

# > Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2021

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Gender Monitoring.....	3
2. Gleichstellung und Corona .....	11
3. Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit .....	12
4. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen.....	14
5. Vernetzung an der WWU.....	15
6. Weitere Tätigkeiten.....	15
7. Budget und Personalien.....	16

## Einleitung

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

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen agieren als Schnittstellenakteurinnen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele der WWU. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied in alle Leitungsgremien und -kommissionen eingebunden und wirkt so an den zentralen Steuerungsprozessen mit. Zu den primären Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Konzeption gleichstellungsfördernder Maßnahmen in Abstimmung mit Rektorat und Senatskommission für Gleichstellung sowie deren Durchführung, die in enger Kooperation mit anderen Einrichtungen der WWU, wie etwa der Abteilung für Personalentwicklung, stattfindet. Zudem beraten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in Gleichstellungsfragen und begleiten Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, meist statusgruppenspezifisch.

Der diesjährige Jahresbericht umreißt die essentiellen Veränderungen und gleichstellungsrelevanten Ereignisse des Jahres 2021 und bietet einen Überblick über Statistiken, Veranstaltungen und Maßnahmen. Links zu den genannten Programmen finden sich im Text.

---

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

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

## 1. Gender Monitoring

Gender-Monitoring ist eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der WWU. Das Büro für Gleichstellung wertet jährlich die Daten zu Frauenanteilen in den verschiedenen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen aus und wirkt auf die Indikatoren ein, die Abweichungen bedingen können. Die aktuellen Daten finden Sie auf der [Homepage unter „Statistiken“](#). Detailliertere Auswertungen sowie Zielzahlen formulieren darüber hinaus die [dezentralen Gleichstellungspläne](#) der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten.

### Stellenbesetzungsverfahren

**Abb. 1: Stellenbesetzungsverfahren**

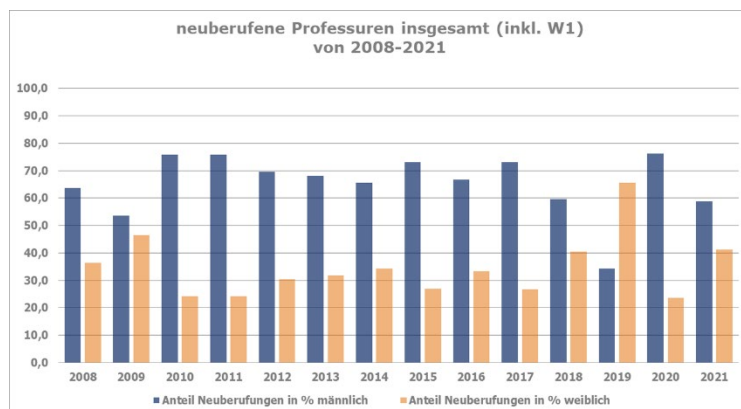
In der Gesamtschau der Stellenbesetzungen an der WWU lässt sich festhalten, dass die Fachbereiche und zentralen Einheiten dem Ziel, die gesetzlich (LGG) vorge-

Verfahren	Anzahl 2021	Stellen insgesamt <small>(ohne Gastprofessuren und Emeriti sowie Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte)</small>
Berufungsverfahren	61 Stellungnahmen, 34 Berufungen davon 41% Frauen (davon 16% befristet)	356m, 151w (29,8% Frauen)
Unbefristete wissenschaftl. Stellen	76 davon 45% Frauen	257m, 170w (39,8% Frauen)
Befristete wissenschaftl. Stellen	420 davon 47% Frauen	1.381m, 1.039w (42,9% Frauen)
Stellen in Technik und Verwaltung	241 davon 59% Frauen	839m, 1.258w (60% Frauen)

schriebene Genderparität zu erreichen, einen Schritt nähergekommen sind. Für fast alle Statusgruppen kann festgestellt werden, dass der Anteil der im Jahr 2021 neu eingestellten Frauen höher liegt als der Anteil der in den Statusgruppen bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen.

### Professuren:

**Abb. 2: neuberufene Professuren 2021**

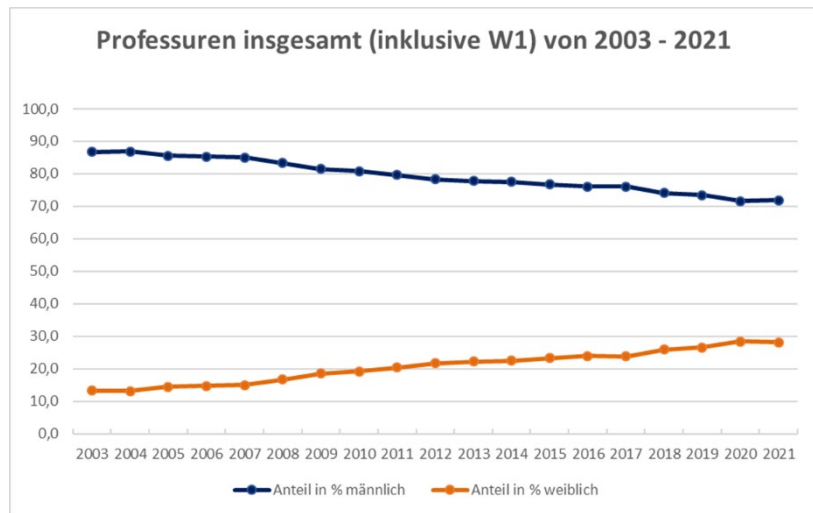


Besonders erfreulich ist der hohe Anteil Frauen unter den neuberufenen Professor\*innen, der sowohl in den 61 Berufungslisten, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte Stellungnahmen verfasst hat, als

auch bei den 2021 tatsächlich berufenen 34 Professor\*innen bei 41% liegt.<sup>3</sup>

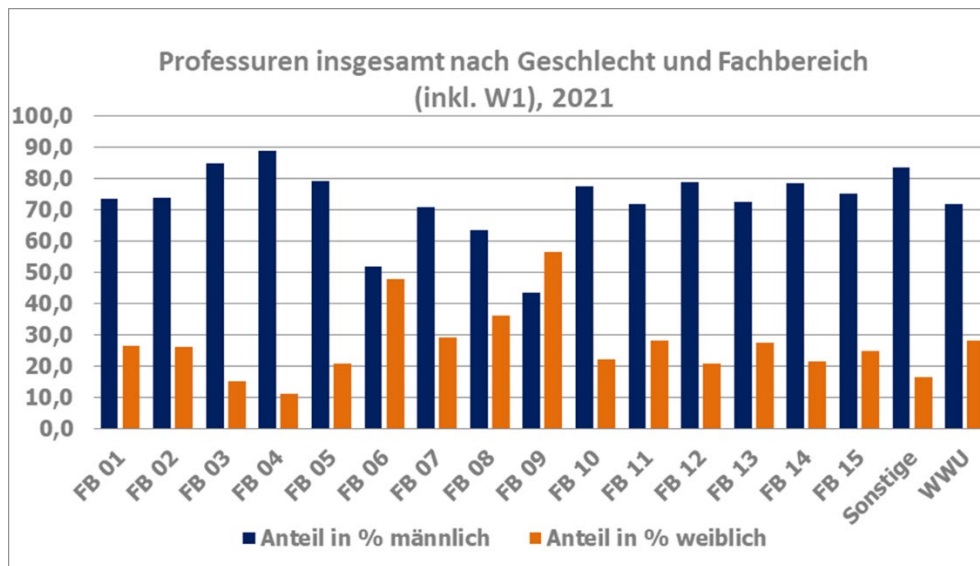
**Abb. 3: Gesamtzahl der Professuren an der WWU im Zeitverlauf**

Insgesamt ist bei den Professuren eine Abnahme der Frauenrepräsentanz um 0,2% bzw. 0,4% im Vergleich zum Vorjahr festzustellen, auf 28,2% mit Medizin bzw. 29,8% ohne Medizin. Der leichte Rückgang ist vermutlich auf die niedrige Berufungsquote von Frauen 2020 zurückzuführen, potenziell auch auf Pensionierungen. Weiterhin sinkt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe, von 46 % bei W1 auf knapp 25% bei W3.



weiterhin sinkt der Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe, von 46 % bei W1 auf knapp 25% bei W3.

**Abb. 4: Anzahl der Professuren nach Geschlecht und Fachbereich**

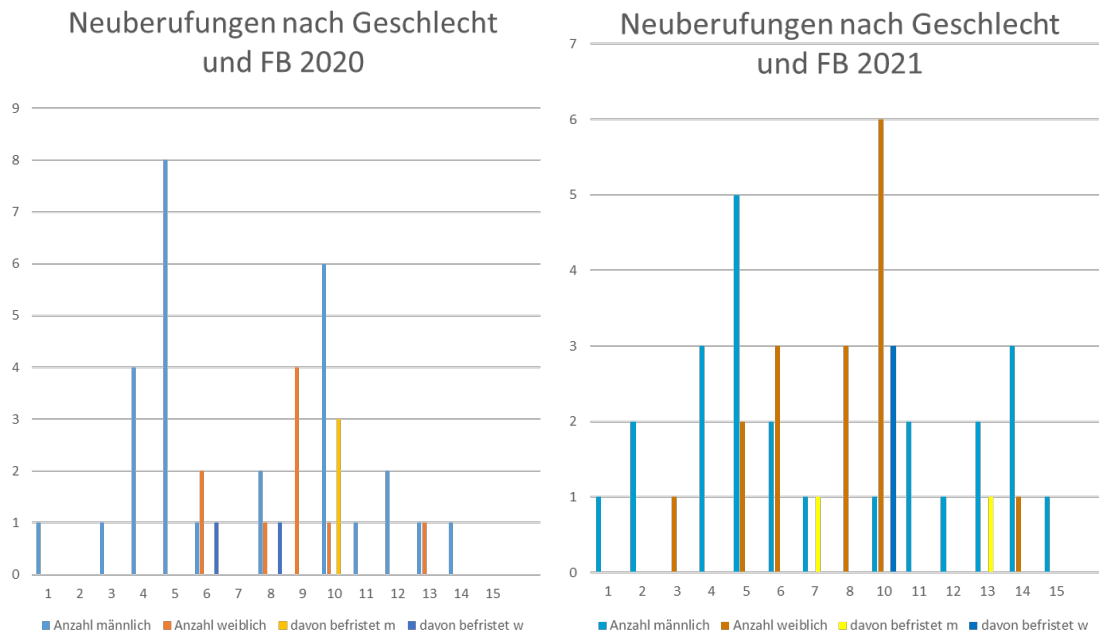


Insgesamt ist in den Fachbereichen eine Verbesserung der Frauenrepräsentanz zu verzeichnen. In einigen Fachbereichen liegt die Frauenrepräsentanz allerdings noch mehr als 10% unter der Gleichstellungsquote, d.h. dem Pool berufbarer Frauen.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Berufungsverhandlungen dauern teilweise länger bzw. kommen nicht immer zu einem erfolgreichen Abschluss. Von den tatsächlich berufenen 14 Frauen wurden 3 auf befristete Professuren berufen.

<sup>4</sup> Siehe Gleichstellungsquote: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumente-zurgleichstellung/gleichstellungsquote\\_2021.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumente-zurgleichstellung/gleichstellungsquote_2021.pdf), vgl. weiter unten. Ein Vergleich der Quote und der Frauenrepräsentanz zeigt, dass die Diskrepanz zwischen beiden in den Fachbereichen 1, 3, 4, 7, 13 und 14 besonders hoch ist, wobei dies eine Quote für den gesamten Fachbereich und nicht für einzelne Fächer darstellt.

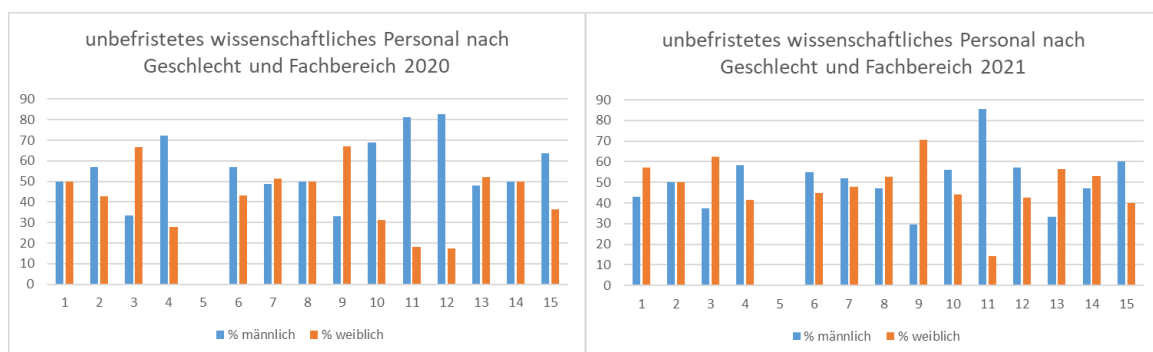
**Abb. 5&6: Neuberufungen nach Geschlecht für die Jahre 2020 & 2021**



Innerhalb der Neuberufungen nach Geschlecht und Fachbereich ist eine signifikante Verbesserung bei einzelnen Fachbereichen zu sehen. So hat Fachbereich 10 eine Reihe befristeter Professuren für Frauen ausgeschrieben. Fachbereich 6 hat engagiert auf aktive Rekrutierung zurückgegriffen, wobei die derart rekrutierten Frauen teils Listenplatz 1 erreicht haben.<sup>5</sup>

**Wissenschaftliches Personal:**

**Abb. 7&8: Prozentsätze unbefristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahresvergleich 2020 & 2021<sup>6</sup>**

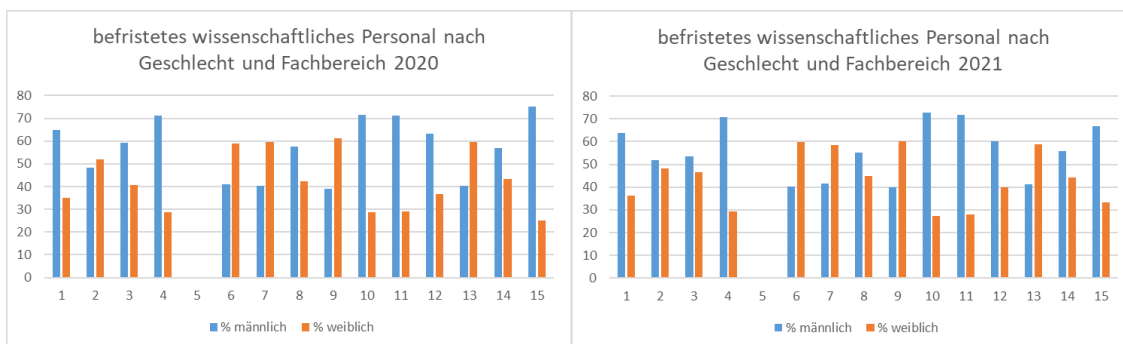


<sup>5</sup> Hilfreich sind auch die Erläuterungen zur Durchführung von Berufungsverfahren, die ständig aktualisiert werden und in MyWWU zur Verfügung stehen bzw. von Dekanaten an Berufungskommissionen verteilt werden.

<sup>6</sup> Da Fachbereich 5 in den öffentlich zugänglichen Statistiken nicht zwischen befristet und unbefristet unterscheidet, fehlen die Zahlen in dieser Tabelle.

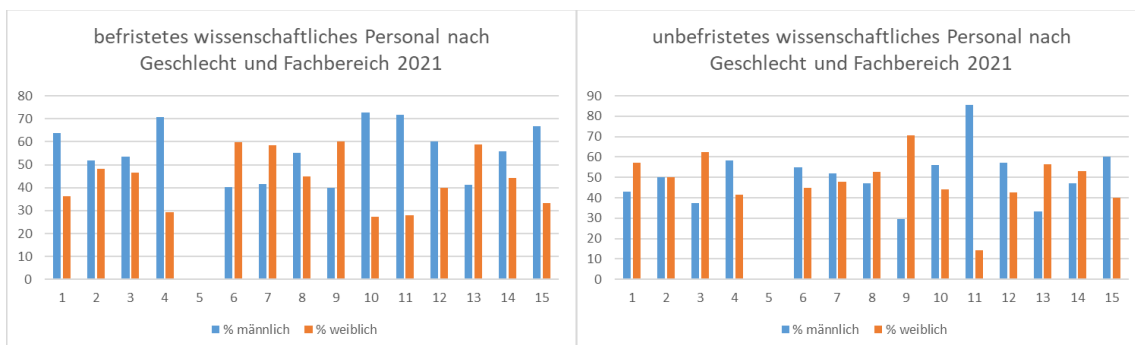
Mit knapp 40% Frauen ist die Unterrepräsentanz von Frauen beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal am zweithöchsten nach den Professuren. Auch hier zeichnet sich eine positive Entwicklung ab: Nahezu alle Fachbereiche näherten sich 2021 der Genderparität an. Das vom Zukunftsvertrag Studium und Lehre angestoßene Konzept der Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen wurde hier erfolgreich zu einem Abbau der Frauenunterrepräsentanz genutzt.

**Abb. 9&10: Prozentsätze befristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahresvergleich 2020 & 2021**



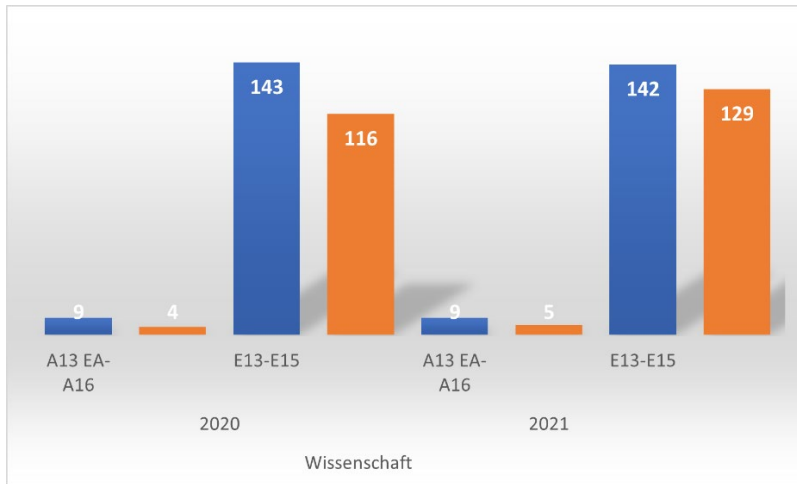
Beim befristeten wissenschaftlichen Personal zeichnet sich ein etwas heterogeneres Bild ab, mit leichten Zuwächsen von Frauen in einigen Fachbereichen und einem leichten Rückgang in anderen. Insgesamt betrug die Frauenrepräsentanz 2021 beim befristeten wissenschaftlichen Personal universitätsweit jedoch knapp 43%, bei den Neueinstellungen sogar 47%.

**Abb. 11&12: Prozentsätze Vergleich unbefristetes & befristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahr 2021**



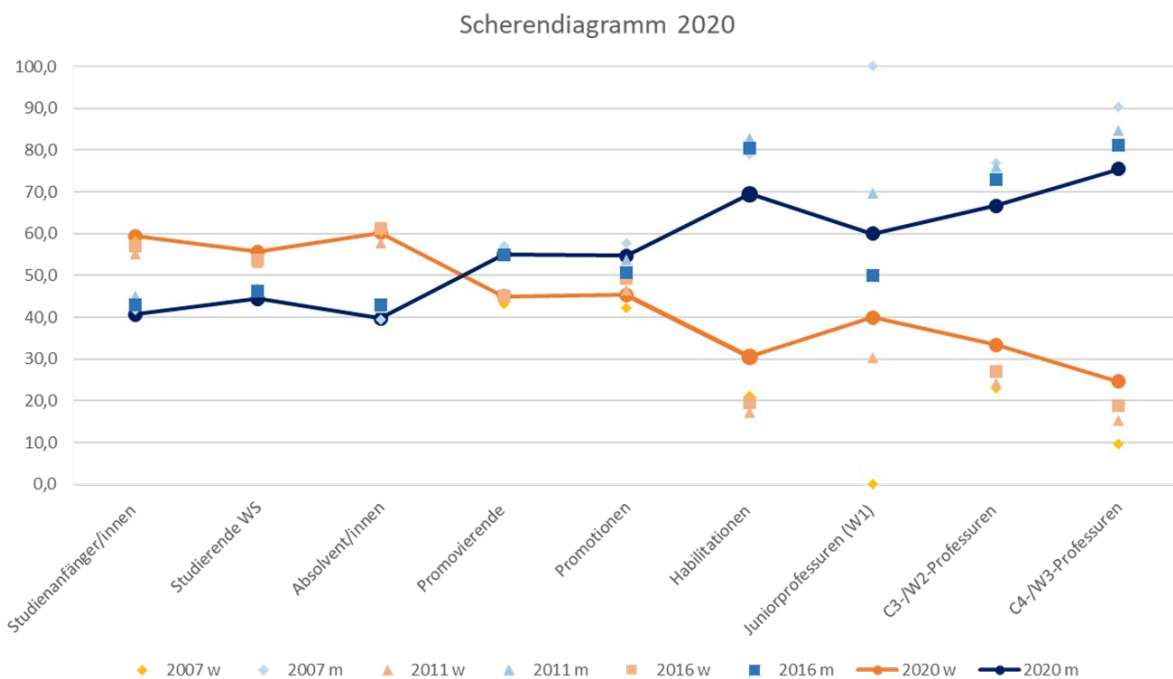
Ein Vergleich der Frauenrepräsentanz bei befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Stellen 2021 zeigt ein erfreuliches Ergebnis: Verhältnismäßig mehr Frauen waren auf unbefristeten Stellen angestellt als auf befristeten.

**Abb.13: Prozentzahlen nach Geschlecht bei wissenschaftlich Beschäftigten außerhalb der Fachbereiche**



Bei den wissenschaftlich Beschäftigten außerhalb der Fachbereiche haben vom Aufwuchs der Stellen Frauen profitiert.

**Abb. 14: Scherendiagramm nach Qualifikationsstufen**



Die Daten der WWU bestätigen weiterhin die sogen. Leaky Pipeline der Promotion. Nachdem zwischenzeitlich Frauen 50% der Promotionen ausmachten, gingen im Jahr 2020 die Zahlen bei den Promotionen nach Geschlecht wieder etwas auseinander. So wurden 45,3 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen (ohne Medizin: 40,4 %, in Promotionsstudiengängen 2020/21



43,6%).<sup>7</sup> Dies kann vor allem durch das Einsetzen der Corona-Pandemie erklärt werden, welche traditionelle Geschlechterrollen aufleben ließ, so dass Frauen, wie Studien nachweisen<sup>8</sup>, vermehrt Familien- und Sorgearbeit leisteten und ihre wissenschaftlichen Arbeiten hintanstellten. Finanzielle Schwierigkeiten können ein weiterer Grund gewesen sein. Hier ist also eine baldige Verbesserung zu erwarten. Weiterhin kritisch bleiben die Übergänge von der Promotion zur Habilitation (2020: 30,6 % Frauen)<sup>9</sup> sowie von der Habilitation zur W2 bzw. W3-Professur<sup>10</sup>.

### **Studierende:**

Bei den Studierenden war das Geschlechterverhältnis im WS 2021/22 mit einem Frauenanteil von 56 % weiterhin relativ ausgewogen.<sup>11</sup> Es existiert jedoch eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht, der allerdings bereits im Kindergartenalter ansetzen müsste, sind beispielsweise Physik<sup>12</sup> und Wirtschaftswissenschaften<sup>13</sup>. Die Mathematik konnte eine Verbesserung verzeichnen und hat eine nahezu paritätische Verteilung der Studierenden. Diese Zahlen müssen allerdings mit Vorsicht betrachtet werden, da für Studierende des Grundschullehramts Mathematik ein Pflichtfach darstellt.

---

<sup>7</sup> Die Zahlen zu den Abschlüssen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2020, also WS 2019/20 und SoSe 2020. Die Zahlen zu 2021 liegen noch nicht vor. Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik.

<sup>8</sup> Vgl. Bettina Kohlrausch, Aline Zucco: [Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit](#) (pdf), WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020

<sup>9</sup> Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Die Zahlen an der WWU im Einzelnen: 2017: 36,5 %; 2018: 22,4 %; 2019: 40,0 %; 2020: 30,6%. 2011-13 waren es 21,7 %, 2014-16 19,2 %.

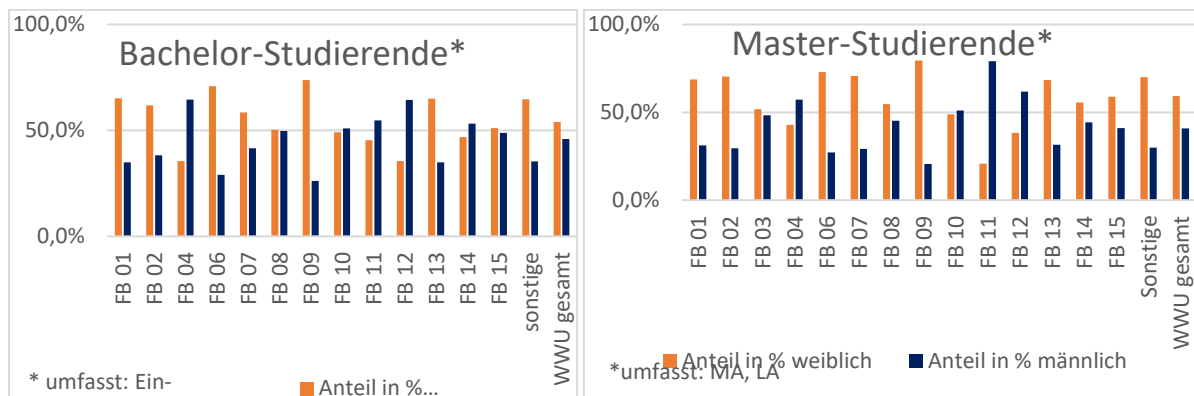
<sup>10</sup> Siehe Abbildung 3. Die Zahlen zu den Beschäftigten beziehen sich auf den Stichtag 1.12.2021. Quelle: Interne Statistik der WWU.

<sup>11</sup> Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich auf den Stichtag 30.11.2021. Quelle: Interne Studienangestatistik der WWU.

<sup>12</sup> Insg. 37,7 % Frauen unter den Studierenden. Dies sind weitere ca. zwei Prozent weniger als im Vorjahr. Weiterhin existieren im Fachbereich Physik viele Gleichstellungsmaßnahmen, die auch auf die Erhöhung des Anteils von Studentinnen zielen. (Vgl. <https://www.uni-muenster.de/Physik/departement/equality/>).

<sup>13</sup> Wirtschaftswissenschaften haben einen Frauenanteil von 36,1%.

**Abb. 15&16: Prozentsätze der Bachelor- und Master-Studierenden 2021 nach Geschlecht**



Interessanterweise streben in einer Reihe Fachbereiche verhältnismäßig mehr Frauen einen Master als einen Bachelorabschluss an. In anderen Fachbereichen sinken die Zahlen jedoch.

**Mitarbeitende in Technik und Verwaltung:**

**Abb. 17: Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen**

Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen gem. § 7 LGG für das Jahr 2022 in der Universität Münster

Gruppen	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Unterrepräsentanz	
LBGrp. 2.2	Beamte Verwaltungsdienst (A 13 EA - A 16)	17	10	7	ja
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 13 - E 15)	174	54	120	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 13 EA - A 16)	19	8	11	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 13 - E 15)	21	18	3	ja
	Beamte tech. Dienst (A 13 EA - A 16)	15	14	1	ja
	Beschäftigte tech. Dienst (E 13 - E 15)	38	30	8	ja
	Beamte Wissenschaft (A 13 EA - A 16)	14	9	5	ja
	Beschäftigte Wissenschaft (E 13 - E 15)	271	142	129	ja
A 14 auf Zeit	A 14 auf Zeit	1	0	1	nein
	A 13 auf Zeit	5	3	2	ja
	LBGrp. 2.1	Beamte Verwaltungsdienst (A 9 EA - A13 BA)	36	18	18
Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 9B - E 13)		262	101	161	nein
Beamte nichttech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)		48	5	43	nein
Beschäftigte nichttech. Dienst (E 9B - E 13)		54	14	40	nein
Beamte tech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)		0	0	0	nein
Beschäftigte tech. Dienst (E 9B - E 13)		153	102	51	ja
LBGrp. 1.2	Beamte Verwaltungsdienst (A 6 EA - A 9 BA)	10	3	7	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 5 - E 9A)	764	192	572	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 6 - A9 BA)	3	1	2	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 5 - E 9A)	90	28	62	nein
	Beamte tech. Dienst (A 6 - A9 BA)	1	1	0	ja
	Beschäftigte tech. Dienst (E 5 - E 9A)	290	194	96	ja
LBGrp. 1.1	Beamte Verwaltungsdienst (A 5 - A 6 BA)	1	1	0	ja
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 1 - E 4)	23	7	16	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 1 - E 4)	6	3	3	nein
	Beamte tech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte tech. Dienst (E 1 - E 4)	7	5	2	ja
WHK	WHK	10	4	6	nein
	SHK/SHB	351	148	203	nein
	Gesamtergebnis	2684	1115	1569	

Erhebungstichtag 01.12.2021

Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (im weiteren Verlauf MTV genannt) wird die Frauenrepräsentanz universitätsweit berechnet. Hier ergibt sich insgesamt mit 60% Frauen

keine Unterrepräsentanz<sup>14</sup>. Einige Entgeltgruppen weisen jedoch eine Unterrepräsentanz auf (rot markierte Bereiche).

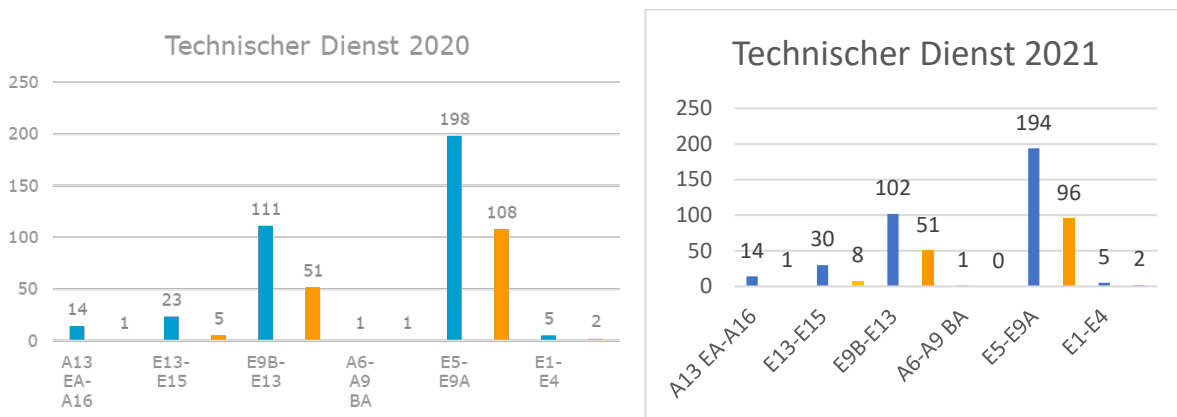
**Abb. 18: Frauenrepräsentanz im MTV Bereich**

Anteile in %	Verwaltung		Bibliothek		Technik	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Insgesamt	29,1%	70,9%	30,0%	70,0%	67,3%	32,7%
<= E9 M.D.						
>= E9 G.D.						
<=E13 G.D.						
>=E13 H.D.						

Dies zeigt sich insbesondere im Bereich technisches Personal, wo insgesamt nur

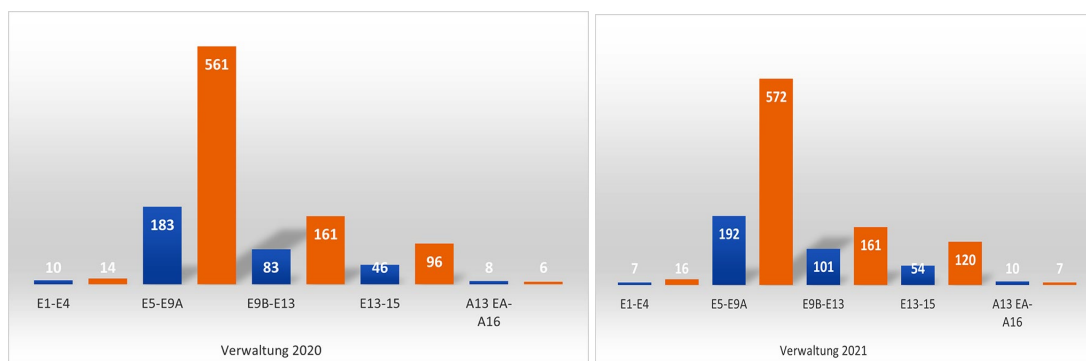
knapp ein Drittel Frauen beschäftigt sind. In diesem Bereich herrscht allgemein Fachkräftemangel.

**Abb. 19: Prozentzahlen nach Geschlecht im technischen Dienst im Jahresvergleich 2020 & 2021**



Nichtsdestotrotz gab es beim technischen Personal eine erfreuliche Steigerung der Frauenrepräsentanz in den Gruppen E13-E15 (von 17% auf 26%), die zeigt, dass die Rekrutierungsbemühungen der WWU greifen.

**Abb. 20: Prozentzahlen nach Geschlecht in der Verwaltung im Jahresvergleich 2020 & 2021**



<sup>14</sup> Diese Zahlen werden universitätsweit berechnet und nicht nach Fachbereichen aufgeteilt.

Frauen im Verwaltungsdienst sind vor allem in den niedrig dotierten Tarifgruppen sehr gut repräsentiert. Einige Fachbereiche haben beschlossen, aufgrund neuer Aufgaben ihre Sekretariatsstellen neu bewerten zu lassen. Dies ergab teilweise Hochstufungen von E6 auf E8. In den höchsten Gruppen A13EA (Einstiegsamt)-A16 zeigt sich eine leichte Reduktion von 43% auf 41%.

**Abb. 21: Leitungspositionen und -gremien**

Amt / Ebene	2015				2021			
	Anzahl		in %		Anzahl		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Dekaninnen und Dekane</b>	13	2	86,7	13,3	13	2	86,7	<b>13,3</b>
<b>Prodekan*innen (inkl. Studiendekan*innen)</b>	29	9	76,3	23,7	28	13	68,3	<b>31,7</b>
<b>Rektorat</b>	3	3	50,0	50,0	3	3	50,0	<b>50,0</b>
<b>Hochschulrat</b>	5	3	62,5	37,5	4	4	50,0	<b>50,0</b>

In den Leitungsgremien und -positionen der WWU hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht viel verändert. Rektorat und Hochschulrat sind nach wie vor geschlechterparitätisch besetzt. In den Dekanaten gibt es wenig Verbesserung: Weiterhin sind nur zwei der 15 Dekan\*innen Frauen. Bei den Prodekan\*innen (inkl. Studiendekan\*innen) steigerte sich der Frauenanteil allerdings fachbereichsübergreifend auf 31,7%.<sup>15</sup>

## 2. Gleichstellung und Corona

Auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie gab es gleichstellungsbezogene Probleme. So gestaltete sich die **Kinderbetreuung bei Quarantäne** als sehr schwierig. Ähnliche Probleme bereitete **fehlende hybride Lehrangebote** bei Quarantäne, Coronaerkrankung oder Vorerkrankungen im Haushalt für Personen mit Care-Aufgaben, sowohl für Lehrende als auch für Lernende.

Die **Treffen der Studierenden mit Kind** konnten nicht oder nur gelegentlich stattfinden. Diese wurden nicht ins Digitale verschoben, im Gegensatz zu (Weiterbildungs-) Veranstaltungen. Ge-

<sup>15</sup> Quelle: Handzählung; Stand: März 2022

rade bei („Nachwuchs“-)Wissenschaftlerinnen mit **Care-Aufgaben wurden Zoomveranstaltungen aus Zeitgründen stärker besucht**, so dass diese auch in Zukunft teils beibehalten werden sollen.

Langfristig beobachtet werden muss der **Gender Publication Gap**<sup>16</sup>. Dieser ist durch die Corona-Pandemie mitverantwortlich für verzögerte Karrieren wegen Einschränkungen durch Care-Aufgaben größtenteils bei Frauen. Die Verzögerung von Karrieren von Frauen mit Kindern und ihre aufgrund von Careverpflichtungen weniger zahlreichen Veröffentlichungen sollten weiter beobachtet und gerade bei Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren mitberücksichtigt werden.

### 3. Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

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

#### Veranstaltungen 2021:

- **8. März:** Geschichte der Gleichstellung an der WWU: Die Gleichstellung an der WWU hat eine lange Geschichte, die in einem interaktiven PDF dargestellt wurde. Das PDF befindet sich weiterhin auf der Homepage des Büros für Gleichstellung und zeigt bislang erreichte Meilensteine der Gleichstellung auf.
- **25. November:** Anlässlich des internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen veranstaltete das Büro für Gleichstellung ein Kooperationsprojekt mit verschiedenen Einheiten der WWU, um sich gegen Gewalt an Frauen zu positionieren. Hierfür wurde eine orangefarbene Bank an verschiedenen Orten der WWU platziert und Fotos mit Beschäftigten vor Ort gemacht, die sich gegen Gewalt an Frauen einsetzen. Die WWU schaffte auf Vorschlag des Büros für Gleichstellung und des Internationale Office eine orangefarbene Fahne an, die im Beisein des Rektorats gehisst wurde.



<sup>16</sup> Vgl. etwa Shephard, Nicole (2021): Covid-19, Gender und Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 11f. Abrufbar unter: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/274.covid-19-gender-und-digitalisierung.html>

- Für Studentinnen wurden [im Centrum für Rhetorik](#) neue bzw. umbenannte Kurse angeboten (Umbenannt: *Ich traue mich! Selbstbewusstes Auftreten*; neu: *Präsentationstechniken für Frauen*)
- [Gendermittelpooling-Seminare](#) und enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung: Wenn aufgrund der Teilnehmerinnenzahlen möglich, werden Seminare aus dem Gendermittel-Pooling von DFG-Projekten für andere weibliche Beschäftigte der WWU geöffnet.
- Teilweise **Neukonzeption der Fortbildungsreihe [M\\*i\\*T\\* Perspekti\\*V\\*e](#)**: In der Fortbildungsreihe vor allem für MTV wurden durch die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in neuer Kooperation mit der Personalentwicklung einige Seminare durch neu konzipierte ersetzt.
- Erste **diskriminierungsfreie O-Woche**: Die zusammen mit AStA und Fachschaften und der studentischen Gleichstellungsbeauftragten entwickelten Handreichungen wurden im Herbst 2021 erstmals zum Einsatz gebracht und Ansprechpersonen zu Verfügung gestellt.
- Teilnahme am **Azubi-Fit-Tag**: Um Gleichstellung präsent und sichtbar zu machen, hat das Büro für Gleichstellung eine Art digitaler Schnitzeljagd mit Fragen zu Gleichstellungsthemen veranstaltet.

Bewährtes:

- **Neue Kohorte [Erstklassig!](#)** Die 7. Kohorte startete digital.
- **Treffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**: Die Treffen zum Austausch und zur Information fanden weiter einmal im Semester, per Zoom, statt.
- **„[Promovieren geht über Studieren!?](#)“**: Die Veranstaltung fand erneut digital statt. Das Graduate Centre, der Career Service und die Forschungsförderberatung SAFIR informieren über die Möglichkeiten der Promotion an der WWU, über Jobchancen mit und ohne Dokortitel sowie über Finanzierungsmöglichkeiten.
- **[Support Circle](#)**: Die Treffen des Support Circles fanden teils digital statt.
- **Netzwerke**: SUN, Lab und Technik setzten ihre Aktivitäten in coronabedingt geringerem Umfang fort.
- Fortführung **finanzielle Förderung** von [Einzel- und Vernetzungsprojekten](#) und [Coaching](#)
- **Schulung** dezentrale und zentrale Gleichstellungsbeauftragte (Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren an der Universität Münster)

- [Aktualisierung der Handreichung](#) für Studierende (werdende) Eltern: Studierende mit Kind(ern) finden nun alle wichtigen aktuellen Informationen innerhalb einer erweiterten Handreichung.
- **(f)empower**: Das Programm zu Coaching und kollegialer Beratung für alle weiblichen Beschäftigten der WWU als Unterstützung in Corona-Zeiten, wurde bis September 2022 verlängert.
- **Studi-Kidz-Zuschuss**: Aufgrund von Lockdown und Quarantänen wurde der Zuschuss stark in Anspruch genommen. Deckelung unbegrenzt aufgehoben
- **Madame Courage**: Eine Zusammenstellung der Geschichte des Unterstützungsprojekts für alleinerziehende Studierende, Madame Courage, wurde veröffentlicht und ist auf der Homepage zu finden.
- **Wunschgroßeltern-Projekt** (Kooperationsprojekt zwischen Büro für Gleichstellung und Servicebüro Familie): Wegen der Pandemie waren keine Treffen möglich; Kontakt bestand allerdings untereinander und es erfolgten Besprechungen für „Post-Corona-Zeiten“.
- Das jährliche **Professorinnentreffen** musste pandemiebedingt noch einmal ausfallen.
- Die **Frauenvollversammlung MTV** musste pandemiebedingt auf 2022 verschoben werden.



#### 4. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

##### Mitwirkung an internen Evaluationen und Berichten:

- Beendigung der **Zwischenevaluation** der [Gleichstellungspläne](#)
- Mitwirkung beim Selbstbericht der WWU für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zum Schwerpunkt **Erhöhung Frauenanteil bei Postdocs**
- **Gender-Report** Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2022: Die WWU ist wie bisher im Gender Report aufgeführt und belegt einen guten Platz.
- **Personalentwicklungskonzept** WWU: Das Konzept wurde nach Erstellung von zentraler und stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter MTV gelesen und kommentiert.
- Aufstellung der neuen [Gleichstellungsquote](#): Die Gleichstellungsquote, an der WWU definiert als in einer Fächergruppe habilitierte Frauen und Juniorprofessorinnen und damit

potenziell berufbare Frauen, wird als Ziel für die Quotierung von Professorinnen und Professoren an einem Fachbereich an der WWU alle 5 Jahre aufgestellt und im Amtsblatt veröffentlicht; sie ist auf der Homepage des Büros für Gleichstellung einzusehen.

- Forschungsdatenbank der WWU ([CRIS](#)): Evaluationsgespräch aus Gleichstellungssicht  
Bitte um Stichwort zur Geschlechterforschung an der WWU



- Auswahl Preisträger\*innen [Gleichstellungspreis](#) der WWU:  
Alle zwei Jahre kürt die WWU herausragende Projekte, die dazu beitragen, die Gleichstellung voran zu treiben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Preis-Jury.

## 5. Vernetzung an der WWU

Vernetzung ist eins der Stichwörter, wenn es um Gleichstellung geht. Das Büro für Gleichstellung kooperiert mit diversen Einrichtungen der WWU.

### Insbesondere:

- WWU Compliance Office
- Zentrum für Hochschullehre
- Centrum für Rhetorik
- Schreib-Lese-Zentrum
- Graduate Center
- Personalabteilung, insbesondere Abteilung Personalentwicklung
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalräte
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

## 6. Weitere Tätigkeiten

- **Vernetzung** für alle Mitgliedergruppen in bukof und LaKof
- Beratung bei [geschlechtergerechter Sprache](#) auf Anfrage
- **Beratungen** u.a. bezgl. Diskriminierung, Belästigung, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Probleme in Berufungsverfahren, Arbeitsplatzbewertung, Gender Consulting  
Drittmittelanträge



- Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen von **zentralen Universitätsgremien** und Berufungskommissionen
- Arbeit an **Projekten, die 2022 starten**

## 7. Budget und Personalia

### **Budget:**

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

### **Personalia:**

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen): Prof.'in Dr. Heike Bungert, seit 4.11.2020; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit (plus 13 % durch FB 8)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der MTV): Beate Tollkühn, seit 2010/1.7.2020; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Studentinnen): Nina Gadedike (bis 30.09.21), Elif Islam (seit 01.10.21) (je 10 SHK-Stunden)
- Referentin für Gleichstellungsfragen (30 Stunden): Judith Arnau (bis 30.11.21), Lena Römer (seit 01.01.22)
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (5 Stunden): Claudia Cramer
- 2 studentische Hilfskräfte mit je 5-8 Stunden