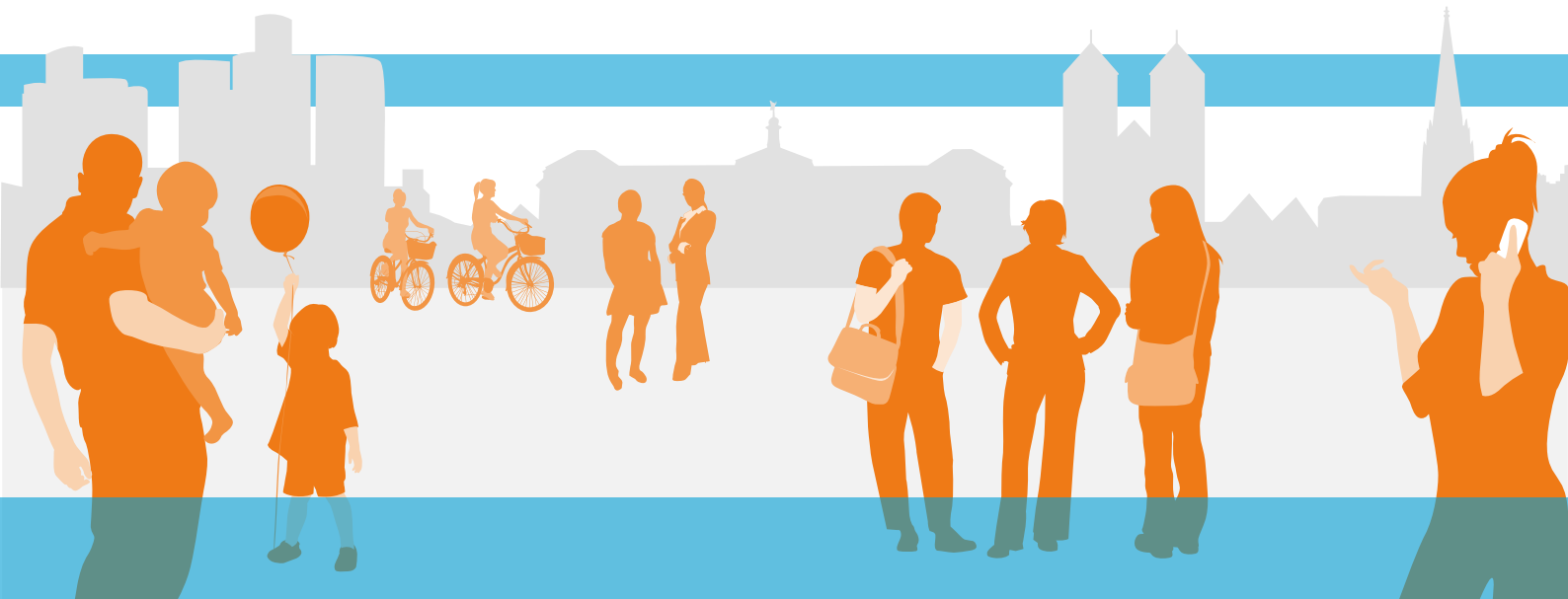


› **wissen.leben.gender**  
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2019



**› Inhalt**

<b>Editorial</b>	<b>02</b>
<b>Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung</b>	
› WWU-Gleichstellungspreis 2019: Bewerbungsfrist 1. September	02
› Statistiken 2018: Neues Datenmaterial online	02
› Professorinnen-Treffen 2019	03
› Vernetzungstreffen der studentischen Gleichstellungsakteur*innen	03
<b>Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU</b>	
› Zweite Frauenvollversammlung MTV	04
› Girls‘ Day 2019	06
<b>Was ist eigentlich...</b>	
› ...ein Gleichstellungsplan?	07
<b>WWU trifft Familie</b>	
› „Es ist unglaublich [...] schwierig – und das ist nur MIT Kind zu erkennen“	09
› Sommerfest am Schloss für Studierende/Promovierende mit Kind	09
<b>In Verbindung bleiben: Netzwerke an der WWU</b>	
› Neues Netzwerk für Technikerinnen an der WWU	10
› Support Circle für Wissenschaftlerinnen gestartet	10
› „Frauen managen Hochschule: Alumnae vernetzen sich“	11
<b>Lesenswert</b>	
› Vielfältige Physik. Wissenschaftlerinnen schreiben über ihre Forschung	12
› „Dritte Option“ und AGG	12
› DIW: Neue Studien zu Gender Pay Gap und Gender Care Gap	12
› Gender im MINT – neues BMBF-Verbundprojekt	13
<b>Impressum</b>	<b>14</b>

## › Editorial

Liebe Leser\*innen,

in diesem Jahr war es wieder so weit: Pünktlich zum Frauentag am 8. März kamen die Mitarbeiterinnen der WWU zu ihrer zweiten Frauenvollversammlung MTV zusammen. Zwei der knapp 200 Teilnehmerinnen berichten von ihren persönlichen Eindrücken (S. 04). Und: An diesem Tag wurde ein neues Netzwerk für Mitarbeiterinnen in technischen Berufen gegründet – dieses und weitere Netzwerke an der WWU stellen sich vor (S. 10).

In diesem Newsletter starten wir mit einer neuen Rubrik: Unter dem Titel „Was ist eigentlich...“ stellen wir unterschiedliche Bereiche, Begriffe und Instrumente der Gleichstellungsarbeit vor. Aus gegebenem Anlass starten wir mit der Frage: „Was ist eigentlich ein Gleichstellungsplan?“ (S. 07).

Außerdem gibt es Berichte vom Familien-Sommerfest für Studierende mit Kindern (S. 09), vom Girls' Day (S. 06) und, wie gewohnt, Kurzmeldung aus dem Büro für Gleichstellung (S. 02) und Lesetipps (S. 12).

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche, vergnügliche Lektüre und natürlich einen wunderschönen Sommer!

*Das Team des Büros für Gleichstellung*

## › WWU-Gleichstellungspreis 2019: Bewerbungsfrist 1. September

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 Euro dotierten universitätseigenen Gleichstellungspreis. Mit dem Preis sollen Projekte und strukturelle Maßnahmen in allen an der Universität vertretenen Mit-

gliedergruppen gewürdigt und unterstützt werden. Er wird an einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern, Arbeitsbereiche, Einrichtungen, Fachbereiche oder Fakultäten der Universität vergeben. Bewerbungsfrist ist der 1. September 2019.

.....  
Informationen zu den Richtlinien und dem  
Bewerbungsverfahren finden Sie › [hier](#).

## › Statistiken 2018: Neues Datenmaterial online

Auf der Homepage des Büros für Gleichstellung finden Sie Zahlen zu Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen, Mitgliedergruppen und Fachbereichen. Für

das Jahr 2018 wurden nun die aktuellen Zahlen eingestellt.

.....  
Das Datenmaterial finden Sie › [hier](#).

## › Professorinnen-Treffen 2019

Das Professorinnen-Treffen an der WWU existiert seit 1996. Einmal jährlich kommen sämtliche Professorinnen der WWU mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den weiblichen Mitgliedern des Rektorats zum Informationsaustausch zusammen. Zudem wird der Rahmen genutzt, um zum Status Quo der Gleichstellungspolitik an der WWU zu berichten und im Sinne eines

Führungskräfte-Coachings die Hochschul-lehrerinnen speziell für ihre Funktion als role model für weibliche Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu sensibilisieren sowie eine interdisziplinäre Forschungsanbahnung zu erleichtern.

Das diesjährige Professorinnen-Treffen findet am 17. Juni 2019 im Schlossgarten statt.

## › Vernetzungstreffen der studentischen Gleichstellungsakteur\*innen

Das Netzwerktreffen soll Gelegenheit geben, sich gegenseitig kennenzulernen und mehr über die Arbeit der anderen (studentischen) Gleichstellungsakteur\*innen zu erfahren. Es soll ein offener Raum geschaffen werden, Themen zu diskutieren, die einem bei der Gleichstellungsarbeit als Studierende begegnen und gemeinsam wichtig sind. Darüber hinaus sollen gemeinsam bestimmte Themen (z.B. Studieren mit Kind/ Mutterschutz für Studentinnen an der WWU,

Vereinbarung partnerschaftliches Verhalten, gendergerechte Lehre, Barrierefreiheit) in den Blick genommen werden.

Das nächste Treffen findet am 6. Juni ab 18 Uhr im AStA-Plenumsraum, Schlossplatz 1, statt.

.....  
Anmeldungen bei Elisabeth Zimmermann unter › [studglei@wwu.de](mailto:studglei@wwu.de); eine spontane Teilnahme ist auch möglich.

## › Gemeinsam neue Wege gehen

### *Zweite Frauenvollversammlung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung*



*Knapp 200 Teilnehmerinnen fanden sich zur Begrüßung in der Aula des Schlosses ein...*

Gemeinsam neue Wege gehen bildete auch in diesem Jahr das Motto der Frauenvollversammlung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, die anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März stattfand. Unseren Rückblick finden Sie auf der Homepage des Büros für Gleichstellung. An dieser Stelle möchten wir zwei der knapp 200 Teilnehmerinnen zu Wort kommen lassen, um von ihren persönlichen Eindrücken zu berichten:

#### **Ursula Liefländer-Wulf, Institut für Pharmazeutische Biologie und Phytochemie:**

Ich war dieses Jahr das erste Mal bei der Frauenvollversammlung. Um ehrlich zu sein, gehen solche Veranstaltungen, wie auch die Gleichstellungsarbeit insgesamt, in meinem Arbeitsalltag leicht unter. In meiner Tätigkeit als technische Assistentin am Institut für Pharmazeutische Biologie und Phytochemie habe ich mit ganz anderen Dingen zu tun, wie z. B. die instrumentelle Analytik mittels GC-MS, UPLC-MS usw. sowie Vorbereitung und Mitbetreuung der Praktika. Durch die

Frauenvollversammlung wurde mir überhaupt erst bewusst, was im Gleichstellungsbereich an der Universität alles getan wird.

Daher habe ich mich auch sehr kurzfristig für die Frauenvollversammlung angemeldet, es war aber dank der Flexibilität von Beate Tollkühn dennoch möglich, einen der vielen interessanten Workshops zu besuchen. Der Workshop hat mir viel gebracht und es war ganz großartig, dass sich am Ende nochmal



*... profitierten von den Workshops...*

alle Referentinnen gesammelt vorgestellt haben. So konnte man sehen, wer dahintersteckt und es hat mein Interesse geweckt, weitere Workshops kennenzulernen.

Ich werde beim nächsten Mal auf alle Fälle wiederkommen – alleine schon, um die Arbeit durch meine Anwesenheit zu unterstützen. Das gebe ich auch an meine Kolleginnen im Institut weiter: Wie hilfreich es ist, sich einzubringen und von den Weiterbildungsmöglichkeiten zu profitieren, gerade



*... und kamen zu verschiedenen Gleichstellungsthemen miteinander ins Gespräch.*

auch in unserem Metier im technischen Bereich. Ob das möglich ist, hängt aber auch stark von den jeweiligen vorgesetzten Personen ab. Ich habe das Glück einen Chef zu haben, der dahintersteht und meine Teilnahme während der Arbeitszeit, obwohl ich mich so kurzfristig angemeldet habe, unterstützt hat. Das ist aber nicht immer der Fall, es gibt auch Vorgesetzte, die so etwas nicht gutheißen. Daher braucht es meiner Meinung nach auch einen Appell ‚von oben‘ an die Führungskräfte, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch im technischen Bereich, zu motivieren, sich weiterzubilden und zu vernetzen.

Abschließend möchte ich meine Hochachtung für die wunderbare Organisation und

meinen Dank an das gesamte Team und vor allem an Beate Tollkühn aussprechen. Ich freue mich schon auf die nächste Frauenvollversammlung!

**Karin Topp, Institut für Molekulare Zellbiologie:**

Die zweite Frauenvollversammlung war von ihren Inhalten wieder sehr beeindruckend. Ich gehe schon allein deshalb hin, um die Veranstalterinnen in ihren Bemühungen, etwas für uns Frauen auf die Beine zu stellen und neue Wege zu gehen, zu unterstützen.

Die Workshops waren wieder sehr vielfältig, ich hatte mich für Life-Kinetik entschieden. Die Beschreibung beinhaltete Gehirntraining, Verbesserung der Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Konzentration, Gedächtnisleistung, Koordination und Kreativität. Das machte mich neugierig. Die Übungen, die dann vorgestellt wurden und die wir größtenteils zu zweit gemacht haben, waren mit wenigen Utensilien umsetzbar und machten auch noch Spaß.

Die Frauenvollversammlung ist darüber hinaus eine interessante Möglichkeit, sich mit Kolleginnen auch aus anderen Instituten in Verbindung setzen zu können. Man erfährt von Fortbildungen, Messen und anderen Weiterbildungsmöglichkeiten oder ermöglicht einfach die Suche nach Chemikalien und Geräten. Die Pausen konnte man dazu nutzen, sich an den Stellwänden über weitere Aktivitäten zu informieren.

Endlich bewegt sich etwas und das durch das Engagement einiger Kolleginnen.

.....  
*Unseren Rückblick auf die*

*Frauenvollversammlung finden Sie auf unserer*

*› [Homepage](#)*



## › Girls' Day 2019

Ob eine virtuelle Reise durch die Wirtschaftsinformatik oder ein selbst angefertigter Ring aus Feinmetall – bei dem Girls' Day 2019 war für jeden Geschmack etwas dabei. Rund 92 Mädchen haben die Möglichkeit genutzt, im Rahmen des bundesweiten Mädchenzukunftstages an der WWU in unterschiedliche Berufe und Fachbereiche, wie Physik, Chemie oder Sportwissenschaft reinzuschnuppern.

Der Mitmachtag, den es seit dem Jahr 2001 gibt, findet jeweils am letzten Donnerstag im März statt. Ziel des Tages ist es, Mädchen aus den Klassen 5 bis 10 auf technische und naturwissenschaftliche Berufe neugierig zu machen.

### Go Physics – Einblicke in die Arbeitswelt von Physikerinnen

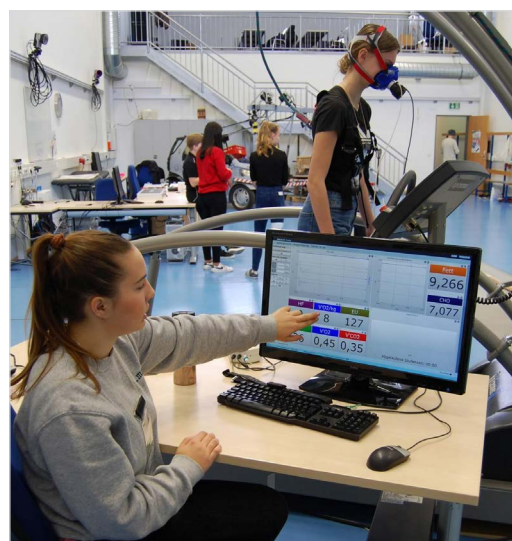
Physik ist trocken – dieses Vorurteil hören Schülerinnen häufig. 29 Münsteraner Schülerinnen der Klassen 5 bis 11 haben



Girls' Day in der Physik...

sich beim diesjährigen Girls' Day am 28. März ein anderes Bild gemacht. Sie besuchten den Fachbereich Physik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Dabei experimentierten sie, hörten Vorträge und

sahen Physikerinnen in Laboren über die Schulter. Die Teilnehmerinnen kamen mit Studierenden und Doktorandinnen ins Gespräch und erhielten einen realitätsnahen Einblick in den Beruf der Physikerin.



... und am Institut für Sportwissenschaften.

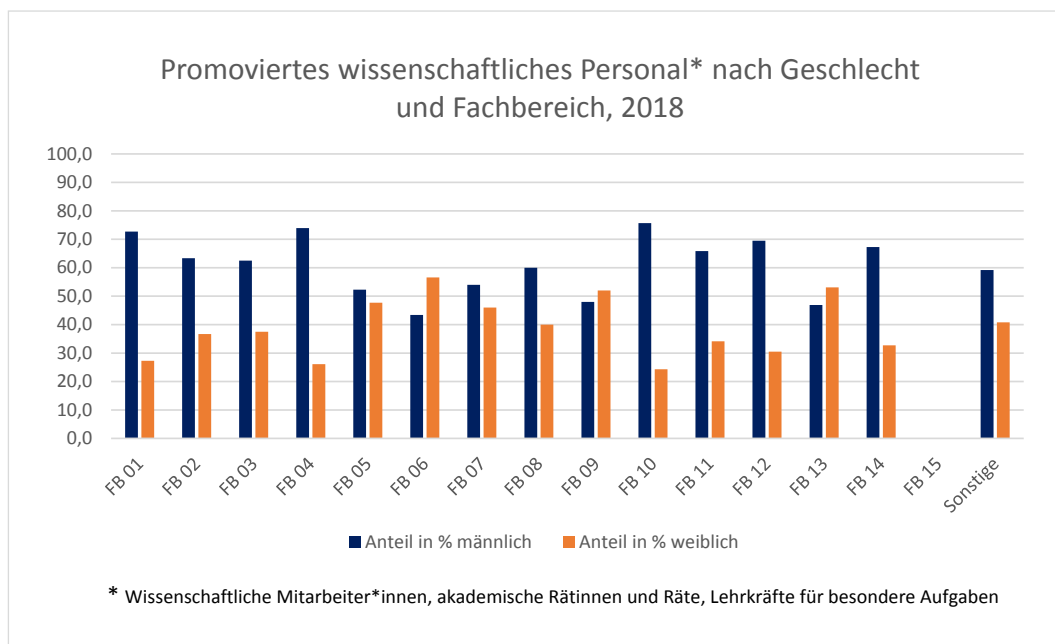
### Girls' Day am Institut für Sportwissenschaft

Elf Mädchen erhielten am Institut für Sportwissenschaft einen ersten Einblick in die naturwissenschaftliche Forschung im Sport. Gemeinsam mit Mitarbeiter\*innen der Arbeitsbereiche Training und Leistung und Bewegungswissenschaft wurde die menschliche Bewegung an verschiedenen Messstationen untersucht. Und beim gemeinsamen Mensabesuch konnten viele Fragen rund um Forschung und Studium gestellt und erklärt werden.

› C. Cramer, Ch. Stroth, Ch. Bohn

.....  
Zum Girls' Day 2018 gab es eine bundesweite Evaluation der Aktionstage. Befragt wurden die Teilnehmerinnen und die engagierten Unternehmen und Institutionen. Die Ergebnisse können › [hier](#) eingesehen werden.

## › Was ist eigentlich... ein Gleichstellungsplan?



Grundlage der Gleichstellungspläne bilden die Zahlen zu den Frauenanteilen.

Aktuell sind die (Fach-)Bereiche der WWU damit beschäftigt, neue Gleichstellungspläne zu verfassen, die im Herbst durch den Senat verabschiedet werden. Perfekter Anlass, unsere neue Kategorie „Was ist eigentlich...?“ mit den Gleichstellungsplänen zu starten.

Ein Gleichstellungsplan (der früher Frauenförderplan hieß) ist ein zentrales Instrument der Gleichstellungsarbeit, da er auf Grundlage konkreter Zahlen und Daten Handlungsbedarf identifiziert und Maßnahmen formuliert, die darauf zielen, eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuarbeiten.

Die Verpflichtung, Gleichstellungspläne zu schreiben, ist im **Landesgleichstellungsgesetz (LGG-NRW)** festgelegt und gilt nicht nur für Hochschulen, sondern für alle Einrich-

tungen, die dem Land unterstellt sind. Das LGG regelt auch die Inhalte und Grundlagen der Gleichstellungspläne (vgl. LGG §§ 5, 5a und 6). An den Hochschulen besteht der Gleichstellungsplan aus einem zentralen Gleichstellungsrahmenplan für die gesamte Hochschule (vgl. Infobox) und dezentralen Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten.

**Grundlage** der Gleichstellungspläne bilden die Daten zur Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Beschäftigtengruppen und Qualifikationsstufen, also eine Bestandsaufnahme über den Anteil von Frauen in den verschiedenen Bereichen. Dabei wird analysiert, in welchen Bereichen es weniger Frauen als Männer gibt und welche Ursachen ausgemacht werden könnten. Aufbauend auf diese Analyse werden **konkrete Zielvorgaben** formuliert,



also festgelegt, wie die Zahlen nach Ablauf der Laufzeit der Pläne aussehen sollen. Diese Zielvorgaben ergeben sich natürlich daraus, wie viele Stellen in welchen Bereichen voraussichtlich frei oder neu geschaffen werden. Deshalb hängen die Gleichstellungspläne und die Struktur- und Entwicklungspläne der Fachbereiche eng miteinander zusammen.

Auf Grundlage der Analyse, der neuen Zielvorgaben und der Evaluation der alten Gleichstellungspläne (bzw. Frauenförderpläne) werden dann **Maßnahmen** formuliert, wie die Ziele erreicht werden sollen. Das können individuelle Förderungen von Mitarbeiterinnen sein (z.B. finanzielle Unterstützung bei Weiterbildungen oder Tagungsreisen, Vergabe von Stipendien, Einrichtung von Mentoring-Projekten), mitgliedergruppenübergreifende Maßnahmen (wie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Prävention gegen und Unterstützung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt) oder auch strukturelle Maßnahmen (Einfüh-

rung von Quoten, finanzielle Anreizsysteme bei Erreichen von Gleichstellungszielen).

Die dezentralen Gleichstellungspläne haben eine Laufzeit von vier Jahren. Eine Zwischenevaluation nach zwei Jahren gibt die Möglichkeit, Kurskorrekturen vorzunehmen. Die Abschlussevaluation geht dann in die Erstellung der neuen Gleichstellungspläne ein. Auf diese Weise sind die Gleichstellungspläne auch ein wichtiges Instrument zur **Qualitätssicherung** von Gleichstellungsarbeit: Sie koppeln die Maßnahmen an konkrete Daten und Zielvorgaben, sorgen durch ihre Veröffentlichung für Transparenz und garantieren durch ihre kontinuierliche Fortschreibung eine Überprüfbarkeit. Zudem sind sie zwar fachbereichsspezifisch, zugleich aber durch den Gleichstellungsrahmenplan an universitätsweite Gleichstellungsziele gekoppelt.

.....  
 › [Hier geht's zum NRW-Landesgleichstellungsgesetz](#)  
 › [Hier finden Sie die alten Frauenförderpläne der \(Fach-\)Bereiche, die durch die neuen Gleichstellungspläne abgelöst werden.](#)

### Gleichstellungsrahmenplan der WWU

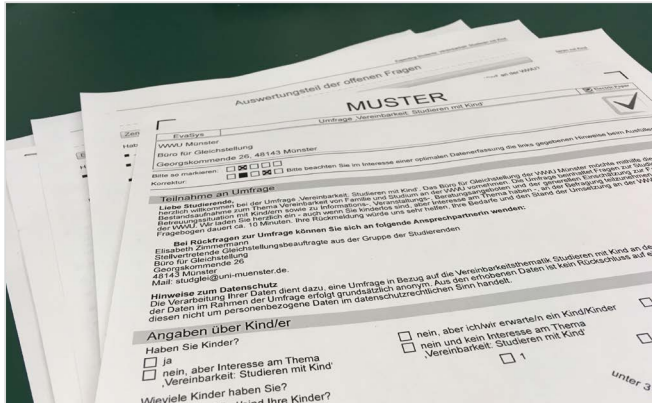
Der aktuelle Gleichstellungsrahmenplan wurde von der Senatskommission für Gleichstellung unter Einbezug von verschiedenen interessierten und engagierten Akteur\*innen aus den Fachbereichen verfasst und im Dezember 2018 durch den Senat verabschiedet. Er bildet die Grundlage für die dezentralen Gleichstellungspläne der Bereiche, indem er fünf Zielfelder benennt, die sich die WWU (neben den Vorgaben, die aus dem LGG-NRW resul-

tieren) für ihre Gleichstellungsarbeit der nächsten vier Jahre gegeben hat: Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung; breite Förderung von Genderkompetenz; gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild; Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt; diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten.

.....  
 Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU ist › [hier](#) abrufbar

## › „Es ist unglaublich [...] schwierig – und das ist nur MIT Kind zu erkennen“

*Explorative Umfrage zur Vereinbarkeit von Studium und Kind(ern) des Büros für Gleichstellung in der Auswertung*



**1.355 Studierende haben an der Umfrage zur Vereinbarkeit von Studium und Familie teilgenommen.**

Beim Studium mit Familienverantwortung rücken Vereinbarkeitsfragen in den Vordergrund: Die spezifischen Lebenssituationen von Studierenden mit Kind, bei denen verschiedene Lebens- und Studienlagen oft individuell und komplex miteinander verschränkt sind, stellen große Institutionen wie die WWU Münster vor die Herausforderung, passende Unterstützungsangebote zu konzipieren. Mithilfe der Online-Umfrage „Vereinbarkeit: Studieren mit Kind“ des Büros für Gleichstellung ist eine erste

Bestandsaufnahme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium entstanden. Dazu wurden Kenntnisse über und Einschätzung von Informations-, Veranstaltungs- und Beratungsangeboten der WWU sowie die studentische Wahrnehmung der generellen Familienfreundlichkeit auf Deutsch und Englisch abgefragt. Sowohl Studierende mit als auch ohne

Kind wurden zur Teilnahme eingeladen. Im Erhebungszeitraum des Monats Februar 2019 nahmen 1.355 Studierende – davon 292 mit Kind(ern) – an der Umfrage teil. Das Büro für Gleichstellung bedankt sich für die rege Teilnahme und freut sich über die neu gewonnenen Daten, die sich im Moment noch in der Auswertung befinden. Über die Ergebnisse und weitere Maßnahmen wird im nächsten Newsletter und auf der Homepage informiert.

› Elisabeth Zimmermann

## › Sommerfest am Schloss für Studierende/Promovierende mit Kind

Am bewölkten, aber warmen Wahlsonntag vom 26. Mai 2019 versammelten sich zahlreiche Studis mit Kind, um das alljährliche Sommerfest für Studierende und Promovierende mit Kind auf der Wiese vorm Schloss zu feiern. Ab 14:00 Uhr luden das Gleichstellungsbüro der WWU, das Studierendenwerk, der AStA der WWU und der FH sowie der HSP zum gemeinsamen Kuchen

essen und Spielen ein. Den Tag bereicherten ein Zauberer und eine große Hüpfburg. Außerdem wurde die Gelegenheit geboten, bei einem kleinen Eltern-Kind-Flohmarkt alles rund ums Kind zu erstehen. Die Organisator\*innen freuen sich über die vielen Gäste und blicken schon gespannt auf das nächste Jahr.

› Elisabeth Zimmermann

## › Neues Netzwerk für Technikerinnen an der WWU

Im Rahmen der Frauenvollversammlung hat sich auf die Initiative einzelner Mitarbeiterinnen der WWU ein neues Netzwerk für weibliche technisch Beschäftigte gegründet. Lydia Tebbe (Dez. 4.4: Elektrische Gebäudeausrüstung) hat uns berichtet, wie das Auftakttreffen war:

*Als ich bei der Frauenvollversammlung am 8. März 2019 sah, dass ein neues Netzwerk „Technisches MTV“ entsteht, das alle Frauen der Uni Münster, die in technischen Berufen arbeiten, verknüpfen soll, war ich zunächst verwundert, wie viele Frauen es an der WWU gibt, die in technischen Berufen arbeiten. Als wir uns dann am 17. Mai das erste Mal trafen gab es direkt viele Hilfestellungen für meine alltägliche Arbeit: Themen wie Sicherheitsbekleidung in Frauengrößen, Diskriminierung, Möglichkeiten zur Weiterbildung (z.B. technisches Englisch) konnten besprochen werden, obwohl die Frauen aus ganz anderen technischen Berufszweigen kommen.*

*Für mich war das Treffen ein Erfolg. Ich fühle mich nun mit meinen Hindernissen nicht mehr so alleine. Auch wenn ich weiß, dass ich diesen Weg alleine gehen muss, wurden mir doch viele Möglichkeiten und Ziele eröffnet. Ich weiß nun, dass ich ein Team von Frauen hinter mir habe, die mich unterstützen und genau wissen, wie es ist, als Frau in einem technischen Beruf zu arbeiten.*

Fühlst du dich auch angesprochen? Stehst auch du vor Schwierigkeiten in deiner Arbeit, an denen du aktuell scheiterst und Unterstützung brauchst? Dann werde ein kostbares Teammitglied. Und löse direkt das erste Problem mit uns: Wie soll unsere Verknüpfung heißen? Vielleicht „Technikerinnen 2.0“?

.....  
Bei Interesse am Netzwerk weibliche technisch Beschäftigte melden Sie sich bei Carina Buecker, Feinmechanische Werkstatt Physik

› [carina.buecker@wwu.de](mailto:carina.buecker@wwu.de)

(02 51) 83 - 3 63 19

## › Austauschen | Vernetzen | Unterstützen

### *Neues Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Mit der Auftaktveranstaltung am 17. Mai 2019 erfolgte der Startschuss für den Support Circle – ein neues Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der WWU, das der Kooperation des Büros für Gleichstellung und dem Graduate Centre entsprungen ist. Ziel des Programms ist es, Wissenschaftlerinnen zusammen zu bringen und mit der Methode der Kollegialen Beratung ein Werkzeug an die Hand zu geben, mit dem sie sich gegenseitig unterstützen können.



Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass die Personen die notwendigen Ressourcen und das nötige Wissen mitbringen, um die meisten der möglichen Herausforderungen, Schwierigkeiten und Krisensituationen, die jede wissenschaftliche Karriere mit sich bringt, zu bewältigen.

In Kleingruppen von maximal acht Personen treffen sich die Support Circles regelmäßig selbstständig und tauschen sich überfachlich zu Karriereplanung, Qualifikationsarbeiten, Arbeitsplanung oder Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft aus. Wir vom Büro für Gleichstellung begleiten die Gruppen,

indem wir die Regelmäßigkeit der Treffen im Auge behalten und als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Einmal pro Semester bieten wir, unterstützt durch Hanna Nölting aus der Personalentwicklung, eine Einführung in die Kollegiale Beratung an, nach der sich neue Support Circles bilden können.

Die nächste Einführungsveranstaltung ist am 8. November 2019. Bei Interesse melden Sie sich bitte bei Judith Arnau an.

.....  
*Informationen und Anmeldung zum Support Circle gibt es › [hier](#) und bei › [judith.arnau@uni-muenster.de](mailto:judith.arnau@uni-muenster.de)*

## › „Frauen managen Hochschule“

### *Kohortenübergreifendes Netzwerk gegründet*

Schon 30 Hochschul- und Wissenschaftsmanagerinnen wurden seit 2014 in zwei Kohorten durch das Programm „Frauen managen Hochschule“ weitergebildet. In je 15 Monaten lernten sie in acht Seminaren, zehn Praxisforen und flankierenden Maßnahmen wie Coaching und Hospitation, ihr berufliches Handeln zu professionalisieren. „Die Teilnehmerinnen betonen dabei, dass nicht nur der fachliche Input zur Bereicherung ihres Berufslebens beigetragen habe, sondern der persönliche Austausch eine sehr wichtige Rolle spielt“, fasst die Gleichstellungsbeauftragte PD Dr. Patricia Göbel die Evaluationsergebnisse zusammen. Um diesen Austausch weiterführen zu können, haben die ersten beiden Kohorten jetzt das „Netzwerk Frauen

mangen Hochschule“ gegründet. Die Teilnehmerinnen führen Workshops zu aktuellen Fragen der Hochschulpolitik durch und tauschen sich intensiv über Fragen aus der täglichen Arbeitspraxis aus. Das Netzwerk soll weiter wachsen – die dritte Kohorte von Frauen managen Hochschule steht im nächsten Jahr vor ihrem Abschluss und ist dann ebenfalls eingeladen, teilzunehmen.

Frauen managen Hochschule wird gefördert vom zentralen Gleichstellungsbüro der WWU Münster und richtet sich an Frauen, die an der Schnittstelle zum Hochschul- und Wissenschaftsmanagement arbeiten, in zentralen Einrichtungen wie auch in den Fachbereichen.

› Inga Zeisberg im Namen des Netzwerks

## › Vielfältige Physik. Wissenschaftlerinnen schreiben über ihre Forschung

Prof.‘in Dr. Cornelia Denz, Leiterin der Arbeitsgruppe „Gender in der Physik“ an der WWU, hat gemeinsam mit Deborah Durchardt und Andrea B. Bossmann einen Sammelband zu Physikerinnen herausgegeben. In diesem Buch begeistern mehr als 30 Wissenschaftlerinnen für die Physik. Sie geben überraschende Einblicke in ihre aktuelle Forschung, erklären anschaulich komplexe Sachverhalte und stellen neu entdeckte Phänomene der modernen Physik verständlich dar. Jedes Kapitel wird mit einer persönlichen Biographie der Wissenschaftlerin und

hilfreichen Tipps eingeleitet. So lernen Sie inspirierende Frauen aus der Wissenschaft kennen und erfahren, was ihnen an der Physik Spaß macht.

Das Buch richtet sich an angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Schülerinnen und Schüler – und alle Interessierten, die mehr über spannende Forschung am Puls der Zeit erfahren möchten.

.....  
Zur Seite des Verlags geht es › [hier](#).

## › „Dritte Option“ und AGG

Seit Ende 2018 haben Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister den Eintrag „divers“ zu wählen, die sogenannte „Dritte Option“. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat Antworten auf die FAQs im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusammengestellt.

Übrigens: Die Webseite des Netzwerks Geschlechtliche Vielfalt Trans\* NRW, des NRW-Landesverbands von Trans\*-Gruppen und Anlaufstellen ist online.

.....  
FAQ zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz finden Sie › [hier](#).  
Zur Homepage des Projekts geht es › [hier](#).

## › DIW: Neue Studien zu Gender Pay Gap und Gender Care Gap

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat pünktlich zum Internationalen Frauentag zwei neue Studien zum Gender Pay Gap bzw. zum Gender Care Gap vorgestellt. Fazit in der Pressemitteilung des DIW: „In Berufen, in denen lange Arbeitszeiten einen hohen Stellenwert haben und

überproportional entlohnt werden, sind Gender Pay Gaps größer“ und „Frauen erledigen immer noch den Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung“.

.....  
Die Pressemitteilung und die Studien gibt es › [hier](#).

## › BMBF-Verbundprojekt

*„Gendering MINT digital – Open Science aktiv gestalten“*

Das BMBF-Verbundprojekt der HU Berlin, der Hochschule Offenburg und der Universität Freiburg zielt darauf, die Erkenntnisse der natur- und technikwissenschaftlich orientierten Genderforschung in MINT anwendungsorientiert zur Darstellung zu bringen

und diese mit didaktischen Konzepten sowie partizipativen und kollaborativen elektronischen Werkzeugen (E-Tools) für Open Science Module aufzubereiten.

.....  
Zur Homepage des Projekts geht es [hier](#).



## › Impressum

### **Herausgeberin:**

Büro für Gleichstellung  
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Georgskommende 26  
48143 Münster

**Telefon:** (0251) 83-29708

**Telefax:** (0251) 83-29700

**Mail:** › [gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de)

**Web:** › [www.uni-muenster.de/Gleichstellung/](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/)

### **V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:**

PD Dr. Patricia Göbel,  
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

### **Text:**

Ursula Liefländer-Wulf, Karin Topp, Claudia Cramer, Christiane Stroth, Christiane Bohn, Lydia Tebbe, Inga Zeisberg, Elisabeth Zimmermann, Judith Arnau

### **Redaktion:**

Judith Arnau

**Mail:** › [judith.arnau@uni-muenster.de](mailto:judith.arnau@uni-muenster.de)

### **Fotos:**

**Titelgrafik:** goldmarie design

**Fotos:** Fotografie Ute Schernau (S. 04/05); MexLabPhysik (S. 06); Institut für Sportwissenschaft/Miriam Zink (S. 06); Elisabeth Zimmermann (S. 09); pixabay.com/ArtsyBee (S. 11)

### **Satz und Layout:**

Tim Mäkelburg

**Mail:** › [tmaekelburg@gmail.com](mailto:tmaekelburg@gmail.com)

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.