



## Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU 2010<sup>1</sup>

### I. Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU Münster, Priv.-Doz. Dr. Christiane Frantz (im Amt bis 31. 10. 2010)

#### 1. GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER WWU IM BERICHTSJAHR 2010: EIN ÜBERBLICK

Die Gleichstellungsarbeit der WWU zielte im Berichtsjahr 2010 auf Kontinuität und Profilschärfung: Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten bestimmten neben dem „klassischen Alltagsgeschäft“ (Begleitung von Berufungsverfahren, Einzelförderungen von Wissenschaftlerinnen etc.) vor allem die Beratung von Hochschulakteuren zur Beantragung von zweckgebundenen Gendermitteln als Teil von Gender Consulting (z.B. für SFB's) und die Umsetzung und Fortentwicklung der Maßnahmen und Projekte aus dem aktuellen Genderkonzept der WWU (u.a. Planung einer MINT-Akademie). Als Beraterin gefragt war die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Bezug auf die Antragstellungen im Rahmen der Exzellenzinitiative. Hier arbeitete sie in Kooperation mit der Geschäftsstelle des Forschungsbeirats.

Zudem wurden in enger Abstimmung mit dem Rektorat die Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich *Gleichstellung* mit dem MIWFT NRW für den Zeitraum 2011 bis 2013 formuliert. Die konkret aufgeführten Zielvorhaben machen die Gewichtung, die die Hochschulleitung dem Thema Gleichstellung an der WWU zumisst, deutlich.

Die Gleichstellungsbeauftragte war auch wieder im Berichtsjahr 2010 bestrebt, das spezifische Profil der WWU in Bezug auf ihre Gleichstellungspolitik zu schärfen. Dabei konnten die beiden Schwerpunktziele *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* und *Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienpflichten* weiter vorangebracht werden: Im Juni 2010 startete die zweite Kohorte des Mentoring-Programms „Erstklassig!“ mit 15 Teilnehmern aus 11 Fachbereichen. Bereits im März hatte die erste Kohorte ihr Programm nach 18-monatiger Laufzeit erfolgreich abgeschlossen.

Dass die WWU auch künftig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und sich weiter als familienfreundliche Hochschule etablieren will, unterstreicht die Entscheidung des Rektorats für eine Re-Auditierung der WWU als *familiengerechte hochschule* durch die „berufundfamilie“. War die Gleich-

---

<sup>1</sup> Der Jahresbericht zur Gleichstellungsarbeit an der WWU für das Berichtsjahr 2010 basiert auf den Tätigkeitsberichten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen.

stellungsbeauftragte während des dreijährigen Auditierungsprozesses Mitglied der Lenkungsgruppe, wird sie bei der Re-Auditierung vor allem als Beraterin der beteiligten Hochschulakteure agieren.

## **2. GLEICHSTELLUNG AN DER WWU IM BERICHTSJAHR 2010: KURZPROFIL**

Die WWU betrachtet *Chancengleichheit und Gender Equality* im Sinne einer gleichwertigen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Lehre, Forschung und Karriere als strategisch wichtiges Ziel. Zentrale Schwerpunktziele der WWU bilden dabei die *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* sowie die *Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienpflichten*.

### ***Budget für Gleichstellungsarbeit an der WWU***

Durch das universitätseigene *Frauenförderprogramm* ist der Einbezug der Frauenförderung in die jährliche, hochschulinterne Mittelvergabe der WWU sichergestellt. Das Förderprogramm umfasste in 2010 einen Betrag von 187.000 €.

### ***Ausgangslage WWU im Berichtsjahr 2010***

Ein Blick auf die aktuelle Datenlage macht deutlich, dass sich an der WWU eine positive Entwicklung in Bezug auf die Geschlechtersituation auf den einzelnen Stufen des Kaskadenmodells abzeichnet. Besonders erfreulich für die Universität ist die Entwicklung des Anteils der Professorinnen. Lag dieser im Jahr 2005 noch bei knapp 15 Prozent, sind heute 18,6 Prozent aller Professuren an der WWU mit Frauen besetzt.

Bei den *Studierenden* an der WWU Münster ist im WS 2009/2010 mit 53,2 Prozent als auch bei den Studienanfängerinnen und -anfängern mit einem Frauenanteil von 57,7 Prozent ein in der Summe deutlich ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzustellen. Es existiert jedoch weiterhin eine ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Fächerwahl. Fächer mit Handlungsbedarf sind insbesondere Physik, Wirtschaftsinformatik und Informatik: Im Fach Physik liegt die Zahl der weiblichen Studierenden im WS 2009/2010 bei 18,5 Prozent, im Fach Informatik und Wirtschaftsinformatik nur bei 10,5 Prozent.

Bei den *Promotionen* liegt die WWU mit einem Frauenanteil von 43,7 Prozent im Landesdurchschnitt (42,2 Prozent). Besonders im Fachbereich Philologie hat sich das Geschlechterverhältnis bereits umgekehrt, sodass der Frauenanteil im Durchschnitt bei 70,6 Prozent liegt. Diese Entwicklung ist für den Promotions- und Postdoc-Bereich jedoch keinesfalls repräsentativ und konzentriert daher notwendige Maßnahmen auf die Förderung nach der Promotion.

Handlungsbedarf besteht folglich bei den *Habilitationen*: Nur 23,9 Prozent der Lehrbefugnisse wurden in den Jahren 2007 bis 2009 an der WWU an Frauen erteilt. Dieser Wert liegt im bundesweiten Durch-

schnitt (24 Prozent), jedoch lässt sich ausgehend vom Jahr 2009 (27,3 Prozent) an der WWU eine positive Entwicklung beobachten.

Als Erfolg verbucht die WWU den Aufwärtstrend bei den *Berufungen*: Die WWU beschäftigt immer mehr Professorinnen. Von 2005 bis 2009 ist der Frauenanteil an den Professuren (inklusive W<sub>1</sub>) von 14,7 auf 18,5 Prozent gestiegen. Dies kann im NRW-Vergleich (18 Prozent) jedoch nur als befriedigendes Ergebnis bewertet werden, das die Universität Münster zukünftig weiter verbessern möchte: Die WWU verfolgt das Ziel, auch in denjenigen Fachbereichen und Studienfächern die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, in denen der Frauenanteil bei den Studierenden verhältnismäßig hoch ist.

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage* WWU 2009			
	Anzahl		in Prozent	
	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen</b>	17.194	19.568	46,8	53,2
<b>Promotionen</b>	391	303	56,3	43,7
<b>Habilitationen</b>	32	12	72,7	27,3
<b>Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen</b> (wiss. Beschäftigte a.Z. / wiss. Beamte a.Z.)	1.660	1.203	58,0	42,0
<b>Juniorprofessuren</b> (W <sub>1</sub> )	12	5	70,6	29,4
<b>Professuren</b> (C <sub>4</sub> / W <sub>3</sub> / C <sub>3</sub> / W <sub>2</sub> )	415	92	81,9	18,1
<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektorat / Dekanate)	44	9	83,0	17,0

\* Universität insgesamt

### Personeller Wechsel im Gleichstellungsbüro

In seiner Sitzung vom 23. Juni 2010 hat der Senat der WWU Frau Dr. Maja Malik zur neuen Gleichstellungsbeauftragten der Universität für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Sie wird die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Priv.-Doz. Dr. Christiane Frantz, zum 1. November 2010 ablösen. Gleichzeitig ist Beate Tollkühn zur Nachfolgerin von Margarete Schönert gewählt worden. Sie hat das Amt zum 1. Juli 2010 übernommen.

## 3. GLEICHSTELLUNG AN DER WWU: PROFILMERKMALE UND ARBEITSSCHWERPUNKTE IM BERICHTSJAHR

## **Frauenförderpreis**

Im Rahmen des Neujahrsempfangs im Januar 2010 wurde der Frauenförderpreis der WWU für das Jahr 2009 vergeben. Der Preis fördert Projekte, die zur Durchsetzung der Gleichstellungsziele an der WWU beitragen und ist mit insgesamt 20.000 € Preisgeld dotiert. Prämiert wurden die Projekte „Mut zu MINT“ und „HoSeN – Hochschulsekretariate im Netz“.

Da der Frauenförderpreis der WWU seit 2007 im zweijährigen Turnus vergeben wird, fand im Jahr 2010 keine Ausschreibung statt.

## **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 und Wissenschaftlern zu zentralen Forderungen geworden und haben im Jahr 2009 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 2010 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. Bei Fragen der Kinderbetreuung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte eng mit dem Servicebüro Familie zusammen, bzw. verweist direkt zum Servicebüro.

## **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-, Hochschulrats- und Senatssitzungen teilgenommen: Sie war in die Arbeitsprozesse der AG Sekretariate eingebunden, ebenso im Rahmen von Beförderungentscheidungen. Insbesondere ist sie zudem 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. Solche eher prekären Beschäftigungen – gerade aus Studienbeiträgen – mit Lehrschwerpunkt werden überdurchschnittlich von Wissenschaftlerinnen besetzt.

## **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, die diese sehr gut ausfüllen.

## **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.

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

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

Vielmehr nutzte die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtsjahr für die Ausrichtung ihrer Arbeit – wie bereits in der Vergangenheit – die Chancen der Vernetzung nach innen (vgl. Gremien- und Kommissionsarbeit), als auch nach außen mit anderen Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF, BuKoF). So war das Gleichstellungsbüro u.a. bei der Sitzung der Interessensgruppe „Steuerungsmodelle“ der LaKoF an der Universität Paderborn vertreten. Vor dem Hintergrund der aktuellen bundesweiten Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (Stichworte: Zwischenbericht zur Stellungnahme der DFG-Gleichstellungsstandards, neue Steuerungsmodelle der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen), wird ein Austausch mit anderen Gleichstellungsakteuren zunehmend bedeutsamer.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als ein wichtiges Ziel an, die Gleichstellungspolitik der WWU sichtbar nach außen und innen zu kommunizieren.

## ***Website des Gleichstellungsbüros***

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 2010 kontinuierlich aktualisiert.

### ***Newsletter wissen.leben.gender***

Der Newsletter *wissen.leben.gender* hat auch im Jahr 2010 das Kommunikationsangebot des Gleichstellungsbüros ergänzt. In kompakter Form (i.d.R. auf 6 bis 8 Seiten) informiert er – jeweils einmal im Semester – über Projekte des Gleichstellungsbüros und WWU-Themen mit Genderbezug. Der Newsletter hat mittlerweile 351 Abonnenten.

### ***Vorträge zur Gleichstellungsarbeit der WWU***

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtsjahr mehrfach eingeladen, über die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der WWU zu referieren. Auf lokaler Ebene war sie zu Gast beim ZONTA-Club Münster. Zudem folgte das Gleichstellungsbüro im April der Einladung der Universität Greifswald vor den dort tätigen Professorinnen über das Mentoring-Programm „Erstklassig!“ zu referieren. Auch universitätsintern, wie im Juli beim IRTG Fellows Rothenberge Symposium 2010 der Chemie-Doktoranden der WWU, wird regelmäßig die Chance wahrgenommen, die Ziele und Arbeitsschwerpunkte der WWU im Bereich Gleichstellung vorzustellen.

## **4. GLEICHSTELLUNG AN DER WWU: ZIELMAßNAHMEN UND PROJEKTPLANUNG IM BERICHTSJAHR**

### **Genderkonzept 2009: Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele der WWU**

Die große Bedeutung, die die WWU der Chancengleichheit der Geschlechter zumisst, konnte die Universität bereits im Jahr 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. Die Gleichstellungsbeauftragte war auch im Berichtsjahr bestrebt, die im Konzept aufgeführten Maßnahmen (fristgerecht) umzusetzen bzw. ihren Umsetzungsprozess – sofern er durch die Verwaltung oder die Fachbereiche federführend geleitet wird – zu begleiten. Im Jahr 2010 lag der Fokus hier vor allem auf der Konkretisierung zweier MINT-Projekte.

### ***Schärfung des MINT-Profiles: MINT-Mentoring und MINT-Akademie***

Das Gleichstellungsbüro hat die Vorbereitung eines *Mentoring-Programms für weibliche Studierende in den MINT-Fächern* eingeleitet. 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. Zur Konkretisierung des Programms fanden in 2010 regelmäßige Treffen mit FachvertreterInnen aus der Physik, der Informatik und der Wirtschaftsinformatik (Arbeitskreis MINT) statt. In seiner Sitzung vom 22. Juli hat das Rektorat das geplan-

te *MINT-Mentoring* befürwortet und angeregt, die Idee als Pilotprojekt – geplant ab WS 2011/2012 – in einem Fach zu erproben.

Im Arbeitskreis MINT ist die Idee einer MINT-Akademie für Oberstufenschülerinnen entstanden. Diese soll erstmals 2011 und dann im Zweijahresrhythmus stattfinden (im Wechsel mit der Herbst-Akademie der Physik). Angedacht ist, die Akademie jeweils unter ein bestimmtes Thema zu stellen, so dass sich die einzelnen MINT-Fächer – soweit thematisch passend zum Thema – individuell mit Projekten beteiligen können. Die Akademie soll aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm mit bis zu 10.000 € gefördert werden. Bei den weiteren Planungen wird das Gleichstellungsbüro beratend agieren. Die MINT-Akademie 2011 für Schülerinnen steht unter dem Thema „3-D-Welten“ und wird interdisziplinär von der Physik, der Wirtschaftsinformatik und der Informatik thematisch getragen.

### **Schwerpunktziel I: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der WWU**

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

#### ***Mentoring-Programm „Erstklassig!“ etabliert***

Im Berichtsjahr 2010 konnte die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der WWU weiter etabliert werden: Die erste Kohorte von „*Erstklassig!*“, dem Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen der Universität am Übergang von der Promotion zur Professur (oder Habilitation), hat im März 2010 ihr Programm erfolgreich absolviert. Die Abschlussevaluation fiel bei Mentees und Mentorinnen gleichermaßen positiv aus. Vor allem die Intensivworkshops zu ausgewählten Themen und der regelmäßige Austausch in der Mentoring-Beziehung wurden als sehr gewinnbringend bewertet. Die Evaluation bestärkte die Projektverantwortlichen darin, das Programm fortzusetzen. So startete im Juni 2010 die zweite Kohorte mit 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus 11 Fachbereichen. Die Projektverantwortung liegt erneut beim Gleichstellungsbüro und der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung (Dez. 2.1).

#### ***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.

## **Schwerpunktziel II: Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienpflichten: Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule* eingeleitet**

Seit die WWU im Februar 2008 das Grundzertifikat als *familiengerechte hochschule* erhalten hat, befindet sich die Universität in einem dreijährigen Umsetzungsprozess. Bis dieser im Februar 2011 mit Fertigstellung des dritten Jahresberichts abgeschlossen wird, galt es, die letzten noch offenen Maßnahmen innerhalb der acht Handlungsfelder zur Verbesserung der Situation von WWU-Beschäftigten und Studierenden mit Familienpflichten umzusetzen. So konnten auch in 2010 wieder Projekte für die Zielgruppen Studierende, WissenschaftlerInnen und weitere Beschäftigte auf den Weg gebracht werden. Beispielhaft kann in diesem Zusammenhang die offizielle Eröffnung einer betrieblichen Großta-gespflgestelle für neun Kinder von WWU-Beschäftigten genannt werden. Der noch bis Februar laufende 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) vertreten.

In seiner Sitzung vom 22. Juli hat sich das Rektorat bereits grundsätzlich für eine Re-Auditierung der WWU als „familienfreundliche Hochschule“ ausgesprochen und damit das klare Signal gegeben, dass die WWU auch künftig die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienpflichten fördert. Im Rahmen der Vorbereitung des Re-Auditierungs-Verfahrens im WS 10/11 sieht die Gleichstellungsbeauftragte ihre Rolle vor allem als Beraterin der involvierten Hochschulakteure. Das Verfahren der Re-Auditierung wird im März 2011 dann unter Federführung von Dez. 2 eröffnet.

### **5. Maßnahmen und Projekte für Studentinnen (mit Kind) an der WWU**

Da sich Frau Claudia Cramer, die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, von August 2009 bis Ende Juli 2010 in Elternzeit befand, wurde ihr Aufgabengebiet während dieser Zeit vertretungsweise durch die Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros übernommen.

#### **Beratung studierender Eltern**

Während der Elternzeit von Frau Cramer erfolgte die Beratung studierender Eltern durch Frau Andrea Kronisch aus der Zentralen Studienberatung. Seit 1. August 2010 liegt die Beratung studierender Eltern von Seiten des Gleichstellungsbüros wieder bei Frau Cramer.

#### **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 WWU beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 93 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2010 betrug die Zahl der sich in der Förderung befindenden Studierenden zehn (davon zwei Neuförderungen). Das Gleichstellungsbüro ist in der Vergabekommission, der Organisation von Spendenveranstaltungen, der Beratung von Antragstellerinnen, im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktherstellung zu Ehrenamtlichen für die Betreuung vertreten.

### **Erstes „Madame Courage“-Frühstück**

Zum ersten Mal veranstaltete das Team des Münsteraner Spendenprojekts Madame Courage im Juli 2010 ein gemeinsames Frühstück für alle geförderten Studierenden zum gegenseitigen Austausch über Themen wie Kindererziehung oder bevorstehende Abschlussprüfungen. Neun Frauen und zehn Kinder waren der Einladung in die Räumlichkeiten des Studentenwerks in der Aasee-Mensa gefolgt.

### **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 Väter sind zu den regelmäßigen Treffen (zweimal im Semester) eingeladen. Das Angebot im Studi-Kidz-Café wird gemeinsam vom AstA-Sozialpolitikreferat und der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden organisiert.

## **II. Tätigkeitsbericht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Margarete Schönert (im Amt bis 30. 06. 2010)**

Die bereits im vorangegangenen Tätigkeitsbericht ausführlich geschilderten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten für die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor allem:

- Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren
- Mitwirkung in Arbeitsgruppen der WWU
- Teilnahme an regionalen und überregionalen Konferenzen
- Betreuung der Weiterbildungsreihe „Volltreffer“
- Unterstützung des „Girls‘ Day“
- Beratung

Sie bestimmten weitgehend die Tätigkeit in den Monaten Januar bis Juni 2010, wurden jedoch durch drei Arbeitsschwerpunkte ergänzt:

1. Teil-Personalversammlung. Gemeinsam mit dem Personalrat wurde am 23. März eine Teil-

Personalversammlung veranstaltet, zu der die Sekretärinnen und Assistentinnen der WWU eingeladen und in großer Zahl erschienen waren. Der Kanzler Dr. Schwartz, der PR-Vorsitzende Kaup und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte berichteten zu der Problematik der deutlich gestiegenen Arbeitsanforderungen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern durch Verwaltungs- und Sachbearbeitungsaufgaben und deren unverändert unbefriedigende Bezahlung. Es wurde die Einsetzung einer Arbeitsgruppe angekündigt, die Verbesserungsvorschläge unterbreiten soll. Außerdem wurde von zwei Kolleginnen der Bremer Universität das SAN (Sekretariat-Assistenz-Netzwerk) vorgestellt und über das in der WWU geplante Netzwerk HoSeN (Hochschulsekretariate im Netz) informiert.

2. Projekt HoSeN. Das von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an begleitete Projekt HoSeN geriet im Frühjahr in Schwierigkeiten, als die praktische Erprobung der vorgesehenen Netzwerk-Software entgegen aller bisheriger Aussagen zeigte, dass sie zu kompliziert, kaum anpassungsfähig und daher ungeeignet war. Die anschließende Suche der Arbeitsgruppe nach einer besseren Alternative war auf die Unterstützung durch die Online-Redaktion und das ZIV angewiesen, die wegen Arbeitsüberlastung erst Ende September zu einem konkreten Ergebnis gelangten. (Die ehemalige stellv. Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das HoSeN-Team noch weiterhin, mindestens bis zum Start.)
  
3. Projekt Sekretariatseingruppierung. Unter Leitung des Leiters des Dezernats 2, Herrn Kuypers, traf sich die Arbeitsgruppe Sekretariatseingruppierung mehrfach im Laufe des SoSe 2010. Entstanden ist eine umfangreiche, selbstverständlich nicht vollständige Liste von einzelnen Arbeitsschritten, die von Dezernat 3 mit einer Punkte-Bewertung versehen wurde. Diese ist nach Einschätzung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu niedrig angesetzt, als dass damit das Ziel einer angemessenen Verbesserung der Entgelte in den Sekretariaten und Geschäftszimmern erreicht werden könnte. Weitere Probleme dieser Arbeitsliste wurden bis zum Ende der Amtszeit - auch gegenüber dem Dezernat 3 und dem Personalrat - mündlich und schriftlich dargelegt.