

> Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2017	3
1.1 Einleitung.....	3
1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2017	3
1.3 Budget 2017	4
1.4 Ausgangslage (s. auch Punkt 8)	4
1.5 Personalien	6
2. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	6
2.1 Gremien- und Kommissionsarbeit	6
2.2 Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU.....	7
2.3 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	7
2.4 Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen.....	8
2.5 Genderbezogene Datenerhebung an der WWU.....	9
2.6 Öffentlichkeitsarbeit.....	10
2.6.1 Website des Büros für Gleichstellung.....	10
2.6.2 Newsletter wissen.leben.gender.....	11
2.6.3 Weiteres Informationsmaterial.....	11
2.7 Gendergerechte Sprache.....	11
2.8 Beratung	11
2.9 Gender Consulting	11
2.10 Professorinnenprogramm des BMBF.....	12
2.11 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	13
2.12 Zertifizierung- und Audit-Verfahren	13
2.13 Netzwerkaktivitäten.....	14
2.14 Fachbereiche und zentrale Einrichtungen	14
2.15 Gleichstellungs-Datenbank mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen	15
2.16 Arbeitsgruppe zum Forschungsprojekt EQUAL-IST.....	15

2.17	Mutterschutzrecht	15
3.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)	16
3.1	Stellenbesetzungsverfahren	16
3.2	Beratung	16
3.3	Vernetzung	17
3.4	Frauenvollversammlung MTV	17
3.5	Weiterbildungsreihe <i>Für Frauen: Volltreffer</i>	18
3.6	Eigene Weiterbildung	18
4.	Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende)	19
4.1	Beratung	19
4.2	Studi-Kidz-Café	19
4.3	Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind	20
4.4	Netzwerkarbeit zum Thema „Studieren mit Kind“	20
4.5	Kommissionsarbeit und Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	21
4.6	Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Sexismus an der Hochschule in der Gruppe der Studierenden	22
4.7	Öffentlichkeitsarbeit	23
5.	Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote	23
5.1	Spendenprojekt Madame Courage	23
5.2	Wunschgroßelternprojekt	24
5.3	Promotions-Informationsveranstaltung und Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen	24
6.	Weitere Maßnahmen für Schülerinnen	25
6.1	Girls‘ Day	25
7.	Förderprojekte und -maßnahmen des Büros für Gleichstellung der WWU auf einen Blick	26
8.	Ausgangslage WWU 2017 bzw. 2017/2018	27

1. Überblick – Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2017

1.1 Einleitung

Die im Genderkonzept von 2009 und dem DFG-Abschlussbericht von 2013 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der 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 muss sie als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und nach außen. Die Gleichstellungsbeauftragten knüpften im Berichtsjahr an die erfolgreiche Vernetzungsarbeit der vergangenen Jahre an und nutzten verschiedene Möglichkeiten, um vor allem die universitätsinterne Vernetzung weiterhin zu intensivieren und dadurch ein stärkeres Bewusstsein für die Gleichstellungsarbeit an der WWU zu schaffen.

1.2 Kurzprofil der Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2017

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. Genderkomponente in der internen LOM und in den Strukturberichten der Fachbereiche, Hochschulentwicklungsplan der WWU, 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, Volltreffer! 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 2017

Im Berichtsjahr 2017 standen für das universitätseigene Frauenförderprogramm 176.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Durch dieses Programm wird der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche, hochschulinterne Mittelvergabe der WWU umgesetzt. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II stehen der WWU zusätzliche Mittel in Höhe von insgesamt 1,2 Mio. € bis zum Ende der Laufzeit im Herbst 2019 zur Verfügung. Zudem erhielt die WWU 180.000 € aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschule“, die sie in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten verausgabt hat.

1.4 Ausgangslage [\(s. auch Punkt 8\)](#)

Ein Blick auf die aktuelle Datenlage 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.

Bei den *Studierenden* an der WWU ist das Geschlechterverhältnis im WS 2017/18 mit einem Frauenanteil von 54,3 % 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: 12,5 % Frauenanteil unter den Studierenden), Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2017: 17,7 %) und Informatik (Bachelor und Master) (2017: 9,9 %). Im zeitlichen Verlauf ist hier jedoch eine kontinuierliche Steigerung in den Fächern Physik (Bachelor und Master) (2009: 20,7 %; 2013: 33,4 %, 2017: 38,1 %) und Wirtschaftsinformatik (Bachelor und Master) (2009: 10,5 %; 2013: 13,8 %, 2017: 17,7 %) festzustellen.¹ Im Fach Informatik ist der Frauenanteil (Bachelor und Master) im letzten Jahr gesunken (2016: 10,9 %; 2017: 9,9 %). Diese Entwicklung gilt es im Auge zu behalten.

Mit Blick auf die *Promotionen* kann weiterhin von einem Aufwärtstrend gesprochen werden. Im Vergleich zum Jahresbericht 2016 (Bezugsjahr 2015) sind die Frauenanteile gestiegen (bei den Promotionen von 48,1 % auf 49,3 %). Aufgrund der fehlenden SAP-Programmierung sind weitere differenzierte Angaben zu nicht promovierte wissenschaftlichem Personal und promoviertem wissenschaftlichem Personal ohne eigene Arbeitsgruppe für 2017 nicht möglich.

Im Hinblick auf die Karrierestufe der *Professuren* kann die WWU im bundesweiten Vergleich der Universitäten einen Erfolg verbuchen.² So liegt der Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren an den

¹ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2017/18 – endgültiger Stand vom 30. November 2017)

² Quelle der bundes- und landesweiten Daten: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2016. Online abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen.html>

Universitäten bundesweit 2016 bei 42,7 % – der Frauenanteil an der WWU ist 2016 erstmals ausgeglichen und beträgt 50,0 %. Bei den Professuren mit einer C3/W2-Besoldung ist der Frauenanteil an der WWU im Vergleich zu den Vorjahren gesunken (2014: 25,0 %; 2015: 27,5 %; 2016: 27,0 %) und liegt damit knapp unter dem bundesweiten Schnitt an den Universitäten (2014: 25,8 %; 2015: 26,5 %; 2016: 27,2 %). In der höchsten Besoldungsstufe C4/W3 konnte der Frauenanteil an der WWU erhöht werden und liegt mit 18,9 % weiterhin über dem Bundesdurchschnitt an den Universitäten (2016: 18,6 %).

Auf der Ebene der *Leistungspositionen 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 24,5 % und damit über dem Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen.

Im *Senat* konnte der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen und wissenschaftlichen Beschäftigten in der aktuellen Amtszeit 2016-2018 37,5 % (Amtszeit 2014-2016: 18,8 %) gesteigert werden. Über alle Statusgruppen hinweg ist der Frauenanteil im Senat von 43,5 % (Amtszeit 2016 bis 2018 [bzw. 2017 bei den Studierenden]) auf 39,1 % (Amtszeit 2016 [bzw. 2017 bei den Studierenden] bis 2018) leicht abgesunken.

Das *Rektorat* (Frauenanteil im alten sowie im neuen Rektorat: 50 %) und die Leitung der Dezernate (Frauenanteil am Stichtag 1.12.2017: 66 %) sind nach wie vor paritätisch bzw. leicht mehrheitlich mit Frauen besetzt.

In den *Senatskommissionen* ist der Frauenanteil gesamt über alle Kommissionen hinweg leicht auf 37,7 % (Frauenanteil gesamt 2015: 33,3 %; Frauenanteil gesamt 2016: 39,4 %) und der Frauenanteil in der Gruppe der Wissenschaftler*innen auf 29,7 % (Frauenanteil Gruppe Wissenschaftler*innen 2015: 31,8 %* Frauenanteil Gruppe Wissenschaftler*innen 2016: 37,2 %) gesunken. Weiterhin erfreulich ist die Repräsentanz von Frauen in der Kommission für Lehre und Studium (Frauenanteil gesamt 58,3 %; Frauenanteil Gruppe der Wissenschaftler*innen: 50,0 %) und in der Finanzkommission (Frauenanteil gesamt 42,9 %; Frauenanteil Gruppe der Wissenschaftler*innen: 40,0 %).

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

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

1.5 Personalia

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, PD Dr. Patricia Göbel, und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Beate Tollkühn, wurden 2016 gewählt bzw. wiedergewählt und sind weiterhin in ihrem Amt tätig. Beide werden zu 50 % ihrer normalen Tätigkeit durch die WWU freigestellt. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, Britta Ervens, wurde im Berichtszeitraum in ihrem Amt bestätigt. Anstelle einer Freistellung hatte sie einen WHK-Vertrag über 10 Stunden. Janine Tratzki wird noch bis Ende Februar 2018 als Referentin für Gleichstellungsfragen tätig sein. Petra Niermann (unbefristet, 30 Stunden im Sekretariat) und Claudia Cramer (unbefristet, 10 Stunden im Sekretariat, seit 2017) sind weiterhin feste Größen im Büro für Gleichstellung. Darüber hinaus unterstützt Claudia Cramer das Büro für Gleichstellung mit bis zu 19 Stunden beim Aufbau der Gleichstellungs-Datenbank der WWU mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen (s. Abschnitt 2.15).

2. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

PD Dr. Patricia Göbel (Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017)

2.1 Gremien- und Kommissionsarbeit

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig von allen Leitungsgremien und -kommissionen der WWU eingeladen. Dazu zählen die Sitzungen des Rektorats, des Senats, des Hochschulrats sowie die Dekanerunde. Hinzu kommen weitere Sitzungen verschiedener Senatskommissionen und Arbeitsgruppen (z.B. AG Berufungsordnung, Senatskommission für Gleichstellung, Rektoratskommission für strategische Planung. 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.

2.2 Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU

Im Berichtsjahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte mehrfach universitätsintern (u.a. Dekanerunde, Hochschulrat) eingeladen, über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an der WWU zu referieren. Gegenstand der Vorträge war zum einen die Darstellung der aktuellen Gleichstellungssituation an der WWU, zum anderen die Vorstellung konkreter Maßnahmen zur weiteren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die universitätsinternen Vorträge wurden kontinuierlich dazu genutzt, die Ziele und Arbeitsschwerpunkte der WWU im Bereich Gleichstellung vor-, aber auch die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen herauszustellen. **Neu entwickelt** durch das Büro für Gleichstellung wurde ein Workshop zum Thema „Genderkompetenz – ein erster Einstieg“, welcher zum ersten Mal im Weiterqualifizierungsprogramm *Frauen managen Hochschule* durchgeführt wurde und zukünftig als Angebot für weitere Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme der WWU (z.B. Neuberufene Professor*innen, Führungskräfte) zur Verfügung steht.

2.3 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

In den Besetzungsverfahren für W1/W2/W3-Professuren ist die Gleichstellungsbeauftragte standardmäßig eingebunden. Ziel der Gleichstellungsarbeit im Verbund mit den Fachbereichen ist es, dass Gleichstellungsbelange für alle Verantwortlichen in den Fachbereichen zum präsenten Anliegen werden. Infolgedessen sollen diese verstärkt in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren thematisiert und berücksichtigt werden. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen kommt dabei eine wichtige Rolle zu, die mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist.

2017 hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Thema „Aktive Rekrutierung mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren“ weiter verfolgt. Sie wies in den meisten Berufungsverfahren frühzeitig auf den entsprechenden Passus §4(3) in der Berufsordnung hin.

Des Weiteren findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Personaldezernat und dem Büro für Gleichstellung statt. Dies wird unter anderem durch ein ständiges Monitoring zur Vermeidung eines Gender Pay Gaps sowie an den gemeinsamen Besprechungen zu diskriminierungsfreien Stellenbewertungsverfahren deutlich. Seit 2017 werden die Stellen an der WWU zur Besetzung auch in Teilzeit mit dem folgenden Hinweis ausgeschrieben:

„Die WWU Münster bietet vielfältige Arbeitszeitmodelle für alle Beschäftigten an. Eine Stellenbesetzung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.“

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

2.4 Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen zur klassischen Frauenförderung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie werden sowohl im Büro für Gleichstellung allein (z.B. *Für Frauen: Volltreffer*) als auch in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung (z.B. Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen „*Erstklassig!*“, *Professorinnen-Coaching*, Weiterqualifizierungsprogramm *Frauen managen Hochschule*, *Wunschgroßelternprojekt*) konzipiert und realisiert.

Die Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer*, Seminare für Frauen, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU – insbesondere innerhalb der Mitgliedergruppe MTV – richtet, konnte im Berichtsjahr 2017 bereits zum elften Mal erfolgreich durchgeführt werden. Die dabei behandelten Themen werden laufend aktualisiert (Näheres s. [Abschnitt 4.4](#)).

Das Mentoring-Programm *Erstklassig!* ist im Berichtszeitraum in die fünfte Runde gestartet. Am Dienstag, 17. Oktober 2017 begrüßten Rektor Prof. Dr. Johannes Wessels und die Gleichstellungsbeauftragte PD Dr. Patricia Göbel die 16 Mentees aus 11 Fachbereichen im Alexander-von-Humboldt-Haus. Aufgrund der Evaluationen wurde das Konzept von *Erstklassig!* für diese fünfte Kohorte grundlegend überarbeitet und damit den sich verändernden Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst. Eine der Neuerungen ist, dass die Mentorinnen und Mentoren erst nach dem Programmstart ausgewählt wurden. Zur Vorbereitung der bestmöglichen Nutzung von Mentoring als Instrument der wissenschaftlichen Karriereentwicklung wurden die Teilnehmerinnen zu Beginn des Programms geschult. Die Zielgruppe des Programms wurde dabei nicht verändert – *Erstklassig!* richtet sich an herausragende weibliche Postdocs, Habilitandinnen, weibliche Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU. *Erstklassig!* ermöglicht den Teilnehmerinnen durch Intensivworkshops und den Austausch innerhalb der Mentoring-Beziehung eine gewinnbringende Weiterqualifizierung für ihre wissenschaftliche Karriere. Die Projektverantwortung für *Erstklassig!* liegt beim Büro für Gleichstellung und der Abteilung für Personalentwicklung (Abteilung 3.5).

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

Das *Professorinnen-Coaching* bietet gezielte Unterstützung bei Führungsaufgaben bzw. bei der Übernahme neuer Aufgaben im Hochschulbereich und kann von den Professorinnen der WWU einmalig in Anspruch genommen werden. Dieses Angebot wurde auch im Berichtsjahr 2017 mehrfach wahrgenommen und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung betreut. Zur weiteren Vernetzung innerhalb der Hochschule fand im Juni 2017 das jährliche *Professorinnentreffen* statt, zu dem die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Rektorat einlädt.

Der Gleichstellungsbeauftragten war es ein wichtiges Anliegen, persönlich oder durch eine Vertreterin an Veranstaltungen im Bereich der Genderforschung, Graduiertenschulen oder Seminaren mit Genderbezug (im Berichtszeitraum z.B. Workshop „Women | Circus | Work | Gender“ im Rahmen der Konferenz „UpSideDown Circus and Space“ im Juni 2017) teilzunehmen. Über die Beantragung von zweckgebundenen Mitteln aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm (z.B. zur Realisierung interdisziplinärer Vorträge und Vortragsreihen mit Genderbezug) konnten mehrere Veranstaltungen finanziell unterstützt als auch der Kontakt zu den Fachbereichen weiter ausgebaut werden.

2.5 Genderbezogene Datenerhebung an der WWU

Gleichstellungsarbeit basiert vielfach auf der Nutzung statistischen Datenmaterials. In der wissenschaftlichen Karriere liegt der Fokus der Bewertung des Datenmaterials hinsichtlich der „leaky pipeline“ in den Daten zu den Absolvent*innen, Promovierende/Promovierte, Habilitierenden/Habilitierten. Hier zeigt sich in den verschiedenen Fächern, wo konkreter Nachbesserungsbedarf besteht, um die Situation von Frauen und Männern im direkten Vergleich zu verbessern. Dabei erfüllen diese Daten zwei zentrale Funktionen: Zum einen wird das Datenmaterial umfassend auf der Website des Büros für Gleichstellung veröffentlicht (<https://www.uni->

muenster.de/Gleichstellung/datenmaterial.html), sodass anhand dessen transparent und nachvollziehbar die Gleichstellungssituation an der WWU skizziert werden kann. Sowohl Universitätsangehörigen wie auch externen Interessierten wird somit ein differenzierter und vollständiger Überblick zur Geschlechtersituation an der WWU vermittelt.

Zum anderen wird das Datenmaterial gezielt im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens eingesetzt, zu diesem Zweck entsprechend ausgewertet und zum Download bereitgestellt (u.a. das Genderkonzept der WWU, Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungspläne [vormals Frauenförderpläne] der Fachbereiche, statistisches Jahrbuch der WWU, Gremienbesetzung). Des Weiteren dient das Datenmaterial als Grundlage für die Entwicklung strategischer Konzepte (z.B. Gleichstellungs[zukunfts]konzept), Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit (z.B. Mentoring-Programm im MINT-Bereich). Außerdem werden die erhobenen genderbezogenen Daten zunehmend auch von den Fachbereichen oder anderen zentralen Einheiten der WWU für Vorträge oder Fortbildungen angefragt und genutzt.

Die Umsetzung der Genderstatistik wurde in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat im Berichtszeitraum umfangreich geplant und vorbereitet. Derzeit wird die entsprechende Abfrage in SAP WWU extern programmiert. In Zukunft ist die Abfrage in SAP (mit Ausnahme der Beschäftigten in der Medizinischen Fakultät) jederzeit möglich.

2.6 Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als ein wichtiges Ziel an, die Gleichstellungspolitik der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren. Aus diesem Grund wurde im Berichtszeitraum auch weiterhin gezielt auf die im Folgenden beschriebenen und bereits etablierten Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit zurückgegriffen.

2.6.1 Website des Büros für Gleichstellung

Als zentrales Instrument für die interne und externe Kommunikation dient die Website des Büros für Gleichstellung. **Neu:** Im Berichtsjahr wurde mit der Unterstützung der Supportstelle Englisch der WWU eine englische Version der Webseite erstellt, welche seit Dezember 2017 online ist. Außerdem wurde im Berichtszeitraum das statistische Datenmaterial für alle Mitgliedergruppen (Stand Ende 2016) aktualisiert.

2.6.2 Newsletter wissen.leben.gender

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

2.6.3 Weiteres Informationsmaterial

Der deutschsprachige Flyer „Projekte und Programme“ des Büros für Gleichstellung wurde aktualisiert. Außerdem verfügt das Büro für Gleichstellung nun über ein Roll-Up-Poster als Repräsentationsmittel für die Teilnahme an größeren zukünftigen Informationsveranstaltungen an der WWU (z.B. Erstsemesterbegrüßung, Tag der Lehre).

2.7 Gendergerechte Sprache

In der internen und externen Kommunikation der WWU wird noch nicht überall die gendergerechte Schriftsprache verwendet. Die Onlineredaktion der WWU-Pressestelle (Ansprechpartnerin Frau Rühle) hat im Berichtszeitraum eigene Vereinbarungen zur gendergerechten Schriftsprache festgelegt und setzt diese im Inter- und Intranet sowie bei Pressemitteilungen um. Es besteht weiterhin Verbesserungsbedarf.

2.8 Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum kontinuierlich Ansprechpartnerin für die Belange der Frauen an der WWU. Beratungen wurden dabei individuell und – soweit möglich – zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden in der Regel Personen aus der von ihnen vertretenen Gruppe berieten und so ihre Expertise bestmöglich einsetzen konnten. Themen sind dabei u.a. Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Karriere und Familie, Finanzierungs- und Betreuungsangebote, Höhergruppierung, Wiedereinstieg, Konflikte am Arbeitsplatz, Sexualisierte Gewalt, Personalgespräche.

2.9 Gender Consulting

Eine genderbezogene Positionierung wird mittlerweile gezielt zur Profilschärfung der eigenen Universität eingesetzt, was sich insbesondere auch in der Antragstellung zur Drittmittelforschung und

zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen widerspiegelt. Auf der Webseite des Büros für Gleichstellung werden ausformulierte Textbausteine auf Deutsch und Englisch, auf die insbesondere für die Erstellung von Anträgen zurückgegriffen werden kann, regelmäßig aktualisiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird als Beraterin in Hinblick auf die Frage, welche Gendermaßnahmen (von Workshops bis hin zum zusätzlichen Kinderbetreuungsangebot) im Einzelfall beantragt werden sollten, nachgefragt. Hier arbeitet sie eng mit der Forschungsförderberatung SAFIR zusammen. Bei Fragen der Kinderbetreuung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit dem Servicebüro Familie zusammen.

Neu ist die Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Erhöhung der Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen in DFG-Drittmittelprojekten für 2 Jahre (Evaluation nach 1,5 Jahren) durch das Büro für Gleichstellung und die Abteilung für Personalentwicklung. Die Koordinationsstelle wird finanziert durch die koordinierten DFG-Projekte (u.a. Schwerpunktprogramme, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs, Forschergruppen). Die Koordinationsstelle wird ihre Arbeit im Februar 2018 aufnehmen. Die in den vielen Gesprächen seit 2016 identifizierten Ziele der Koordinationsstelle sind eine Optimierung der Ausschöpfung der Mittel für Chancengleichheit, eine Unterstützung der Projektleitungen der koordinierten Programme, eine Förderung des Informationsflusses und der Vernetzung zwischen den koordinierten Programmen sowie eine Erweiterung des Angebotes gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

2.10 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 Frauen in Mutterschutz/Elternzeit, die auf Drittmittelstellen beschäftigt sind, die eine Vertragsverlängerung aus diesen Gründen nicht vorsehen (aktueller Stand: Anträge können weiterhin gestellt werden),
- Backup-Kinderbetreuung vor allem während Kongress- und Tagungszeiten (aktueller Stand: Anträge können weiterhin gestellt werden),

- Angebotserweiterung an KiTa-Plätzen für Beschäftigte (aktueller Stand: Es wurden drei Belegrechte erworben und die KiTa-Plätze wurden entsprechend vergeben.).

Am 10. November 2017 wurde die Fortsetzung des Professorinnenprogramms – *Professorinnenprogramm III* – von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen. Die WWU beabsichtigt, sich an dem Programm zum dritten Mal zu beteiligen. Zum 29. Mai 2018 wird die WWU das für die Förderung notwendige Gleichstellungszukunftskonzept mit Angabe der angestrebten Förderung zur Begutachtung einreichen. Das Büro für Gleichstellung ist an der Erstellung des Gleichstellungszukunftskonzepts in Kooperation mit der Personalabteilung und dem Rektorat unmittelbar beteiligt.

2.11 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Ergänzend zum erweiterten Webangebot des Büros für Gleichstellung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“, hat die WWU am 24. November 2017 zum „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ ihren Standpunkt geschildert und auf das vielseitige - insbesondere auch auf das anonyme - Beratungsangebot der WWU verwiesen. Ein zeitgleicher sprunghafter Anstieg der (z.T. auch anonymen) Meldungen hat das Büro für Gleichstellung zum Anlass genommen, die WWU Beratungsstellen zu vernetzen (u.a. Erneuerung der „Vereinbarkeit zum Partnerschaftlichen Verhalten an der WWU“ [nachfolgend als partnerschaftliche Vereinbarung bezeichnet], siehe auch Abschnitt 2.8, 3.2, 3.5, 4.6).

2.12 Zertifizierung- und Audit-Verfahren

Die Initiative „Total-E-Quality Deutschland e.V.“ (TEQ) hat die WWU am 27. Oktober 2017 zum dritten Mal in Folge mit dem *Total-E-Quality Prädikat* ausgezeichnet. Hierzu hat das Büro für Gleichstellung den umfangreichen Bewerbungsprozess durchgeführt. In Kooperation mit dem Prorektorat für Strategische Personalangelegenheiten erhielt die WWU bei dieser Auszeichnung erstmals das Zusatzzertifikat im Bereich Diversity. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls Mitglied der in 2017 **neu eingerichteten** Diversity-Arbeitsgruppe an der WWU.

Das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ wurde erstmals 2008 an die WWU verliehen und zuletzt am 31.08.2017 bestätigt. Das Büro für Gleichstellung war in der Phase der „Re-Auditierung Konsolidierung“ beteiligt.

2.13 Netzwerkaktivitäten

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte baute im Berichtszeitraum ihre Netzwerkaktivitäten nach innen (z.B. Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten) und nach außen (z.B. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW).

Im Berichtsjahr 2017 nutzte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre Teilnahme an den Landeskonzferenzen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW (LaKof) sowie an einer Fortbildungsveranstaltung des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für die Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Vertreter*innen aus den Landesministerien.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen treffen sich einmal im Semester 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.

Die Teilnehmerinnen der ersten Kohorte des Weiterqualifizierungsprogrammes Frauen managen Hochschule (FmH) haben im Berichtszeitraum das *Netzwerk FmH* gegründet. Hier stehen das Netzwerken und die kollegiale Fallberatung im Vordergrund. In Zukunft werden die einzelnen Kohorten des Qualifizierungsprogramms in dem Netzwerk zusammengeführt werden. Das Büro für Gleichstellung unterstützt die Netzwerkaktivität.

2.14 Fachbereiche und zentrale Einrichtungen

Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm können aus den Fachbereichen im Wettbewerbsverfahren Mittel für Einzelprojekte und -programme beantragt werden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WWU unterstützen, der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen oder die genderbezogene Forschung und Lehre an der WWU erweitern. Dies wurde im Berichtszeitraum vielfältig genutzt (z.B. Ringvorlesungen, Mentoring-Programme, Konferenz- und Tagungsreisen). Die besondere Bedeutung dieser Förderlinie liegt darin, dass die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen die Möglichkeit erhalten, passgenaue Angebote für ihre Mitglieder anzubieten. Die Aktivitäten der einzelnen Fachbereiche werden u.a. im Rahmen der Gleichstellungspläne (ehemals Frauenförderpläne) konzeptualisiert, dokumentiert und regelmäßig evaluiert.

Um die Gleichstellungsarbeit strukturell zu verankern, wurden im Berichtszeitraum in weiteren Fachbereichen Gleichstellungskommissionen /-ausschüsse eingesetzt (**Neu** ist der

Gleichstellungsausschuss im Fachbereich Chemie). In vielen Fachbereichen wurden weitere Stellvertreterinnen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den verschiedenen Mitgliedergruppen gewählt. Für die Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche Beschäftigte wurden im Berichtszeitraum die Prozesse zur Einbindung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Personalabteilung abgesprochen und standardisiert und stehen als Information im Intranet zur Verfügung.

Zur Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurde im Berichtsjahr erneut ein Stammtisch beim Sommerfest des Rektorates angeboten.

2.15 Gleichstellungs-Datenbank mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Das Büro für Gleichstellung hat in den vergangenen Jahren eine Gleichstellungs-Datenbank aufgebaut. Die Online-Datenbank ist ein Informationssystem zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen in Studium, Forschung, Lehre und lebensphasenbezogener Karriereentwicklung. Sie enthält Praxis-Beispiele aus den Fachbereichen, den zentralen wissenschaftlichen Bereichen und zentralen Betriebseinheiten der WWU Münster. Die Datenbank gibt einen Überblick über die mögliche Bandbreite an gleichstellungsfördernden Maßnahmen für die entsprechenden Zielgruppen. Die Datenbank bietet den Nutzerinnen und Nutzern Impulse und Inspiration für die Arbeit, aber auch die Möglichkeit, eigene Maßnahmen für die Aufnahme in die Datenbank einzubringen. Im Berichtszeitraum erfolgt die konkrete technische Umsetzung der Datenbankstruktur. Die Fertigstellung der Datenbank ist für 2018 geplant.

2.16 Arbeitsgruppe zum Forschungsprojekt EQUAL-IST

Das Büro für Gleichstellung beteiligt sich bereits seit 2016 an einer Arbeitsgruppe im Rahmen des EU-geförderten Forschungsprojektes „**Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions – EQUAL-IST**“. Ziel des Forschungsprojektes ist die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen für den Bereich Wirtschaftsinformatik sowie in technologiegetriebenen Fächern (an der WWU: Institut für Wirtschaftsinformatik). Diese Gleichstellungspläne zielen dabei auf die Implementierung struktureller Veränderungen, um Gender Equality in den genannten Bereichen zu erhöhen.

2.17 Mutterschutzrecht

Am 23. Mai 2017 hat der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ beschlossen. Das neu geregelte Gesetz bezieht unter anderem Studentinnen

in den Anwendungsbereich mit ein. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleitet den zukünftigen Prozess der Umsetzung.

3. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (MTV)

Beate Tollkühn (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung) (Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017)

3.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren nehmen einen großen Teil der alltäglichen Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ein. Nach Bedarf findet ein gegenseitiger intensiver Austausch mit dem Personalrat, dem Personaldezernat wie auch den weiteren Einrichtungen statt. Darüber hinaus war sie bei Bewerbungsgesprächen im MTV-Bereich anwesend und, in Vertretung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, auch an weiteren Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung beteiligt.

3.2 Beratung

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der WWU. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit können im Berichtszeitraum 2017 dabei im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle, Eingruppierung, Diskriminierung und Belästigung sowie Konfliktbewältigung ausgemacht werden. Hier kann insgesamt eine Zunahme von Anfragen und individuellem Beratungsbedarf konstatiert werden. Beratungen erfolgen sowohl über einfache telefonische Anfragen, um Sachverhalte zu klären, oder auch rein informativ sowie insbesondere auch in Face-to-Face-Gesprächen. Weiterhin zeigt sich, dass nach Veröffentlichung der „Partnerschaftlichen Vereinbarung“ im Jahr 2014, in Krisen und Konfliktsituationen von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung eine gezielte Unterstützung bei der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten angefragt wird.

3.3 Vernetzung

Im Berichtsjahr 2017 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 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 und der AG Gleichstellungsstandards.

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.

3.4 Frauenvollversammlung MTV

Am 8. März 2017 zum Internationalen Frauentag fand **erstmals** an der WWU die *Frauenvollversammlung MTV* in der Aula des Schlosses statt. Getreu dem Motto „Gemeinsam neue Wege gehen“ standen unter den knapp 200 Teilnehmerinnen der Austausch und die Vernetzung am 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. Es befindet sich ein neues Netzwerk „LAB TECHNICIANS“ für Beschäftigte im Labor in der Gründungsphase. In den sechs Workshops informierten sich die Teilnehmerinnen z.B. über Auslandsaufenthalte, Handlungsoptionen in Bezug auf das Thema Stalking sowie Fallstricke für Frauen im Erb- oder Familienrecht oder probierten sich in der (interkulturellen) Kommunikation sowie in Selbstverteidigung und -behauptung aus. Die angebotenen „Schnupper-Workshops“ begeisterten nachhaltig: in der Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer* des Büros für Gleichstellung ist seitdem ein Anstieg der Nachfrage zu verzeichnen.

3.5 Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer*

Die Weiterbildungsreihe *Für Frauen: Volltreffer*, Seminare für Frauen, die sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU – insbesondere innerhalb der Mitgliedergruppe MTV – richtet, konnte im Berichtsjahr 2017 bereits zum elften Mal erfolgreich durchgeführt werden. In der Reihe, die sich i.d.R. an die weiblichen Beschäftigten richtet (eine Ausnahme ist z.B. das Seminar „Die Macht der Sprache“), konnten wieder 14 Seminare unterschiedlicher Länge (172 Tage, ¾ Tage und Ganztage) angeboten werden. Im Schnitt nahmen acht Teilnehmerinnen pro Veranstaltung teil.

Die Seminarreihe hat sich insbesondere im Kontext der „Partnerschaftlichen Vereinbarung“ als erfolgreich erwiesen: Unter dem Schwerpunktthema „Kommunikation“ fanden die Seminare ausschließlich vormittags statt, um den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen in Teilzeit gerecht zu werden. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte hat sich hier nicht nur kontinuierlich konzeptionell eingebracht, sondern war auch organisatorisch und beratend involviert.

Die vor einigen Jahren erfolgte Erweiterung der Seminarreihe durch drei Veranstaltungen zum Thema Rente mit speziellen Fragestellungen für weibliche Bedienstete sowie ein ganztägiges Seminar zum Zeit- und Stressmanagement und der persönlichen Reflexion wurden wieder sehr gut angenommen. Außerdem gab es zwei ganztägige Seminare zum Thema Resilienz.

Auch im nächsten Jahr soll die Reihe *Für Frauen: Volltreffer* fortgesetzt werden. Neben Seminaren zur beruflichen und persönlichen Entwicklung werden weiterhin Seminare zur „Partnerschaftlichen Vereinbarung“, Schwerpunkt Kommunikation und Diskriminierung, angeboten. Ziel ist es auf der Basis der Partnerschaftlichen Vereinbarung eine weitreichende Sensibilisierung und Stärkung von Betroffenen zu erreichen. **Neu geplant** ist für das Jahr 2018 außerdem u.a. ein Seminar zu Finanzstrategien für Frauen.

3.6 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.

4. Schwerpunkte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Studierende)

Britta Ervens (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden) (Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017)

4.1 Beratung

Im Berichtsjahr 2017 wurde das Beratungsangebot für Studierende mit Kind bis Ende Oktober wie in den vergangenen Jahren fortgeführt. Meist fand die Beratung durch Email oder in einem persönlichen Gespräch statt, seltener per Telefon. Dabei orientierte sich das Beratungsgespräch an der individuellen Lebenssituation des studierenden Elternteils bzw. der studierenden Eltern. Um die studentischen Eltern bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen, wurde auf Finanzierungs- und Betreuungsmöglichkeiten von universitären, staatlichen und privaten Stellen verwiesen. Weiterhin wurden häufig Probleme innerhalb der Studienorganisation angesprochen (wenig Transparenz bei Flexibilisierungsmöglichkeiten und Vermissten einer familienfreundlichen Kultur). Darüber hinaus gab es seit August 2017 mehrere Anfragen zur Neuregelung des Mutterschutzes (Mutterschutz für Studentinnen) ab dem 01.01.2018.

Im Vergleich zum Vorjahr wurde das Beratungsangebot stärker in Anspruch genommen, so dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden das Beratungsaufkommen (52 Beratungskontakte bis Ende Oktober) bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden kaum bewältigen konnte. Daher wurde beschlossen, die allgemeine Beratung – insbesondere die Verweisberatung - im Büro für Gleichstellung vorerst weitgehend einzustellen, diese Beratungsfälle verstärkt an die ZSB weiterzuleiten, und nur noch in der Funktion einer Interessenvertretung zu agieren. Die veränderte Beratungssituation wurde im Familienportal „familienleben“ entsprechend dargestellt.

4.2 Studi-Kidz-Café

Das *Studi-Kidz-Café* fand im Berichtsjahr zwei- bis dreimal pro Semester statt. Bei Kaffee und Kuchen hatten studierende Mütter und Väter, sowie schwangere Studentinnen und werdende Väter im Studium, die Gelegenheit sich über Themen rund um das „Studium mit Kind“ auszutauschen und untereinander Kontakte zu knüpfen. Das Angebot des Studi-Kidz-Cafés wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden in Zusammenarbeit

mit der Sozialberatung und dem Asta der WWU und FH Münster durchgeführt. Durch die Beteiligung der FH ist nun auch ein hochschulübergreifender Austausch der Studierenden mit Kind gegeben. Leider hat sich der AStA der WWU im WS 17/18 auf Grund von personellen Wechseln nicht an der Veranstaltung beteiligt. Eine Zusammenarbeit wird aber für 2018 erneut angestrebt. Die regelmäßigen Treffen ermöglichten den Organisatoren mehr über die Bedürfnisse und Probleme der Zielgruppe zu erfahren und werden wechselseitig organisiert. Das Angebot wird seitens der Studierenden mittlerweile gut angenommen.

Der Verteiler des Studi-Kidz-Cafés wird stetig erweitert, indem in der Beratung auf die Veranstaltung und die Informationsmöglichkeit aufmerksam gemacht wird. Über den Verteiler werden die Studierenden mit Kind nicht nur zum Studi-Kidz-Café eingeladen, sondern auch über andere Veranstaltungen für Familien an der WWU informiert (z.B. die Family Events der Sozialberatung des Studierendenwerks). Auch die PME Adventskinderbetreuung, ein Angebot des Servicebüros Familie, das auch Studierenden zugänglich gemacht wurde, konnte seitens des Büros für Gleichstellung über den Email-Verteiler und die Studi-Kidz-Café Facebook Seite beworben werden.

4.3 Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind

In Zusammenarbeit mit weiteren Ansprechpartner*innen für Studierende mit Kind (AStA der WWU und FH, Sozialberatung, Familienbüro, MitKind und Welcome Center) wurde ein *Familienfest für Studierende und Promovierende mit Kind* organisiert und durchgeführt. Die Veranstaltung fand am 13. Mai 2017 auf der Wiese zwischen AStA Häuschen und Schloss statt. In den beiden Newslettern des Servicebüro Familie und des Büros für Gleichstellung wurde jeweils über die Veranstaltung berichtet, ebenso in der Tagespresse (WN Ausgabe vom 15.05.2017).

4.4 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 an den *Treffen der Redaktionsgruppe des Familienportals* teil und organisierte in Kooperation mit weiteren Ansprechpartner*innen der Studierenden mit Kind an der WWU das Familienfest und die regelmäßig stattfindenden Studi-Kidz-Café Veranstaltungen.

Sie war im Rahmen des *Audits „familiengerechte hochschule“* am Dialogtag (17.07.18) beteiligt und konnte im Gespräch mit dem Auditor, Hr. Barzel, ihr durch die Beratung der Studierenden mit Kind

erworbenes Wissen einbringen, um Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie aufzuzeigen.

Im September des Berichtsjahres stand das Büro für Gleichstellung in Kontakt zur Internationalen Mobilitätsförderung des ZFL (Katharina Schilling), um die Möglichkeiten Studierender für einen Auslandsaufenthalt mit Kind zu besprechen. Das ZFL wollte hier anschließend Gespräche mit dem International Office führen. Momentan ist der weitere Verlauf unklar auf Grund des Auslaufens der Stelle Internationale Mobilitätsförderung zum Ende des Berichtsjahres.

Im Oktober 2017 regte sie einen Austausch der verschiedenen Beratungsstellen der WWU für Studierende mit Kind an, in dessen Rahmen auch von der ZSB und der Sozialberatung des Studierendenwerks ein im Vergleich zu den vorherigen Jahren gestiegener Beratungsbedarf rückgemeldet wurde.

Ende Oktober 2017 führte das Büro für Gleichstellung ein Gespräch mit der Verwaltung (Akademische und studentische Angelegenheiten Dezernat 1), um in einen Dialog zu den Themen „Mutterschutz für Studentinnen“ und „Möglicher Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie“ zu treten. Daraufhin wurden seitens der Verwaltung Prozesse initiiert, um die Situation Studierender mit Kind an der WWU weiter zu verbessern. Die genaue Umsetzung wird in 2018 von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter begleitet.

4.5 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 erweiterten Gleichstellungskommission bei der Besprechung des Gleichstellungsrahmenplans beratend tätig. Sie wies auf die besondere Situation Studierender beim Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt hin, da Studierende vom AGG ausgeschlossen sind. Auch für Studierende sollten daher umfassende Maßnahmen seitens der WWU verankert werden.

Im März 2017 stellte die Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden ihre Arbeit bei der MTV-Frauenvollversammlung vor und half bei der Organisation und Durchführung der Veranstaltung.

Vom 20.-22. September 2017 nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden an der 29. Jahrestagung der bukoF „Grenzgänge. Internationalisierung im Kontext von Hochschulen und Geschlechterpolitik“ in Berlin teil. Neben der Teilnahme an den Kommissionen „Familienpolitik“ und „Kosta“ (Kommission für studentische Angelegenheiten), besuchte sie

Workshops zu den Themen „Rechtspopulismus und Antifeminismus“ (Regina Frey) und „Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten“ (Angelika Müller und Agnes Speck).

Innerhalb des Berichtszeitraumes wurde zusammen mit der Referentin für Gleichstellungsfragen und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus dem FB06 ein Modellfragebogen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie entwickelt, der den Fachbereichen in Zukunft als Grundlage für eigene Befragungen dienen soll.

Für 2018 soll in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat eine Netzwerkveranstaltung studentischer Gleichstellungsakteur*innen geplant werden, bei der auch der Kosta die Möglichkeit gegeben werden soll, ihre Arbeit bei den Studierenden, die in den Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche beteiligt sind, vorzustellen.

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

Anfang des Jahres 2017 fand ein Austausch mit der Projektstelle Anti-Mobbing des AStA statt. In diesem Rahmen wurde auf die „partnerschaftliche Vereinbarung“ und den Schutz vor darin festgehaltenem Fehlverhalten wie Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung hingewiesen. Die Vereinbarung soll in der Zukunft vom Büro für Gleichstellung überarbeitet werden, um Beschwerdemöglichkeiten und Verfahrenswege zu konkretisieren und so auch Studierende effektiver zu schützen. Die Vereinbarung, bei Studierenden weitgehend unbekannt, wurde im Kontakt mit verschiedenen Referaten des AStAs kommuniziert.

Am 30. Juni 2017 nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden im Rahmen der Tagung „Up-SideDown- Circus and Space“, organisiert von Zirkus/Wissenschaften des Germanistischen Instituts, an einem interdisziplinären Workshop teil, der internationalen Wissenschaftler*innen Raum gab, sich über Sexismuserfahrungen im Zirkus sowie in den Zirkuswissenschaften auszutauschen und Ungleichheitsstrukturen sichtbar zu machen.

Ende des Berichtszeitraumes stand die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden im engen Kontakt zum Referat für Kultur und Diversity, um die Referent*innen bei der Vorbereitung und Durchführung eines Workshops zum Thema „Konkrete Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierungen im universitären Alltag“ beim Tag der Lehre am 10. Januar 2018 zu unterstützen. Ein Austausch der Ergebnisse der Workshops des Kultur und Diversity Referats und des Hopo Referats mit dem Büro für Gleichstellung wird angestrebt. Der Markt der Möglichkeiten soll

genutzt werden, um mit anderen studentischen Interessenvertreter*innen ins Gespräch über „Gender als eine Kategorie von Diversity“ zu kommen.

4.7 Öffentlichkeitsarbeit

Die Broschüre des Büros für Gleichstellung „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung“, deren Aktualisierung 2016 abgeschlossen wurde, konnte am Anfang des Berichtsjahrs an verschiedene Einrichtungen der WWU (ZSB, Prüfungsämter, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), die Sozialberatung des Studierendenwerks und den AStA verteilt werden. Weiterhin ist dieses Infomaterial für Studierende mit Kind an der WWU auch in gedruckter Form im Büro für Gleichstellung erhältlich und steht online auf der Seite des Büros für Gleichstellung und auf dem Familienportal [„familienleben“](#) Studierenden zur Verfügung.

Die 2016 vom Büro für Gleichstellung, der ZSB und der Sozialberatung des Studierendenwerks erarbeiteten Aktualisierungs- und Änderungsvorschläge der Rubrik „Studieren mit Kind“ des Familienportals „familienleben“ konnten im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit dem Servicebüro Familie umgesetzt werden.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden gab im Januar 2017 für RadioQ ein Interview zum Thema „Studieren mit Kind“, das im Mai gesendet wurde, um auf die Unterstützungsangebote für Studierende mit Kind an der WWU aufmerksam zu machen. Im Februar gab sie zum selben Thema dem Kulturreferat des AStA ein Interview, das als Grundlage für einen Diversity-Reader dienen sollte. Leider wurde dieser Reader bisher vom AStA nicht fertig gestellt.

Außerdem verwaltete und pflegte sie zusammen mit dem AStA der WWU und der Sozialberatung die Facebook-Seite Studi-Kidz-Café und verfasste für den Newsletter des Gleichstellungsbüros „wissen.leben.gender“ Berichte über eigene Veranstaltungen (z.B. „Familienfest für Studierende und Promovierende 2.0“ in Nr. 21).

5. Weitere Maßnahmen für Studierende mit Kind / familienbezogene Angebote

5.1 Spendenprojekt Madame Courage

Das Spendenprojekt Madame Courage unterstützt seit 1998 alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen während ihres Studienabschlusses (max. zwei Semester). Träger des Projekts

ist der Sozialdienst katholischer Frauen Münster (SkF). Als Kooperationspartner sind der Verband alleinerziehender Mütter und Väter/Ortsverband Münster (VAMV), das Sozialbüro im Cuba (sic) und die Gleichstellungsbeauftragte der WWU beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 156 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2017 waren es 9, davon 7 Neuförderungen (2015: 6; 2016: 7).

Die Tätigkeit umfasste im Berichtszeitraum die Bearbeitung und Beratung eingegangener Stipendienanträge, die Berechnung von Fördermitteln, die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen mit den Projektpartnern vom Sozialdienst im Cuba, dem SkF und dem VAMV. Zudem war eine Mitarbeiterin des Büros für Gleichstellung an Organisation und Durchführung der Treffen mit allen geförderten Studentinnen beteiligt. Darüber hinaus gehörte die Akquise von Spenderinnen und Spendern, durch das Halten von Vorträgen oder die Betreuung von Info-Ständen, sowie das Erstellen von Werbematerialien, wie Flyern und Plakaten, zum Aufgabenbereich.

5.2 Wunschgroßelternprojekt

Die Arbeitsgruppe, bestehend seit 2012 aus dem Büro für Gleichstellung, dem Servicebüro Familie und zwei ehrenamtlich Beschäftigten aus dem Studium im Alter hat das „Wunschgroßelternprojekt“ weiter fortgeführt. Unter dem Motto „Zeit für Dich - Zeit für mich“ fanden im Berichtsjahr weitere Treffen der Arbeitsgruppe statt, in denen das Projekt weiter entwickelt wurde. Es gab Informationsschreiben für Studierende und Universitätsangehörige. Es wurden auch direkte Kontakte zwischen Familien und „Großeltern“ hergestellt (seit 2014). Seit 2012 haben insgesamt 5 Familien und Wunschgroßeltern durch dieses Projekt zueinander gefunden. Auf Grund des großen Interesses, sind für das kommende Jahr zwei Wunschgroßeltern-Cafés geplant. Hier sollten Kinder von Studierenden und von weiteren Angehörigen der WWU und ihre Eltern die Möglichkeit erhalten, mit Studierenden im Alter und anderen potentiellen Wunschgroßeltern in Kontakt zu kommen. Umgekehrt wird es für Menschen im Alter möglich, junge Familien kennenzulernen und mit deren Kindern etwas zu unternehmen.

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

Die Veranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ fand im Berichtszeitraum bereits zum sechsten Mal statt. Die Informationsveranstaltung richtet sich gezielt an Frauen, die am Ende der Bachelor- oder in der Masterphase stehen und noch unsicher sind, ob sie promovieren möchten. Im Rahmen einer Vortragsreihe mit Podiumsdiskussion und eines

anschließenden Stehcafés, wo sich ca. 15 verschiedene Vertreterinnen und Vertreter der WWU (u.a. SAFIR, Career Service, Graduate Centre, verschiedene Graduate Schools) im Foyer des Schlosses präsentierten, hatten die ca. 100 Studierenden aus 12 Fachbereichen hier die Möglichkeiten sich über Chancen der Promotion zu informieren. Die Vorträge vom Graduate Centre („Promotion – was ist das?“), Career Service („Karriereaussichten mit und ohne Promotion“) und SAFIR (Finanzierungsmöglichkeiten) und die Podiumsdiskussion zum Thema „Promotion – so war das bei mir“ gaben dem Nachmittag eine interessante und lebhaft Note.

Seit 2016 wird ergänzend ein Beratungsangebot für Studentinnen und (zukünftige) Promovendinnen, welches in Kooperation mit dem Graduate Centre durchgeführt wird und als Ergänzung zu der Promotions-Informationsveranstaltung wahrgenommen werden kann, angeboten. Die überfachliche Beratung „Promovieren geht über Studieren?“ nimmt die Themenbereiche Entscheidungsfindung pro/contra Promotion, Perspektiven klären, Karriereentwicklung, Konfliktberatung (vor allem im Zusammenhang mit dem Thema Betreuung/Promotion) in den Blick. Je nach Anliegen und Bedarf ist eine kurz- oder auch eine längerfristige Begleitung möglich. Bis Ende 2017 wurde in neun Fällen eine Beratung durchgeführt.

6. Weitere Maßnahmen für Schülerinnen

6.1 Girls‘ Day

Die Arbeit zum Girls‘ Day am 26. April 2017 umfasste die Programmvorbereitung der jährlich stattfindenden Veranstaltung in enger Kooperation mit der Zentralverwaltung und den beteiligten Fachbereichen. Hier ging es um die Akquise und Koordination der Projekte an der WWU, die Verteilung von Materialien, den Kontakt zu den Schülerinnen und den Projektleitenden sowie um die Zusammenarbeit mit der Pressestelle. Zudem fanden regelmäßige Treffen in einer kommunalen Arbeitsgruppe zum interorganisationalen Austausch über das jährliche Angebotsspektrum statt, die vom Frauenbüro der Stadt Münster koordiniert werden. 102 Mädchen erhielten 2017 einen Einblick in die unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereiche der WWU (2014: 102, 2015: 110, 2016: 112).

Das Gleichstellungsbüro war bei der Veranstaltung des Kompetenzzentrums - Technik, Diversity und Chancengleichheit - vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vertreten. Hier wurden neue Anregungen und Konzepte für die Girls‘ Day-Arbeit an Hochschulen entwickelt, die im Jahr 2018 ihre Anwendung an der WWU finden sollen. Daher wird es in Zukunft eine noch engere Zusammenarbeit mit

dem Aktionsbündnis „Girls´ Day“ der Stadt Münster geben. Einzelne Kooperationen mit den Fachbereichen wurden intensiviert und unterstützt.

7. Förderprojekte und -maßnahmen des Büros für Gleichstellung der WWU auf einen Blick

Für Wissenschaftlerinnen:

Beratung

Erstklassig! – Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen

Frauen Managen Hochschule – Weiterqualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen

Professorinnencoaching

Professorinnentreffen

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

Veranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen

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

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

Finanzierung von veranstaltungsbegleitender Kinderbetreuung (im Rahmen des Professorinnenprogramms II)

Für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung:

Beratung

Frauenvollversammlung zum Internationalen Frauentag am 8. März (alle 2 Jahre)

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

Für Studierende (mit Kind):

studentische Interessenvertretung für Gleichstellungsfragen und Beratung

Madame Courage – Spendenprojekt für allein erziehende Studierende

Studi-Kidz-Café – für Studierende mit Kind

Familienfest für Studierenden und Promovierende mit Kind

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

Überfachliche Beratung „*Promovieren geht über Studieren?*“

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

Einzelförderung (u.a. Vorträge)

Für Schülerinnen:

Girls‘ Day – der Mädchenzukunftstag

Übergreifende Angebote:

Universitätseigenes Frauenförderprogramm

Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Webseite, Newsletter des Büros für Gleichstellung, Informationsmaterial)

Genderconsulting

Wunschgroßelternprojekt – Kennenlern-Café für Familien und potenzielle Wunschgroßeltern

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

Unterstützung bei Netzwerkaktivitäten

Angebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Austauschtreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

ggf. Fortbildungsveranstaltungen

8. Ausgangslage WWU 2017 bzw. 2017/2018

(Wissenschaftliche) Karrierestufen / Gruppen	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
Studierende WS 2017/18 ⁴	20.364	24.216	45,7	54,3
Promotionen 2016 ⁵	373	362	50,7	49,3
Habilitationen 2016 ⁶	37	9	80,4	19,6
Professuren 2016 gesamt ⁷	461	145	76,1	23,9
Juniorprofessuren 2016 (W1) ⁸	20	20	50,0	50,0

⁴ Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU (WS 2017/18 – endgültiger Stand vom 30. November 2017)

⁵ Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik (Promotionsjahr - WS 2016/17 und SoSe 2017)

⁶ Quelle: Interne Statistik der WWU (Habilitationenjahr – Kalenderjahr 2016)

⁷ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

⁸ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

Professuren 2016 (C3 / W2) ⁹	162	60	73,0	27,0
Professuren 2016 (C4 / W3) ¹⁰	279	65	81,1	18,9
Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane gesamt 2017¹¹	40	13	75,5	24,5
Dekaninnen und Dekane 2017¹²	13	2	86,7	13,3
Prodekaninnen und Prodekane 2017¹²	27	11	71,1	28,9
Rektorat 2017	3	3	50,0	50,0
Senat (gesamt) 2017	14	9	60,9	39,1
Senat (Gruppe Professuren & Mittelbau) 2017	10	6	62,5	37,5
Hochschulrat 2017	5	3	62,5	37,5
Beamteninnen und Beamte MTV (gesamt) 2017	44	77	36,4	64,6
Beamteninnen und Beamte MTV (gehobener und höherer Dienst) 2017	36	68	34,6	65,6
Tarifbeschäftigte MTV (gesamt) 2017¹³	663	1.049	38,7	61,3
Tarifbeschäftigte MTV (gehobener Dienst) 2017¹⁴	177	188	48,5	51,5
Tarifbeschäftigte MTV (höherer Dienst) 2017¹⁵	52	89	36,9	63,1

⁹ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

¹⁰ Quelle: Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2016)

¹¹ Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2017) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

¹² Quelle: Handzählung (Stand: Dezember 2017) – einschließlich Studiendekaninnen und Studiendekanen

¹³ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

¹⁴ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)

¹⁵ Interne Statistik der WWU (Stichtag: 01.12.2017)