

# › Gleichstellungsarbeit an der WWU

Jahresbericht 2022

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
1. Gender Monitoring.....	2
2. Veranstaltungen und Maßnahmen .....	12
3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen.....	14
4. Vernetzung an der WWU.....	15
5. Weitere Tätigkeiten.....	15
6. Gleichstellung und Corona .....	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 Jahresbericht analysiert Veränderungen, berichtet über gleichstellungsrelevante Veranstaltungen und Maßnahmen des Jahres 2022. 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<sup>3</sup> 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**

Verfahren	Anzahl 2022	Stellen insgesamt <small>(ohne Gastprofessuren und Emeriti sowie Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte)</small>
Berufungsverfahren (Stellungnahmen)	47 davon 48,9% Frauen (davon 9% befristet)	358m, 162w (31,2% Frauen bei Professuren ohne Medizin)
Unbefristete wissenschaftl. Stellen	27 davon 40,7% Frauen	269m, 184w (40,6% Frauen)
Befristete wissenschaftl. Stellen	306 davon 43,5% Frauen	1.303m, 979w (42,9% Frauen)
Stellen in Technik und Verwaltung	192 davon 57,8% Frauen	851m, 1.271w (59,9% Frauen)

In der Gesamtschau der Stellenbesetzungen an der WWU lässt sich festhalten, dass die Fachbereiche und zentralen Einheiten dem Ziel, die gesetzlich (LGG) vorgeschriebene Genderparität zu erreichen,

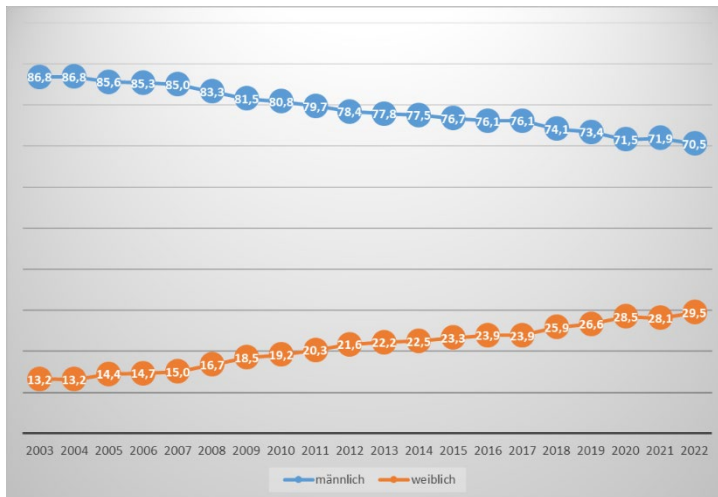
einen Schritt nähergekommen sind, wobei in allen Gruppen weniger Stellenbesetzungsverfahren stattgefunden haben als im Vorjahr. In allen Gruppen konnte die Frauenrepräsentanz insgesamt entweder gehalten oder verbessert werden. Für fast alle Statusgruppen kann zudem festgestellt werden, dass der Anteil der im Jahr 2022 neu eingestellten Frauen höher liegt als der Anteil der in den Statusgruppen bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen. Allerdings ist im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten der Anteil von Frauen an Neueinstellungen im Vergleich zu 2021 leicht zurückgegangen. Dies gilt auch für den MTV Bereich, wobei dort weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen herrscht. Laut den aktuellen Zahlen des CEWS Rankings, das alle zwei Jahre erscheint, macht sich die Universität Münster bezüglich der Dynamik in allen Stellenbesetzungen sehr gut. Bezogen auf das Kaskadenmodell bewegt sich die Universität Münster

<sup>3</sup> Die Auswertung der Daten erfolgt bisher ausschließlich anhand der Gruppen Frauen und Männer. Daten zu inter- und nicht-binären Personen sind mittlerweile zwar für den Bereich der Studierenden und Beschäftigten verfügbar, da es sich aber bislang um ausgesprochen geringe Fallzahlen handelt, bilden wir diese nicht getrennt ab, da wir mögliche Rückschlüsse auf Einzelpersonen befürchten.

hingegen im Mittelfeld, wobei beachtet werden muss, dass die Unterschiede zwischen den Universitäten hier teilweise im zweistelligen Nachkommabereich liegen und andere Universitäten das Ziel von einer 50 % Frauenrepräsentanz teils deutlich überschreiten.

## Professuren

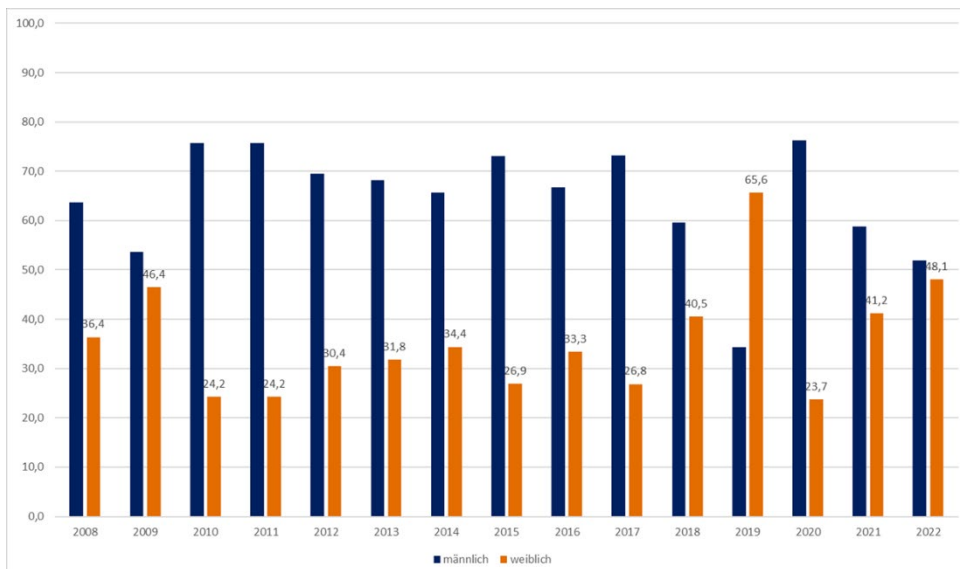
**Abb. 2: Gesamtzahl der Professuren an der WWU im Zeitverlauf**



Insgesamt ist bei den Professuren eine Zunahme der Frauenrepräsentanz um 1,4 % im Vergleich zum Vorjahr festzustellen, auf 29,5 % mit Medizin bzw. 31,2 % ohne Medizin. Der Frauenanteil sinkt allerdings immer noch mit steigender Besoldungsstufe, von 51,3 % bei W1, wo 2022 Parität erreicht war, auf knapp

24,9 % bei W3 (2021: 24,7 %). Dennoch ist ein leichter Anstieg bei Professorinnen insbesondere in der W2-Besoldung zu erkennen.

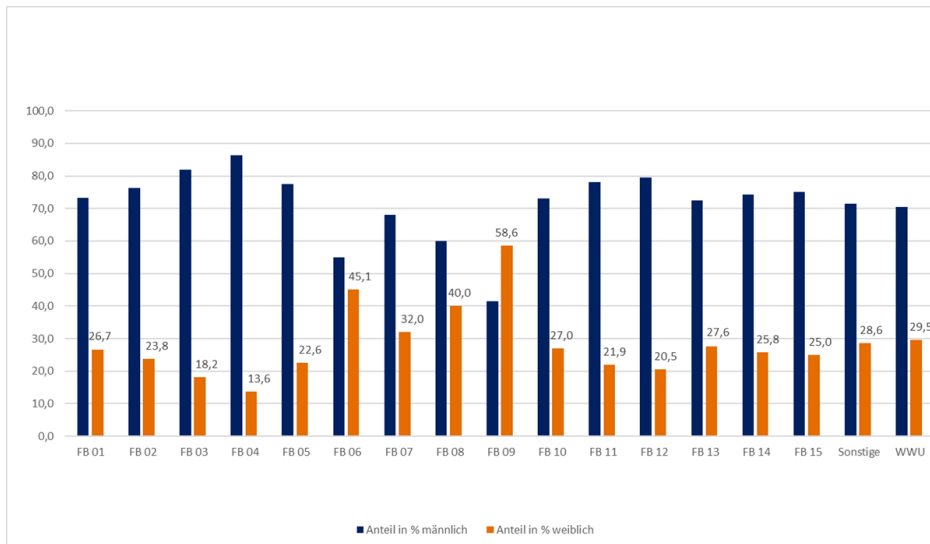
**Abb. 3: neuberufene Professuren 2022**



Besonders erfreulich ist der hohe Anteil Frauen unter den neuberufenen Professor\*innen, der sowohl in den 47 Berufungslisten, zu denen die Gleichstellungs-

beauftragte Stellungnahmen verfasst hat, als auch bei den 2022 tatsächlich berufenen 52 Professor\*innen bei gut 48 % liegt.<sup>4</sup> Dies dürfte auch den Bemühungen zur aktiven Rekrutierung in allen Fachbereichen zu verdanken sein.

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

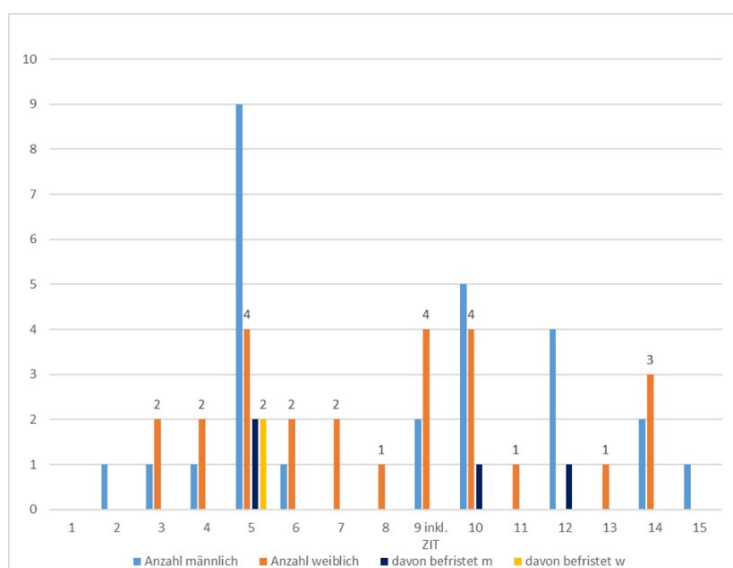


Insgesamt ist in zwei Drittel der Fachbereiche eine Verbesserung (sieben Fachbereiche) bzw. ein Halten (drei Fachbereiche) der Frauenrepräsentanz zu verzeichnen. In einem Drittel

der Fachbereiche liegt die Frauenrepräsentanz noch mehr als 10 % unter der Gleichstellungsquote, d.h. dem Pool berufbarer Frauen,<sup>5</sup> in den Fachbereichen 6 und 8 liegt sie darüber. Besonders schwierig ist die Lage im Kaskadenmodell nach wie vor bei den MINT Fächern (einschließlich Wirtschaft), in denen aufgrund von Geschlechterstereotypen schon Schülerinnen indirekt abgehalten werden, sowie bei Fächern, in denen es alternative Berufsoptionen gibt, in denen früher eine attraktive unbefristete Stelle erreicht wird und in denen Familie und Beruf besser vereinbar scheinen (z.B. FB 3, 12).

<sup>4</sup> Berufungsverhandlungen dauern teilweise länger bzw. kommen nicht immer zu einem erfolgreichen Abschluss.

<sup>5</sup> Siehe Gleichstellungsquote: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezugleichstellung/gleichstellungsquote\\_2021.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezugleichstellung/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, 13, 15 sowie Teilen von 7 und 12 besonders hoch ist, wobei dies eine Quote für den gesamten Fachbereich und nicht für einzelne Fächer darstellt.

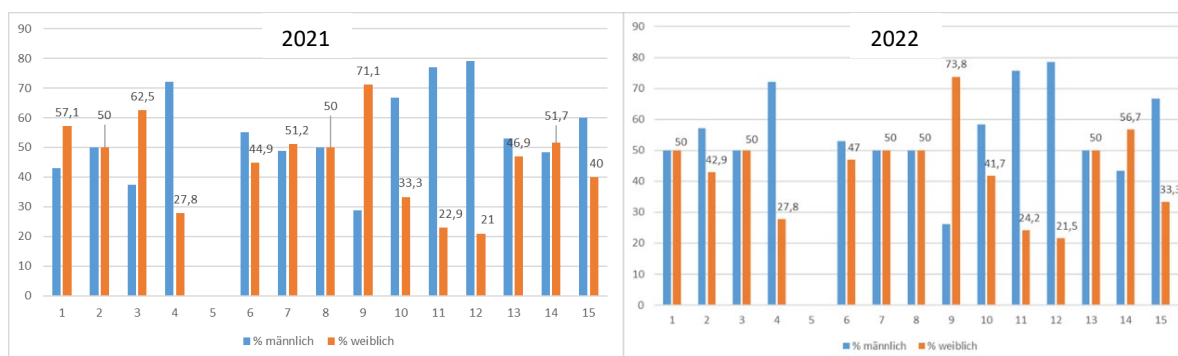
**Abb. 5: Neuberufungen nach Geschlecht 2022**

Innerhalb der Neuberufungen nach Geschlecht und Fachbereich ist eine signifikante Verbesserung bei einzelnen Fachbereichen zu sehen. So haben die Fachbereiche 4, 7, 11 und 13 wieder Frauen berufen, Fachbereich 5 hat die Anzahl an Professorinnen, die berufen wurden, im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt und Fachbereich 14 hat mehr

Frauen berufen als im letzten Jahr.<sup>6</sup>

### Wissenschaftliches Personal:

**Abb. 6&7: Prozentsätze unbefristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahresvergleich 2021 & 2022<sup>7</sup>**



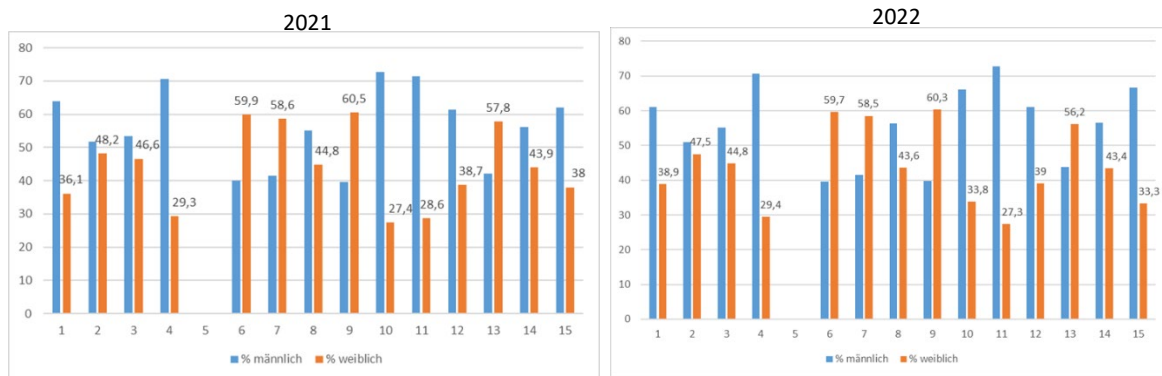
Auch beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal zeichnet sich eine positive Entwicklung ab: Nahezu alle Fachbereiche näherten sich 2022 der Genderparität an, einige wenige haben an Frauenrepräsentanz verloren, aber oft handelt es sich insgesamt nur um einige Stellen oder Geschlechterparität blieb erhalten. Das vom Zukunftsvertrag Studium und Lehre angestoßene Konzept der Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen wurde hier erfolgreich zu einem Abbau der Frauenunterrepräsentanz genutzt. Gar keine Verbesserung fand in Fachbereich 4 statt;

<sup>6</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>7</sup> Da Fachbereich 5 in den öffentlich zugänglichen Statistiken nicht zwischen befristet und unbefristet unterscheidet, fehlen die Zahlen in dieser Tabelle.

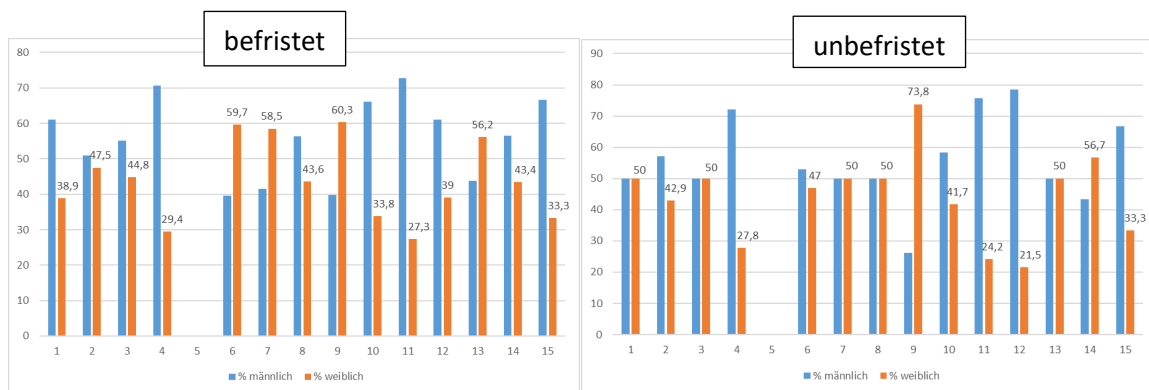
in den Fachbereichen 11 und 12 gab es immerhin einen kleinen positiven Aufschwung. Fachbereich 10 kann einen guten Anstieg verzeichnen, im Gegensatz zu Fachbereich 15, in welchem ein Abstieg abgelesen werden kann.

**Abb. 8&9: Prozentsätze befristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahresvergleich 2021 & 2022**



Beim befristeten wissenschaftlichen Personal gab es im Vergleich zum Vorjahr in den meisten Fachbereichen keine signifikanten Veränderungen. Insgesamt betrug die Frauenrepräsentanz 2022 beim befristeten wissenschaftlichen Personal universitätsweit jedoch knapp 43 %, bei den Neueinstellungen ebenfalls knapp 43 %. Auch hier gibt es relativ wenig Frauen in den Fachbereichen 4, 10, 11 (und 15), wobei auch hier in Fachbereich 10 ein Anstieg und in Fachbereich 15 ein Abstieg dokumentiert werden kann.

**Abb. 10&11: Prozentsätze Vergleich befristetes & unbefristetes wiss. Personal nach Geschlecht und Fachbereich im Jahr 2022**

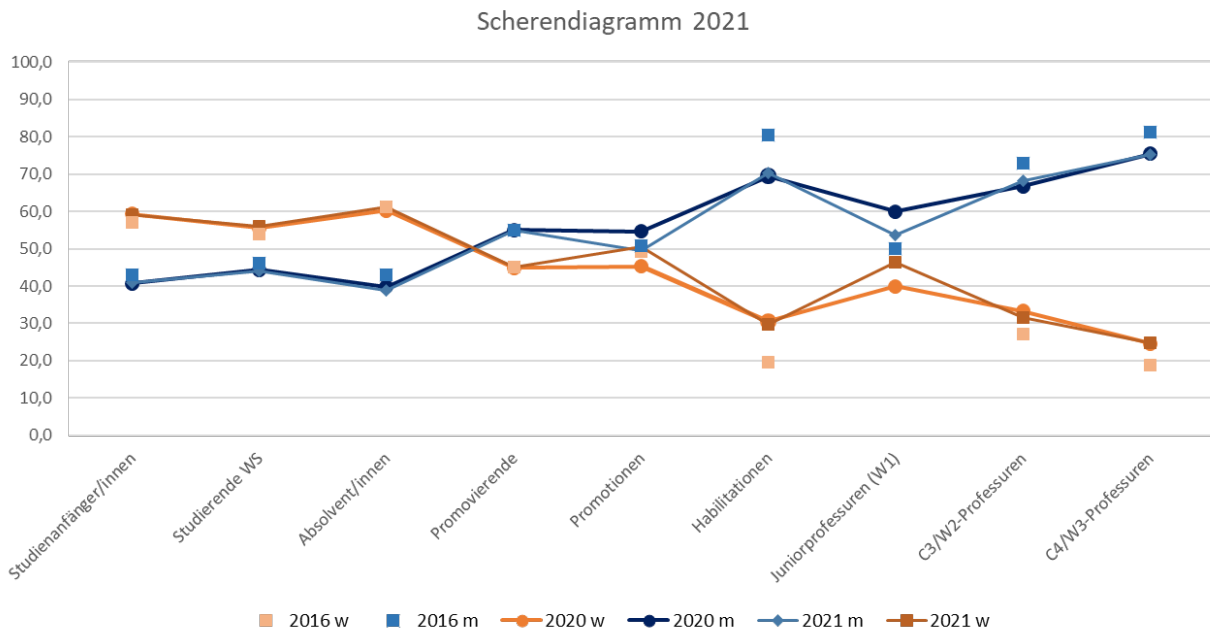


Ein Vergleich der Frauenrepräsentanz bei befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Stellen 2022 zeigt, dass insgesamt in den meisten Fachbereichen etwas weniger Frauen auf unbefristeten Stellen angestellt waren als auf befristeten. Ein Unterschied von mehr als 10 % bei den unbefristeten Stellen gegenüber den befristeten Stellen ist in Fachbereich 6 und Fachbereich 12 zu beobachten, wobei in Fachbereich 6 nahezu Parität erreicht ist. Mehr als 10 % Unterschied



bei den unbefristeten Frauen ist in den Fachbereichen 9 und 14 abzulesen. Die Erhöhungen des Frauenanteils auf unbefristeten Stellen ist ambivalent zu betrachten – einerseits ist die Chance auf eine Professur mit einer unbefristeten Stelle und den damit einhergehenden Daueraufgaben geringer, andererseits bieten die unbefristeten Stellen eine alternative Karriere in der Wissenschaft.

**Abb. 12: Scherendiagramm nach Qualifikationsstufen**



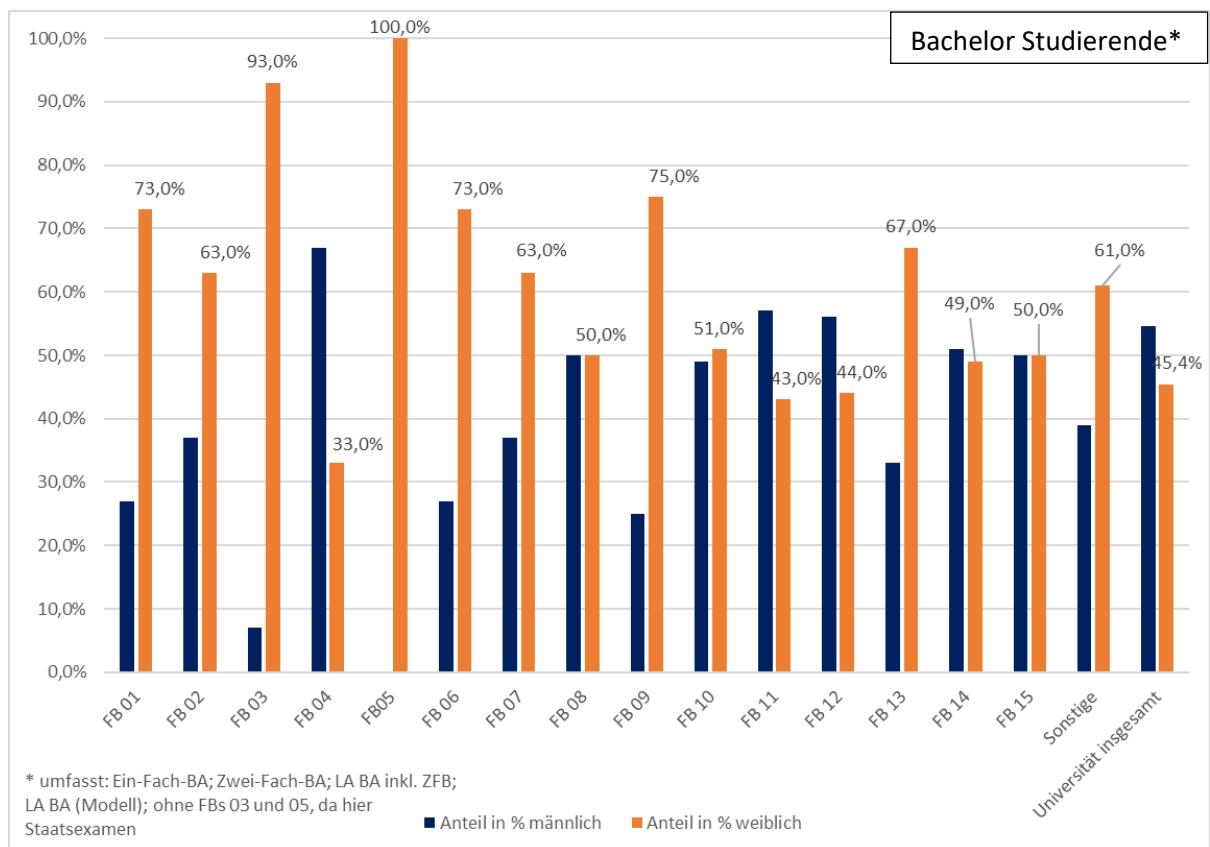
Die Daten der WWU bestätigen weiterhin die sogenannte Leaky Pipeline, insbesondere nach der Promotion. Nachdem im Jahr 2020 die Zahlen bei den Promotionen nach Geschlecht wieder etwas auseinanderklafften, kann für 2021 wieder ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis festgestellt werden. So wurden 50,6 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen (ohne Medizin: 43,6 %, in Promotionsstudiengängen 2022/23 46 %).<sup>8</sup> Hier existieren allerdings fächerspezifische Unterschiede; so scheint die Zahl an Frauen zwischen Masterstudium und Promotion insbesondere in denjenigen Fächern zu sinken, in denen eine Promotion kein „Muss-Kriterium“ für einen guten Job (auch außerhalb der universitären Landschaft) zu sein scheint (z. B. FB 3, 4, 7, 10-12). Die prognostizierte Verbesserung aus dem letzten Jahr ist eingetreten. Weiterhin kritisch bleiben die Übergänge von der Promotion zu Postdoc, ablesbar an der Habilitation (2021: 29,7 %

<sup>8</sup> Die Zahlen zu den Abschlüssen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2021, also WS 2020/21 und SoSe 2021. Die Zahlen zu 2022 liegen noch nicht vor. Quelle: Interne Statistik der WWU auf Basis der Amtlichen Statistik.

Frauen)<sup>9</sup>, wobei in vielen Fächern keine Habilitationen mehr angestrebt werden, sowie von der Habilitation zur W2- bzw. W3-Professur<sup>10</sup>, wobei auch hier aufgrund der positiven Berufungsbilanz des Jahres 2022 (u.a. 39 % Frauen berufen auf W3 bzw. W3 Tenure Track) leichte Steigerungen zu verzeichnen sind. Positiv ist, dass Juniorprofessuren 2021 nahezu paritätisch besetzt sind.

**Studierende:**

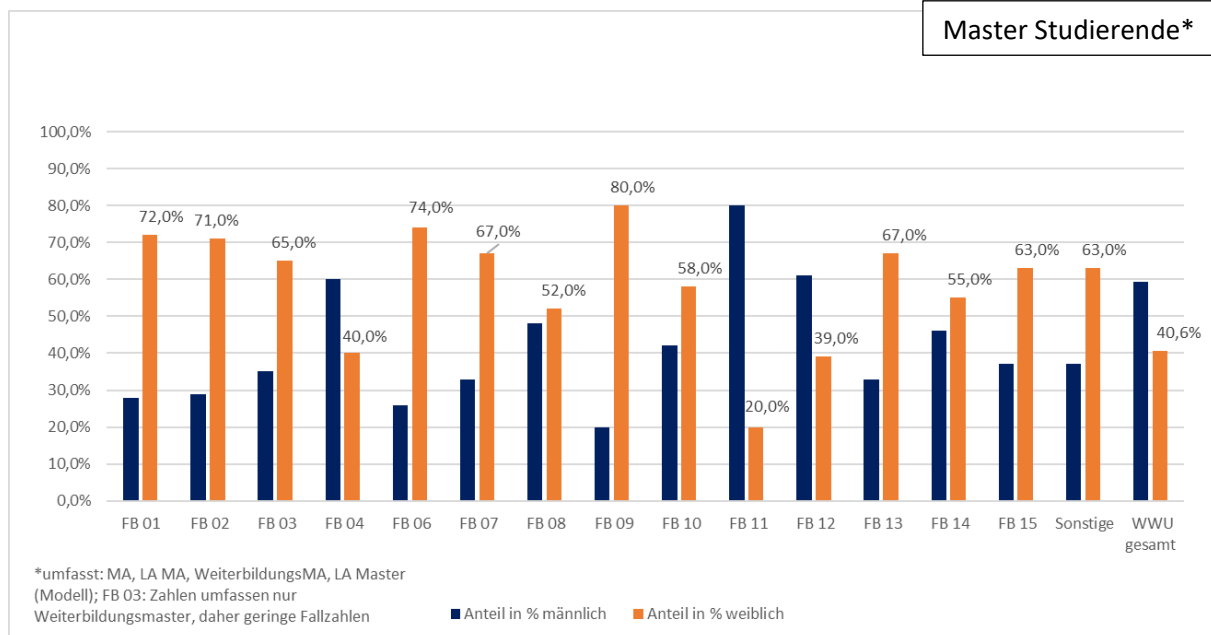
**Abb. 13&14: Prozentsätze der Bachelor- und Master-Studierenden 2022 nach Geschlecht**



<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 %. 2021: 29,7 %. 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 1.12.2022. Quelle: Interne Statistik der WWU.

Bei den Studierenden waren Frauen im WS 2022/23 mit 56 % sehr gut repräsentiert.<sup>11</sup> Weiterhin gibt es jedoch Unterschiede zwischen den Fächern. Fächer mit verhältnismäßig wenig Studentinnen sind immer noch Physik<sup>12</sup> und Wirtschaftswissenschaften<sup>13</sup>, wobei bei Fächern mit mathematisch-naturwissenschaftlichem Bezug aufgrund von Geschlechterstereotypen allerdings bereits in der frühkindlichen Bildung angesetzt werden müsste. In Fächern ohne Bachelorabschluss<sup>14</sup> (in den Fachbereichen 3 und 5) liegen die Frauenanteile bei 55 % und 65 %. Bei Bildungsinländer\*innen beträgt der Frauenanteil 62 %, bei Bildungsausländer\*innen 57 %.



Interessanterweise steigt in einer Reihe Fachbereiche die Frauenrepräsentanz beim Masterstudium, so in Fachbereich 4 und 14. In anderen Fachbereichen, wie 11 und 12, sinken die Zahlen jedoch.

<sup>11</sup> Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich auf den Stichtag 30.11.2022. Quelle: Interne Studiengangstatistik der WWU. Hier muss beachtet werden, dass aufgrund von alternativen Abschlüssen, wie Staatsexamina, nicht alle Studierenden in den Grafiken abgebildet sind.

<sup>12</sup> Insg. 37,6 % Frauen unter den Studierenden. Das MExLab ExperiMinte engagiert sich, mit finanzieller Unterstützung des Büros für Gleichstellung, weiterhin sehr stark, um den Anteil von Studentinnen zu erhöhen, ebenso wie der Fachbereich Physik (vgl. <https://www.uni-muenster.de/MExLab/>, <https://www.uni-muenster.de/Physik/departement/equality/>).

<sup>13</sup> Wirtschaftswissenschaften haben einen Frauenanteil von 34,7 %. Hier muss allerdings beachtet werden, dass in Teilfächern, wie der Wirtschaftsinformatik, der Frauenanteil unter 20 % liegt und es somit im Fachbereich selber noch starke Schwankungen in der Frauenrepräsentanz in den einzelnen Fächern gibt.

<sup>14</sup> In der Grafik sind bei den Fachbereichen 3 & 5, bei denen der Hauptabschluss weiterhin das Staatsexamen ist, dennoch die Geschlechterverhältnisse im Bachelor abgebildet, weil hier auch die Zwei-Fach-Bachelor und der neue Studiengang Hebammenwissenschaften eingerechnet wurden.

**Mitarbeitende in Technik und Verwaltung:****Abb. 15: Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen**

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>15</sup>. Einige Entgeltgruppen weisen jedoch eine Unterrepräsentanz auf (rot markierte Bereiche), im Vergleich zum Vorjahr allerdings erfreulicherweise nicht mehr die Gruppe Beamte im Verwaltungsdienst A13 bis A16.

Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen gem. § 7 LGG für das Jahr 2023 in der Universität Münster

Gruppen	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Unterrepräsentanz	
LBGrp. 2.2	Beamte Verwaltungsdienst (A 13 EA - A 16)	16	8	8	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 13 - E 15)	173	53	120	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 13 EA - A 16)	20	9	11	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 13 - E 15)	22	19	3	ja
	Beamte tech. Dienst (A 13 EA - A 16)	16	15	1	ja
	Beschäftigte tech. Dienst (E 13 - E 15)	47	34	13	ja
	Beamte Wissenschaft (A 13 EA - A 16)	15	10	5	ja
Beschäftigte Wissenschaft (E 13 - E 15)	272	142	130	ja	
A 14 auf Zeit	1	0	1	nein	
A 13 auf Zeit	4	3	1	ja	
LBGrp. 2.1	Beamte Verwaltungsdienst (A 9 EA - A13 BA)	33	14	19	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 9B - E 13)	312	129	183	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)	46	5	41	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 9B - E 13)	52	16	36	nein
	Beamte tech. Dienst (A 9 EA - A13 BA)	0	0	0	nein
LBGrp. 1.2	Beschäftigte tech. Dienst (E 9B - E 13)	146	97	49	ja
	Beamte Verwaltungsdienst (A 6 EA - A 9 BA)	9	3	6	nein
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 5 - E 9A)	792	204	588	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 6 - A9 BA)	3	1	2	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 5 - E 9A)	87	27	60	nein
LBGrp. 1.1	Beamte tech. Dienst (A 6 - A9 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte tech. Dienst (E 5 - E 9A)	259	173	86	ja
	Beamte Verwaltungsdienst (A 5 - A 6 BA)	1	1	0	ja
	Beschäftigte Verwaltungsdienst (E 1 - E 4)	27	11	16	nein
	Beamte nichttech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte nichttech. Dienst (E 1 - E 4)	5	3	2	ja
WVK	Beamte tech. Dienst (A 5 - A 6 BA)	0	0	0	nein
	Beschäftigte tech. Dienst (E 1 - E 4)	5	4	1	ja
	WVK	13	4	9	nein
SHK/SHB	359	144	215	nein	
Gesamtergebnis	2735	1129	1606		

Erhebungstichtag 01.12.2022

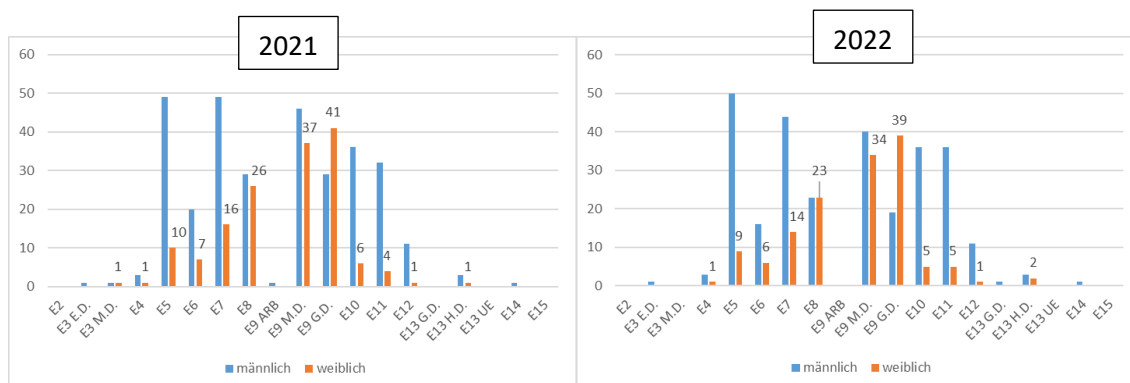
**Abb. 16: Frauenrepräsentanz im MTV Bereich**

Anteile in %	Verwaltung		Bibliothek		Technik		Sonstige		gesamt Anzahl		gesamt Prozentzahlen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Insgesamt	30,5%	69,5%	31,9%	68,1%	67,1%	32,9%	0,0%	0,0%	735	1158	38,8%	61,2%
<= E9 M.D.									422	753	35,9%	64,1%
>= E9 G.D.									313	405	43,6%	56,4%
<=E13 G.D.									670	1022	39,6%	60,4%
>=E13 H.D.									65	136	32,3%	67,7%

Die Unterrepräsentanz zeigt sich insbesondere im Bereich technisches Personal, wo insgesamt nur knapp ein Drittel Frauen beschäftigt sind. In diesem Bereich herrscht allgemein Fachkräftemangel.

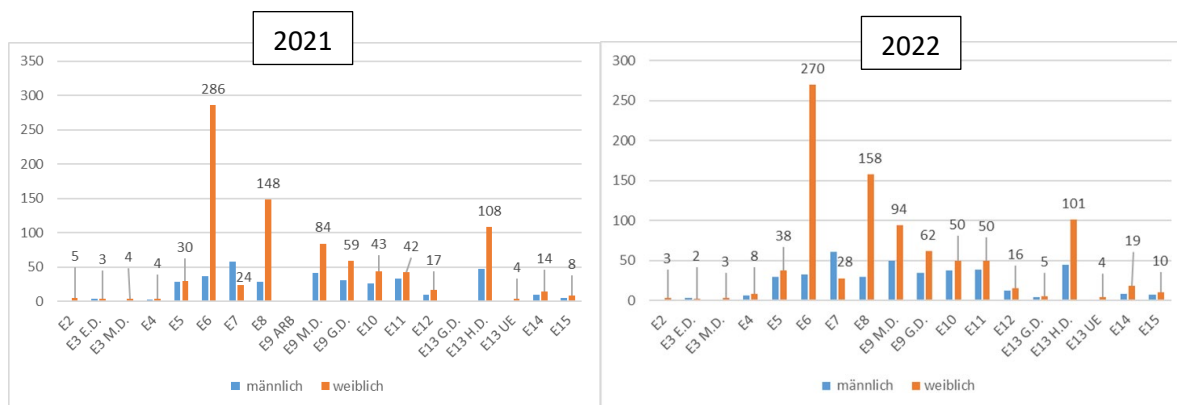
<sup>15</sup> Diese Zahlen werden universitätsweit berechnet und nicht nach Fachbereichen aufgeteilt.

**Abb. 17: Prozentzahlen nach Geschlecht im technischen Dienst im Jahresvergleich 2021 & 2022**



Im Jahr 2022 konnten nicht so viele Frauen für den technischen Dienst gewonnen werden, wie es noch in 2021 der Fall war. Somit sind die Unterrepräsentanzen bestehen geblieben.

**Abb. 18: Prozentzahlen nach Geschlecht in der Verwaltung im Jahresvergleich 2021 & 2022**



Frauen im Verwaltungsdienst sind weiterhin vor allem in den niedrig dotierten Tarifgruppen sehr gut repräsentiert, aber mittlerweile auch paritätisch bei E 14 und E 15. Eine Unterrepräsentanz ist nur noch in Entgeltgruppe 7 zu verzeichnen; jedoch ist auch hier der Frauenanteil gewachsen.

**Abb. 19: Leitungspositionen und -gremien**

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 gab es keine Veränderung: Weiterhin waren nur zwei der 15 Dekan\*innen

Amt / Ebene	2018				2022			
	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>	26	12	68,4	31,6	27	14	65,9	<b>34,1</b>
<b>Rektorat</b>	3	3	50,0	50,0	3	3	50,0	<b>50,0</b>
<b>Hochschulrat</b>	5	4	50,0	50,0	4	4	50,0	<b>50,0</b>
<b>Senat (Professor*innen)</b>	11 (7)	12 (5)	48 (58)	<b>52 (42)</b>	9 (6)	14 (6)	39 (50)	<b>61 (50)</b>

2022 Frauen. Bei den Prodekan\*innen (inkl. Studiendekan\*innen) steigerte sich der Frauenanteil fachbereichsübergreifend auf 34,1 %.<sup>16</sup>

## 2. Veranstaltungen und Maßnahmen

Das Büro für Gleichstellung bietet spezifische Maßnahmen und Veranstaltungen für alle Mitgliedergruppen an. Diese dienen der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, z.B. der Vermittlung von Kompetenzen speziell für Frauen, um sich in einer teils noch von Männern dominierten Welt durchzusetzen, der Vernetzung von Frauen im Hochschulbereich, der Unterstützung von Frauen bei Karriere, Weiterbildung und Careaufgaben, der Förderung von Genderforschung, der Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und der Sensibilisierung in Bezug auf Gleichstellung. Eine Übersicht über aktuelle Angebote, laufende Projekte und Maßnahmen an der gesamten WWU inklusive der Maßnahmen und Veranstaltungen in den Fachbereichen bietet die [Gleichstellungs-Online-Datenbank \(GL.ON.DA\)](#).

### Neue Initiativen:

- Die Sprecherinnen der KostA der bukof sowie der LaKof hielten einen **Vortrag zur Gleichstellungsarbeit** von studentischen Gleichstellungsakteur\*innen. Dieser Vortrag wurde von der studentischen Gleichstellungsbeauftragten initiiert, um studentische Gleichstellungsakteur\*innen zu professionalisieren und zu vernetzen.
- Neues Mentoring-Programm für Studentinnen „**BigSis**“ ist gestartet: 6 Mentor\*innen nahmen ihre Arbeit auf und unterstützten ihre Mentees beim Studienstart. Bis auf weiteres wird BigSis ab dem 31.03.23 pausieren, um das Programm final evaluieren und potenziell in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle Diversity neu aufsetzen zu können.
- Programmstart **„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“**: 15 Teilnehmerinnen sind erfolgreich ins Programm gestartet, das herausragende Doktorandinnen, insbesondere außerhalb von strukturierten Programmen oder Drittmittelverbänden und mit besonderen Herausforderungen, wie Familienverantwortung, erste Generation Promotion, für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen möchte, um die Leaky Pipeline zwischen Promotion und Postdoc-Phase zu bekämpfen. Das Programm bietet sechs Workshops, Supervision und Vernetzungsveranstaltungen. Bisher erfolgte eine gute bis sehr gute Eva-

---

<sup>16</sup> Quelle: Handzählung; Stand: März 2022

luation des Programms. Das Programm wurde vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen und wird aktuell vom Büro für Gleichstellung finanziert. Eine Verstetigung ist geplant.

- Kurs zum Thema „**Statusspiele**“ in Kooperation mit dem Graduate Centre
- Workshopangebot des Büros für Gleichstellung zum Thema „**Souveränes Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten**“ mit zwei Terminen im Jahr 2022, welche komplett ausgebucht waren und gut evaluiert wurden. Für das Jahr 2023 sind deshalb ebenfalls mindestens zwei Kurse auf Deutsch und ein Kurs auf Englisch geplant.
- **(f)empower**: Das Programm zu Coaching und kollegialer Beratung für alle weiblichen Beschäftigten der WWU in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, ursprünglich als Unterstützung in Corona-Zeiten, wurde unbefristet verlängert.

#### Bewährtes:

- **8. März:** [Frauenvollversammlung MTV](#) digital: Aufgrund der noch anhaltenden Corona-Pandemie fand die Frauenvollversammlung für die Gruppe der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung online statt. Hauptbestandteil war ein Vortrag zum Thema „Digitalisierung, Arbeit und Frau“.
- **25. November:** Um ein breites Zeichen für die klare Positionierung der WWU gegen Gewalt an Frauen zu setzen, lief am 25.11. ein Radio-Spot zur Sensibilisierung in Kooperation des Büros für Gleichstellung mit Radio Q. Außerdem verteilten Mitglieder der MTV Netzwerke Samentütchen mit der Aufschrift „Gewalt kommt uns nicht in die Tüte“. Diese Aktion wurde vom Büro für Gleichstellung finanziert. Rektorat und Hochschulrat versammelten sich zu einem Foto, um ein Zeichen gegen Gewalt gegen Frauen zu setzen.
- **Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche:** Die Treffen zum Austausch und zur Information fanden weiter einmal im Semester, einmal per Zoom und einmal in Präsenz, statt.
- **Weiterbildung** dezentrale und zentrale Gleichstellungsbeauftragte (sexualisierte Gewalt sowie eine Schulung zu Diskriminierungsschutz und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen)
- Seminarprogramm [M\\*i\\*T Perspekti\\*V\\*e](#) (besonders für MTV)
- Auf der **Erstsemester-Messe** war das Büro für Gleichstellung wie jedes Jahr präsent und sensibilisierte für Frauenfördermaßnahmen.

- [Studi-Kidz-Cafés](#) & [Madame Courage](#) (Projekt für Alleinerziehende in Examensphase, auf Spendenbasis finanziert), Wunschgroßeltern-Projekt
- Finanzierung [Kurse für Studentinnen](#) im Centrum für Rhetorik und im Schreib-Lese-Zentrum (Leseforum, journalistische Schreibwerkstatt, wissenschaftliche Texte rezipieren)
- Finanzielle Unterstützung Initiativen in den Fachbereichen, wie MExLab ExperiMINTe
- [„Promovieren geht über Studieren!?“](#): Die Veranstaltung fand zum ersten Mal seit der Corona-Pandemie wieder in Präsenz statt. Das Graduate Centre, der Career Service und die Forschungsförderberatung SAFIR sowie die Fachbereiche informierten über die Möglichkeiten der Promotion an der WWU, über Jobchancen mit und ohne Dokortitel sowie über Finanzierungsmöglichkeiten.
- Weiter [Unterstützung Tagungsreisen](#) für Doktorandinnen (insbesondere ohne Stellen) und Postdocs
- Fortführung zusammen mit Personalentwicklung [Frauen managen Hochschule](#) und [Erstklassig!](#)
- Fortführung **finanzielle Förderung** von [Einzel- und Vernetzungsprojekten](#) und [Coaching](#)
- Das jährliche **Professorinnentreffen** fand zum ersten Mal seit der Pandemie wieder in Präsenz statt und diente der Vernetzung auch mit neuberufenen Professorinnen.
- Weiter **Entlastung** von Professorinnen in Berufungskommissionen aus Fachbereichen mit weniger als 20 % Frauenrepräsentanz

### 3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

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

- Mitwirkung beim Selbstbericht der WWU für das **Diversity Audit**
- **Gender-Report** Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2022: Die WWU ist wie bisher im Gender-Report aufgeführt und belegt einen guten Platz.
- Die **Checkliste** zur Umsetzung eines geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahrens wurde aktualisiert
- **Nachfragen** zu Stellenbewertungsverfahren und zu den Erläuterungen zur Durchführung von Berufungsverfahren
- Weiterhin gute Zusammenarbeit mit dem **Compliance Office**



## 4. Vernetzung an der WWU

Vernetzung ist eins der Stichwörter, wenn es um Gleichstellung geht. Das Büro für Gleichstellung kooperiert mit diversen Einrichtungen der WWU, die ebenfalls im letzten Jahresbericht genannt worden sind.

## 5. Weitere Tätigkeiten

- **Vernetzung** für alle Mitgliedergruppen in buKof und LaKof
- Beratung bei **geschlechtergerechter Sprache** auf Anfrage
- **Beratungen** u.a. bezgl. Diskriminierung, Belästigung, sexualisierter Gewalt, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Problemen in Berufungsverfahren, Arbeitsplatzbewertung, Stellenbesetzungsverfahren, Teilnahme an Lehrveranstaltungen bei Schwangerschaft bei Maskenpflicht, besondere Problematik Careaufgaben und Corona
- Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen von **zentralen Universitätsgremien**
- Mitwirkung am **Diversity Audit**

## 6. Gleichstellung und Corona

Langfristig beobachtet werden muss der **Gender Publication Gap**<sup>17</sup>. Dieser ist durch die Coronapandemie mitverantwortlich für verzögerte Karrieren wegen Einschränkungen durch Care-Aufgaben größtenteils bei Frauen. Die Verzögerung von Karrieren von Frauen mit Kindern<sup>18</sup> und ihre aufgrund von Careverpflichtungen weniger zahlreichen Veröffentlichungen sollten weiter beobachtet und gerade bei Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren mitberücksichtigt werden. Auch muss hier auf die schwangeren Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen geachtet werden, die aufgrund der temporären Sicherheits- und Hygienebestimmungen von Arbeit und Forschung in Laboren ausgeschlossen waren.

---

<sup>17</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>

<sup>18</sup> Siehe europäische Metastudie zu diesem Thema: [https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-brauchen-mehr-unterstuetzung-5611?wt\\_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451\\_421967250385.nl\\_ref](https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-brauchen-mehr-unterstuetzung-5611?wt_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451_421967250385.nl_ref).

## 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, seit 1.10.2022 Freistellung zu 75%)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der MTV): Beate Tollkühn, bis 30.09.2022, 01.10.22 – 31.03.23 Anja Wißmann; Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit (14 bzw. 20 Stunden)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Studierenden): Elif Islam (seit 01.10.21) (10 SHK-Stunden)
- Referentin für Gleichstellungsfragen (30 Stunden): Lena Römer (seit 01.01.22)
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (5 Stunden): Claudia Cramer
- 1- 2 studentische Hilfskräfte mit insgesamt 6 - 12 Stunden