

› wissen.leben.gender

Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2024



wissen.leben

› Inhalt

Editorial	02
Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung	
› Wir stellen vor: Feministische Buchrezensionen	03
› Abschlussveranstaltung des Weiterbildungsprogramms „Frauen managen Hochschule“	03
› Feierlicher Abschluss der zweiten Kohorte „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“	04
› Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen	05
Arbeiten, Studieren und Forschen an der Universität Münster	
› Seminarprogramm zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt	06
› Erste Fachwirtin für Hochschulmanagement an der Universität Münster	07
› Kommende Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität	09
› Förderprogramm für Gender-Denominationen	10
› Refectory zum Thema Gleichstellung	10
Was ist eigentlich...	
› Was ist eigentlich ... Gender-Monitoring?	11
Universität trifft Familie	
› Väter und Elternzeit: Ein positiver Trend	12
› Werbung: Sommerfest Studi-Kidz-Café	12
In Verbindung bleiben: Netzwerke an der Universität Münster	
› Netzwerktreffen des Gendermittel-Poolings	13
› Netzwerktreffen der Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche	13
› Netzwerken à la Professorin	13
Lesenswert	
› Newsletter wissen.leben.familie	15
› Digitaler Gleichstellungsatlas	15
› Studie zu diskriminierungsärmerer Rekrutierungspraxis	15
Impressum	16

› Editorial

Liebe Leser*innen,

mit der vorlesungsfreien Zeit kehrt langsam etwas Ruhe in den gefüllten Uni-Alltag und wir können entspannt auf die zurückgelegte erste Jahreshälfte blicken. Zwei große Programme feierten die Abschlussveranstaltung ihrer aktuellen Kohorten (S. 03/S. 04), das Büro für Gleichstellung veröffentlicht Bücherempfehlungen (S. 03) und in der Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist die Universität Münster engagiert vorangeschritten (S. 05).

Außerdem genehmigte das BMBF das Gleichstellungskonzept für Parität an der Universität Münster als Eintrittskarte ins Professorinnenprogramm 2030, und die darin enthaltenen Maßnahmen befinden sich zur Zeit in der Umsetzung (S. 09).

Wir widmen uns ebenfalls dem Themengebiet „Väter und Elternzeit“ (S. 12) und schauen auf drei verschiedene Netzwerktreffen (S. 13).

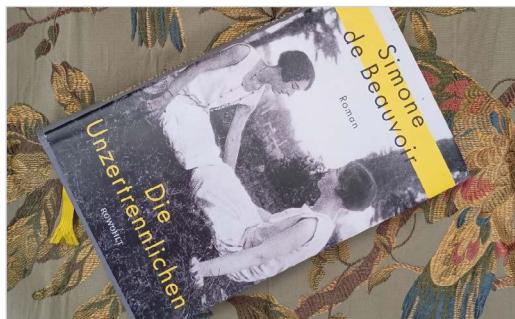
In der Sektion „Was ist eigentlich...?“ wird das Thema Gender Monitoring genauer beleuchtet (S. 11), da es auch in diesem Gebiet Neuerungen und Erweiterungen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität an der Hochschule geben wird.

Viele weitere spannende Themen erwarten Sie in dieser Ausgabe.

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

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Wir stellen vor: Feministische Buchrezensionen



Roman „Die Unzertrennlichen“

Wie im letzten wissen.leben.gender-Newsletter angekündigt, erscheinen auf der Homepage des Büros für Gleichstellung

Buchrezensionen zu feministischen und gleichstellungsrelevanten Themen. Als erstes Buch möchte das Büro für Gleichstellung den Roman „Die Unzertrennlichen“ von Simone de Beauvoir vorstellen. „Die Unzertrennlichen“ ist ein Buch, das sich so zart liest, dass es manchmal fast wehtut. Und dennoch will man es nicht aus der Hand legen.

Weitere Rezensionen folgen. Geplant sind zwei Buchempfehlungen pro Semester.

› Abschlussveranstaltung des Weiterbildungsprogramms „Frauen managen Hochschule“



Kohorte 3 des Programms „Frauen managen Hochschule“ mit Prorektorin Prof. Dr. Maike Tietjens

Bereits zum vierten Mal absolvierte eine Gruppe von acht Hochschulmanagerinnen das Weiterqualifizierungsprogramm „Frauen managen Hochschule“ der Universität Münster. Die Personalentwicklung bietet in Kooperation mit dem Büro für Gleich-

stellung das 18-monatige Programm an. Ab Herbst 2024 startet eine neue Kohorte für das Weiterqualifizierungsprogramm „Hochschulmanagement“, welches immer im Wechsel mit „Frauen managen Hochschule“ angeboten wird.

› Feierlicher Abschluss der zweiten Kohorte „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“



Kohorte 2 des Programms „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ mit Prof. Dr. Heike Bungert und Prorektorin Prof. Dr. Maike Tietjens

Am 4. Juli haben zum zweiten Mal 13 erfolgreiche Promovendinnen ihre Teilnahmebescheinigungen von Prorektorin Prof. Dr. Maike Tietjens und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Heike Bungert erhalten.

Bei der Abschlussveranstaltung gab Prof. Dr. Tietjens persönliche Einblicke in ihre Promotionszeit und war beeindruckt von

den vielen spannenden Promotionsthemen, welche die erfolgreichen Durchstarterinnen kurz vorstellten. Prof. Dr. Heike Bungert ging mit den Durchstarterinnen in den Austausch über die Entscheidung für oder gegen eine Karriere in der Wissenschaft. Es folgte ein Programmrückblick mit Vorstellung der Evaluationsergebnisse, welche eine Grundlage für die Planung der kommenden dritten Kohorte sein wird.

› Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Forschungsstand, Kontinuitäten und Gegenmaßnahmen

Am 28. Juni hielt Dr. Lisa Mense, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen, an der Universität Münster einen Vortrag über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.

Auf Einladung des Büros für Gleichstellung und des Referats für Kommunikation und Hochschulpolitik stellte Lisa Mense zuerst die Entwicklungsgeschichte des Begriffs „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ selbst dar – dieser Begriff ist nämlich keineswegs so einfach zu erklären, wie es auf den ersten Blick scheint.

Im zweiten Teil des Vortrags ging Lisa Mense auf den aktuellen Forschungsstand zum Thema ein: Es wurde deutlich, wie viele Studierende von sexueller Diskriminierung und Gewalt betroffen sind und wie vielfältig diese Form von diskriminierendem Verhalten ausfallen kann.

In einem letzten Teil ging die Referentin auf die Maßnahmen ein, die Hochschulen bereits eingeleitet haben, um sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken und Betroffene zu schützen. Gerade mit



Poster zum Vortrag

Blick auf die Studierenden musste jedoch festgehalten werden, dass hier noch große Schutzlücken (besonders auf landesrechtlicher Ebene) bestehen und diese nur mit Mühe von Akteur*innen wie Frauen*referaten, studentischen Gleichstellungsbeauftragten und anderen geschlossen werden können. Der Abend endete dennoch mit einem Schimmer Hoffnung: In einem Gespräch mit und unter den Zuhörenden fanden sich viele Ideen, wie sich Studierende gegenseitig unterstützen können und eventuelle Schutzlücken vielleicht auf kleinerer Ebene wenigstens verengt werden können.

› Seminarprogramm zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt



Postkarte des Büros für Gleichstellung anlässlich des Tags gegen Gewalt an Frauen

Die Universität Münster hat ihr Seminarprogramm zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Gewalt erweitert. Mit dem Workshop „Erstgespräche: Wie gestalte ich einen ‚Safe Space‘ für Betroffene von sexueller Gewalt und Diskriminierung“ sollen Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt und/oder Diskriminierung, Lehrende und interessierte Mitarbeitende die Möglichkeit haben, sich intensiver mit dem richtigen Umgang mit Betroffenen sexualisierter Gewalt zu beschäftigen. Hierbei wird nicht nur ein genereller Überblick über mögliche Ansprechpersonen und -stellen sowie die Gesetzeslage gegeben, sondern auch Themen wie unterschiedliche Formen der Belästigung und Diskriminierung, die Art der Gesprächsführung und Selbstfürsorge werden thematisiert. Dies soll (möglichen)

Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt die nötigen Kenntnisse vermitteln, sich für Beratungssituationen zu sensibilisieren.

Zudem wurde das Grundlagenseminar „Belästigung und sexualisierte Gewalt im Kontext Hochschule“ entwickelt, welches sich an Hausmeister*innen der Universität Münster richtet. Dieses Seminar soll eine Einführung in die grundlegenden Begrifflichkeiten sowie unterschiedliche Vorkommen und Arten der sexuellen Belästigung geben. Außerdem wird neben möglichen Ansprechpersonen und -stellen der Umgang mit Betroffenen von sexualisierter Belästigung oder Diskriminierung thematisiert und ein Überblick über die rechtlichen Regelungen im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz gegeben.

› Erste Fachwirtin für Hochschulmanagement an der Universität Münster

Ein Interview mit Nadine Härtl

Wie haben Sie von der Fortbildungsmöglichkeit zur Fachwirtin in Hochschulmanagement erfahren?

Ich habe im Jahr 2019/2020 den H2-Qualifizierungslehrgang erfolgreich abgeschlossen und schon damals war im Gespräch, dass dieser Kurs zukünftig auch mit einer IHK-Prüfung zur geprüften Fachwirtin/Bachelor Professional abgeschlossen werden kann. Im Oktober 2022 erhielten dann alle Absolventinnen und Absolventen des Qualifizierungslehrgangs 2017 eine Mail von der Personalentwicklung. In dieser Mail wurde auf einen Aufbaukurs aufmerksam gemacht, der in den Repetitorien die alten Inhalte aufarbeitet und im Kurs selber die neuen Inhalte erarbeitet.

Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie vor der Weiterbildung gemacht? Hatten Sie das Gefühl, dass Sie ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen dank der Fortbildung erweitern konnten?

Meines Erachtens hatte ich auch schon vor dem H2-Qualifizierungslehrgang ein gutes Wissen in meinen Arbeitsbereichen. Allerdings hatte ich auch zeitgleich das Gefühl, dass ich etwas weiß, aber überhaupt nicht weiß, warum das so bzw. wo das geregelt ist. Durch den Lehrgang hat sich dieses Wissen aber erweitert. Wir wurden darin geschult in Gesetzestexten, Erlassen und Tarifverträgen (wie z.B. WissZeitVG, BGB, Arbeitsgesetz, UVGO, TV-L etc.) nach Regelungen zu suchen und diese korrekt auf Sachverhalte anzuwenden. Dadurch fiel es mir deutlich leichter, innerhalb des Instituts die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in



Nadine Härtl

verschiedenen Diensten zu beraten und Auskunft zu geben. Zudem, und das habe ich als deutlichsten Gewinn empfunden, war die Kommunikation mit den verschiedenen Abteilungen in der Verwaltung deutlich lösungsorientierter und schneller, weil man gezielter Fragen stellen konnte.

Hat das Programm Sie vor bestimmte Herausforderungen gestellt?

Ich würde hier unterteilen wollen in den H2-Qualifizierungslehrgang und den Aufbaukurs (oder Crashkurs, wie wir ihn genannt haben).

Beim H2-Qualifizierungslehrgang war die erste und wichtigste Herausforderung sich nach vielen Jahren wieder an das Lernen von Wissen zu gewöhnen und sich selber soweit zu disziplinieren, einen Lehrplan zu erstellen und sich an diesen Plan zu halten. Zudem war es eine Herausforderung, den Arbeitsalltag so umzustellen, dass man den einen Lehrgangstag in der Woche in Ruhe absolvieren kann. Dazu kamen dann ja auch noch die Intensivwochen. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase hat das aber gut funktioniert und es hat wirklich Spaß gemacht, einmal in der Woche aus dem Arbeitsalltag rauszukommen, sich neue Themen zu erarbeiten bzw. sich in Themen intensiver einzuarbeiten und auch im Austausch mit den anderen Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmern zu stehen und

man konnte durchaus auch aus diesem Austausch hilfreiche Dinge für die eigenen Arbeitsroutinen mitnehmen. Mit einigen Teilnehmerinnen aus diesem Kurs habe ich bis heute noch Kontakt.

Der Aufbaukurs war ehrlich gesagt, eine ziemliche Herausforderung. In diesem Kurs trafen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab dem Jahrgang 2008 zusammen, da andere Universitäten keine „zeitliche“ Beschränkung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorgegeben hatten. Der Wissensunterschied zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern war also enorm. Hinzu kam, dass innerhalb von etwa sechs Monaten sowohl die alten Inhalte aufgearbeitet wurden als auch die neuen Inhalte erlernt wurden – und zwar im Regelfall an zwei Nachmittagen pro Woche und per Zoom. Der Anteil des Eigenstudiums war also deutlich höher und was hinzukommt, die schriftlichen Prüfungen bei der IHK finden an zwei Tagen statt. Es musste also – ähnlich wie beim Abitur – das gesamte Wissen an zwei Tagen abrufbar sein.

Das waren aber nur meine Erfahrungen und es ist ja nicht der Regelfall, weil der H2-Lehrgang ja mittlerweile direkt mit der Fachwirte-Prüfung abgeschlossen wird. Das Wissen ist also noch viel frischer und dann einfach zu wiederholen. Wenn man dann noch genügend Probefälle und gute Unterrichtsnotizen hat, ist der Abschluss gut zu schaffen.

Wie haben Sie die Gewichtung zwischen den vier Modulen wahrgenommen und wie hat Ihnen insbesondere das Praxismodul gefallen?
Die Gewichtung zwischen den Modulen war mir zwar bewusst, aber sie hat in keiner Weise

mein Lernverhalten geändert. Ich habe in alle Module den gleichen Lernaufwand gesteckt.

Zu dem Praxismodul kann ich leider nichts sagen, da es im H2 noch nicht vorgesehen war und im Aufbaukurs auch nicht stattfand. Generell hätte ich es aber spannend gefunden, mal in eine andere Hochschule reinzuschnuppern. Vielleicht mache ich das ja einmal im Rahmen eines Erasmus-Aufenthaltes.

Gab es mehr männliche als weibliche Teilnehmende?

Sowohl im H2-Qualifizierungslehrgang als auch im Aufbaukurs gab es mehr Frauen als Männer. Ich würde sagen, dass mehr Frauen diese Weiterbildung abschließen, weil sie sich davon erhoffen, innerhalb der Universität auf eine andere Position wechseln zu können bzw. höher gruppiert zu werden.

„Keine schafft es ganz alleine!“

Nadine Härtl

Haben Sie eine Botschaft, welche Sie insbesondere an Frauen, die im Bereich des Hochschulmanagement beschäftigt sind, richten möchten?

Wahrscheinlich nur eine sehr allgemeine Botschaft: Nicht aufgeben, hartnäckig sein, immer gut vorbereitet in Gespräche und Termine gehen. Und wenn dann der Termin doch nicht so läuft, wie er „geplant“ war, nicht im Termin schon verzweifeln, kurz durchatmen, seine Argumente gedanklich anpassen und dann wieder in das Gespräch einsteigen. Das ist nicht einfach, aber durchaus erlernbar. Und vielleicht am Wichtigsten: Kompromissbereitschaft zeigen! Keine schafft es ganz alleine!

› Kommende Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität

Die Universität Münster hat sich mit dem Einreichen des „Gleichstellungskonzepts für Parität an der Universität Münster“ erfolgreich um eine Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 beworben. Das Konzept ist auf der [Uni-Website](#) einsehbar. Nun geht es an die Umsetzung der im Konzept genannten Maßnahmen. Die wichtigsten sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden. In Kürze wird auf der Homepage des Büros für Gleichstellung eine Unterseite zu allen Maßnahmen erstellt.

Der Workshop „Loslegen: Vom Master zur Doktorin“ soll den Übergang für Masterstudentinnen zur Promotionsphase vereinfachen. Dieser soll in den Allgemeinen Studien eingegliedert sein und durch Mitglieder des Career Service und des CERes entwickelt und durchgeführt werden.

Im „Freiraum für Forschung“ können sich fortgeschrittenen weibliche Postdocs für ein „Freisemester“ bewerben, um dieses für den Abschluss einer Habilitationsschrift oder eines Artikels in einer bekannten Fachzeitschrift, der Planung nächster Karriereschritte oder der Beantragung eines Verbundprojektes zu nutzen. Im „Freisemester“ werden die Postdocs von Lehre, Gremienarbeit und weiteren Tätigkeiten freigestellt, der Fachbereich erhält dafür 10.000 Euro. Unterstützt werden insbesondere Frauen in Fächern mit niedriger Frauenrepräsentanz und Frauen mit Care-Aufgaben bzw. besonderen Herausforderungen.

„Meet the Expert“ soll insbesondere weiblichen Mitgliedern eines Fachbereichs (Postdocs und Professor*innen) die Finanzierung von Kolloquien mit exzellenten Expertinnen

ermöglichen. Durch diese Kolloquien sollen einerseits Sichtbarkeit für die Organisatorinnen geschaffen werden, andererseits für die eingeladenen Frauen eine höhere Visibilität als Vorbilder für zukünftige Wissenschaftlerinnen bzw. Bekanntheit im Fachbereich für zukünftige Berufungsverfahren.

Die Entlastung für die Mitwirkung in Berufungskommissionen wird ausgeweitet. In Fachbereichen mit einer geringen Frauenrepräsentanz (25% und weniger) können Professorinnen und nun auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für die Mitarbeit in Berufungskommissionen einen Antrag auf Entlastung stellen. Das Rektorat gewährt auf Antrag 1.500 Euro, mit denen entweder ein Lehrauftrag finanziert werden oder die Professorin bzw. Mitarbeiterin Entlastung in Form einer Hilfskraft einstellen kann.

Durch eine Differenzierung und Ausweitung des Monitorings um gleichstellungsrelevante Parameter soll eine bessere Überprüfung und Anpassung der bestehenden Maßnahmen etabliert werden. Dies umfasst beispielsweise, dass für Fachbereiche mit weniger als 50 Prozent Studentinnen in Fachwissenschaft und Lehramt unterschieden werden soll, um besser nachvollziehen zu können, in welchen Bereichen vermehrt um Studentinnen geworben werden muss.

Die Personalentwicklung entwickelt Führungsseminare für weibliche Early Career Researchers und ist für die Etablierung eines Bewerbungsmanagementsystems verantwortlich, um gleichstellungsrelevante Angaben standardmäßig erfassen zu können.

› Förderprogramm für Gender-Denominationen

Das MKW schreibt aktuell wieder ein Programm zur Förderung von Gender-Denomination für Professuren aus. Im Rahmen der Ausschreibung möchte das MKW neue Felder für die Genderforschung erschließen und damit die Gender-Perspektive in Fachbereichen, in denen sie bislang wenig entwickelt ist, unterstützen. Die Förderung ist auf die Umwidmung von bestehenden Professuren zu einer Gender(teil)denomination gerichtet.

Die Laufzeit der Förderung beträgt 36 Monate (Beginn entweder Sommersemester 2025 oder Wintersemester 2025/2026, spätester

Termin 31.12.2025). Fördersumme sind 150.000 Euro pro Jahr für eine volle Gender-Denomination, bei Teil-Denomination 100.000 Euro pro Jahr. Dies erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Hochschulen die Gender-Denomination der Professur nach Ende der Förderung mindestens für weitere drei Jahre fortsetzen.

Anträge werden bevorzugt berücksichtigt aus Bereichen, in denen thematisch bislang keine oder weniger Gendersperspektiven verankert sind, insbesondere MINT etc.

.....
Das Programm ist ›[hier](#) zu finden.

› Reflectory zum Thema Gleichstellung

Mit dem fünften „Ziel für nachhaltige Entwicklung“ (Geschlechtergleichheit) wird das Ziel verfolgt, alle Formen der Diskriminierung gegen Frauen und Mädchen zu beenden. Dazu gehören auch die gleichberechtigte Teilhabe und die Chancengleichheit von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus Fachbereich 14 der Universität Münster haben ein Reflectory entwickelt, um Aspekte der aktuellen Debatte um die Gleichstel-

lung, wie zum Beispiel den Gender Pay Gap und die Frauenquote, zu thematisieren. Ein Reflectory ist eine digitale Lernumgebung, in der Lernende auf Grundlage verschiedener Informationen Entscheidungen treffen können. Es wurde mit finanzieller Unterstützung des Büros für Gleichstellung der Universität Münster erstellt.

.....
Das Reflectory zum Thema Geschlechtergleichheit ist ›[hier](#) zu finden.

› Was ist eigentlich ... Gender-Monitoring?

Gender-Monitoring etablierte sich in den letzten Jahren als festes Instrument der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungsinstitutionen. Allgemein beschreibt das Monitoring eine dauerhafte Beobachtung von Prozessen, die dazu beitragen soll, bestimmte Veränderungen frühzeitig zu erkennen, Prozesse zur Erreichung von Zielen effektiver zu gestalten und Vorgaben einhalten zu können. Durch den langfristigen Charakter des Monitorings stellt dieses ein besonders nützliches Instrument der Gleichstellungsarbeit dar. Da die Erreichung von Gleichstellungszielen oftmals an struktureller Diskriminierung scheitert, kann durch das Gender-Monitoring ein systematisches Bild von Prozessen und Vorgehensweisen erstellt werden. Auch wenn die Erhebung von Daten Ungleichheiten und Diskriminierungen nicht direkt abbauen kann, kann sie auf diese aufmerksam machen und Verschlechterungen sowie Verbesserungen der (Un-)Gleichstellung der Geschlechter frühzeitig aufzeigen.

Außerdem kann nicht nur die Situation der (Un-)Gleichstellung der Geschlechter an den jeweiligen Institutionen gemessen werden, sondern auch die Effektivität beschlossener Gleichstellungsmaßnahmen. Demnach ermöglicht das Gender-Monitoring nicht nur die Entwicklung von Gleichstellungs-

maßnahmen, die sich an den spezifischen Ungleichheiten vor Ort orientieren. Gender Monitoring schafft außerdem die Möglichkeit, ebenjene Maßnahmen weiter zu verbessern, anzupassen oder neu zu entwickeln. Da Hochschulen in allen deutschen Bundesländern zur Erstellung von Gleichstellungsplänen verpflichtet sind und folglich Daten durch Gender-Monitoring erheben, entsteht zudem die Möglichkeit, die deutsche Hochschullandschaft in regelmäßigen Abständen in ihrer Gleichstellungsarbeit zu vergleichen.* Hierdurch können Hochschulen nicht nur verschiedene Vorgehensweisen der Verarbeitung von erhobenen Daten kennenlernen. Sondern es wird auch ein Ansporn geschaffen, Gleichstellungsarbeit an Hochschulen weiter zu verbessern.

Gender-Monitoring umfasst dabei verschiedene Phasen, die unter anderem die Erhebung von Daten, die Analyse von benachteiligten Gruppen, die Definition von Handlungszielen, die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Umsetzung der Maßnahmen, die erneute Erhebung von Daten und eine eventuelle Veränderung der Gleichstellungssituation und schließlich die Evaluation der Fördermaßnahmen umfasst.

.....
Weitere Informationen finden sich [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 erläutert haben möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

* Das sogenannte Benchmarking wird im Rahmen des Jahresberichts der Gleichstellung angewendet, in dem gewisse Daten der Universität Münster in einen bundes- oder landesweiten Kontext gesetzt werden.

› Väter und Elternzeit: Ein positiver Trend

Lange waren Väter nicht Teil des Fokus einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik. Doch die Gleichstellungsarbeit zeigt, dass Männer allgemein, aber insbesondere Väter miteinbezogen werden müssen, um nachhaltige Erfolge erzielen zu können. Das BMFSFJ differenzierte im Väterreport 2023 fünf Vätertypen. Diese Unterscheidung zeigt auf, dass circa 29 Prozent der Väter in Deutschland an konventionellen Rollenbildern festhalten und 19 Prozent eher konservativ eingestellt sind und sich wenig in der Kinderbetreuung engagieren möchten. Dies spiegelt sich auch in der genommenen Elternzeit wider. 2022 nahmen Frauen im Schnitt 14,6 Monate Elternzeit, während Männer durchschnittlich nur 3,6 Monate Elternzeit beanspruchten. Sorge vor finanziellen Nöten und einer Senkung des Lebensstandards (53 %), der Unwille aus dem Beruf auszusteigen (40 %) und die Sorge vor beruflichen Nachteilen durch das Beanspruchen von Elternzeit (38 %) wurden dabei als Hauptgründe von befragten Vätern genannt. Auffällig ist auch die Diskrepanz zwischen dem Wunsch, die Kinderbetreuung partnerschaftlich mit der Mutter zu teilen und dies dann auch umzusetzen. Dabei nutzen Väter Angebote zur Familienbildung und Familienberatung deutlich seltener als Mütter.

Nur 14 Prozent der traditioneller eingestellten Väter, also circa die Hälfte, nahmen dabei Elternzeit in Anspruch. Positiv zu bemerken ist jedoch, dass die Familienfreundlichkeit in Unternehmen und das Bewusstsein hierfür insgesamt zunahm und auch der Fokus mehr auf Väter gelegt wurde. Auch ist jeder zweite Vater (55 %) der Meinung, dass kleine Kinder genauso gut von ihrem Vater wie von ihrer Mutter betreut werden können. Ein Umdenken ist demnach zu verzeichnen, dennoch zeigt die Realität, dass eine partnerschaftliche Verteilung der Kinderbetreuung noch lange nicht erreicht ist. Negativ trägt dazu die Neuerung beim Elterngeld bei, bei welchem das Basiselterngeld nur noch einen Monat parallel von beiden Elternteilen bezogen werden kann. Die Gefahr ist da, dass Väter potenziell ganz verzichten.

Die Universität Münster fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits durch zentrale Angebote und andererseits durch die vielen Initiativen in den (Fach-) Bereichen. Der nächste zentrale organisierte Väter-Workshop findet am 10. Oktober von 12 bis 15:30 Uhr statt.

.....
Details und Anmeldemöglichkeiten gibt es ›[hier](#).

› Werbung: Sommerfest Studi-Kidz-Café

Das Sommerfest des Studi-Kidz-Cafés findet am 13. September ab 15 Uhr in den Grünanlagen an der Wohnanlage Wilhelmskamp, Steinfurter Straße 67–81, statt. Bei schlechtem Wetter wird in den Seminarraum in der Steinfurter Straße 77 ausgewichen. Der

Charakter der Veranstaltung wird ein Kinder- und Familienkonzert sein. Die Band Karibuni wird auftreten und ein Kinderschminken wird angeboten.

.....
Infos zur Band karibuni gibt es ›[hier](#).

› Netzwerktreffen des Gendermittel-Poolings

Im April vernetzten sich die Gleichstellungsakteur*innen der DFG Projekte mit der Abteilung für Personalentwicklung, dem Büro für Gleichstellung und dem Servicebüro Familie. Nach einer kurzen Vorstellung wurden Informationen zum Gendermittel-Pooling sowie zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG geteilt. Ein Einblick in die Diversity-Strategie der Universität sowie eine Austauschrunde

mit dem Servicebüro Familie zu Vereinbarkeitsthemen rundeten den Vormittag ab. Anschließend gingen alle in den offenen Austausch über und berichteten über Best-Practice Beispiele aus den Projekten.

.....
Im aktuellen ›Newsletter 31 des Servicebüro Familie wird exemplarisch auf ein Vereinbarkeits-Best-Practice Bezug genommen.

› Netzwerktreffen der Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche

Zum ersten Mal trafen sich die Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche gemeinsam mit dem Büro für Gleichstellung, um sich in Sachen Gleichstellung auszutauschen und um in Erfahrung zu bringen, wie Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen vonstattengeht. Das Treffen war geprägt

von regen Gesprächen, Hinweisen und dem Sammeln von Best-Practice Beispielen. Einig waren sich alle, dass solche Treffen immens wertvoll sind und fortgeführt werden sollen, wie beispielsweise auch zum Thema Gleichstellung in Struktur- und Entwicklungsplänen.

› Netzwerken à la Professorin

Geballte Exzellenz aus den verschiedensten Fachbereichen mit einer Ladung Begeisterung und Frauenpower – all das fand man beim diesjährigen Professorinnentreffen, das zum dritten Mal nach der coronabedingten Pause stattgefunden hat. Neben dem Austausch zu Best Practices stand vor allem das Netzwerken untereinander im Vordergrund.

In einem immer noch männerdominierten Beruf, mit nur 30 Prozent weiblichen Professuren an der Universität Münster (und in manchen Fachbereichen unter 20 %),

ist der Austausch unter Gleichgesinnten Gold wert. Seien es Geschichten aus dem Nähkästchen von Frau Prof. Dr. Nelles zum ersten Professorinnentreffen 1997 – damals noch gemütlich in ihrem Wohnzimmer mit einem Ende um 7 Uhr morgens – oder Erfahrungsaustausch: In entspannter Atmosphäre bei gutem Essen wird geredet, gelacht und vor allem ein eigenes weibliches Netzwerk aufgebaut, auf das bei Berufungsverfahren oder Forschungsverbünden, aber auch für Fragen zu Lehre oder Gremienarbeit schnell zurückgegriffen werden kann.



Professorinnentreffen 2024

Frauen auf Professuren zu stärken ist das übergeordnete Ziel der Professorinnenentreffen der Universität Münster. Als Frau Nelles 2007 Rektorin wurde, rief sie die Professorinnentreffen in ihrer heutigen

Form ins Leben: Rektorat und Büro für Gleichstellung laden ein, und mittlerweile nehmen 70 bis 80 Professorinnen an den Treffen teil, viele von ihnen jahraus jahrein.

› Newsletter wissen.leben.familie

Im Newsletter des Servicebüro Familie erhalten Sie Informationen rund um familien- und pflegerelevante Themen. In der neusten Ausgabe geht es unter anderem um Gleichstellungs- und Diversity-relevante Maßnah-

men im Exzellenzcluster Religion und Politik, einen organisierten Ausflug für Family und Friends und vieles mehr.

.....
Abonnieren können Sie den Newsletter [›hier.](#)

› Digitaler Gleichstellungsatlas

Die interaktive Anwendung des Gleichstellungsatlas liefert einen umfassenden Überblick über die regionalen Unterschiede bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Anhand von 40 Indikatoren zeigt er auf, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an Führungspositionen in Poli-

tik, Wissenschaft und Wirtschaft ist, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es bei Bildung und Berufswahl gibt oder wie sich Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen.

.....
Weitere Infos finden sich [›hier.](#)

› Studie zu diskriminierungsärmerer Rekrutierungspraxis

Die Bundesstiftung Gleichstellung hat eine Studie mit dem Titel „Operationalisierung der Konzeption ‚Wege zur Diskriminierungsfreiheit von Unternehmen‘ des djb für den Bereich der Personalrekrutierung“ (2023) in Auftrag gegeben, die Voraussetzungen und Lösungsmöglichkei-

ten für eine diskriminierungsärmere Rekrutierungspraxis prüft und untersucht, inwieweit der Einsatz digitaler Tools die Unternehmen dabei unterstützen und entlasten könnte.

.....
Die Studie findet man [›hier.](#)

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der 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:

Prof.‘in Dr. Heike Bungert,
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster

Text:

Lena Kowalewski, Lisa Bruckner, Nadine Härtl und Franziska Jürgens

Redaktion:

Lena Kowalewski

Mail: >lena.kowalewski@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: Franziska Jürgens (03), Linus Peikenkamp (03), Lena Kowalewski (04),
Franziska Jürgens (05), Büro für Gleichstellung (06), Nadine Härtl (07), Lisa Bruckner (14).

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: >tmaekelburg@gmail.com

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