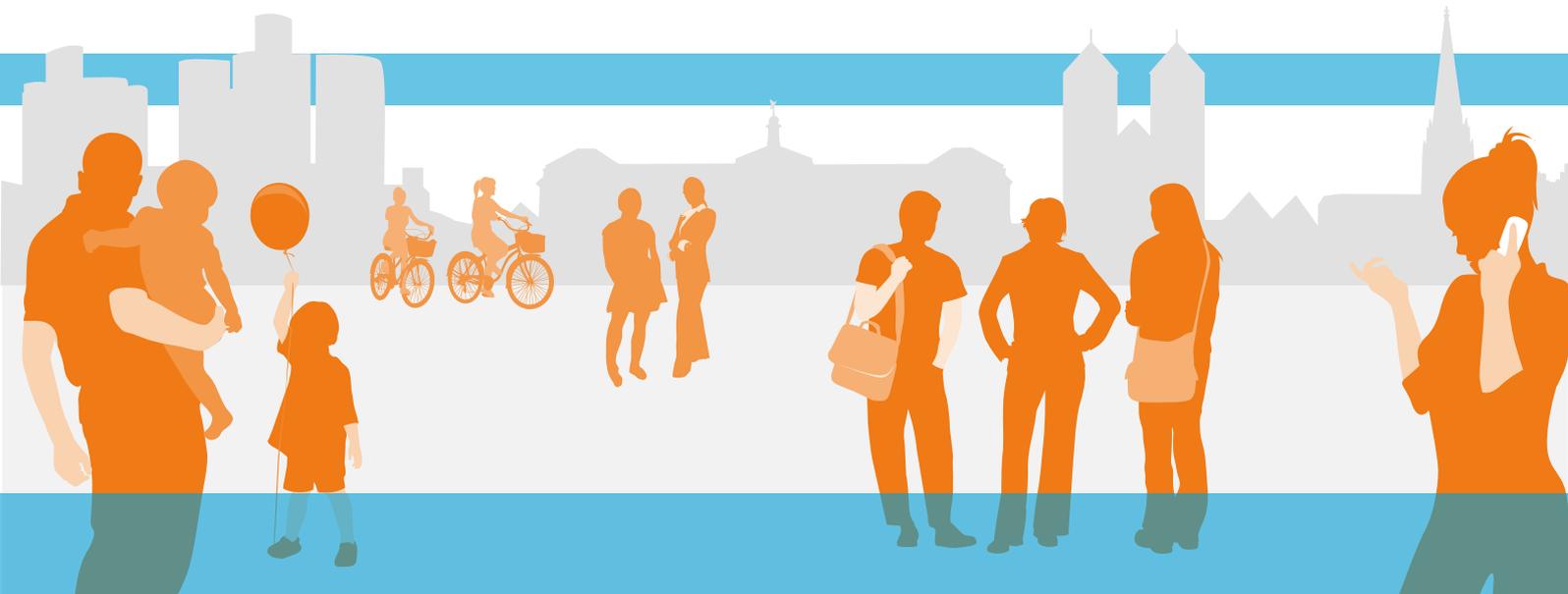


› **wissen.leben.gender**
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2020



› Inhalt

Editorial	02
Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung	
› M* *T* Perspekti*V*e goes digital: Webinare im Weiterbildungsprogramm des Büros für Gleichstellung	03
› WWU wird mit dem Total-E-Quality-Prädikat ausgezeichnet	03
› Neues Datenmaterial 2019 online	03
Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU	
› Corona und Gleichstellung an Hochschulen und an der WWU	05
› Gleichstellungspreis 2019 für das Projekt „Lehrbausteine Gender in Theologie“ – Interview mit Verena Suchhart-Kroll	06
Was ist eigentlich ...	
› Was ist eigentlich ... Gender Monitoring	10
WWU trifft Familie	
› Ausbau der Kinder-Notfall-Betreuung für Beschäftigte	12
› Studi-Kidz-Zuschuss – finanzieller Zuschuss für studierende Eltern	13
In Verbindung bleiben: Netzwerke an der WWU	
› Neues Netzwerk für Hochschulsekretärinnen an der WWU	14
Lesenswert	
› DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben: Stellungnahme des Senats der DFG	15
› Neue Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte: National Academics Panel Study (Nacaps)	15
› Wissenschaftlerinnen an Musikhochschulen: neue Recherche der bukof	15
Impressum	16

› Editorial

Liebe Leser*innen,

es geht ein in jeder Hinsicht außergewöhnliches Semester zu Ende. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben unser aller (Arbeits-)Leben der letzten Monate bestimmt. Dass auch diese Krise keineswegs geschlechterneutral ist, sondern bestehende Ungleichheiten abermals verstärkt werden, darauf haben viele Gleichstellungsakteur*innen immer wieder hingewiesen – und auch wir tun dies (S. 05).

Zentral in diesem Zusammenhang ist die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern: Personen mit Familienverantwortung waren besonders betroffen. Da kam der Startschuss für die Ausweitung der Notfall- und Back-Up-Kinderbetreuung für alle Beschäftigten der WWU und der Studi-Kidz-Zuschuss für Studierende mit Kind/ern besonders passend (S. 13)!

Neben der Sorgearbeit rückten mit der Digitalisierung sämtlicher Arbeitsprozesse auch die sehr unterschiedliche technische Ausstattung und damit Arbeitsvoraussetzungen der verschiedenen Mitgliedergruppen in den Fokus. Die Kampagne „Fairnetzt euch!“ der bukof macht Hochschulleitungen und die Politik auf die schwierigen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten, nicht nur in Zeiten von Corona, aufmerksam. Wir nehmen diese Kampagne zum Anlass, ein WWU-weites Netzwerk der Hochschulsekretariate neu zu beleben (S. 14).

Auch um die langfristigen geschlechterspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie beobachten zu können, müssen wir die Entwicklungen von Zahlen und Daten im Blick behalten. Daher widmet sich die Rubrik „Was ist eigentlich...?“ in dieser Ausgabe dem Gender Monitoring (S. 10).

Noch vor den Kontaktbeschränkungen vergeben wurde der Gleichstellungspreis, der 2019 an die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung der Katholisch-Theologischen Fakultät für das Projekt „Teach Tank ‚Lehrbausteine Gender in Theologie‘“ ging. Wir haben mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Arbeitsstelle, Verena Suchhart-Kroll, über das Projekt gesprochen (S. 06).

Außerdem gibt es wie immer News aus dem Büro für Gleichstellung (S. 03) und Lesetipps aus der Welt der Gleichstellung (S. 15).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und einen schönen Sommer!

Das Team des Büros für Gleichstellung

› M*I*T* Perspekti*V*e goes digital: Webinare im Weiterbildungsprogramm des Büros für Gleichstellung

Auch wenn Präsenzveranstaltungen zur Zeit nicht stattfinden können, bietet das Büro für Gleichstellung nach wie vor Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Die meisten Seminare aus der Reihe „M*I*T* Perspekti*V*e“ weichen auf digitale Varianten aus. Noch in diesem Semester geplant sind die folgenden Veranstaltungen: Zum einen findet unter dem Titel „Gewaltfreie Kommunikation: Einblicke und Übungen“ am 18. August

von 9 bis 16:30 Uhr ein Webinar statt. Zum anderen wird es in der Reihe das Webinar „Drum prüfe, wer sich länger bindet: Vorsorgevollmacht, Zugewinnngemeinschaft, Rentenlücken“ geben, welches am 25. August von 9:30 bis 14 Uhr stattfinden wird. Wenn Restplätze vorhanden sind, können auch Wissenschaftlerinnen teilnehmen.

.....
Das aktuelle Programm, Details zu den Veranstaltungen und Anmelde-möglichkeit finden Sie [› hier](#).

› Chancengerechte Hochschule: WWU wird mit dem Total-E-Quality-Prädikat ausgezeichnet

Der Verein Total-E-Quality e. V. zeichnet seit 1997 bundesweit Organisationen aus Wissenschaft und Wirtschaft aus, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen nachhaltig zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Ziel ist es, Chancengleichheit nachhaltig zu etablieren und zu verankern. Über die Vergabe des Prädikats entscheidet eine unabhängige Jury anhand eines Selbst-



bewertungsinstrument der Organisationen, die anhand von festgelegten Aktionsfeldern und Kriterien ihre Bemühungen um Gleichstellung und Diversity darlegen. Die WWU wurde dieses Jahr zum vierten Mal in Folge ausgezeichnet, zum zweiten Mal mit dem Zusatzprädikat „Diversity“.

.....
› [Hier](#) finden Sie mehr Informationen zum Verein und zum Prädikat Total-E-Quality.

› Neues Datenmaterial 2019 online

Das Büro für Gleichstellung ermittelt und veröffentlicht jedes Jahr die Anteile von Frauen in den verschiedenen Mitgliedergruppen, Qualifikationsstufen und Entgeltgruppen. Die aktuelle Auswertung der Zahlen zeigt: Im Jahr 2019 wurden erstmals mehr Frauen als Männer an die WWU berufen! Der Anteil von Frauen

an den Professuren (inkl. W1) stieg damit von 25,9 % im Jahr 2018 auf 26,6 % im Jahr 2019.

Während die Anteile der Studentinnen stetig steigen, stagnieren die Zahlen beim nicht promovierten wissenschaftlichen Personal um 46 %. Bei dem promovierten wissen-

schaftlichen Personal kommt es in den letzten Jahren sogar zu einem leichten Rückgang des Frauenanteils: von 46,2 % (2016), über 44,8 % (2018) auf nun 44,4 % (2019).

Im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zeigt sich ein leicht positiver Trend: Bei den verbeamteten Mitarbeiter*innen in hohen Besoldungsgruppen (A13 oder

höher) steigt der Frauenanteil leicht von 37,5 % (2018) auf 40 % (2019). Auch im Bereich der technisch Angestellten gibt es eine leichte Steigerung von 31,6 % auf 32,4 %, wobei davon 69,5 % in niedrigeren Entgeltgruppen (E9 m.D. und geringer) arbeiten.

.....
Das gesamte Datenmaterial des Büros für Gleichstellung finden Sie [hier](#).

› Corona und Gleichstellung an Hochschulen und an der WWU

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben den Ablauf des Sommersemesters 2020 bestimmt. So mussten sämtliche Veranstaltungen und die gesamte Lehre auf digitale Varianten umgestellt werden, Wohn-, Schlafzimmer oder Küchen in Büros verwandelt, Kinder zu Hause betreut und beschult bzw. Angehörige gepflegt und unterstützt werden, finanzielle Einnahmequellen, insbesondere für Studierende, fielen weg. Wie so viele Krisen hat auch die Corona-Pandemie bestehende geschlechterspezifische Diskriminierung (neben weiteren Diskriminierungsdimensionen) noch potenziert. Das gilt auch für die Hochschulen: Die Mehrfachbelastung durch Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben trifft Frauen besonders hart, da sie nach wie vor den Großteil dieser unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Das führt dazu, dass die eigene Karriere weniger vorangetrieben werden kann – die wissenschaftliche wie auch die nichtwissenschaftliche. Die zeitaufwendige Umstellung auf digitale Abläufe, sei es in der Lehre oder bei der Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen, bei gleichzeitigem Wegfall der Kinderbetreuung und des persönlichen Unterstützungsnetzwerks, macht es unmöglich, die eigene Forschung voranzutreiben oder karrierefördernde zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Erste wissenschaftliche Zeitschriften melden, dass ab März 2020 bereits ein Rückgang von eingereichten Artikeln von Frauen zu verzeichnen ist – bei einem gleichzeitigen Anstieg von Beiträgen von Männern. Solche Umstände werfen die Frauen nicht nur kurz- oder mittelfristig zurück, sie haben auch langfristige Auswirkungen. Wenn diese ungleichen Effekte der

Pandemie nicht abgedeckt werden, haben Wissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen geringere Chancen auf einen Verbleib im Wissenschaftssystem. Wenn weibliche Beschäftigte häufiger ihre Stunden reduzieren, um Sorgearbeit leisten zu können, vermindert das ihr Lebens Einkommen, mithin ihre Rentenansprüche – das Problem von Altersarmut, das Frauen, da sie häufiger in Teilzeit arbeiten, ohnehin schon mehr betrifft, verschärft sich nochmals.

Um die langfristigen Folgen abzufedern, gibt es Initiativen, die sich an politische Entscheidungsträger*innen und Drittmittelgeber*innen wenden, wie z. B. die Petition #mehrfachbelastung, die Stellungnahme durch den Deutschen Frauenrat oder auch Positionspapiere verschiedener Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten.

Die WWU hat mit verschiedenen Maßnahmen auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie reagiert:

- › Informationspakete für Nachwuchswissenschaftler*innen und wissenschaftliche Führungskräfte, die vor allem die Situation von Beschäftigten auf Qualifikationsstellen betrachten. Hier gibt es erste Hinweise zur Anpassung des WissZeitVG, aber auch Vorschläge zur Abfederung der Mehrfachbelastung, die in den einzelnen Fachbereichen und Teams umgesetzt werden können.
- › Die Regelungen zu Arbeitszeit und -ort werden den Einschränkungen aufgrund der Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie entsprechend angepasst. Dies umfasst beispielsweise die Ausweitung

der Kernarbeitszeiten. Aktuelle Regelungen finden Sie in MyWWU.

- › Notfall-Kinderbetreuung für Kinder von Beschäftigten, die nicht in den sog. KRITIS, den Kritischen Infrastrukturen gemäß der Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz, tätig oder sog. „erwerbstätige Alleinerziehende“ gem. § 3 Abs. 1 CoronaBetrVO sind.
- › Durch die Abteilung für Personalentwicklung und im Rahmen der Weiter-

bildungsreihe „M*I*T* Perspekti*V*e“ werden Webinare speziell für Frauen angeboten.

Wir haben auf unserer Homepage die WWU-spezifischen Informationen und Dokumente sowie weiterführende interessante Informationen, Perspektiven und Forderungen gesammelt – von anderen Hochschulen, Initiativen und Vereinen.

.....
 Sie finden unsere Seite › [hier](#).

› Gleichstellungspreis 2019 für das Projekt „Lehrbausteine Gender in Theologie“ – Interview mit Verena Suchhart-Kroll



v. l. Prorektorin Prof.'in Dr. Maïke Tietjens, Verena Suchhart-Kroll, Prof.'in Dr. Judith Könemann, Prof.'in Dr. Marianne Heimbach-Steins

Der mit 20.000 Euro dotierte Gleichstellungspreis der WWU ging 2019 an die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung der Katholisch-Theologischen Fakultät für das Projekt „Teach Tank, Lehr-

bausteine Gender in Theologie“. Ziel des Projektes ist die Entwicklung praxiserprobter analoger und digitaler Materialien, Methoden, Sitzungsgestaltungen, Handreichungen für Lehrende u. v. m. für unterschiedliche

Formate und Disziplinen der katholischen Theologie. Diese Lehr- und Lernbausteine thematisieren Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung. Sie sollen so aufbereitet werden, dass sie zunächst über das Learnweb allen Dozierenden der Fakultät zugänglich gemacht werden. In einem zweiten Schritt sollen ausgewählte Lehrbausteine auch Lehrenden anderer Fachbereiche und theologischer Fakultäten an anderen Universitäten zugänglich gemacht werden.

Das Projekt wird von der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Arbeitsstelle, Verena Suchhart-Kroll, mit der Unterstützung durch die Leiterinnen der Arbeitsstelle und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Mitgliedern der Arbeitsstelle durchgeführt. Wir haben mit Frau Suchhart-Kroll über den Teach Tank gesprochen:

Ihr Projekt dient der Förderung theologischer Genderforschung in der Lehre. Was kann man sich unter Geschlechterforschung in der Theologie vorstellen und warum sollte sie eine Rolle in der Lehre spielen?

Geschlechterforschung in der Theologie ist ebenso vielfältig wie die Disziplinen der Theologie selbst. In der biblischen und in der historischen Theologie z. B. geht es darum, biblische Texte bzw. Texte aus der Geschichte des Christentums auf Geschlechterfragen hin zu analysieren. Diese haben eine große Prägekraft und Bedeutung für christlichen Glauben in der Gegenwart. Wie kann man diese Texte aus einer patriarchalen Zeit einerseits kritisch interpretieren – v. a. angesichts problematischer Frauenbilder? Wo sind diese Texte selbst aber auch kritisch gegenüber problematischen Geschlechterbildern, sozialer Ungleichheit und Unterdrückung und

können damit zur Ermutigung und Unterstützung werden? In der systematischen Theologie werden die Theorien und Positionen der Gender Studies mit christlichen Glaubensinhalten ins Gespräch gebracht. Dabei stellen sich Fragen wie z. B.: Wie kann man damit umgehen, dass über Gott überwiegend mit männlichen Bildern gesprochen wird, auch wenn Gott Kategorien wie männlich und weiblich übersteigt? Wie kann aber auch in der Anthropologie geschlechtersensibel und gleichheitsfördernd über Geschlechter nachgedacht werden? In der praktischen Theologie stellen sich Fragen wie z. B.: Wie ist ein geschlechtersensibler Religionsunterricht möglich? Was heißt es, geschlechtersensibel in kirchlichen Feldern, in pastoraler Arbeit, Seelsorge, karitativem Engagement etc. zu handeln?



Die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung wird geleitet von Prof.‘in Judith Könemann (Lehrstuhl für Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung) und Prof.‘in Marianne Heimbach-Steins (Lehrstuhl für Christliche Sozialwissenschaften und sozialethische Genderforschung). Sie fördert die genderbezogene Forschung und Lehre an der Katholisch-Theologischen Fakultät, initiiert und bündelt genderbezogene Projekte ihrer über 20 Mitglieder, d. h. der Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die sich in der Arbeitsstelle vernetzen.

Man sieht bereits an den Beispielen, wie zentral das Thema Geschlecht für die verschiedenen theologischen Disziplinen ist. Theologische Genderforschung ist eine Querschnittsdisziplin der Theologie. Genderfragen spielen (zumindest potentiell) bei jedem theologischen u.a. Thema eine Rolle, weil Geschlecht neben anderen Heterogenitätskategorien unsere Wahrnehmung von Wirklichkeit strukturiert. Wie dies geschieht, darüber sollten wir uns immer wieder bewusst werden.

Hinzukommt: Ein sehr großer Teil unserer Studierenden sind angehende Lehrer*innen. Diese bringen immer wieder zum Ausdruck, wie viel es ihnen auch im Zugehen auf den Lehrer*innen-Beruf bringt, Kompetenzen im Umgang mit Genderfragen zu erwerben, damit sie Themen wie Geschlechterstereotypen, Diskriminierung u.v.m. in der Schule angemessen begegnen können. Das nützt ihnen dann auch weit über den Rahmen des Religionsunterrichts hinaus. Aber der Religionsunterricht ist natürlich gerade ein Fach, in dem auch Fragen von Identität, Werten etc. zur Sprache kommen. Daher sind gerade Religionslehrer*innen gefordert, Genderkompetenz auszubilden. Gleiches lässt sich aber natürlich auch für die anderen Studierenden sagen, die in pastoralen Berufsfeldern, in der Wirtschaft u.v.m. tätig sein werden – in den allermeisten Fällen in der Arbeit mit und zur Unterstützung von Menschen.

Wie wird der Teach Tank aufgebaut sein und wie und durch wen kann er genutzt werden?

Erstmal soll es einen Teach Tank im Learnweb geben, der für alle Lehrenden an der Fakultät zugänglich sein wird. Thematisch

wird er breit angelegt sein und neben grundlegenden Einführungsbausteinen zu Gender Studies, gendergerechtem Schreiben u.v.m. auch spezifische Angebote für die verschiedenen Disziplinen der Theologie und die unterschiedlichen Studienphasen umfassen.

Wie genau die Lehrbausteine aufgebaut werden – das gilt es in den kommenden Monaten im ständigen Austausch mit den Lehrenden herauszuarbeiten. Vermutlich wird es eine bunte Mischung aus kompletten Sitzungsgestaltungen, kurzen Inputs, Literaturtipps, Lehrhilfen, Methoden Anregungen u. v. m. geben, die als Bausteine kombiniert werden können. Zudem freuen wir uns, dass wir an unserem Fachbereich den TheoTViST, ein Videografie-Team haben, das mit uns auch audiovisuelle Elemente erarbeiten kann.

Ein besonderes Anliegen ist es natürlich, digitale und präsentische Angebote zu kombinieren, sodass sich die Studierenden Bausteine in Eigenarbeit erschließen aber auch Elemente in das konkrete Seminar- oder Vorlesungssetting eingebaut werden können.

Schließlich ist uns wichtig, Genderfragen nicht losgelöst von anderen Heterogenitätskategorien zu behandeln, sondern diese intersektional – also in ihren vielfältigen Verknüpfungen und Interdependenzen – zu denken. Dazu arbeiten wir zurzeit auch im Hinblick auf die Konzeption des Projektes mit Kolleg*innen aus der Fakultät zusammen, die sich mit Fragen von Inklusion, Deutsch als Zweitsprache und allgemein Heterogenitätsfragen in der Lehrer*innenbildung befassen.

Einer der Vorteile der Verwendung des Learn-webs ist – neben der Tatsache, dass es für die Lehrenden vertraut ist und es vielfältige Möglichkeiten bietet –, dass wir zunächst einen begrenzten Kreis an Nutzer*innen haben, die die Lehrbausteine erproben können, sodass sie sich durch Feedback und Überarbeitungen beständig weiterentwickeln können.

In einem zweiten Schritt sollen dann ausgewählte Lehrbausteine auch auf der Homepage der Arbeitsstelle zugänglich gemacht werden. Dadurch werden sie dann auch einem breiteren Adressat*innen-Kreis an der WWU Münster und weit über Münster hinaus zugänglich.

Sehen Sie Anschlussstellen für weitere Fächer oder Fachbereiche?

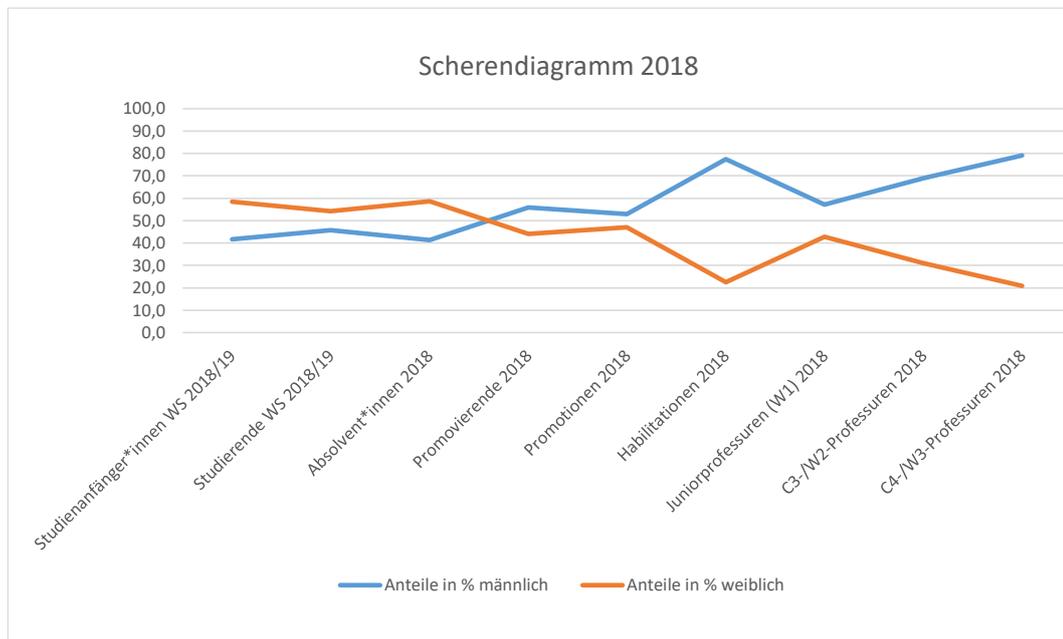
Ja, es gibt vielfältige Anschlussstellen. Manche Themenfelder haben einen generellen Impetus, der insgesamt für die Hochschuldidaktik interessant ist. Mit den Studienanfänger*innen üben wir z.B., wie man geschlechtergerecht schreibt. In einem anderen Lehrbaustein reflektieren wir mit ihnen darüber, wer überhaupt wie im theologischen, aber auch generell im wissenschaftlichen

Diskurs gehört wird und welche strukturellen Marginalisierungen da bestehen können. Auch das wäre wieder ein Beispiel, wo neben der Frage nach Geschlecht andere Aspekte hinzukommen wie z.B. Nationalität und Sprache, die bestimmen, ob die guten Ideen von Wissenschaftler*innen leicht rezipiert werden können oder nicht gehört werden. Das sind Beispiele für Themen, die generell hochschuldidaktisch interessant sind.

Dann hat die Theologie – wieder abhängig von den unterschiedlichen Disziplinen – viele Bezugswissenschaften wie Geschichtswissenschaften, Philosophie, Soziologie u.v.m. Hier ist vieles sicherlich gut adaptierbar, gerade da die Lehrbausteine so gestaltet werden, dass die Dozierenden sie für ihre konkreten Bedarfe flexibel anpassen können. Wir freuen uns sehr, wenn wir auch schon während des Projektes in den Austausch mit interessierten Dozierenden anderer Fachbereiche kommen und deren Reflexionen mit einbringen können.

.....
*Den Internetauftritt der Arbeitsstelle finden Sie › [hier](#). Bei Interesse an dem Projekt können Sie sich unter › gender.theologie@uni-muenster.de an die Mitarbeiter*innen wenden.*

› Was ist eigentlich ... Gender Monitoring



Frauen- und Männeranteil im akademischen Qualifikationsverlauf, 2018/2019

Ein zentrales Ziel von Gleichstellungsarbeit ist es, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Grundlage dafür ist eine regelmäßige Erfassung der Frauenanteile in den verschiedenen Mitgliedergruppen, Qualifikationsstufen und Entgeltgruppen, die Auswertung dieser Daten, um zentrale Handlungsfelder zu identifizieren und die Beobachtung, wie sich die Zahlen über einen bestimmten Zeitraum entwickeln, um Fortschritte, Stagnation oder Rückschritte zu erkennen. Diese Erfassung, Auswertung und Beobachtung gleichstellungsrelevanter Daten wird Gender Monitoring genannt.

Das Büro für Gleichstellung wertet bereits seit den 1990er Jahren geschlechtsspezifische Daten in den unterschiedlichen Gruppen aus. Die Erhebung der Zahlen erfolgt durch das Sachgebiet Organisationsmanagement und Personalkosten für die Beschäftigten und durch die Abteilung für Strategische Planung

und Akademisches Controlling für die Studierenden und Abschlüsse. Die Zahlen werden dann durch das Büro für Gleichstellung ausgewertet und öffentlich zugänglich gemacht. So können die Bereiche identifiziert werden, die einen niedrigen Frauenanteil aufweisen und Entwicklungen festgehalten werden. Auf dieser Grundlage werden neue Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit implementiert und bereits bestehende Programme evaluiert.

Die Datenauswertung an der WWU zeigt, dass die Frauenanteile mit zunehmender Karriere- und Qualifikationsstufe abnehmen. Frauen stellen, so zeigen die aktuellen Daten, 55,1 % der Studierenden, sie machen noch 47,1 % der Promotionen aus (Prüfungsjahr 2018), aber nur 25,7 % der Professuren (ohne W1). Das zeigt, dass der WWU insbesondere in der Post-Doc-Phase, also zwischen Promotion und Habilitation, Frauen verloren gehen (Vgl. auch unser Scherendiagramm in der Abbil-

dung). Neben der vertikalen Segregation gibt es aber auch eine horizontale, also zwischen den Fächern: Während in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften 69,4 % der Studierenden als Frauen gezählt werden, sind es in den Wirtschaftswissenschaften nur 37,7 %. Das ist besonders problematisch, da die Berufe, auf die diese Studiengänge üblicherweise vorbereiten, sehr unterschiedlich entlohnt werden. Auch im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zeigt sich eine ungleiche Verteilung: Bei einem insgesamt hohen Frauenanteil im Bereich MTV von 61,7 % sinkt auch hier der Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsstufen.

Aus diesen Zahlen leiten sich die Gegenmaßnahmen ab: Besonderes Augenmerk legt die WWU daher auf die Gewinnung von Studentinnen in den Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (insbesondere in den MINT-Fächern), auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zunehmend auf die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Berufungsverfahren.

Da die Erhebung von Kennziffern in Bezug auf Gleichstellung inzwischen zum internationalen Standard an Hochschulen gehört, erlaubt das Gender Monitoring auch einen bundesweiten und internationalen Vergleich mit anderen Hochschulen. Gleichstellungszahlen sind fester Bestandteil von Berichten der Hochschulen nach außen – etwa an die

DFG. Gender Monitoring ist also zunehmend ein wichtiger Baustein des Qualitätsmanagements der Universität.

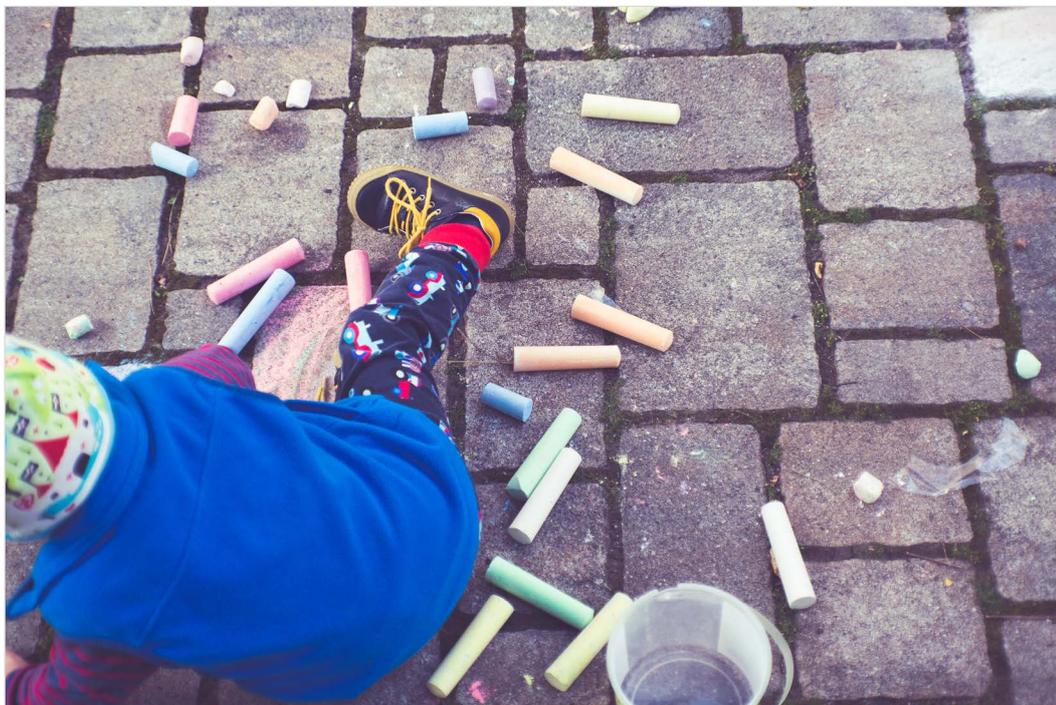
Die Auswertung der Daten erfolgt bisher ausschließlich anhand der Gruppen Frauen und Männer. Das liegt zum einen an der momentanen Datenlage: Daten zu inter- und nicht-binären Personen sind mittlerweile zwar für den Bereich der Studierenden verfügbar, da es sich aber bislang um ausgesprochen geringe Fallzahlen handelt, bilden wir diese nicht getrennt ab, da wir mögliche Rückschlüsse auf Einzelpersonen befürchten. Zudem spiegelt die Binarität der Daten eine Gesellschaft wider, die Machtverhältnisse vor allem entlang dieser Zweiteilung verhandelt. So werden auch mit den komplexitätsreduzierenden, binären Daten vergeschlechtlichte gesellschaftliche Mechanismen sichtbar gemacht – auch wenn die Kategorie der „Frauen“ konstruiert ist, so ist sie doch eine enorm wirkmächtige, deren diskriminierende Auswirkungen durch die Erhebung der Frauenanteile sichtbar gemacht werden müssen.

.....
Aktuelle geschlechterspezifische Daten und Zahlen an der WWU sowie Links zu weiteren landes- und bundesweiten Auswertungen finden Sie › [hier](#). Die Zahlen zur Unterrepräsentanz sind auch für die Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wichtig. Eine Liste der Bereiche, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, finden Sie › [hier](#).

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns unterschiedlichen grundsätzlichen Begriffen, Instrumenten und Gegenständen der Gleichstellungsarbeit. Stolpern Sie immer wieder über bestimmte Begriffe, die Sie gerne etwas ausführlicher erläutern möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

› Ausbau der Kinder-Notfall-Betreuung für Beschäftigte

Back-Up Kinderbetreuung für sämtliche Beschäftigten der WWU – bei kurzfristigen Betreuungsengpässen und veranstaltungsbegleitend



Mit dem neuen Angebot können nun alle Beschäftigten mit Kindern unterstützt werden.

Nachmittägliche Besprechungen und Seminare, Vorträge und Konferenzen am Abend: Die Regelbetreuung deckt nicht immer den Bedarf an Kinderbetreuung ab. Daher wurde bereits 2015 im Rahmen des Professorinnenprogramms II in enger Kooperation zwischen dem Servicebüro Familie und dem Büro für Gleichstellung zunächst eine veranstaltungsbegleitende, schließlich eine Notfall- und Back-Up-Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen an der WWU eingerichtet. Nach Ablauf des Professorinnenprogramms im vergangenen Jahr konnte dieses Angebot verlängert und ausgebaut werden: Das Servicebüro Familie bietet allen Beschäftigten der WWU die Möglichkeit einer Back-Up-Betreuung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen und veranstaltungsbegleitend.

Bei wichtigen Terminen außerhalb der Betreuungszeit oder bei einem plötzlichen Ausfall der Regelbetreuung, zum Beispiel durch Krankheit der Tagespflegeperson, bietet das Servicebüro Familie allen an der WWU beschäftigten Eltern kostenlos eine kurzfristige Notfall-Betreuung. Dafür kooperiert die WWU mit dem pme Familienservice Münster, in deren Räumlichkeiten am Friesenring, den „AdventureKids“, flexible Kinderbetreuung gewährleistet werden kann. Auch die Finanzierung von Babysittern gehört zum Angebot.

Wenn Sie eine Tagung oder einen Kongress an der WWU planen und Kinderbetreuung für Ihre Gäste (sowohl intern als auch extern) anbieten möchten, können Sie sich ebenfalls an das Servicebüro Familie wenden. Die

WWU stellt Mittel für eine veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung zur Verfügung und unterstützt Sie zudem bei der Organisation. Für die Betreuung stehen dabei entweder der pme Familienservice oder der Babysitter-Service der WWU zur Verfügung. Je nach Anzahl und Alter der Kinder erfolgt die Betreuung in einem geeigneten Raum

in Veranstaltungsnähe oder in den Räumlichkeiten der „AdventureKids“ des pme Familienservices. Bitte wenden Sie sich bei Interesse möglichst frühzeitig an das Servicebüro Familie.

.....

› *Hier finden Sie Informationen und Ansprechpartnerinnen.*

› Studi-Kidz-Zuschuss – finanzieller Zuschuss für studierende Eltern



Die üblichen Betreuungszeiten der Kitas stimmen oft nicht mit den Lebensrealitäten von studierenden Eltern überein. Das

ab 2020 geltende Angebot des Büros für Gleichstellung zum Zuschuss für Kinderbetreuungskosten „StudiKidz-Zuschuss“ soll die flexible Vereinbarung von Unialltag und Kinderbetreuung erleichtern und unterstützen. Für die stundenweise Kinderbetreuung oder um Betreuungsengpässe abzudecken, können Studierende einen finanziellen Zuschuss für ihre anfallenden Betreuungskosten in Anspruch nehmen.

.....

Informationen finden Sie auf der ›Homepage des Büros für Gleichstellung

› Neues Netzwerk für Hochschulsekretärinnen an der WWU



Unter der Überschrift „Fairnetzt Euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für Alle!“ hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) eine Kampagne gestartet, um auf die schwierigen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten aufmerksam zu machen. In der Pressemitteilung der bukof heißt es:

„Die Arbeit in der Verwaltung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze in der Wissenschafts- und Hochschulverwaltung gestiegen, bilden sich jedoch nicht in einer Neudefinition des Berufsbildes ab. Diesen Entwicklungsrückstand gilt es aufzuholen! Den strategischen Handlungsfeldern Studium, Lehre und Forschung wird häufig ein deutlich stärkeres Gewicht in den Hochschulen beigemessen als den Bereichen Verwaltung und Technik. Dies schlägt sich auch in der unterschiedlichen Beimessung der Bedeutsamkeit für die entsprechenden Statusgruppen nieder. Kernpunkt der Kampagne ist deshalb die Solidarisierung mit einer strukturell benachteiligten Gruppe

*innerhalb der Verwaltung, den Mitarbeiter*innen in den Hochschulsekretariaten.“*

Die Forderung nach Situationsveränderung richtet sich an Hochschulleitungen und die Wissenschaftspolitik. Neben einem Positionspapier und Handlungsempfehlungen, die von der bukof verfasst werden, umfasst die Kampagne aber auch einen Aufruf zur Positionierung und Solidarisierung an alle an den Hochschulen Beschäftigten: Die bukof sammelt in ihren Social Media-Kanälen Statements, Fotos und Videos als Beiträge zur Kampagne. Sie sind aufgerufen, einen eigenen Beitrag an die bukof zu senden und so die Kampagne zu unterstützen. Alle Informationen dazu finden Sie auf der Homepage der bukof.

Wir vom Büro für Gleichstellung nutzen diese Kampagne als Anlass, ein WWU-weites Netzwerk der Hochschulsekretärinnen neu zu beleben, das die aktuellen neuen Anforderungen in den Blick nimmt und sich ggf. mit anderen bestehenden Netzwerken verknüpfen kann. Dazu möchten wir alle Interessierte an einem solchen Netzwerk bitten, sich bei uns zu melden. Wir werden ein erstes Initialetreffen organisieren, das, je nach Resonanz, voraussichtlich im Oktober und vermutlich digital stattfinden wird.

.....
Wenn Sie Interesse an einem WWU-weiten Netzwerk von Hochschulsekretärinnen haben, melden Sie sich bei Judith Arnau unter folgender E-Mail-Adresse: › judith.arnau@uni-muenster.de
Informationen zur Kampagne „Fairnetzt euch!“ der bukof finden Sie › [hier](#).

› DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben: Stellungnahme des Senats der DFG

Bei der DFG tut sich was in Sachen Gleichstellung: Nachdem die größte Forschungsförderorganisation 2020 mit Professorin Dr. Katja Becker erstmals eine Präsidentin an ihrer Spitze hat, wurde nun im Juli mit Dr. Heide Ahrens eine Frau zur Generalsekretärin ernannt. Und auch hinsichtlich der Antragsverfahren bezieht die DFG vermehrt Position: Der Senat hat in einer Stellungnahme die

Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben betont. Die Berücksichtigung der Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit ist bei der Vorbereitung und Durchführung von Forschungsvorhaben Teil guter wissenschaftlicher Praxis und auch Teil der Antragsleitfäden der DFG.

.....
Die Mitteilung der DFG finden Sie › [hier](#).

› Neue Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte: National Academics Panel Study (Nacaps)

Die bisher größte Promovierendenbefragung Deutschlands, die Promovierendenstudie Nacaps (National Academics Panel Study), mit mehr als 20.000 Teilnehmenden stellt online ihre Ergebnisse über ein Datenportal zur Verfügung. Das Portal bietet einen

Überblick über die Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und allgemeinen Lebensbedingungen Promovierender.

.....
Hier finden Sie das › [Datenportal](#).

› Wissenschaftlerinnen an Musikhochschulen: neue Recherche der bukof

Die bukof hat im Mai dieses Jahres eine Statistik zu Lehrenden in Komposition und Musiktheorie an Musikhochschulen erstellt und ruft angesichts der niedrigen Frauenan-

teile zu einer Debatte über mögliche Maßnahmen auf.

.....
Den offenen Brief der bukof finden Sie › [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

Web: › www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

PD Dr. Patricia Göbel,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Text:

Verena Suchart-Kroll, Judith Arnau

Redaktion:

Judith Arnau

Mail: › judith.arnau@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: WWU/Peter Leßmann (S. 06), Markus Spiske/Unsplash (S. 12)

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: › tmaekelburg@gmail.com

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