



Der **Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU für das Jahr 2009** basiert auf den Tätigkeitsberichten der zentralen und stellv. Gleichstellungsbeauftragten, der Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden sowie der Leiterin des Servicebüros Familie.

## I. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster, Priv.-Doz. Dr. Christiane Frantz

### **Gleichstellungsarbeit an der WWU im Berichtsjahr 2009 – ein Überblick**

Die Gleichstellungsarbeit der WWU war im Berichtsjahr 2009 durch verschiedene gleichstellungspolitische Entwicklungen im Hochschulbereich geprägt (Stichwort: DFG-Gleichstellungsstandards). Die Beratung von Hochschulakteuren zur Beantragung von zweckgebundenen Gendermitteln als Teil von Gender Consulting, (z.B. im Rahmen von SFB-Anträgen) und die Initiierung neuer Programme und Projekte – die größtenteils aus dem aktualisierten Genderkonzept der WWU resultieren – bestimmten das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten neben dem „klassischen Alltagsgeschäft“ (Begleitung von Berufungsverfahren, Einzelförderungen von Wissenschaftlerinnen etc.).

Mit der Aufforderung zu Beginn des Jahres, Stellung zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu beziehen, wurde das bisherige Genderkonzept der WWU systematisiert und bedarfsgerecht erweitert. Gemeinsam mit der Universitätsleitung wurden verbindliche Zielvorgaben für die Gleichstellungsarbeit an der WWU formuliert und dazu notwendige Maßnahmen – z.T. in Kooperation mit den Fachbereichen – konzipiert.

Kritisch wird vom Gleichstellungsbüro der landes- bzw. bundesweit zunehmende Wettbewerb zwischen den Hochschulen um finanzielle Mittel im Bereich Gender wahrgenommen. Der NRW-weite Wettbewerb „Gleichstellungskonzept – Geschlechtergerechte Hochschule“, an dem die WWU Münster sich mit einem eigenen Konzept beteiligt hat, verdeutlichte unlängst, wie unterschiedlich die Ausgangslagen der verschiedenen Hochschulen sind. Die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen variiert stark im Hinblick auf personelle und finanzielle Ressourcen sowie in Bezug auf die Organisationsform und das Aufgaben- und Projektspektrum der Akteure. Das Gleichstellungsbüro der WWU ist in diesem Zusammenhang bemüht, das spezifische Profil der WWU in ihrer Gleichstellungspolitik weiter zu schärfen. Personell wurde das Gleichstellungsbüro im Jahr 2009 mit der Einrichtung einer halben WHK-Stelle aufgestockt.

Innerhalb der Hochschule war die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtsjahr verstärkt als Beraterin gefragt und bot Gleichstellungsexpertise in Bezug auf die Antragstellungen für Sonderforschungsbereiche oder Graduiertenkollegs an der Universität.

Weiter etablieren konnte sich die WWU als familiengerechte Hochschule. Im Rahmen der aktuellen Umsetzungsphase konnten weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel die Einrichtung einer betrieblichen Großtagespflegestelle für Kinder von WWU-Beschäftigten, implementiert werden.

Auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, eines der zentralen Ziele der Gleichstellungspolitik der WWU, konnte vorangebracht werden: So wurde – nach einer erfolgreichen Zwischenevaluierung des Mentoring-Programms *„Erstklassig!“* – bereits die Vorbereitungsphase für die Fortsetzung des Programms eingeleitet.

## **1. Gleichstellungsarbeit an der WWU – Aufgaben, Arbeitsschwerpunkte und Projekte 2009**

### **Schwerpunkt Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bildet seit 2004 einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an der WWU.

Im Berichtsjahr 2009 konnte die Förderung weiter etabliert werden: Die erste Kohorte von *„Erstklassig!“*, dem ersten Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der WWU am Übergang von der Promotion zur Professur (oder Habilitation), wird im Frühjahr nächsten Jahres abschließen. Die Zwischenevaluierung fiel bei Mentees und MentorInnen gleichermaßen positiv aus. Die Vorbereitungen für eine Neuauflage des Programms – basierend auf den Rückmeldungen und Erfahrungen innerhalb der ersten Gruppe – wurden bereits in Kooperation mit der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung (Dez. 2) eingeleitet, so dass die zweite Kohorte von *„Erstklassig!“* voraussichtlich im Juli 2010 starten kann.

### **Gender Consulting in Begleitung von Drittmittelforschung (insbesondere DFG- und EU-Verfahren)**

Vom Wissenschaftsrat über die DFG bis hin zur EU nimmt die Forderung nach Gender Equality inzwischen eine bedeutende Rolle ein. Waren früher Ausführungen hierzu in Förderanträgen eher Randnotizen, die kaum Ausschlag auf die Vergabe von Forschungsfördermitteln hatten, so sind die Profilierung gendergerechter Bedingungen in der Forschung und die Schaffung von gleichen Voraussetzungen für erfolgreiche Forschung von WissenschaftlerInnen zu zentralen Forderungen geworden und haben im Berichtsjahr durch die Aufforderung zur Stellungnahme zu den forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards eine ganz neue Wertigkeit erhalten.

Im Rahmen der Antragstellung in der Drittmittelforschung und zur Einrichtung bzw. Fortsetzung von Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereichen spielt die beratende Mitwirkung durch die Gleichstellungsbeauftragte eine immer größere Rolle. Hier erfolgte im Jahr 2009 eine aktive Mitarbeit bei der Ausarbeitung der entsprechenden Punkte in den Anträgen zur Einwerbung von Drittmitteln.

Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte auch zunehmend als Beraterin gefragt – vor allem, wenn es darum geht, abzuwägen, welche Gendermaßnahmen – von Workshops bis hin zum zusätzlichen Kinderbetreuungsangebot – im Einzelfall beantragt werden sollten.

### **Frauenförderpreis**

Im November 2009 wurde – basierend auf einem zweijährigen Turnus – wieder der Frauenförderpreis der WWU Münster vergeben. Das Rektorat stimmte dem Vorschlag der Jury zu, den Frauenförderpreis zu teilen. Jeweils 10.000 € Preisgeld erhielten damit die Projekte „Mut zu MINT“ und „HoSeN – Hochschulsekretariate im Netz“. Während das erste Projekt auf eine spezielle Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik im Übergang Schule-Hochschule abzielt, verbirgt sich hinter dem Namen des zweiten Siegerprojekts ein internetbasiertes Netzwerk zur Information und zum Erfahrungsaustausch für die Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern der WWU. Das Gleichstellungsbüro hat den Abstimmungsprozess zwischen Jury und Rektorat koordiniert und war durch die Gleichstellungsbeauftragte selbst vertreten.

### **Einzelförderung**

Die Förderung von Einzelanträgen aus den Fachbereichen über das universitätseigene Frauenförderprogramm wurde auch im Berichtsjahr wieder stark nachgefragt. Dies ist u.a. als Erfolgskriterium für die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit innerhalb der WWU zu werten und spricht dafür, dass die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und den zentralen AkteurlInnen auf Ebene der Fachbereiche ausgeweitet und vertieft wird. Kofinanzierungen konnten im vergangenen Jahr insbesondere bei Anträgen von Nachwuchswissenschaftlerinnen geleistet werden, um deren internationale Sichtbarkeit und Profilierung in der *scientific community* zu verbessern.

### **Gremien- und Kommissionsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes unter anderem über ihre regelmäßige Beteiligung in Kommissionen und Gremien mit.

So hat die Gleichstellungsbeauftragte auch im Berichtszeitraum wieder regelmäßig an Rektorats- und Senatssitzungen teilgenommen: Sie war in die Arbeitsprozesse der Steuerungsgruppe Personalentwicklung integriert, wurde bei Beförderungsentscheidungen eingebunden und ist insbesondere in Stellenbesetzungsverfahren der weiteren Beschäftigten sowie des wissenschaftlichen Personals tätig geworden. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass durch eine steigende Einwerbung von Drittmittelprojekten an der WWU und insbesondere durch die Einführung von Studienbeiträgen mit sich anschließenden Besetzungsverfahren die Zahl der Einstellungen auf befristeten Stellen steigt – im letzten Quartal sogar steil angestiegen ist. Gerade bei der Besetzung von Stellen aus Studienbeiträgen gilt es aus Sicht der Gleichstellung, verantwortlich zwischen originär gleichstellungsbezogenen Vorgaben und einer notwendig zügigen Verwirklichung dieser Personalmaßnahmen abzuwägen.

## **Berufungsverfahren**

In den Besetzungsverfahren für W<sub>1</sub>/W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren war die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig eingebunden. Teil der Gleichstellungsarbeit im Kontakt mit Fachbereichen ist es, mit den Dekanen der Fachbereiche so in Kontakt zu treten, dass die Gleichstellungsbelange mehr und mehr von den Verantwortlichen in den Fachbereichen selbst zum präsenten Anliegen werden. Den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche kommt hier eine wichtige Rolle zu.

## **Beratung**

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum Ansprechpartnerin für die Belange der Mitarbeiterinnen und Studentinnen der WWU. Beratungen werden soweit möglich zielgruppenspezifisch durchgeführt, so dass beide Stellvertreterinnen die Nähe zu der von ihnen vertretenen Zielgruppe nutzen. Die studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden legt in ihrem unten stehenden Bericht die Bedeutung dieses Bereichs an der Nahtstelle von Studierendenschaft, WWU und anderen Beratungsakteuren dar.

## **Vernetzung der Gleichstellungsarbeit der WWU – nach innen und außen**

Gleichstellungsarbeit kann nicht im Alleingang funktionieren. Sie muss als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden und benötigt deshalb Vernetzung nach innen und außen. Bei der Konzeption von Programmen, Maßnahmen und Projekten zur Gleichstellung von Studierenden, WissenschaftlerInnen und Beschäftigten in der Verwaltung gilt es, das spezifische Profil der WWU zu berücksichtigen. Andererseits dürfen jedoch auch keine Insellösungen angestrebt werden. Sie sind in den seltensten Fällen sinnvoll.

Vielmehr nutzte die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtsjahr, wie bereits in der Vergangenheit, die Chancen der Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF, BuKoF) für die Ausrichtung ihrer Arbeit. So war das Gleichstellungsbüro u.a. auch auf der Jahreskonferenz der BuKoF in Leipzig vertreten. Vor dem Hintergrund der bereits oben skizzierten, aktuellen bundesweiten Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, wird ein Austausch mit anderen Gleichstellungsakteuren zunehmend wichtiger.

Auf lokaler Ebene wurde die Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Stadt Münster reaktiviert. So wird das Gleichstellungsbüro ab dem nächsten Jahr wieder im Arbeitskreis „Mädchen und Medien“ vertreten sein. Zudem unterstützt es – in Zusammenarbeit mit dem Career Service der WWU, der ZSB und den Fachbereichen – das Angebot des Frauenbüros auf der Website [www.megahertz-berufe.de](http://www.megahertz-berufe.de) mit speziell auf Mädchen zugeschnittenen Informationen zu Ausbildungsberufen und Studiumsangeboten. Ferner wird über eine Kooperation bei einer Tagung im kommenden Jahr zum Thema „Kreativität in neuen Medien“ nachgedacht (vgl. zur Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro auch den Bericht der studentischen Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden).

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als ein wichtiges Ziel an, die Gleichstellungspolitik der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren. Als zentrales Instrument dient hierzu die Website der Gleichstellungsbeauftragten. Hier werden regelmäßig die Jahresberichte und Frauenförderpläne eingestellt sowie die Verteilung der finanziellen Ressourcen zur Durchsetzung gleichstellungsrelevanter Vorhaben veröffentlicht. Das webbasierte Angebot wurde auch im Berichtsjahr 2009 kontinuierlich aktualisiert und den Bedürfnissen der Rezipienten angepasst. Gleichwohl erscheint bei kritischer Durchsicht das online-Angebot suboptimal. Das Gleichstellungsbüro hat sich daher für 2010 einen strukturierten und von der Online-Redaktion beratenen Relaunch seines Internetangebotes verordnet. Der Newsletter *wissen.leben.gender* hat auch im Jahr 2009 das Kommunikationsangebot unterstützt. In komprimierter Form informiert er – jeweils einmal im Semester – über genderspezifische Themen im Kontext der WWU. Der Newsletter hat mittlerweile 340 Abonnenten.

## **Genderkonzept 2009 – Konzeption neuer Projekte**

Die große Bedeutung, die die WWU der Chancengleichheit der Geschlechter zumisst, konnte die Universität zu Beginn des Jahres 2009 mit ihrer Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG unterstreichen. Die in dem Genderkonzept formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen zur personellen und strukturellen Gleichstellung an der Universität haben das bisherige Gleichstellungskonzept der WWU systematisiert und sollen künftig in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fachbereichen fachbereichsspezifisch konkretisiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bemüht, die im Konzept aufgeführten Maßnahmen (fristgerecht) umzusetzen bzw. ihren Umsetzungsprozess – sofern er durch die Verwaltung oder die Fachbereiche federführend geleitet wird – zu begleiten.

In diesem Rahmen hat das Gleichstellungsbüro seit Oktober 2009 die Vorbereitung eines *Mentoring-Programms für weibliche Studierende in den MINT-Fächern* Informatik, Wirtschaftsinformatik und Physik eingeleitet. Existieren bereits spezielle Maßnahmen zur Förderung von Mädchen an der Schnittstelle Schulausbildung/Universität in diesen Fächern, so fehlte bislang noch ein solch programmatischer Baustein für diejenigen, die schon ein Studium in den MINT-Fächern aufgenommen haben. Ziel des Programms soll es primär sein, Studierende dabei zu unterstützen, in ihrem jeweiligen Fach nachhaltig "Fuß zu fassen", so dass mittelfristig die Studienerfolgsquoten weiblicher Studierender gesteigert werden können. Anfang des Jahres 2010 soll die Konzeption des Programms folgen.

Zudem hat das Gleichstellungsbüro erste Vorarbeiten für ein *Mentoring-Programm für Absolventinnen an der Schnittstelle Master/Promotion* geleistet. Das Programm zielt darauf ab, Studierenden im letzten Abschnitt ihres Studiums unter Einbezug von Genderfragen (z.B. mit Blick auf die Vereinbarkeitsthematik) Perspektiven in der Wissenschaft aufzuzeigen.

Ein anderes Programm, das Pilotprojekt *Frauen managen Hochschule*, dessen Vorbereitungsphase seit September 2009 läuft, möchte speziell Fakultäts- und Hochschulmanagerinnen der WWU fördern: Die Frauen sollen ihren Zugang zum professionellen Hochschulmanagement in einer eigenen Fortbildungsreihe an der WWU strukturieren. Hier geht es darum, persönliche wie fachliche Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, die für erfolgreiche FakultätsmanagerInnen Kernkompetenzen darstellen. Zudem ist es das Ziel, ein Lernnetzwerk an der WWU zu etablieren, das sich positiv auf die Strukturentwicklung an den Fachbereichen niederschlägt. Das Gleichstellungsbüro versteht seine Rolle in diesem Projekt künftig als „Consultant“.

Im Jahr 2010 soll die Realisierung der skizzierten Projekte weiter verfolgt werden.

## **2. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienpflichten an der WWU – zum Status quo des Audits „familiengerechte hochschule“**

Nachdem die WWU im Februar 2008 das Grundzertifikat als familiengerechte Hochschule erhalten hat, befindet sich die Universität in einem dreijährigen Umsetzungsprozess. Es gilt, die verschiedenen – in den acht Handlungsfeldern beschlossenen – Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von WWU-Beschäftigten und Studierenden mit Familienpflichten zu implementieren. Im Jahr 2009 konnten verschiedene Projekte für die Zielgruppen Studierende, WissenschaftlerInnen und weitere Beschäftigte auf den Weg gebracht werden. Beispielhaft kann in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer betrieblichen Großtagespflegestelle für neun Kinder von WWU-Beschäftigten oder die neuen Regelungen zur bevorzugten Seminarplatzvergabe von Studierenden mit Kind genannt werden. Die Einrichtung eines Dual Career Office an der WWU im Herbst 2009 stellt das bestehende Doppelkarriere-Programm zur Unterstützung von Partnerinnen und Partner neuberufener Mitglieder bei der Integration in den universitären oder regionalen Arbeitsmarkt zudem künftig auf ein ausbaufähiges Fundament.

Der anhaltende Umsetzungsprozess wird von der Gleichstellungsbeauftragten, die auch Mitglied der Lenkungsgruppe ist, gezielt begleitet. Zudem ist das Gleichstellungsbüro in den Handlungsfeldern 6 (Informations- und Kommunikationspolitik) und 8 (Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung) selbst vertreten.

## II. Tätigkeitsbericht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Margarete Schönert

### Grundsätzliches

In der deutschen Gesellschaft gibt es immer noch verschiedene Formen struktureller Benachteiligung von Frauen, die der Deutsche Juristinnenbund wie folgt beschreibt:

*Fortbestehende Abwertung von Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die mit Frauen und Weiblichkeit identifiziert werden; Dominanz des Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modells als Lebensform; Verbleiben der Haus- und Familienarbeit vorrangig bei den Frauen; geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsmärkte in der Volkswirtschaft und in den Betrieben, wobei die Frauen weniger Bereiche mit schlechterer Vergütung und schlechteren Aufstiegschancen besetzen; geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der Folge, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrechen als Männer und in Teilzeitarbeit ausweichen; Diskriminierung von Teilzeitarbeit; Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und beim Entgelt; unverändert extreme Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen.*

Sie sind teilweise auch in der WWU wirksam. Sie zu erkennen und zu thematisieren, sieht die stellv. Gleichstellungsbeauftragte als ihre Aufgabe an – was sowohl in Gesprächen als auch in der täglichen Praxis geschieht.

### Tätigkeiten 2009:

#### Stellenbesetzungsverfahren

Die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren gehört zu den Hauptaufgaben der stellv. Gleichstellungsbeauftragten. Wann immer es ihr möglich ist, nimmt sie persönlich an Vorstellungsgesprächen teil, wenn überdurchschnittlich gut dotierte Stellen zu besetzen sind und es konkurrierende männliche und weibliche Bewerbungen gibt, aber auch dann, wenn sich bereits aus der Stellenausschreibung erkennen lässt, dass die Arbeitsanforderungen relativ hoch sind, die Eingruppierung jedoch vergleichsweise niedrig ist, was gerade in typischen Berufsfeldern für Frauen (Büro, Bibliothek, Labor usw.) nicht selten vorkommt.

#### AK NiWi

Seit Mai 2009 tagt monatlich eine Arbeitsgruppe der Nichtwissenschaftlerinnen im Gleichstellungsbüro, deren Mitglieder in verschiedenen Gremien der WWU tätig sind. Themen bilden hierbei u.a.:

- Veränderungen der Arbeitsanforderungen in den Hochschulsekretariaten durch Dezentralisierung und andere Reformen
- Entgelt- und Tarifproblematik in frauentypischen Berufen
- mittelbare Diskriminierung
- Gender und Statistik

### **Projekt „HoSeN“ (Hochschulsekretariate im Netz)**

Die Initiative der stellv. Gleichstellungsbeauftragten zur Einrichtung eines digitalen Netzwerks für die Hochschulsekretariate fand breite Unterstützung durch den AK NiWi, den PR und weitere Kolleginnen. Ziel ist die Verbesserung der Kommunikation zwischen den Sekretariaten in den Fachbereichen nach dem Vorbild des Bremer Sekretariats-Assistenz-Netzwerks (SAN).

Die knapp 400 MitarbeiterInnen in den Fachbereichs- und Institutssekretariaten arbeiten zum großen Teil allein in ihrem Arbeitsbereich ohne Unterstützung durch beratende Kolleginnen. Für neue Kolleginnen steht nicht immer eine ausreichende Einarbeitung zur Verfügung. Die geplante Online-Plattform soll hier eine Hilfe sein, indem sie sowohl einen raschen Austausch von Erfahrungswissen ermöglicht, als auch einen „Werkzeugkasten“ mit vielfältigen Informationen für die tägliche Arbeitspraxis bereit hält.

Die Projektgruppe „HoSeN“ hat ihre Bewerbung für den Frauenförderpreis 2009 eingereicht, um die erforderlichen Mittel zur Einrichtung des Netzwerks und für den Betrieb in den beiden ersten Jahren zu erhalten. Die Bewerbung hatte Erfolg (vgl. Frauenförderpreis 2009).

### **Weiterbildungsreihe „Volltreffer“**

Speziell für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurde 2007 erstmals das Weiterbildungsprogramm „Volltreffer“ angeboten, das seitdem mit jährlich wechselnden Themen fortgesetzt und von der stellv. Gleichstellungsbeauftragten inhaltlich und organisatorisch betreut wird. In ganztägigen bzw. zweitägigen Seminaren mit der Trainerin Petra Brandes wurden bisher Themen wie Zeitmanagement, Kommunikation und Konflikt, Präsentation, Karriere usw. bearbeitet. Die Resonanz der Teilnehmerinnen war (und ist) außerordentlich positiv. Da die Anmeldungen trotz mehrfacher Rund-Mails, 2008 verbunden mit einer Umfrage nach Themenwünschen, jedoch oftmals nur die Mindestteilnehmerzahl erreichte, werden im Programm 2010 erstmals zwei Halbtagsseminare speziell für die Mitarbeiterinnen in Teilzeit angeboten.

### **H2-Lehrgang**

Mit Interesse und Engagement begleitet die stellv. Gleichstellungsbeauftragte dieses Weiterbildungsangebot der WWU, das sie für eine Chance ansieht, den vor allen weiblichen Beschäftigten in Sekretariaten und Geschäftszimmern neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Mehrfach hat sie auf regionalen und bundesweiten Tagungen darüber berichtet und dafür geworben.

### **Zusammenarbeit mit dem Personalrat**

Mindestens einmal jährlich berichtet die stellv. Gleichstellungsbeauftragte ausführlich in einer Sitzung des Personalrats über Schwerpunkte ihrer Arbeit. Darüber hinaus findet (einigermaßen) regelmäßig montags im Büro des PR ein Gespräch mit den anwesenden PR-Mitgliedern statt, in dem Fragen zu anstehenden Personalentscheidungen erörtert, Informationen zum Thema Gleichstellung, zu Tariffragen usw. ausgetauscht werden.

### **Arbeitskreise in der WWU, in denen die stellv. Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitet**

- AK Sucht, u.a. aktive Unterstützung des Gesundheitstages am 27. Mai 2009
- AK Gesundheitsmanagement, u.a. Mitarbeit an der inhaltlichen und formalen Erstellung eines Flyers zum Thema „Mobbing“
- Familienaudit / Handlungsfeld 4/6 „Systematisierung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubungsphasen“ und „Bewusstmachung des Themas bei den zuständigen Ansprechpartnern in der Universität: Entwicklung eines „Leitfadens der WWU zur optimalen Vereinbarung von Beruf und Familie bei familienbedingter Auszeit und Wiedereinstieg“ und Erstellung eines dazugehörigen Flyers. Beides liegt online und gedruckt vor, die Druckausgaben werden demnächst an alle Fachbereiche, Zentren und sonstigen Einrichtungen verschickt.

### **Regionale und überregionale Konferenzen:**

- Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Behörden in Münster (zweimal jährlich)
- Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (zweimal jährlich)
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Leipzig
- Tagung der „Kommission für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ der BukoF (drei- bis viermal jährlich). Schwerpunktthemen waren in den vergangenen Jahren Tarifforderungen und insbesondere die Entgeltproblematik der Hochschulsekretariate.

### **Girls' Day**

In Zusammenarbeit mit dem AK aller am Girls' Day beteiligten Institutionen in der Stadt Münster und gemeinsam mit der Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden, Claudia Cramer, dem Dez. 2 und Ausbildern aus Werkstätten und IVV-Stellen hat die stellv. Gleichstellungsbeauftragte ein Angebot für Schülerinnen der Sekundarstufe I erarbeitet: in Workshops können die Mädchen ihren eigenen Ring herstellen, Computer zerlegen, Medientechnik ausprobieren, löten, eine eigene Broschüre heften usw. Die Nachfrage war weitaus größer als das Platzangebot, zusammen mit den anderen eigenständig organisierten Angeboten z.B. in der Physik und in der Wirtschaftsinformatik nahmen knapp 100 Mädchen 2009 am Girls' Day der WWU teil.

### **Mädchenmerker**

Jährlich erscheint ein Kalender, der kostenlos an alle Schülerinnen in Münsters Schulen verteilt wird und auf technische Berufe neugierig machen soll. Eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Städtischen Frauenbüros gibt ihn heraus. Neben zahlreichen Ausbildungsbetrieben ist auch die WWU beteiligt. Zusammen mit dem Dez. 2 hat die stellv. Gleichstellungsbeauftragte eine Informationsseite erstellt, mit der die Universität für ihre technischen und sonstigen Ausbildungsplätze wirbt. 2010 soll in diesem Rahmen eine Auszubildende der Universität in einem männertypischen Beruf vorgestellt werden.

## **Beratung**

Anfragen in Bezug auf eine persönliche Beratung erhält die stellv. Gleichstellungsbeauftragte auch im vierten Jahr ihrer Tätigkeit recht selten, durchschnittlich einmal monatlich. Meistens geht es dabei um Fragen zum Wiedereinstieg oder zur Neueinstellung bzw. Umsetzung, die in der Regel in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat und dem Personalrat geklärt werden können.

### **III. Tätigkeitsbericht der studentischen Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden, Claudia Cramer**

#### **Beratung studierender Eltern**

Während des Berichtszeitraums gab es insgesamt 43 Beratungsfälle, von denen 30 die Möglichkeit eines persönlichen Beratungsgesprächs in Anspruch genommen haben.

#### **Broschüre für studierende Eltern neu aufgelegt**

Die Broschüre „Studieren mit Kind“ wurde im Jahr 2009 umfassend aktualisiert. Unter dem neuen Titel „Zwischen Vorlesung und Kinderbetreuung. Eine Broschüre für studierende Eltern an der WWU“, erhalten (werdende) studierende Mütter und Väter wertvolle Informationen zu den Themenschwerpunkten Finanzierungshilfen, Wohnraumsuche und Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zudem verweist die rund 60-seitige Broschüre auf kompetente Beratungsstellen und widmet sich in einem eigenen Kapitel universitätseigenen Angeboten und Hilfestellungen für Studierende mit Kind.

#### **Girls' Day**

In Zusammenarbeit mit der stellv. Gleichstellungsbeauftragten wurde dieser Tag, wie unter II beschrieben, organisiert.

#### **Spendenprojekt Madame Courage**

Das Spendenprojekt Madame Courage unterstützt alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen während ihrer Examenzeit (max. zwei Semester). Träger des Projekts ist der Sozialdienst katholischer Frauen Münster, als Kooperationspartner sind der Verband alleinerziehender Mütter und Väter/Ortsverband Münster und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 93 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2009 waren es 15, davon neun Neuförderungen. Die studentische Beraterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gruppe der Studierenden ist in der Vergabekommission, Organisation von Spendenveranstaltungen, Beratung von AntragstellerInnen, Öffentlichkeitsarbeit, Kontakt Ehrenamtliche für Betreuung, etc. tätig. So engagierte sich das Büro der Gleichstellungsbeauftragten auch im Rahmen der Feierlichkeiten zum zehnjährigen Jubiläum des Spendenprojekts: einer Feierstunde im Alexander von Humboldt-Haus am 8. Mai 2009 und einem Benefizabend in der Rüstkammer des Stadtweinhauses am 14. Mai 2009.

### **Studi-Kidz-Café**

Im Studi-Kidz-Café steht seit seiner Gründung im Jahr 2006 der Austausch zwischen studierenden Eltern im Mittelpunkt. Auch schwangere Studentinnen und werdende studierende Väter sind zu den regelmäßigen Treffen (zweimal im Semester) eingeladen. Das Angebot im Studi-Kidz-Café, das gemeinsam vom AStA-Sozialpolitikreferat und der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden organisiert wird, wurde auch im Jahr 2009 gut angenommen.

### **Ferienbetreuung**

Das Gleichstellungsbüro organisierte erstmals in Kooperation mit dem Servicebüro Familie und dem Hochschulsport eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden. Das Pilotprojekt fand erstmals in den Sommerferien statt.

## **VI. Tätigkeitsbericht der Leiterin des Servicebüros Familie, Iris Oji**

### **Überblick**

Das Servicebüro Familie realisierte im Jahr 2009 unterschiedliche Projekte mit dem Ziel, WWU-Beschäftigten die Vereinbarung von Familien- und Erwerbsleben zu erleichtern.

### **Ferienprogramme**

Wie im vergangenen Jahr, wurden unterschiedliche Ferienprogramme für Kinder und Jugendliche im Alter von 5 bis 15 Jahren organisiert. Dabei ist das Kontingent von insgesamt 186 Plätzen vollständig genutzt worden. Seit Herbst 2009 ist eine Gebühr von 30 € pro Woche/Kind zu entrichten, während die Teilnahme für Geschwisterkinder weiterhin kostenlos bleibt. Das Angebot reichte von Naturkunst-, Koch- und Waldwochen in Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern über universitätsinterne EDV-Workshops, Sportprogramme und naturwissenschaftlich-handwerkliche Experimentiertage.

### **Kindertagesbetreuung**

Es zeigte sich, dass der Bedarf an Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder sowohl auf kommunaler als auch auf hochschulinterner Ebene weit größer ist als das Angebot. Deshalb wurde die Erhöhung der Anzahl von Tagesbetreuungsplätzen vom Servicebüro Familie im Jahr 2009 intensiv verfolgt. Dabei ist auf unterschiedliche Betreuungsmodelle zurückgegriffen worden: Neben dem seit Oktober 2007 bestehenden Recht zur Belegung von 10 Plätzen der Kita Chamäleon in Trägerschaft des Studentenwerks Münster, erwarb die WWU ab August 2009 für ca. zwei Jahre befristet das Belegrecht eines weiteren Kinderbetreuungsplatzes in der evangelischen Kita am Friesenring. Dieser wird von der Tochter einer an die WWU berufenen Professorin bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres belegt. Gleichzeitig ist die Einrichtung der betrieblichen Großtagespflegestelle „Zauberschloss“ soweit organisiert worden, dass in den universitätsseitig eigens dafür zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten ab

dem 04. Januar 2010 neun unter dreijährige Kinder eingewöhnt und bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres von zwei qualifizierten selbstständig tätigen Tagesmüttern betreut werden können. Auf diesem Weg ist das Betreuungsangebot für Kinder von an der WWU beschäftigten Eltern von 10 auf 20 Plätze ausgeweitet worden.

### **Beratung**

Das Servicebüro Familie bietet eine kostenlose Beratung zu vereinbarkeitsrelevanten Themen, wie Kinderbetreuung, Elterngeld, Elternzeit und Mutterschutz. Dieses Unterstützungsangebot nutzten in der Zeit von Januar bis November 2009 insgesamt 86 Beschäftigte.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Erstmalig ist im WS 2009/10 der Newsletter wissen.leben.familie in Herausgeberschaft des Servicebüros Familie erschienen. Dieser informiert Studierende wie Beschäftigte nicht nur über die aktuellen Familienangebote der WWU, sondern behandelt zusätzlich familienpolitische Themen, eingebettet in den universitären Kontext.

Das unter der redaktionellen Leitung des Servicebüros Familie entwickelte Informationsportal familien/leben ist seit Sommer 2009 online. Hier finden Studierende und Beschäftigte der WWU sämtliche Informationen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Darunter befindet sich ein Leitfaden zum Wiedereinstieg, der vom Servicebüro Familie konzipiert und in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe des Handlungsfeldes 4 im Rahmen des Familienaudit überarbeitet wurde. Desweiteren bietet das Forum des familien/leben Hochschulangehörigen die Möglichkeit – unter Moderation des Servicebüros Familie – familienpolitische Themen zu diskutieren oder auch praktische Tipps auszutauschen. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit organisierte das Servicebüro Familie in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien für Studierende und Beschäftigte der WWU einen Vortrag zum Thema Elterngeld und Elternzeit.

Darüber hinaus sind der Gesundheitstag sowie der Tag der Beurlaubten vom Servicebüro Familie unterstützt worden: Auf dem Gesundheitstag der WWU war das Büro mit einem Infostand vertreten und nahm an einer Talkrunde zum Familienaudit teil. Am Tag der Beurlaubten vermittelte das Servicebüro Familie zusammen mit Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen aus den Bereichen Gleichstellung und Weiterbildung zahlreiche für den Wiedereinstieg relevante Informationen und stellte eine kostenlose Kinderbetreuung bereit.

### **Ausblick**

Im kommenden Jahr plant das Servicebüro Familie, das Bild der „Drei-Generationen- Universität“ an der WWU mithilfe entsprechender Angebote zu kommunizieren und in diesem Zusammenhang ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für pflegende Angehörige zu schaffen. Zusätzlich soll eine Kurzzeitbetreuung für Kinder von GastwissenschaftlerInnen und WWU-Beschäftigten im Alter von 0 bis 10 Jahren initiiert werden.