeschlossen (ohne Medizin: 45,6 %).<sup>8</sup> Wie das Scherendiagramm zeigt (Abb.1), bleiben die kritischen Momente die Übergänge von der Promotion zur Habilitation (2017-2019: 32,1 %)<sup>9</sup> sowie von der Habilitation zur W2 bzw. W3-Professur (W2 und W3 zusammengefasst: 27,9 %)<sup>10</sup>. Abgesehen von den Juniorprofessuren, bei denen die Prozentzahlen allerdings aufgrund der geringen absoluten Zahlen

---

<sup>3</sup> „Das Kaskadenmodell basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe an den Istwerten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren sollten.“ ([Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen](#), Stand 24.11.2017, S. 15)

<sup>4</sup> Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich auf den Stichtag 30.11.2020. Quelle: Interne Studienangestatistik der WWU.

<sup>5</sup> Insg. 39,5 % Frauen unter den Studierenden, mit dem Studienziel Master 20,9 %. Im Fachbereich Physik gibt es viele Gleichstellungsmaßnahmen, die auch auf die Erhöhung des Anteils von Studentinnen zielen. (Vgl. <https://www.uni-muenster.de/Physik/departement/equality/>).

<sup>6</sup> Wirtschaftswissenschaften: 37,2 %; Wirtschaftsinformatik: 18,5 %.

<sup>7</sup> Mathematik (mit fachwissenschaftlicher Ausrichtung, also ohne Studierende mit Studienziel Lehramt): 20,8 %; Informatik (insg.): 12,8 %.

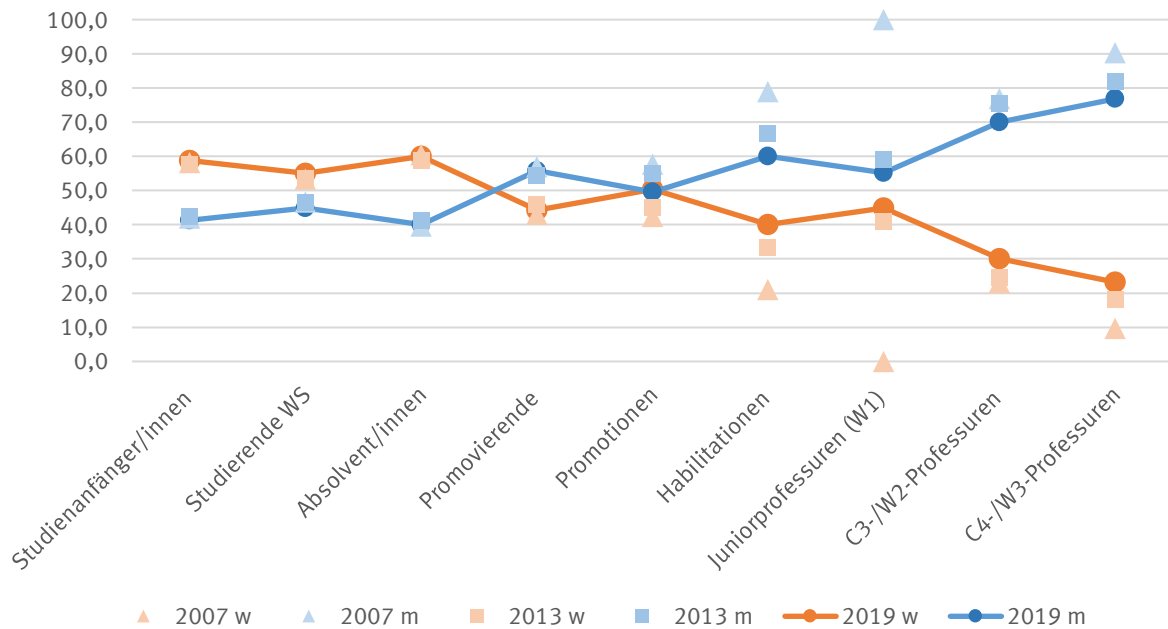
<sup>8</sup> Die Zahlen zu den Abschlüssen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2019, also WS 2018/19 und SoSe 2019. Die Zahlen zu 2020 liegen noch nicht vor. Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik.

<sup>9</sup> Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Die Zahlen an der WWU im Einzelnen: 2017: 36,5 %; 2018: 22,4 %; 2019: 40,0 %. 2011-13 waren es 21,7 %, 2014-16 19,2 %.

<sup>10</sup> Die Zahlen zu den Beschäftigten beziehen sich auf den Stichtag 1.12.2020. Quelle: Interne Statistik der WWU.

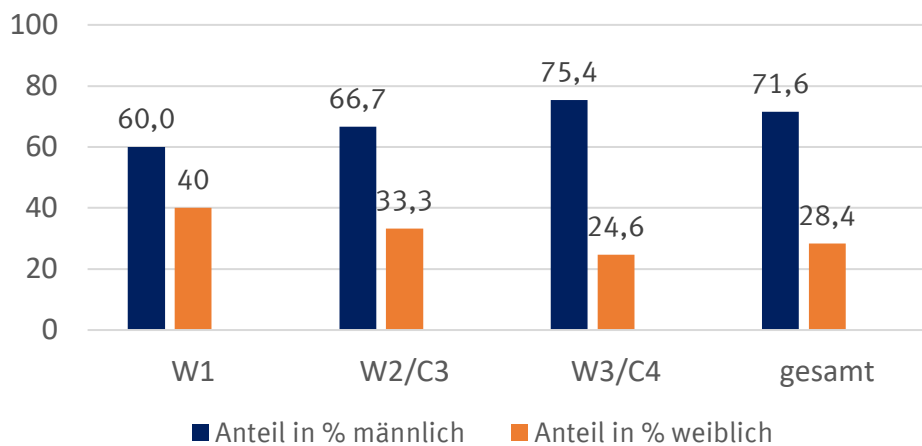
und kürzeren Laufzeiten der Professuren stark schwanken, liegen die Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen an der WWU jedoch leicht über dem Bundesdurchschnitt.<sup>11</sup>

**Abb.1: Scherendiagramm: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf**  
Vergleich der Jahre 2007; 2013; 2019

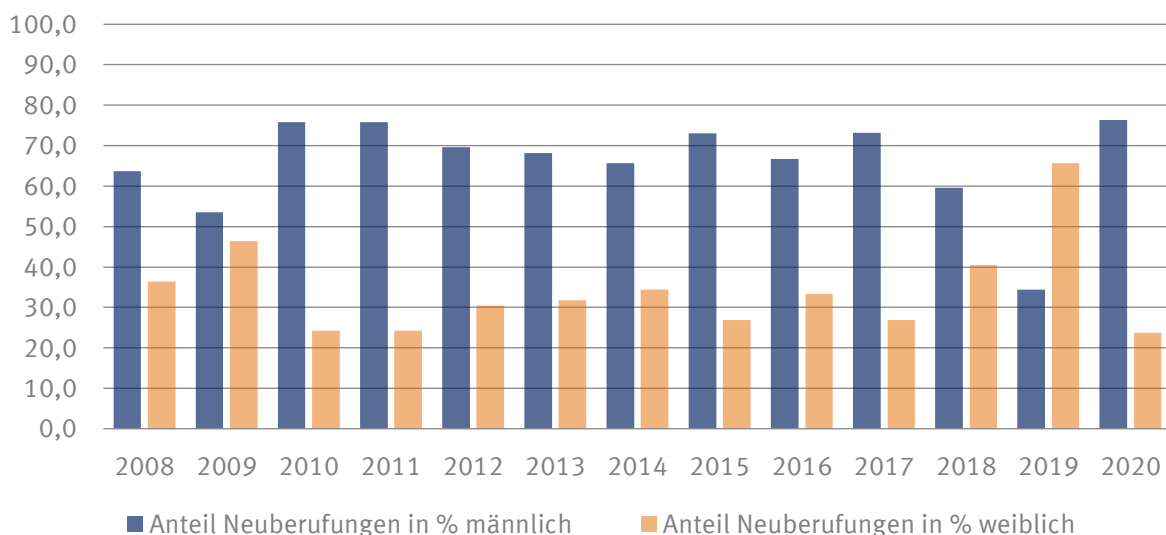


Der Blick auf die Professuren zeigt einen weiterhin leichten, aber kontinuierlichen Zuwachs an Frauen. In den letzten fünf Jahren stieg der Anteil der Professorinnen um etwa 5 % auf 28,3 % (inkl. W1) im Jahr 2020. Es zeigt sich jedoch nach wie vor ein sinkender Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe. So waren zum Stichtag 1.12.2020 bei den W1-Professuren 40 % Frauen, bei den W2/C3 33,3 %, bei den W3/C4 lediglich 24,6 % (vgl. Abb. 2). Bei den W1-Professuren ist ein leichter Rückgang (2019: 44,8 %) zu konstatieren, bei den W2/C3- (2019: 30,0 %) und W3/C4-Professuren (2019: 23,2 %) lässt sich ein leichter Zuwachs erkennen.

<sup>11</sup> Juniorprofessuren 2018 bundesweit: 46,6 %, WWU 2018 42,9 %, 2019: 44,8 %. Die bundesweiten Zahlen beziehen sich noch auf das Jahr 2019. Quelle: Destatis (<https://www.destatis.de/DE/The-men/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>), abgerufen am 28.06.2021)

**Abb. 2: Professuren an der WWU 2020**

Die Zahl der Neuberufungen von Frauen hat 2020 einen erheblichen Einbruch zu verzeichnen: 23,3 %, d.h. nur 9 der insgesamt 38 neuberufenen Professor\*innen, waren Frauen (2019: 65,6 %, vgl. Abb. 3). Zu berücksichtigen ist, gerade im Vergleich mit den hohen Zahlen aus dem Vorjahr, dass 2019 drei Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms berufen wurden. Einen großen Einfluss haben auch die Berufungen in der Medizin: Hier wurden 2019 drei Frauen berufen bei fünf Berufungen insgesamt, 2020 allein neun Männer und keine Frau. Für die Zukunft ist universitätsweit auf die verstärkte Nutzung der Mittel der Findungsphase und der aktiven Rekrutierung (vgl. Punkt 3) zu hoffen.

**Abb. 3: Neuberufene Professuren insgesamt (inkl. W1) von 2008-2020**

In den Leitungsgremien und -positionen der WWU zeigt sich ein heterogenes Bild: Rektorat und Hochschulrat sind nach wie vor geschlechterparitätisch besetzt; in den Dekanaten liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen vor: Nur zwei der 15 Dekan\*innen sind Frauen, bei den Prodekan\*innen (inkl. Studiendekan\*innen) liegt der Frauenanteil fachbereichsübergreifend bei 25,0 %.<sup>12</sup>

**Abb. 4: Leitungspositionen und -gremien**

Amt / Ebene	2015				2020			
	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Dekaninnen und Dekane</b>	13	2	86,7	13,3	13	2	86,7	<b>13,3</b>
<b>Prodekan*innen (inkl. Studiendekan*innen)</b>	29	9	76,3	23,7	30	10	75,0	<b>25,0</b>
<b>Rektorat</b>	3	3	50,0	50,0	3	3	50,0	<b>50,0</b>
<b>Hochschulrat</b>	5	3	62,5	37,5	4	4	50,0	<b>50,0</b>

## 2. Schwerpunkt I: Gleichstellung und Corona

Die Pandemie hat Personen mit Careaufgaben unverhältnismäßig stark betroffen. Wie Studien zeigen, handelt es sich dabei insbesondere um Frauen.<sup>13</sup> Um Corona-bedingte Geschlechterungleichheiten abzufedern, gab es Beratungen und Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen mit

- der Hochschulleitung und dem Personaldezernat
- den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- den DFG-geförderten Projekten (gemeinsam mit der Koordinationsstelle Gendermittel)

<sup>12</sup> Quelle: Handzählung; Stand: März 2021)

<sup>13</sup> Einen Forschungsüberblick gibt: Aline Zucco/Yvonne Lott: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64, März 2021. Abrufbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_64\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf)

- dem AstA (insb. der Projektstelle Studium mit Kind, dem autonomen Frauen\*referat, dem Referat für Feminismus und Kultur und dem Referat für Soziales).

Zudem wurden **neue** Maßnahmen aufgelegt:

- **[Homepage](#)** zur Bündelung von relevanten Informationen und Unterstützungsangeboten der WWU sowie von weiteren Einrichtungen über die WWU hinaus, im Webauftritt des Büros für Gleichstellung
- **[\(f\)empower](#)**. **Coaching und kollegiale Beratung**: Ein Programm für alle weiblichen Beschäftigten der WWU. Dieses Programm ermöglicht internes oder externes individuelles oder Gruppencoaching oder kollegiale Beratung als Unterstützung zur Bewältigung der zusätzlichen Belastungen durch Corona und wurde zusammen mit der Abteilung Personalentwicklung implementiert und umgesetzt. Es läuft zunächst noch bis September 2021.
- **Erweiterung des Studi-Kidz-Zuschusses** (vgl. Punkt 4): Die übliche Deckelung des Höchstbetrags pro Person und Semester wurde bis einschließlich SoSe 2021 aufgehoben.
- Mitwirkung an **[Informationspaketen für Nachwuchswissenschaftler\\*innen](#)** und ihre Vorgesetzten zu Angeboten und Maßnahmen während der Corona-Pandemie.

Es ist außerdem eine **Zunahme von Beratungsanfragen** an die Gleichstellungsbeauftragten insb. im Bereich Konflikt, psychische Belastung, fehlende technische Ausstattung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu verzeichnen.

#### **Weiterhin bestehende Problemfelder:**

- Insbesondere im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist aufgrund von Kita- und Schulschließungen und fehlender Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger z. T. ein erheblicher **Aufbau von Minusstunden** zu konstatieren. Zugleich kam es in vielen Bereichen zu erheblichem Aufbau von **Überstunden** aufgrund des notwendigen Krisenmanagements und der kleinteiligeren Aufteilung von Arbeitsgruppen oder Studierendengruppen für Labortätigkeiten etc.
- **Home Office** führt(e) teilweise zu:
  - Entgrenzung von Arbeitszeiten, da durchgängige Verfügbarkeit erwartet wird.



- psychischer Belastung durch veränderte Kommunikationssituationen, gerade auf Arbeitsplätzen, die (noch) nicht auf digitale Prozesse umgestellt sind, wie bei Laborassistentinnen.
- Zusätzliche Belastung durch **Umstellung auf digitale Lehre**: Diese betrifft häufiger Frauen, da diese durchschnittlich mehr Zeit in Lehre investieren.<sup>14</sup>
- **Verzögerungen in der Qualifizierungsphase**: Dies betrifft alle Nachwuchswissenschaftler\*innen, wenn etwa Labore oder Archive nicht zugänglich waren und Tagungen nicht stattfanden – darauf hat die Ergänzung des WissZeitVG reagiert.<sup>15</sup> Zusätzliche Verzögerungen gab und gibt es jedoch bei Wissenschaftlerinnen mit Familienverpflichtungen, die sich im Home Office um Home Schooling, Kinderbetreuung bzw. pflegebedürftige Angehörige kümmern mussten, wenn Schulen, Kitas oder Betreuungseinrichtungen im Lockdown geschlossen waren. Ein Hinweis darauf wurde in die Erläuterungen zur Durchführung von Berufungsverfahren der WWU (Version 1.7.2021) aufgenommen, um bei zukünftigen Berufungsverfahren berücksichtigt werden zu können.
- **Verringerung des wissenschaftlichen Outputs** bei Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben (z. B. Gender Publication Gap)<sup>16</sup>
- **Verzögerungen im Studienverlauf** für Studierende mit Care-Aufgaben und teilweise finanzielle Mehrbelastungen: Zwar werden die „Corona-Semester“ nicht gezählt, aber es gibt dennoch psychische und finanzielle Auswirkungen.

### 3. Schwerpunkt II: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren wurden 2018 als ein Zielfeld im Gleichstellungszukunftskonzept formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der 2020 erfolgten Novellierung der Berufsordnung (BO) der WWU mitgewirkt; hier wurde die Bedeutung einer transparenten und geschlechtergerechten Gestaltung der Berufungsverfahren weiter gestärkt. So heißt es nun

---

<sup>14</sup> Vgl. Rusconi, Alessandra; Netz, Nicolai & Solga, Heike (2020): Publizieren im Lockdown Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. In: WZB Mitteilungen 170, abrufbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf>

<sup>15</sup> Vgl. die Informationen auf den Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (<https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html>)

<sup>16</sup> Vgl. etwa Shephard, Nicole (2021): Covid-19, Gender und Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 11f, abrufbar unter: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/274.covid-19-gender-und-digitalisierung.html>; auch Viglione, Giuliana (2020): Are Women Publishing Less during the Pandemic? Here's What the Data Say. Nature, Vol 581, S. 365f. Abrufbar unter <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>

ganz explizit: „Die Berufungskommission hat die Aufgabe, geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese zu führen.“ (§5 Abs.1 BO) Die novellierte BO hat zudem die aus Gleichstellungssicht wichtige Findungsphase aufgenommen und stärkt das Instrument der aktiven Rekrutierung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat außerdem im Tenure Board an der Novellierung des Teil B der Berufsordnung: Tenure-Track-Verfahren mitgearbeitet.

**Neu:** Zur Unterstützung aller an den Berufungsverfahren Beteiligten hat das Büro für Gleichstellung eine [Informationsseite zu aktiver Rekrutierung](#) im Webauftritt eingerichtet. Hier finden sich unter anderem Hinweise zu Datenbanken für die Recherche nach Wissenschaftlerinnen.

#### 4. Neue und bewährte Projekte aus dem Büro für Gleichstellung

Das Büro für Gleichstellung bietet spezifische Maßnahmen und Veranstaltungen für alle Mitgliedergruppen an. Eine Übersicht über aktuelle Angebote, laufende Projekte und Maßnahmen an der gesamten WWU bietet die [Gleichstellungs-Online-Datenbank \(GL.ON.DA\)](#).

##### Neue Projekte in 2020:

- **Netzwerk Hochschulsekretariate SUN** - Sekretär\*innen Uni Netzwerk: Seit November 2020 organisiert das neue Netzwerk regelmäßige Treffen. Da es in erster Linie um die Stärkung der Berufsgruppe geht, steht das Netzwerk auch interessierten Männern offen.
- **[Studi-Kidz-Zuschuss](#):** Implementiert seit April 2020, unterstützt der Studi-Kidz-Zuschuss Studierende mit Kind/ern bei ihrer Kinderbetreuung finanziell. Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 150 € pro Semester (300 € für Alleinerziehende) werden refinanziert. Es besteht eine Kooperation mit dem AStA, der Sozialdarlehen vergibt, wenn Studierende den Betrag nicht vorschießen können.
- **[\(f\)empower](#). Coaching und kollegiale Beratung** (vgl. Punkt 2)
- Zusammen mit Vertreter\*innen der Fachschaften und des AStA sowie des autonomen Frauen\*referats arbeitete die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus dem Bereich der Studierenden an einem Konzept für eine **diskriminierungsfreie O-Woche**. Ziel ist



ein Awarenesskonzept mit Empfehlungen und konkreten Handreichungen für die Fachschaften für die Orientierungswoche für Erstsemester.

- Netzwerk **Studentische Projekte Studium mit Kind**: neues WWU-weites Netzwerk, um die verschiedenen Initiativen und Projekte von und für Studierende(n) mit Kind/ern zusammenzubringen.
- Gemeinsam mit dem Sachgebiet Organisationsmanagement und Personalkosten wurde eine neue Oberfläche der Excel-Tabellen für die Auswertung der Beschäftigtenstruktur entwickelt, welche die **Datenauswertung wesentlich vereinfacht**. Dies kam und kommt insbesondere auch den Fachbereichen und zentralen Betriebseinheiten bei der Evaluation und Fortschreibung der Gleichstellungspläne zugute.

Bewährte **Veranstaltungen** wurden beibehalten. Sie wurden **digital fortgeführt**, meist mit signifikanter Steigerung der Teilnehmezahlen, wie bei der Informationsveranstaltung zur Promotion. In Fällen, bei denen eine Verlagerung ins Digitale schwierig war, wie beim Studi-Kidz-Café, kamen weniger Teilnehmer\*innen.

- Treffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einmal im Semester
- [M\\*i\\*T\\* Perspekti\\*V\\*e](#): Programm für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zu verschiedensten Themen, wie Altersabsicherung, familiäre rechtliche Absicherung, Kommunikation, Diskriminierung. Restplätze können von wissenschaftlichen Beschäftigten genutzt werden; seit 2007 (früher „Volltreffer“).
- [Studi-Kidz-Café](#): Regelmäßige Treffen zwischen Studierenden mit Kind/ern. Diese werden von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, der Sozialberatung des Studierendenwerks und den ASten der WWU und der FH Münster organisiert; seit 2015.
- [„Promovieren geht über Studieren!“](#): Jährliche Informationsveranstaltung für Studentinnen zum Thema Promotion in Kooperation mit dem Graduate Centre, dem Career Service und SAFIR; seit 2011.
- [Support Circle](#): „Austauschen – Vernetzen – Unterstützen“, d.h. kollegiale Beratung für Doktorandinnen und PostDocs. Inzwischen 5 Gruppen mit insgesamt 33 Teilnehmerinnen; Auftaktveranstaltung und Treffen fanden während der Corona-Pandemie digital statt; seit 2019.



- [Erstklassig!](#): Programm mit Workshops, individuellen Beratungen und Mentoring für herausragende Forscherinnen in frühen Karrierephasen auf dem Weg zur Professur. Im Programmablauf der 6. Kohorte, die im Herbst 2019 mit 17 Mentees gestartet ist, ergaben sich Verzögerungen, da die Abschlussveranstaltung von November 2020 auf April 2021 verlegt wurde, in der (vergeblichen) Hoffnung, diese in Präsenz stattfinden lassen zu können; seit 2008.
- Das jährliche Professorinnentreffen musste leider wegen der Pandemie ausfallen.

Die bewährten Programmlinien finanzielle Förderung von Einzel- und Vernetzungsprojekten, von Konferenz- und Tagungsreisen sowie das Coaching für Professorinnen wurden fortgeführt. Gefördert wurden z.B. genderspezifische Schreib-, Rhetorik- und Präsentationskurse für Studentinnen, Prüfungstraining von Juristinnen, ein Workshop zu sexualisierter Diskriminierung im Studienalltag oder der Girls‘ Day der Physikerinnen. In manchen Fällen musste die Ausführung bereits bewilligter Anträge aufgrund von Corona verschoben werden, so etwa ein Workshop zu gendersensibler, antirassistischer und intersektionaler Lehre. Tagungsreisen wurden pandemiebedingt nicht durchgeführt. Die dadurch eingesparten Gelder wurden genutzt, um mit *(f)empower* ein neues Programm aufzulegen, das gezielt in Corona-Zeiten unterstützen kann (vgl. Punkt 2).

## 5. Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Die Öffentlichkeitsarbeit des Büros für Gleichstellung zielt auf die Information zu gleichstellungsrelevanten Themen an der WWU und auf Sensibilisierung. Wichtige Medien sind dabei die [Homepage des Büros für Gleichstellung](#) sowie der semesterweise erscheinende [Newsletter wissen.leben.gender](#).

**Neu** in 2020:

- Homepage mit Informationen und Handreichungen zu [aktiver Rekrutierung](#) (vgl. Punkt 3)
- Homepage mit Informationen zu [„Corona und Gleichstellung“](#) (vgl. Punkt 2)

- Digitale [Ausstellung gegen Gewalt an Frauen](#): Am 25.11.2020, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, wurde die vom Büro für Gleichstellung konzipierte und mit Hilfe des Designservice der WWU umgesetzte digitale Ausstellung eröffnet. Die Ausstellung, die weiterhin auf der Webseite des Büros für Gleichstellung zu sehen



ist, knüpfte an jährliche Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen an, an denen sich auch das Rektorat beteiligt, so 2020 in Form eines Video-Statements von Prorektorin Prof.'in Dr. Maïke Tietjens und Prorektor Prof. Dr. Michael Quante.

- **Postkarten** zu den Themen „[Leaky Pipeline](#)“, d.h. dem Verlust von Frauen auf dem Weg zur Professur (vgl. Scherendiagramm oben) und zu „[Geschlechtergerechte Sprache](#)“ (siehe hierzu auch die Webseite <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/geschlechtergerechtesprache.html>). Dadurch erfolgte zugleich eine Sichtbarmachung des Büros für Gleichstellung. Die Postkarten wurden z.B. bei der Neuberufenenbegrüßung verteilt und werden von verschiedenen Stellen der Universität im Büro für Gleichstellung angefragt.
- Überarbeitung des Webauftritts hinsichtlich **Barrierefreiheit**



Postkarte zu „Leaky Pipeline“



Postkarte zu geschlechtergerechter Sprache

## 6. Evaluationen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Um die Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen zu sichern, sind interne und externe Evaluationen zentral. Wichtige interne Instrumente der Qualitätssicherung sind die Gleichstellungs-Online-Datenbank (GL.ON.DA), die Veranstaltungs- und Programmevaluationen sowie die dezentralen Gleichstellungspläne der (Fach-)Bereiche. Darüber hinaus nimmt die WWU an externen Evaluationen ihrer Gleichstellungsarbeit teil.

### Interne Evaluationen 2020:

- Begleitung der 25 konstruktiven Feedback-Gespräche zwischen Senatskommission für Gleichstellung und den Fachbereichen und zentralen Betriebseinheiten zur Vorbereitung auf die **Zwischenevaluation der [Gleichstellungspläne](#)**
- Verbesserung der Gleichstellungs-Online-Datenbank ([GL.ON.DA](#)): Die Nutzer\*innenoberfläche und Filterfunktionen wurden optimiert und intuitiver gestaltet. Zudem wurde die Auswertbarkeit nach Jahreszahlen für das interne Controlling erleichtert.
- Mitwirkung bei der **Überprüfung des Gender Pay Gaps** auf der Ebene der Professuren
- **Evaluation der [Koordinationsstelle Gendermittel-Pooling](#)**, die 2018 zunächst für zwei Jahre als 50%-Stelle eingerichtet wurde, um die Gendermittel der DFG-Projekte möglichst umfänglich und zielführend zu nutzen. Die Evaluation mündete in die Verstetigung der Stelle.

### Externe Evaluationen 2020:

- Erfolgreiche Wiederbewerbung um das **„Total-E-Quality“-Prädikat** (gemeinsam mit dem Prorektorat für strategische Personalentwicklung und der Projektleiterin der Diversity-Strategie); die WWU wurde damit zum vierten Mal (seit 2011) im Bereich Chancengleichheit ausgezeichnet, zum zweiten Mal zusätzlich im Bereich Diversity.
- Mitwirkung am **Audit „Familiengerechte Hochschule“**, das seit 2008 vergeben wird. Die WWU wurde im Juni 2020 auditiert, das Zertifikat im September 2020 verliehen.
- Mitwirkung beim **Standortgespräch zur Gleichstellungssituation in der Medizin** im Rahmen der **[Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Universitätsmedizin Nordrhein-Westfalen](#)**.



## 7. Weitere Tätigkeiten

Auch 2020 lag ein Schwerpunkt der Tätigkeit auf Vernetzung, Beratung, Mitarbeit in Gremien sowie Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren.

- **Vernetzung** für alle Mitgliedergruppen
  - in der [Bundes-](#) und [Landeskonferenz](#) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
  - mit den [dezentralen Gleichstellungsbeauftragten](#) der WWU
  - mit Gleichstellungsakteur\*innen der Stadt Münster
- Beantwortung von **Anfragen** von zentralen und dezentralen Einrichtungen der WWU, z.B. zu geschlechtergerechter Sprache, Förderung von Einzelprojekten, möglichen Gleichstellungsmaßnahmen, Gender Consulting für Drittmittelanträge
- **Beratung**, u.a. bezüglich Diskriminierung, Belästigung, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Problemen in Berufungsverfahren, Höhergruppierung, Geschlechterdiversität
- Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen von **zentralen Universitätsgremien** (Rektorat, Dekanerunde, Hochschulrat, Tenure Board, Senatskommissionen für Gleichstellung und für Lehre und Studium, Rektoratskommissionen für akademische Personalentwicklung, Strategische Planung, AG Verfassung).

Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die **Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren**. Begleitete Verfahren in 2020:

Verfahren	Anzahl
Berufungsverfahren (Stellungnahmen)	53
Unbefristete wissenschaftl. Stellen	75
Befristete wissenschaftl. Stellen	513
Stellen in Technik und Verwaltung	227

## 8. Budget und Personalia

### Budget:

- Universitätseigenes Frauenförderprogramm: 176.000 € (verwaltet durch das Büro für Gleichstellung)
- Landesprogramm NRW „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in NRW“ (FF-Hochschulen): 230.000 € (verwaltet durch das Dezernat 3)

### Personalia:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen): Prof.'in Dr. Heike Bungert, seit 4.11.2020; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit (plus 13 % durch FB 8)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der MTV): Beate Tollkühn, seit 2010/1.7.2020; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Studentinnen): Elisabeth Zimmermann (1.1.-30.4.20), Nina Gaedike, seit 1.8.2020; 13 bzw. 10 SHK-Stunden
- Referentin für Gleichstellungsfragen (30 Stunden): Judith Arnau
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (bis 31.3. 15, dann 5 Stunden): Claudia Cramer
- 2 studentische Hilfskräfte mit 10 bzw. 8 Stunden