Westfälische Wilhelms-Universität Münster

› wissen.leben.gender
Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2008 | 2009

wissen.leben
WWU Münster

Büro für Gleichstellung

› Inhalt

wissen.leben.gender

› Frauenförderung auf dem Prüfstand 02

› Neue Stellen für Professorinnen 02

› Seltenheitswert: Rektorinnen und Dekaninnen 03

wissen.leben.forschen

› Mentoring für erstklassige Karrierewege 05

› Physikerinnen tagten in Münster 06

› Forschungsförderung nach Gleichstellungsstandards 06

wissen.leben.studieren

› Studieren mit Kind: „Man steht ja ständig unter Strom“ 07

› Frauen studieren seit 100 Jahren 08

› Mädchen erleuchten ihr Leben 08

› Neue Präsenzzeiten des Frauenreferats 08

wissen.leben.familien

› Ferienprogramm 2009: Sport und Experimente 09

› Studierende als Babysitter 09

Impressum **10**

› Frauenförderung auf dem Prüfstand

Am 16. Juli ist Dr. Christiane Frantz erneut zur Gleichstellungsbeauftragten der Westfälischen Wilhelms-Universität gewählt worden. Für die Privatdozentin am Institut für Politikwissenschaft ist es die zweite Amtszeit. Zwei Fragen an die alte und neue Gleichstellungsbeauftragte:

› Wie sieht die Bilanz Ihrer ersten Amtszeit aus? Was haben Sie erreicht?

Meine erste Amtszeit war geprägt von Diskussionen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch an der Universität Münster ist dies noch stärker ein „Frauenthema" als eines, mit dem sich Frauen und Männer gleichermaßen beschäftigen. Die WWU hat im April 2007 das Auditierungsverfahren der Hertie-Stiftung als familiengerechte Hochschule eingeleitet. Positiv finde ich, dass das Thema von der Hochschulleitung nicht in Richtung der Gleichstellungsbeauftragten „verschoben" wurde. Vielmehr hat das Rektorat das Vereinbarkeits-Thema auf die eigene Agenda genommen. Denn in fast jeder Rektoratssitzung, in der es um Neuberufungen geht, wird die Kinderbetreuung als Standortfaktor für oder gegen die WWU diskutiert.

› Was haben Sie sich für die kommenden zwei Jahre vorgenommen?

In jüngster Zeit ist das Thema „Gender Equality" durch programmatische Vorgaben der großen Forschungsförderer aus der Nische geholt worden (s.a. S. 06). Universitäten werden verstärkt an Konzeption und Umsetzung von Genderprogrammen gemessen. Diese werden zu einem Kriterium bei der Vergabe von Forschungsgeldern und Innovationsmitteln. Meinem Eindruck nach verändert sich dadurch die Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit bei allen Beteiligten. Dies wirkt sich positiv zugunsten einer durchsetzungsfähigen Gleichstellungspolitik aus. Aber es verändert auch Diskussionen: Die Universitäten müssen in der Gleichstellungsarbeit stärker den Aspekt der Evaluation beachten. Es stellt sich die Frage, welche Instrumente wie wirken. Was war vielleicht gut gemeint, aber nicht gut gemacht? Was hat anders gewirkt als es geplant war? Aus meiner Sicht ist diese Analyse nicht immer angenehm, aber ein richtiger Weg für die Gleichstellungsarbeit. Hier sehe ich konzeptionell die maßgeblichen Herausforderungen für meine Arbeit in den nächsten zwei Jahren.

Web: *http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/*

› Neue Stellen für Professorinnen

Die Universität Münster erhält im Rahmen des „Professorinnenprogramms" eine Förderung von maximal drei neuen Stellen für Professorinnen. Bei der ersten Ausschreibung des von der Bundesregierung und den Ländern gemeinsam aufgelegten Programms, mit dem in den kommenden fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden sollen, überzeugte die WWU mit ihrem Gleichstellungskonzept. Sie kann nun zwei, eventuell auch drei Frauen auf unbefristete W 2- und

W 3-Professuren berufen und bekommt diese für fünf Jahre mit jeweils bis zu 150.000 Euro pro Jahr finanziert.
Die Kofinanzierung durch das Land stellt die nordrhein-westfälischen Hochschulen allerdings vor besondere Herausforderungen: Für die Einrichtung der Professuren werden nämlich keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Stattdessen müssen die Hochschulen diesen Anteil aus dem Geld finanzieren, das sie bereits für ihre Erfolge in der Gleichstellung aus dem Innovationsfonds zugewiesen bekommen haben. De facto müssen sie also jeweils die Hälfte der Stellen selbst finanzieren.

Mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Programm sollen deutsche Hochschulen dabei unterstützt werden, langfristige Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen.

Insgesamt hatten sich 113 deutsche Hochschulen mit ihren Gleichstellungskonzepten beworben, 79 wurden positiv begutachtet, darunter zehn Universitäten und zwei Fachhochschulen aus Nordrhein-Westfalen.

Web: *http://www.bmbf.de/foerderungen/12320.php*

› Seltenheitswert: Rektorinnen und Dekaninnen

Seit 1999 ist in Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft. Im August 2008 hat die Landesregierung dem Landtag die zweite Bilanz über die Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung vorgelegt. Für die Hochschulen war es zugleich das letzte Mal, dass der Stand ihrer Gleichstellung im Rahmen dieses Berichtes evaluiert wurde, denn durch das 2007 in Kraft getretene Hochschulfreiheitsgesetz sind Universitäten und Fachhochschulen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft. Zukünftig wird das Netzwerk Frauenforschung NRW regelmäßig einen Gender-Report erstellen. Der erste soll schon 2009 vorgelegt werden.

Weitere Mitarbeiterinnen
Interessant ist an der LGG-Bilanz der Vergleich der Hochschulen mit der Landesverwaltung. So liegt zum Beispiel der Frauenanteil unter den 43.306 Beschäftigten an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (ohne studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte) mit 40,2 Prozent deutlich unter dem landesweiten Durchschnitt von 53,3 Prozent. Bei den weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Hochschulen ist der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, mit 60 Prozent geringer als in den Landesverwaltungen, wo er 81,7 Prozent beträgt.

Eine Besonderheit an den Hochschulen ist zudem, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53,9 %) der Laufbahngruppe des höheren Dienstes angehört. Darunter sind Frauen trotz steigender Tendenz nur zu gut einem Viertel (27,5 %) vertreten.

Wissenschaftliches Personal
Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren ist hinlänglich bekannt (z. B. C 3: 15,7 %), gilt aber auch für die wissenschaft-

lichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei Bewerbungen auf Professuren sind Frauen allerdings auch nur zu rund einem Fünftel vertreten. Eine positive Tendenz zeichnet sich bei den neu eingerichteten Juniorprofessuren (21,3 %) und bei den W 2-Professuren (23,5 %) ab. Im Vergleich zu den übrigen C- und W-Besoldungsgruppen sind hier etwas höhere Frauenanteile zu erkennen.

Führungspositionen und Gremien
Ursula Nelles ist als Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität noch eine Ausnahmeerscheinung. Lediglich 2 der 30 evaluierten nordrhein-westfälischen Hochschulen werden von Frauen geleitet. Vergleichbar selten sind Frauen Dekanin (6,5 %).

Die Anzahl der Gremien, die paritätisch oder mit mehr Frauen besetzt sind, liegt an den Hochschulen mit knapp 20 Prozent weit unter dem Landesdurchschnitt (30,9 %). Da Gremien vielfach funktionsbezogen mit Führungs- und wissenschaftlichem Personal besetzt sind, spiegeln sich hier die für diesen Bereich festgestellten niedrigen Frauenanteile wider.

Gleichstellungsbeauftragte
Die Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen stellt sich insgesamt positiver dar als in den übrigen Teilen der Landesverwaltung. Dies gilt für die Entlastung von dienstlichen Aufgaben, die Zusammenarbeit mit der Dienststelle und ihre finanzielle Ausstattung. Nur an drei Hochschulen haben die Gleichstellungsbeauftragten keinen eigenen Etat. Allerdings sank gegenüber der ersten Bilanz des LGG von 2003 die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frauenförderpläne
Alle 30 befragten Hochschulen haben einen Rahmenplan für die Frauenförderung erstellt. Bei einem Fünftel fehlen jedoch Frauenförderpläne für die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die größeren zentralen Betriebseinheiten (mit mindestens 20 Beschäftigten). Bei den gleichstellungspolitischen Maßnahmen dominieren die Bereiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalauswahl, Fortbildung und Personalentwicklung. Darüber hinaus haben Mentoring und Kooperationsverträge mit Unternehmen, um zum Beispiel Ferienpraktikumsplätze anzubieten, an Bedeutung gewonnen. Andere für die Förderung von Frauen ebenfalls wichtige Maßnahmen, wie Kinderbetreuungsangebote für Studierende oder die vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen, wurden im Vergleich zum Vorbericht (2000 bis 2003) weniger angeboten.

Der im August vorgelegte zweite Bericht umfasst den Zeitraum vom 01. Januar 2004 bis zum 31. Oktober 2006.

Download: *http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/Zweiter-LGG-Bericht-langfassung_vom_28_07_2008.pdf*

Erste Informationen zum Gender-Report des Netzwerk Frauenforschung NRW:
http://www.netzwerk-frauenforschung.de/details_proj.php?id=302&lang=de

› Mentoring für erstklassige Karrierewege

Mit Beginn des Wintersemesters ist das neue Mentoring-Programm „Erstklassig“ gestartet. 14 Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auf ihrem Karriereweg eineinhalb Jahre lang von einer Professorin ihres Faches begleitet. Ihre Mentorinnen haben sie sich selbst an einer anderen Universität gesucht. Viele der Professorinnen, die die Rolle der Ratgeberin übernehmen, kommen aus Nordrhein-Westfalen. Aber auch deutschlandweit und darüber hinaus, in den Niederlanden, der Schweiz und den Vereinigten Staaten, haben die Mentees berufserfahrene Wissenschaftlerinnen gewinnen können, die sie auf ihrem Karriereweg unterstützen wollen.

Mentorinnen selbst gesucht

„Ich habe eine Professorin gefragt, die ich aus früheren wissenschaftlichen Zusammenhängen und von Konferenzen kannte“, sagt Anette Rohmann, eine der ausgewählten Nachwuchswissenschaftlerinnen, „es ist ja wichtig, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.“ Zudem war der Psychologin daran gelegen, dass ihre Mentorin das deutsche Wissenschaftssystem gut kennt. Die Projektverantwortlichen, Christiane Frantz und Sandra Schlösser (Dezernat Personal- und Organisationsentwicklung) hatten sich bewusst für Mentorinnen an anderen Universitäten entschieden: „Die Mentorin sollte nicht zugleich Vorgesetzte sein“, so Schlösser.

Programm-Bausteine

Die Mentees kommen in den nächsten 18 Monaten in den Genuss von vier verschiedenen Bausteinen des Programms. Mit ihren Mentorinnen werden sie sich alle vier Wochen austauschen. Dabei soll der erste Kontakt ein persönlicher sein. Danach geht es auch telefonisch oder per E-Mail. Alle zwei Monate besteht darüber hinaus die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit Professorinnen an der Universität Münster. Für das so genannte „Gruppen-Mentoring at home“ hat die Gleichstellungsbeauftragte Christiane Frantz renommierte Professorinnen der WWU gewinnen können. Der dritte Baustein besteht aus Intensivtrainingstagen zu den Themen Karriereplanung, Zeitmanagement, Berufungsverfahren, Führungskompetenz sowie Drittmittelakquise.

Wissenschaftskarriere und Kind

Bei der „Kick off-Veranstaltung“ am 20. Oktober wünschten sich die Teilnehmerinnen zudem ein Rhetorik-Modul und einen Rahmen, in dem sie sich über die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie austauschen können. Denn wie sich herausstellte, hat knapp die Hälfte der Mentees Kinder. Diesen Rahmen bietet vielleicht der vierte Programm-Baustein, die Netzwerkveranstaltungen. Denn hier soll das „Peer-Mentoring“, die kollegiale Beratung, erprobt werden.

Strukturierte und reflektierte Karriereplanung

Auch Anette Rohmann ist Mutter von zwei Töchtern. Über die zusätzliche zeitliche Belastung durch das Mentoring-Programm macht sie sich keine Gedanken: „Ich sehe das sehr positiv“, sagt die Habilitandin. Die Themen, mit denen wir uns im Rahmen dieses Programms beschäftigen, und die Überlegungen zu persönlichen Zielen und Strategien stehen für mich sowieso an. Und so kann ich das strukturiert und reflektiert machen.“

Web: *http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/flyer_mentoring_rz-1.pdf*

› Physikerinnen tagten in Münster

Rund 300 Physikerinnen haben sich vom 6. bis 9. November in Münster getroffen. Auf der 12. Deutschen Physikerinnentagung diskutierten sie über den aktuellen Forschungsstand in verschiedenen physikalischen Themengebieten, wie der Astro- und Teilchenphysik, der Optik oder auch der Geophysik. Darüber hinaus bot die Tagung mit Veranstaltungen zu den Karrierechancen von Physikerinnen und ihren Arbeitswelten viele Informationen und Anregungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. So wurden zum Beispiel Firmen vorgestellt, die Frauenförderung betreiben. Die Physikerinnen diskutierten aber auch über Feminismus und lauschten den sprach- und gesellschaftskritischen Glossen von Luise F. Pusch.
Als Physikerinnen 1997 zum ersten Mal eine eigene Tagung außerhalb der traditionellen Frühjahrstagungen der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) veranstalteten, kamen etwa 80 Frauen. „In den vergangenen Jahren hat sich viel getan“, so Dr. Hannelies Kluge, Sprecherin des Arbeitskreises Chancengleichheit in der DPG, „aber wir werden diese Tagung wohl noch einige Jahre bis Jahrzehnte benötigen.“ Zwar hat sich die Zahl der weiblichen Mitglieder in der DPG seit 1990 verdoppelt. Aber die nun fast 7.000 Frauen stellen doch nur 12,4 Prozent der Mitglieder.
Von den jungen Frauen wurde die Tagung jedenfalls gut angenommen. Mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen, so schätzt Tagungsleiterin und WWU-Professorin Dr. Cornelia Denz, waren Studentinnen.

Web: *http://www.physikerinnentagung.de*

› Forschungsförderung nach Gleichstellungsstandards

Im Juli hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Gleichstellungsstandards verabschiedet, die bis zum Jahr 2013 schrittweise umgesetzt werden sollen. Mit ihnen verpflichten sich die in der DFG zusammengeschlossenen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den kommenden Jahren auf allen Feldern voranzutreiben. So soll unter anderem die Frauenförderung als zentrale Aufgabe für Hochschul- und Institutsleitungen festgeschrieben werden.

Kaskadenmodell

Für die Förderung von Wissenschaftlerinnen gilt im Rahmen der Standards ein Kaskadenmodell: Jede Einrichtung setzt sich eigene Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe (Promotionen, Habilitationen, Professuren). Diese Ziele sollten jeweils höher sein als der Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Stufe.
Die Gleichstellungsstandards sehen zudem vor, dass die Ressourcen innerhalb der Hochschulen stärker unter Gleichstellungsaspekten verteilt werden.
Dies gilt auch für die Forschungsförderung durch die DFG. Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ werden zukünftig ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Fördergeldern an Hochschulen und Forschungsinstituten sein.

Web: *http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/index.html*

› Studieren mit Kind: „Man steht ja ständig unter Strom“

Bereits im zweiten Semester hat es „geknallt“: „Es geht nicht“, stellte die Studentin der Zahnmedizin und Mutter einer damals gut eineinhalbjährigen Tochter ernüchtert und enttäuscht fest und brach ihr Studium erst einmal ab. In einem drei viertel Jahr hatte sie ihre Energie zwischen den Rollen als Ehefrau, Mutter und Studentin aufgerieben. Erschwerend kamen für die 29-Jährige die täglichen, über eine Stunde dauernden Fahrten nach Münster hinzu: „Mein Akku war einfach leer.“

Zu müde, um zu lernen

Dabei war sie im Oktober 2007 hochmotiviert an ihr Studium herangegangen. „Das schaffe ich schon“, hatte sich Julia Grün* gesagt und pendelte jeden Tag an die Zahnklinik. Zum Lernen konnte sie die langen Fahrten mit Bus und Bahn allerdings nicht nutzen. Es war zu unruhig und zu laut. Wieder zurück, hat sie ihre Tochter von der Tagesmutter abgeholt und sich mit ihr beschäftigt. Wenn das Mädchen dann abends im Bett lag, war Julia Grün zu müde, um den Stoff des Tages nachzuarbeiten. Das Lernen wurde immer wieder verschoben.

Gesehen, wie voll die Tage sind

„Für mich kam der Workshop eigentlich zu spät“, sagt Julia Grün. Aber als sie in ihrer Auszeit die E-Mail mit der Einladung erhält, meldet sie sich gleich an. Denn sie möchte gerne weiter studieren. Sie muss nur erst einmal etwas Luft holen und überlegen, wie es funktionieren kann. „Im Workshop ist mir klar geworden, dass ich meine ehrenamtliche Tätigkeit im Vorstand des Tierschutzvereins aufgeben muss“, sagt Grün. „Es war sehr hilfreich einmal aufzuschreiben und dann schwarz auf weiß vor mir zu sehen, wie voll meine Tage sind.“ Zu Papier gebracht werden sollte auch, wann man sich in und wann außer Balance fühlt. Mit Hilfe eines Tortendiagramms haben die sechs Mütter und der eine Vater geschätzt, wieviel Zeit sie für ihre verschiedenen Aufgaben aufwenden und was sie gerne ändern würden. Die meisten, so Grüns Einschätzung, möchten gerne mehr Zeit für ihre Kinder und für sich selbst haben: „Sich einfach mal mit einem Glas Sekt in die Badewanne setzen. Man steht ja den ganzen Tag unter Strom!“

Studium wieder aufgenommen

Julia Grün hat ihr Studium zum Wintersemester wieder aufgenommen. Dabei hat ihr nicht nur der Workshop geholfen, auch die Rahmenbedingungen des Studiums und der Kinderbetreuung haben sich zu ihren Gunsten geändert. Der Stoff, der vor kurzem in einem Semester erarbeitet werden musste, ist nun auf zwei verteilt worden. Sie muss nur noch an zwei Tagen nach Münster fahren. Und ihre bald dreijährige Tochter ist jetzt in einem Kindergarten und kann dort 45 Stunden betreut werden. Ihren Einsatz im Tierschutzverein hat sie schon deutlich reduziert. Es bleibt viel mehr Zeit zum Lernen. Julia Grün macht sich aber keine Illusionen: „Ich werde mein Studium nicht in elf Semestern schaffen. Aber das macht nichts.“

Auch 2009 soll wieder ein Workshop zur Balance zwischen den Anforderungen von Studium und Kindererziehung angeboten werden.

* Name von der Redaktion geändert

Mail: *claudia.cramer@uni-muenster.de*

› Frauen studieren seit 100 Jahren

Im Wintersemester 1908/1909 durften sich in Preußen erstmals Frauen ordentlich für ein Studium an einer Hochschule einschreiben. An der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster nutzten sechs Frauen diese neue Chance auf Hochschulbildung. 1914 waren bereits sechs Prozent aller Studierenden Frauen. Doch die neuen Studentinnen wurden von den männlichen Kommilitonen zunächst argwöhnisch betrachtet und blieben weitgehend unter sich.
Dr. Veronika Jüttemann (Kontaktstelle Studium im Alter) und Dr. Sabine Happ (Universitätsarchiv) haben gemeinsam mit dem Fachbereich Design der Fachhochschule anlässlich von 100 Jahren Studium für Frauen in Münster eine Ausstellung konzipiert und ein Buch dazu veröffentlicht. Die Publikation „Lasst sie doch denken!“ ist aus dem Frauenförderprogramm der WWU finanziell unterstützt worden.
Die Ausstellung ist noch bis zum 18. Januar 2009 im Stadtmuseum zu sehen.

Web: *http://www.muenster.de/stadt/museum/sonderausstellungen_57485.htm*

› Mädchen erleuchten ihr Leben

„Light up your life“ ist der Titel eines Projektes an der Universität Münster, mit dem das Berufswahlspektrum von Mädchen erweitert werden soll. In einer mehrjährigen Workshopreihe lernen die Schülerinnen am Beispiel Licht die Themenfelder eines aktuellen Forschungsfeldes der Physik sowie die entsprechenden interdisziplinären Berufsfelder kennen. Dazu kommt ein online erscheinendes Club-Magazin, eine als Kommunikationsplattform dienende Website und ein Angebot an Praktikumsplätzen.

Das Projekt, das voraussichtlich Anfang 2009 startet, ist der Beitrag der WWU zum nationalen Pakt für mehr Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), einer Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Entwickelt wurde es von Professorin Dr. Cornelia Denz (Institut für Angewandte Physik) und Inga Zeisberg (MexLab Physik).

Web: *http://www.komm-mach-mint.de/Mach-MINT-Projekte/Light-up-your-life*

› Neue Präsenzzeiten des AStA-Frauenreferates

Das Autonome Frauenreferat des AStA hat neue Präsenzzeiten. Die beiden Referentinnen Katharina Eing und Melanie Markgraf sind ab sofort dienstags von 11 bis 13 Uhr im AStA-Häuschen, Schlossplatz 1, anzutreffen. Darüber hinaus können telefonisch oder per E-Mail weitere Termine ausgemacht werden. Für alle Veranstaltungsankündigungen und Informationen des Autonomen Frauenreferates gibt es eine eigene Website.

Web: *http://frauenreferat.blogsport.de/*
Telefon: *(02 51) 83 - 2 15 33*
Mail: *asta.frauenreferat@uni-muenster.de*

› Ferienprogramm 2009: Sport und Experimente

In den vergangenen Oster- und Sommerferien hat die WWU zum ersten Mal ein Ferienprogramm für die Kinder der Beschäftigten angeboten. „Die Nachfrage nach den Plätzen in der Ferienbetreuung war so groß, dass ich Wartelisten führen musste“, so Iris Oji vom Servicebüro Familie, die die Angebote organisiert hat. Auch für das kommende Jahr hat sie – oft in Kooperation mit Fachbereichen und Instituten der WWU – schon wieder ein abwechslungsreiches Programm auf die Beine gestellt.

Osterferien
Vom 14. bis 17. April bietet das Servicebüro Familie zusammen mit dem Seminar für Didaktik des Sachunterrichts ein Programm zum naturwissenschaftlichen Lernen an. Grundschulkinder werden jeweils von 8 bis 14 Uhr in der Didaktischen Werkstatt Sachunterricht verschiedene physikalische Experimente durchführen, so zum Beispiel zum Schwimmen und Sinken, Luft und Luftdruck, zu elektrischem Strom und Brückenbau.

Sommerferien
Gleich zwei Neuerungen bietet das Programm in den Sommerferien. Es steht nicht nur fünf- bis zehnjährigen Kindern von Beschäftigten offen, auch Studierende können ihren Nachwuchs anmelden. Für das Ferienprogramm vom 2. bis 10. Juli, immer von 8 bis 15 Uhr, konnte zudem der Hochschulsport als Kooperationspartner gewonnen werden. Geplant sind Spiele aller Art, Bewegungslandschaften, kleinere Bastelangebote und Malen. Das Mittagessen wird von der Mensa in die Sporthalle gebracht.

Ab 15. Januar 2009 werden Anmeldungen für das Osterferienprogramm entgegen genommen, ab 15. April für das Angebot in den Sommerferien. Beschäftigte wenden sich bitte an Iris Oji, Studierende an Claudia Cramer vom Gleichstellungsbüro.

Mail: *service.familie@uni-muenster.de und claudia.cramer@uni-muenster.de*
Web: *http://www.uni-muenster.de/Service-Familie/*

› Studierende als Babysitter

Beschäftigte der WWU können sich bei der Suche nach einem Babysitter an das Servicebüro Familie wenden. Es vermittelt qualifizierte Studierende, auch in Notfällen. Das Servicebüro stellt den Kontakt zwischen Eltern und dem Babysitter her. Alles Weitere, wie zum Beispiel die Bezahlung, wird individuell geregelt.

Web: *http://www.uni-muenster.de/Service-Familie/*

› Impressum

Herausgeberin:
Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster
Telefon: *(0251) 83 - 29708*
Telefax: *(0251) 83 - 29700*
Mail: *gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de*
Web: *http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/*

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:
PD Dr. Christiane Frantz,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:
Dr. Susanne Keil
Mail: *susanne-keil@t-online.de*

Titelfoto:
Annika Strauss

Satz und Layout:
Tim Mäkelburg M. A.
Mail: *tmaekelburg@uni-muenster.de*

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