

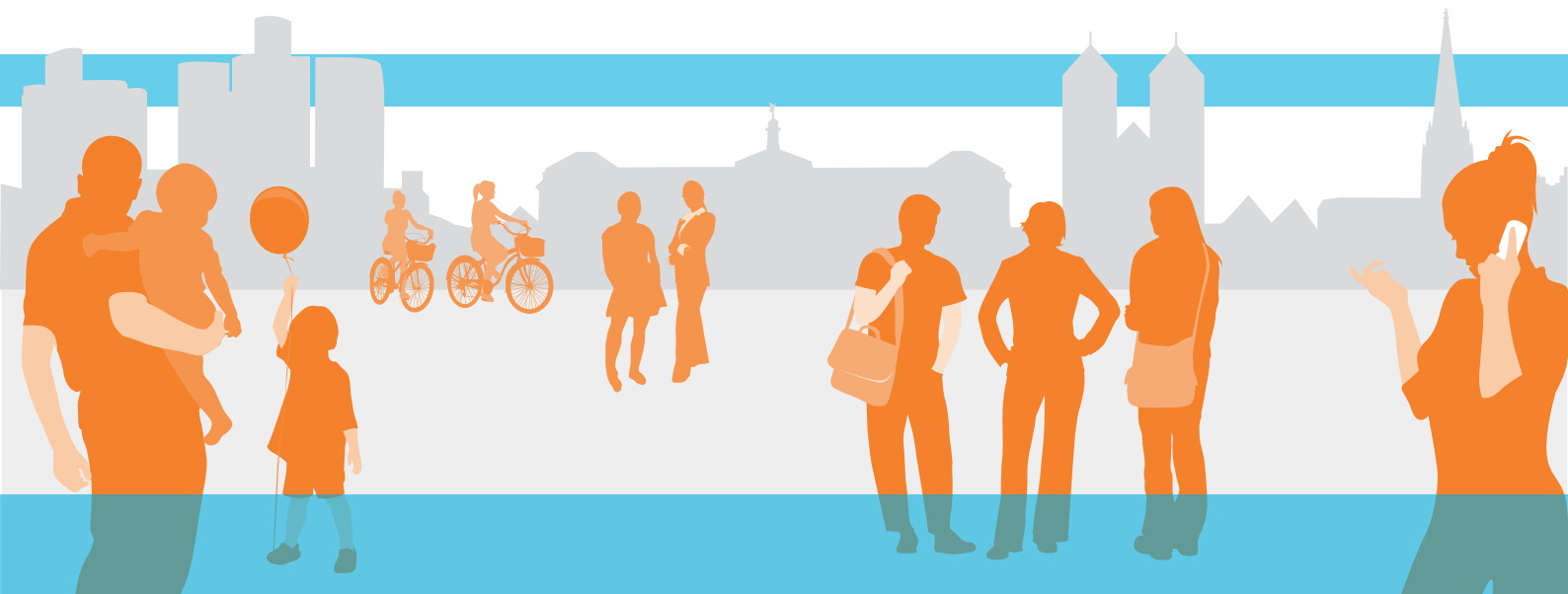


WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender

Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2012 | 2013



› Inhalt

Editorial	02
 wissen.leben.gender	
› Arbeitshilfe für Berufungsverfahren geht in Kürze online	02
› Dritte Kohorte von „Erstklassig!“ gestartet	03
› Spotlight Genderforschung	04
› Podiumsdiskussion „Vereinbarkeit von Familie und Promotion“	07
› Abschlussbericht zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards	10
› Forschungsmittel für geschlechtergerechte Hochschulen gehen an WWU	11
› Professorinnenprogramm geht in die zweite Runde	11
 wissen.leben.studieren	
› Mentoring-Programm für Studierende in den MINT-Fächern gestartet	12
› Wunschgroßeltern für Unikids – Zeit für dich, Zeit für mich	12
 wissen.leben.arbeiten	
› Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis: Gender-Kongress 2012	13
› Fortbildung der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten	14
 Impressum	 15

› Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

zunächst möchten wir Ihnen ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2013 wünschen.

Der Jahreswechsel ist zumeist die Zeit, in der man auf das Vergangene blickt, aber auch viele Zukunftspläne schmiedet – dies ist auch im Büro für Gleichstellung so.

Um zunächst in die Vergangenheit zu blicken: Einen schönen Abschluss des letzten Jahres bildete die Auftaktveranstaltung des universitätseigenen Mentoring-Programmes „Erstklassig!“, welches somit in die dritte Runde gestartet ist. Mit dem Mentoring-Programm für Studierende in den MINT-Fächern (MINT-Mentoring) hat das „große“ Programm „Erstklassig!“ zudem in diesem Wintersemester „Nachwuchs“ bekommen. Rund um den „Nachwuchs“ drehten sich auch die vom smart-NETWORK und dem Büro für Gleichstellung organisierte Podiumsdiskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Promotion sowie die Auftakttreffen des Projektes „Wunschgroßeltern für Unikids“.

Was den Blick in die Zukunft betrifft, so steht zunächst die Einreichung und Bewertung des Abschlussberichtes zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards unmittelbar vor der Tür. Als weiteres Thema wird uns die Fortsetzung des Professorinnenprogrammes des BMBF begleiten. Zudem werden wir die Fortbildungsreihe für die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen fortsetzen. Es gibt also viel zu tun – wir freuen uns darauf.

Wenn Sie Anregungen für weitere Projekte oder Ideen im Bereich Gleichstellung haben, freuen wir uns, wenn Sie mit uns in Kontakt treten.

Zum Jahresbeginn wünschen wir Ihnen aber nun eine anregende Lektüre des Newsletters.

Das Team des Gleichstellungsbüros

› Arbeitshilfe für Berufungsverfahren geht in Kürze online

In der Vorbereitung und während der Durchführung von Berufungsverfahren stellen sich vielfach Detailfragen, deren Beantwortung sich weder der Berufsordnung noch anderen Rechtsvorschriften entnehmen lässt.

Das Dezernat 3.1 (Personal im Beamtenverhältnis) hat daher „Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU Münster“ erstellt, die in Kürze im Intranet zur Verfügung gestellt werden.

Die Arbeitshilfe umfasst neben anderen Informationen auch wichtige gleichstellungsrelevante Hinweise. Sie wendet sich an alle Beschäftigten der WWU Münster, die sich mit Berufungsverfahren beschäftigen und soll ihnen Anleitung und Unterstützung geben.

.....
Bei Fragen, Anregungen oder Hinweisen wenden Sie sich bitte an das Personaldezernat, Abteilung 3.1: › www.uni-muenster.de/Verwaltung/orga/DEZ_3_1.HTM

› Dritte Kohorte von „Erstklassig!“ gestartet

Am Dienstag, 04. Dezember fand die Auftaktveranstaltung zum Start der dritten Kohorte von „Erstklassig!“, dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, statt. Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles begrüßte die neuen Mentees im Festsaal. In dieser dritten Kohorte sind 19 Wissenschaftlerinnen aus 14 Fachbereichen vertreten – so viele wie noch nie.



Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles (vorn Mitte) und Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Maike Tietjens (3. Reihe links) begrüßten die neuen Mentees

Im Januar startet nun das 18-monatige Mentoring-Programm, welches die herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Karriereplanung auf dem Weg zur Professur unterstützen und auf Forschungs- und Führungsaufgaben vorbereiten soll. „Erstklassig!“ wird in Kooperation mit dem Dezernat 2.1 Personal- und Organisationsentwicklung durchgeführt und richtet sich an Post-docs, Habilitierte und Junior-Professorinnen. Das Programm basiert auf vier Bausteinen:

(1) Im Vordergrund steht das One-to-One-Mentoring, welches einen persönlichen Erfahrungsaustausch mit erfahrenen Professoren und Professorinnen darstellt. (2) Im Zuge der Intensivtrainingstage werden die Mentees von professionellen Trainerinnen zu Themen wie Karriereplanung, Netzwerkbildung, Drittmittelakquise oder Führung und Rollenwechsel fortgebildet. (3) Mentoring at home dient dem Erfahrungsaustausch und der Netzwerkbildung mit erfahrenden Professorinnen der WWU. (4) Abgerundet wird das Programm durch Networking auf Peer-Ebene, bei der

sich die Mentees untereinander treffen und kollegial beraten.

Die Mentees haben bereits einige Erfahrungen in der Wissenschaft gesammelt: Viele haben bereits Drittmittel eingeworben oder wurden für ihre exzellente Forschung ausgezeichnet. Die Teilnehmerinnen dieser Kohorte haben zudem verstärkt internationale Mentoren und Mentorinnen ausgewählt – aus der Schweiz, aus Österreich, Italien und den USA. Dies ist sehr erfreulich, da es ein eindeutiger Hinweis auf die Internationalität des wissenschaftlichen Nachwuchses der WWU ist.

Ebenso erfreulich ist die Beteiligung von nahezu allen Fachbereichen, welche zuvor die Möglichkeit hatten, Kandidatinnen für „Erstklassig!“ zu nominieren. Dies zeigt die breite Akzeptanz des WWU-Programms.

.....
„Erstklassig!“ auf den Webseiten des Büros für

Gleichstellung: › www.uni-muenster.de/

Gleichstellung/mentoring.html

› Spotlight Genderforschung

Interview mit Prof.‘in Dr. Dr. Bettina Pfeleiderer zur Arbeitsgruppe Cognition and Gender

Prof.‘in Dr. Dr. Bettina Pfeleiderer ist Leiterin der Arbeitsgruppe „Cognition and Gender“. Anfang 2012 erhielt sie den mit 10.000 Euro dotierten Frauenförderpreis der WWU für das Projekt „Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin“.

› Zu welchen Themenbereichen und Forschungsfragen arbeitet die Forschungsgruppe Cognition and Gender?

Im Prinzip kann man die Forschung der Arbeitsgruppe in zwei große Bereiche teilen: In dem einen großen Forschungsbereich der Arbeitsgruppe geht es darum, wie das Geschlecht Kognition bzw. Gehirnfunktion beeinflusst. Mit Geschlecht meine ich dabei immer zum einen das biologische Geschlecht, z. B. Genetik oder Hormone und zum anderen auch das soziale Geschlecht, wie z. B. Geschlechterrollen, Schulbildung, Lebenserfahrungen oder Stereotype. Wir befassen uns mit Sinneswahrnehmungen wie Sehen, Hören und Schmerzempfindung, als auch mit dem Gedächtnis. Forschungsfragen hier sind z. B. „Gibt es Unterschiede bei kognitiven Prozessen von Männern und Frauen? Welchen Einfluss haben beispielsweise Hormone, Bildung oder Alter dabei?“ oder „Welchen Einfluss haben Stereotype auf die Wahrnehmung bzw. Gedächtnisleistung?“

Zum anderen geht es um Lehrdidaktik, d. h. um die Entwicklung von geschlechtersensiblen Lehrmodulen in der medizinischen Lehre. Einerseits stehen geschlechtsspezifische Unterschiede in Krankheitsverlauf, Symptomatik oder Therapieansprechen im Fokus. Andererseits geht es um Fragen wie „Welche



Prof.‘in Dr. Dr. Pfeleiderer

Geschlechterrollen sind bekannt, welchen Einfluss haben sie?“ oder „Welchen Einfluss hat das Geschlecht auf die Untersuchung, Kom-

munikation zwischen Arzt/Ärztin und Patient/Patientin und die Behandlung?“

› Wie verwenden Sie die Kategorie Geschlecht in Ihrer Forschung?

Die Arbeitsgruppe arbeitet zunächst mit Kategorien (z. B. Frau/Mann). Kategorien sind dabei sehr wichtig, um die Arbeit überhaupt aufnehmen zu können. Gleichzeitig findet in unserer Arbeitsgruppe eine kritische Reflexion statt. Kategorien werden also nicht als gegeben hingenommen, sondern ihre Definition und ihre Verwendung werden in unserer Arbeitsgruppe diskutiert. Wir arbeiten zudem in interdisziplinären Projekten, z. B. mit Kolleginnen und Kollegen aus der Psychosomatik, Anästhesie, Psychiatrie, Psychologie oder aus den Geisteswissenschaften zusammen, die teilweise einen sehr unterschiedlichen Blick auf die verwendeten Kategorien haben. Das Geschlecht hat in anderen Fachkulturen eine andere Bedeutung als in der Medizin. Die interdisziplinären Ansätze und die kritische Reflexion der verwendeten Kategorien sind wichtige Merkmale, durch welches sich unsere Arbeitsgruppe von anderen unterscheidet.

Meist wird in vielen Studien der Neurowissenschaft das Geschlecht überhaupt nicht berücksichtigt, sondern es wird eher als eine Art „Störfaktor“ wahrgenommen und daher ausgeblendet. Für uns hingegen ist das Geschlecht das Hauptthema und wir versuchen, uns diesem von verschiedenen Seiten zu nähern.

Beispielsweise fragt ein großes vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Forschungsprojekt wie sich das Gedächtnis im Alter von dem bei jungen gesunden Menschen unterscheidet und welche Rolle das Geschlecht hierbei hat. So ist es aus unserer Sicht wichtig, den Faktor Geschlecht auch im Hinblick auf die Entwicklung von Strategien zur längeren Erhaltung des Gedächtnisses im Alter einzubeziehen.

Workshop „Gendermedizin – Modewort oder Notwendigkeit?“

Vom 21.– 22. Februar 2013 findet im JugendGästehaus am Aasee ein Workshop zum Thema „Gendermedizin – Modewort oder Notwendigkeit?“ statt. Ziel ist ein intensiver Austausch auf Basis von Referaten von Expertinnen und Experten. Der Workshop wird von zwei Teilprojekten des BMBF geförderten Verbundes „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ in Kooperation mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung ausgerichtet.

Anmeldungen sind noch bis zum 1. Februar 2013 möglich.

.....

Mehr Informationen erhalten Sie unter:

› www.epimed-gender.net

In unserer Forschung testen wir dann die einzelnen möglichen Einflussfaktoren Schritt für Schritt. So fangen wir je nach Forschungsansatz beispielsweise mit den Hormonen, der Genetik und der Ausbildung als Faktoren an, fragen aber in einem nächsten Schritt auch z. B. ab, welche Geschlechterrollen-Einstellungen oder andere soziale Faktoren bei den Probandinnen und Probanden vorliegen. Wir lassen all diese Faktoren in die Analyse einfließen. Dabei nutzen wir Modelle, die nach und nach um die weiteren Einflussfaktoren ergänzt und somit weiterentwickelt werden.

Für solche Analysen benötigen wir selbstverständlich fachübergreifendes Wissen und arbeiten daher klassisch interdisziplinär. Hier haben wir das Glück mit wunderbaren Kooperationspartnern und -partnerinnen zusammenarbeiten zu können.

› Welchen Einfluss haben Ihrer Ansicht nach das biologische und das soziale Geschlecht?

Ich bin fest davon überzeugt, dass soziale Faktoren (wie z. B. die Sozialisation) einen großen Einfluss haben. Wir sehen beispielsweise, dass Männer und Frauen bei Gedächtnisaufgaben das gleiche Ergebnis erzielen. Analysieren wir dann aber auf die Gehirnaktivität, dann finden wir, dass Frauen bei verbalen Aufgaben weniger Gehirnaktivität bei der Lösung der gleichen Aufgabe wie Männer zeigen. Andersherum aktivieren Männer bei der Lösung von räumlichen Aufgaben weniger als Frauen, obwohl sie vergleichbare Ergebnisse erzielen. Ich bin mir aber nicht sicher, ob wir in 30 Jahren dasselbe Ergebnis herausbekommen würden, weil die heutigen Generationen anders aufwachsen. Durch den alltäglichen Umgang mit technischen Geräten (wie z. B. Handys, Tablet-Computern, Media-

playern etc.) beschäftigen sich Mädchen mit ähnlichen Dingen wie Jungs. Durch neue Einflüsse wird das Gehirn anders angesprochen wie noch vor 30 Jahren und es verändert sich, weil z. B. neue und andere Verknüpfungen entstehen.

Unsere Forschung kann eben immer nur – wenn man so will - eine Momentaufnahme sein und unsere Ergebnisse sind daher nicht in Stein gemeißelt.

› **Warum ist das Geschlecht gerade in der Medizin so wichtig?**

Das langfristige Ziel der Forschung der Arbeitsgruppe ist es, Patientinnen und Patienten besser gerecht zu werden. Bei bestimmten Krankheiten unterscheiden sich Krankheitsverlauf, Symptomatik oder Therapieansprechen zwischen Männer und Frauen; z. B. haben Enzyme eine unterschiedliche Aktivität und/oder sind anders verteilt beziehungsweise werden bestimmte Medikamente geschlechtsspezifisch abgebaut usw. Es kann überlebenswichtig sein, die Patientinnen bzw. Patienten geschlechtsspezifisch zu behandeln. Darüber hinaus ist auch das Geschlecht des Arztes/der Ärztin von Bedeutung. Unser Ziel ist es, die Versorgung und vor allem die Prävention zu verbessern.



In diesem Zusammenhang ist es uns sehr wichtig, diese geschlechtsspezifischen Aspekte in der Medizin besser zu integrie-

ren. Teilweise wird zwar das entsprechende Wissen gelehrt, aus unserer Sicht bedarf es aber noch einer klaren Strukturierung der zu vermittelnden Inhalte, um die Thematik stärker in das Bewusstsein der Studierenden zu holen und somit eine bessere Behandlung und Prävention zu ermöglichen.

› **Wie gehen Sie bei der Entwicklung dieser geschlechtsspezifischen Lehrmodule vor?**

Im ersten Schritt haben wir untersucht, welches Wissen überhaupt bei Lehrenden und Studierenden vorhanden ist. Die Befragung wurde von zwei Fakultäten in Essen-Duisburg und in Münster mit insgesamt 2.500 Teilnehmenden durchgeführt. Das Ergebnis der Auswertung hat gezeigt, dass das Wissen über Geschlechteraspekte in der Medizin noch ausbaufähig ist. So fanden z. B. die meisten Befragten, dass das Geschlecht der Patientinnen bzw. Patienten eine Rolle spielt, das des Arztes/der Ärztin aber nicht. Dabei gibt es viele gute Untersuchungen, die zeigen, dass das Geschlecht des Arztes/der Ärztin Auswirkungen auf die Einstellungen und auf die Kommunikation mit dem Patient/der Patientin hat. Wir wollen in diesem Bereich gezielte und gebündelte Informationen liefern, um die Kompetenzen von Lehrenden und Studierenden in diesem Bereich zu stärken. Wir erarbeiten dazu im nächsten Schritt ein medizinisch-didaktisches Lehrmodul, welches wir mit den Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Fächer diskutieren und dann in einem Pilotprojekt erproben werden. Langfristig sollen geschlechtersensible Aspekte in die medizinische Lehre an allen Hochschulen integriert werden. Hierzu haben wir einen Workshop u. a. mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Universitäten, die bereits Erfahrungen auf diesem Gebiet haben, durchgeführt. Aus dem

Workshop ist ein Positionspapier entstanden, das in unseren Augen eine gute Diskussionsgrundlage für die zukünftige Inklusion geschlechtersensibler Lehrinhalte ist.

.....

Mehr Informationen zum Thema erhalten Sie auf der **Webseite der Arbeitsgruppe Cognition and Gender**, auf die Sie › [hier](#) gelangen.

Eine Zusammenfassung des Workshops

„*Integration geschlechtersensibler Aspekte in die medizinische Lehre – Status Quo und Zukunftsperspektiven*“ erhalten Sie › [hier](#).

Das Positionspapier zum Workshop

„*Integration geschlechtersensibler Aspekte in die medizinische Lehre – Status Quo und Zukunftsperspektiven*“ finden Sie › [hier](#).

› Podiumsdiskussion „Vereinbarkeit von Familie und Promotion“

Ende November fand eine vom smart-NETWORK und dem Büro für Gleichstellung veranstaltete Podiumsdiskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Promotion – Die Quadratur des Kreises?“ statt. Auf dem Podium diskutierten zu dieser Frage Prof.‘in Dr. Cornelia Denz (Prorektorin für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs), Iris Oji (Leiterin des Servicebüros Familie), Prof. Dr. Henk Erik Meier (Institut für Sportwissenschaft) und Verena Schulze (Promovierende und Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft). Die lebhafteste Debatte im Spannungsfeld von hochschulpolitischen Fragen und persönlichen Erfahrungen wurde von der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Maïke Tietjens moderiert.

Prorektorin Prof.‘in Dr. Cornelia Denz stellte heraus, dass Kinder während der Promotionsphase kein Karrierenachteil sein müssen. Vielmehr zeigen sich bei denjenigen, die Familie und Karriere in Einklang bringen, besondere Kompetenzen wie ein starkes Organisations-talent und ein gutes Zeitmanagement, welche sie als Vorgesetzte aber auch viele andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu schätzen wissen. Die Promotionsphase an sich eignet sich durch die räumliche und zeitliche

Flexibilität – gerade bei denjenigen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben – gut, um Arbeit und Familie zu vereinbaren.

Wichtig ist es an dieser Stelle, mit der Betreuerin oder dem Betreuer, welche auch häufig gleichzeitig Vorgesetzte sind, frühzeitig über die Zeitplanung für die Dissertation und mögliche Regelungen zur Arbeitszeit und zum Vertrag zu sprechen. Prof.‘in Denz wies darauf hin, dass viele Väter und Mütter sich vorher entsprechende Lösungen überlegen und der/dem Vorgesetzten somit zeigen, dass Vereinbarkeit zwar Veränderungen mit sich bringen kann, aber auch bedeutet, dass die Interessen der Vorgesetzten weiterhin gewahrt werden.

Weiterhin betonte sie, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familie nicht nur Frauen betrifft, sondern auch immer mehr zum Thema der Männer wird und auch werden soll. Die Gestaltung eines familienfreundlichen Klimas betrifft dabei alle Beteiligten und ist daher auch als Gesamtaufgabe der Universität zu verstehen. An der WWU werden an verschiedenen Stellen Beratungsangebote zur Verfügung gestellt: vom Servicebüro Familie über den Dual Career Service bis hin zum neu

eingerrichteten WWU Graduate Centre. Letzteres stellt Beratungsangebote speziell für Promovierende sowie Post-docs an der WWU zusammen, informiert darüber und beteiligt sich an der Weiterentwicklung der Angebote.

Kinderwunsch und Kinderlosigkeit beim wissenschaftlichen Nachwuchs:

Nach den Ergebnissen der Forschungsprojekte „Balancierung von Wissenschaft und Elternzeit“ und „Wissen oder Elternschaft“^[1] gehören für die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder fest zum Lebensentwurf. Zudem hat sich gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wesentlich zufriedener mit ihrem Leben als ihre kinderlosen Kolleginnen und Kollegen sind. Dies sollte eigentlich für eine hohe Elternquote beim wissenschaftlichen Nachwuchs sprechen – die Statistik zeigt jedoch ein anderes Bild:

- Nur 21 % des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen haben Kinder, während 30 % der gleichaltrigen Vergleichsgruppe in anderen Beschäftigungsbereichen Kinder haben.
- Beim wissenschaftlichen Nachwuchs sind 22 % der Männer Väter aber nur 15 % der Frauen sind Mütter.^[2]

Insbesondere Frauen stehen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie skeptisch gegenüber: 70 % der Frauen, aber dagegen nur 29 % der Männer sehen die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden.^[3]

[1] Mehr Informationen zu den Projekten und Forschungsergebnissen finden Sie unter: BMBF (2010) (Hrsg.): Kinderwunsch und -wirklichkeit in der Wissenschaft. Das Dokument ist [online abrufbar](#).

[2] Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010. Das Dokument ist [online abrufbar](#).

[3] Ebd., S. 38.

Prof. Dr. Henk Erik Meier verwies darauf, dass die unterschiedlichen Fachkulturen einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere haben können. Insbesondere mögliche alternative Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft könnten hierbei eine große Rolle spielen – sodass z. B. Frauen in den Geisteswissenschaften Kinder eher als einen Karrierenachteil sehen als ihre Kolleginnen in den MINT-Fächern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht er zunächst als eine gemeinsame Aufgabe von Betreuenden und Promovierenden. Wichtig ist es aus seiner Sicht, konkrete Arbeitsziele zu vereinbaren, dann aber diejenigen mit Familienpflichten innerhalb dieser Leistungsvereinbarungen eine möglichst große zeitliche und räumliche Flexibilität zu bieten.

Mögliche Hemmnisse für die Vereinbarkeit sieht er in der zu geringen Zahl an Betreuungsplätzen, den Abhängigkeitsstrukturen in der Wissenschaft und den hohen Unsicherheiten. Die Zahl der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sei in Ländern wie Schweden mit längeren Vertragsdauern, einer besseren Betreuungs-

Infrastruktur und einer kinderfreundlichen Umgebung sehr viel geringer. Die Vereinbarkeit kann aus seiner Sicht daher nicht alleine durch die Universitäten geschaffen werden. Vielmehr handelt es sich auch um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung.

Iris Oji erläuterte die Unterstützungsangebote für junge Eltern von Seiten des Familienbüros, wo sich auch viele Promovierende zur Elternzeit, zum Mutterschutz, zu Kinderbetreuungsangeboten und zur Pflege von Angehörigen beraten lassen. Zum Service des Familienbüros gehören unter anderem auch Kinderferienprogramme, ein Babysitterservice, das Wunschgroßeltern-Projekt, eine Tagesmütterdatei und der Newsletter. Diese Angebote richten sich allerdings ausschließlich an Beschäftigte der WWU. Promovierende, die nicht gleichzeitig WWU-Angestellte sind, können sich im Büro für Gleichstellung der WWU bzw. zukünftig im WWU Graduate Centre beraten lassen.

Frau Oji betonte darüber hinaus, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden kann, wenn – soweit vorhanden – beide Partner die Familienarbeit auch als ihre Aufgabe sehen und sich diese fair teilen.

Verena Schulze schilderte aus der Perspektive einer Nachwuchswissenschaftlerin, die zum Zeitpunkt der Veranstaltung kurz vor der Verteidigung ihrer Dissertation stand und in der Promotionsphase zwei Kinder bekommen hat, ihre persönlichen Erfahrungen. Die räumliche und zeitliche Flexibilität während der Promotionsphase hat sie als Vorteil für

die Kinderbetreuung erlebt. Dennoch ist es eine sehr schwierige Zeit gewesen und die Arbeit an der Promotion hat durch die Kinder länger gedauert. Verena Schulze unterstrich die Relevanz des individuellen Vertrauensverhältnisses zu den Betreuern der Dissertation. Sie hat mit ihren Doktorvätern die positive Erfahrung gemacht, dass diese sich einerseits bei terminlichen Problemen verständnisvoll zeigten, andererseits aber auch stets klare Erwartungen formulierten.

Jenseits ihres eigenen positiv erlebten Betreuungsverhältnisses ist es aus ihrer Sicht wichtig, dass die Betreuenden die in der Theorie vorhandene Flexibilität auch in der Praxis tatsächlich gewähren.

In einer Schlussrunde forderte die Gleichstellungsbeauftragte die Diskutanten des Podiums auf, jeweils ein kurzes, resümierendes Statement zu der Frage, ob die Vereinbarkeit von Promotion und Familie nun tatsächlich die Quadratur des Kreises ist, zu formulieren. Nein, war hier die einhellige Antwort, Kinderbetreuung und Kindererziehung während der Promotion sind kein Ding der Unmöglichkeit, sondern die mit Kindern verbundenen Unwägbarkeiten und Herausforderungen lassen sich in dieser Karrierephase durchaus bewältigen.

Bericht: Kathrin Nieder-Steinheuer (Smart-NETWORK der WWU) und Janine Tratzki (Büro für Gleichstellung)

.....

Webseite des smartNETWORKs der WWU:

› www.uni-muenster.de/Smartnetwork/

› Abschlussbericht zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards

Ende Januar wird die WWU der DFG den Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorlegen. Der Bericht umfasst einen 18-seitigen Berichtsteil zu den implementierten Maßnahmen, sowie einen Anhang mit konkreten statistischen Daten zur Entwicklung der Repräsentanz von Frauen in Studium, Wissenschaft und in Leitungspositionen – sowohl für die Universität insgesamt als auch für die einzelnen Fachbereiche.

Der Evaluationsbericht an die DFG zeigt, dass die Gleichstellungsarbeit an der WWU in den letzten zwei Jahren ganz im Zeichen der Implementierung und Umsetzung der gesetzten Ziele und Maßnahmen stand. Dabei konnten eine Vielzahl von Erfolgen verzeichnet und viele Zielsetzungen erreicht werden. Gleichwohl soll das Gesamtergebnis noch verbessert werden, daher gilt es bestehende Maßnahmen zu evaluieren, um die Stärken der Universität weiter herauszuarbeiten, und erfolgreiche Maßnahmen zu verstetigen.

Die DFG wird die Abschlussberichte aller Mitgliedshochschulen – wie bereits den Zwischenbericht aus dem Jahr 2011 und das Genderkonzept aus dem Jahr 2009 – bewerten. Derzeit ist die WWU im unteren Bereich der höchsten Stufe eingeordnet („Stadium 4: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“). Auch zukünftig wird die DFG die Bewertung für die Vergabe von Forschungsmitteln heranziehen.

Der Abschlussbericht wird ab Februar 2013 zum Download auf der Seite des Büros für

Gleichstellung zur Verfügung gestellt.

.....
Webseite des Büros für Gleichstellung:

› www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

Die Webseite der DFG zu den Abschlussberichten erreichen Sie › [hier](#).

Genderberichterstattung an die DFG

2007

Die DFG setzt eine Kommission mit Expertinnen und Experten ein, die ein Konzept zur Umsetzung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erarbeiten soll.

2008

Die Mitgliederversammlung der DFG beschließt die Selbstverpflichtung, gemeinsame Gleichstellungsstandards für das Wissenschaftssystem einzuführen. Außerdem stimmt sie zu, alle zwei Jahre eine systematische interne Evaluation der formulierten Zielperspektiven und Maßnahmen vorzunehmen.

2009

Die WWU legt ihr erstes Genderkonzept vor, das konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards formuliert.

2011

Der Zwischenbericht zum Umsetzungsstand der DFG-Gleichstellungsstandards an der WWU wird eingereicht. Die WWU wird in den unteren Bereich der höchsten Stufe (Stadium 4) eingeordnet.

Januar 2013

Der Abschlussbericht zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards an der WWU wird eingereicht.

Juli 2013

Die DFG veröffentlicht die eingereichten Abschlussberichte und die Bewertungen der Hochschulen.

› Forschungsmittel für geschlechtergerechte Hochschulen gehen an WWU

Im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang Genderforschungsförderung wurde das Projekt mit dem Titel „Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen“ von der Jury ausgewählt. Den entsprechenden Antrag eingereicht hatten Frau Prof.'in Wilde und Frau Prof.'in Zimmer aus dem Institut für Politikwissenschaft.

Im Fokus des geplanten Projekts steht die Untersuchung der Interdependenz von autoritären und bedingt demokratischen politisch-gesellschaftlichen Strukturen und Geschlechterverhältnissen. Dabei richtet sich das Erkenntnisinteresse auf den Zusammenhang zwischen Autokratien sowie hybriden politischen Systemen und der Festschreibung von Geschlechterverhältnissen als gesellschaftliche Machtverhältnisse, die nachhaltig eine gesellschaftliche Demokratisierung verhindern, indem sie eine umfassende Teilhabe von Frauen am öffentlichen Leben systematisch behindern bis gänzlich verunmöglichen.

Das Projektvorhaben ist eingebettet in das von Prof.'in Wilde und Prof.'in Zimmer mitbegründete Zentrum für Geschlechterstudien an der WWU (ZEUGS). Das interdisziplinäre Zentrum ZEUGS wurde im › [Newsletter zum Sommersemester 2012](#) näher vorgestellt.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung des Projektes „Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen“.

.....
Zur › [Website](#) von Prof.'in Dr. Gabriele Wilde
Zur › [Website](#) von Prof.'in Dr. Annette Zimmer

› Professorinnenprogramm geht in die zweite Runde

Nach erfolgreicher Evaluation des Professorinnenprogramms hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des Programms (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Das Programm soll einen Beitrag dazu leisten, „die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern.“

Die Förderung stellt eine Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren dar. Dabei kann es sich um eine künftig frei werdende Stelle (vorge-

zogene Berufung) oder eine Regelberufung handeln.

Das Professorinnenprogramm II wird zwei Antragsrunden haben. Anträge auf Förderung können bis zum 28. März 2013 und zum 28. März 2014 eingereicht werden. Je Hochschule werden maximal drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert.

Mehr Informationen zu den Zuwendungsbestimmungen und zum Antragsverfahren erhalten Sie auf der entsprechenden Webseite des BMBF.

.....
Webseite des BMBF zum Professorinnenprogramm II:
› www.bmbf.de/foerderungen/20980.php

› Mentoring-Programm für Studierende in den MINT-Fächern gestartet

Im Wintersemester 2012/13 startete das Mentoring-Programm für Studierende in den MINT-Fächern. Ziel des Programms ist es, die Kompetenzen von weiblichen Studierenden in diesen Fächern zu erweitern. Studentinnen sollen so unterstützt werden, in ihrem jeweiligen Fach nachhaltig „Fuß zu fassen“, so dass mittelfristig die Studienerfolgsquote weiblicher Studierender gesteigert wird.

Den Auftakt für die derzeitige Pilotphase des Mentoringprogramms machte in diesem Semester der Fachbereich Physik. Vorbereitet und begleitet wird das Programm von Prof.'in Dr. Cornelia Denz (Institut für Angewandte Physik) und Prof.'in Dr. Christine Thomas (Institut für Geophysik).

Zu Beginn des Semesters wurden die drei Mentorinnen (Studentinnen aus höheren Fachsemestern), sowie die drei ehrenamtlich engagierten Promovierenden, welche die Mentorinnen bei ihrer

Tätigkeit unterstützen, zu Genderaspekten im MINT-Bereich und im Hinblick auf ihre Aufgaben als Mentorinnen geschult.

Während des Wintersemesters fanden die ersten Arbeitstreffen der acht Mentees (fünf Geophysikerinnen und drei Physikerinnen aus den ersten Semestern) und ihrer Mentorinnen statt. Derzeit werden die Mentees durch ihre Mentorinnen intensiv bei der Klausurvorbereitung unterstützt.

Im nächsten Semester wird speziell für die Mentees ein Workshop zu Arbeitstechniken stattfinden. Perspektivisch soll das Programm um Angebote zum Thema „Networking“ erweitert werden, um einen angeleiteten Austausch im Sinne eines Netzwerks zwischen den Studierenden im MINT-Bereich über die Fachbereichsgrenzen hinweg zu initiieren.

.....
Zur › [Website](#) von Prof.'in Dr. Christine Thomas

› Wunschgroßeltern für Unikids – Zeit für dich, Zeit für mich

Im letzten Newsletter (Sommersemester 2012) stellten wir das Projekt „Wunschgroßeltern für Unikids“ bereits vor. Seitdem hat das Büro für Gleichstellung in Kooperation mit dem Servicebüro Familie bereits zwei Termine angeboten, bei denen sich Eltern, potentielle „Wunschgroßeltern“ und natürlich die „Unikids“ in lockerem Rahmen zunächst unverbindlich gegenseitig kennenlernen konnten.

Mittlerweile haben sich die ersten „Gespanne“ gefunden. So lernten die Eltern eines derzeit noch ungeborenen „Unikindes“

bereits eine Wunsch-Großmutter kennen. Eine Redaktion wird dieses Quartett in Kürze begleiten und ihre gemeinsamen Erlebnisse in dem Projekt „Wunschgroßeltern“ dokumentieren.

Wer Interesse hat, sich als Wunschoma oder Wunschopa zu engagieren, kann sich gerne mit Frau Cramer aus dem Gleichstellungsbüro in Verbindung setzen.

.....
E-Mail: › claudia.cramer@uni-muenster.de
Telefon: (02 51) 83 - 297 09

› Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis: Gender-Kongress 2012

Der Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen fand Ende Oktober zum Thema „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis“ statt. Im Vordergrund stand die Frage, wie das Gleichstellungsrecht und insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz, welches in dieser Legislaturperiode novelliert werden soll, aus Sicht der Hochschulen optimiert werden kann. Ein entsprechender Fokus auf diese Frage wurde in den Keynotes und den vier Workshops zu den Themen „Berufungsverfahren“, „Rechte und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten“, „Frauenförderung durch Frauenquote und Kaskadenmodell“ sowie „Personalentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit“ gelegt.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Beate Tollkühn, wurde als Sprecherin der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LAKOF) als Referentin für den Workshop 4 „Personalentwicklung & Geschlechtergerechtigkeit“ eingeladen, um die Gruppe der MTV und deren Interessen zu vertreten. Diskutiert wurden hier eine geschlechtersensible Schulung der Führungskräfte, die Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eine Organisationskultur, die alle Arbeitsformen gleichermaßen wertschätzt (wissenschaftliche vs. MTV-Beschäftigte, Teilzeit vs. Vollzeit) und Grenzen von Personalpolitik, z.B. fehlende Stellen für Beschäftigte, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Im Workshop 1 zum Thema Berufungsverfahren wurde die Notwendigkeit einer Rechtsaufsicht, welche beim Land liegt, thematisiert.

Zudem wurde diskutiert, wie die Berufsordnung im Hochschulgesetz NRW geschlechtergerecht formuliert werden kann.

Um die Stellung und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ging es in Workshop 2. Kritisiert wurde hier, dass das Widerspruchsrecht nicht ausreicht und die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten vielmehr durch ein Klagerecht und entsprechende unterstützende Strukturen an den Hochschulen gestärkt werden muss. Zudem wurde über eine angemessene Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und die Möglichkeit, eine Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studentinnen zu wählen, diskutiert.

Über Quoten und Kaskadenmodelle zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen an Hochschulen wurde in Workshop 3 debattiert. Dabei wurden insbesondere die Spezifika einzelner Hochschultypen und Fachbereiche thematisiert, die es erschweren könnten, eine übergeordnete Regelung zu finden, die diesen Besonderheiten gerecht wird. Darüber hinaus wurde über bestimmte Sanktionsmöglichkeiten rechtlicher und finanzieller Art bei Nichteinhaltung diskutiert. Einigkeit bestand darüber, dass eine Quote immer nur eines von vielen Instrumenten der Gleichstellung sein kann.

Die Dokumentation des Gender-Kongresses folgt in Kürze und wird über die Seite des MIWF abrufbar sein.

.....
Die Webseite des MIWF zu Gleichstellung in Hochschulen erreichen Sie › [hier](#).

› Fortbildung der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten

Ende November fand der Workshop „Sexualisierte Gewalt – Hinschauen, Handeln, Helfen“ statt. Unter der Anleitung zweier Referentinnen des Frauen-Notrufs Münster wurden die Themenfelder Sensibilisierung, Definitionen und statistische Daten, Folgen sexualisierter Gewalt sowie juristische Aspekte behandelt.

Zwischen den Teilnehmerinnen fand ein reger Austausch statt. Zentrales Ergebnis der Gespräche war der Wunsch, den Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeits- bzw. Studienplatz in Zukunft an der WWU stärker zu thematisieren.

Die Fortbildungsreihe für die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen soll auch im Sommersemester 2013 fortgeführt werden. Auf Anregung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt das Gleichstellungsbüro ein Fortbildungskonzept. Derzeit werden Vorschläge aus den Fachbereichen für weitere Schwerpunktthemen gesammelt. Bitte wenden Sie sich für Themenvorschläge an Janine Tratzki im Gleichstellungsbüro.

.....
E-Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de
Telefon: (02 51) 83 - 2 97 10

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (02 51) 83 - 2 97 08

Telefax: (02 51) 83 - 2 97 00

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

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

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

apl. Prof.‘in Dr. Maike Tietjens,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Janine Tratzki M.A.

Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: WWU/Peter Grewer (03), privat (04)

Satz und Layout:

Tim Mäkelburg M. A.

Mail: › tmaekelburg@uni-muenster.de

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