

Jahresbericht 2005

Gleichstellungspolitik und Frauenförderung

Der Frauenanteil unter den Studierenden, Lehrenden und Forschenden in den Wissenschaftseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen steigt weiterhin an, hat jedoch noch nicht die von Bund und Ländern gemeinsam angestrebte Größenordnung von mindestens 40 Prozent auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses erreicht. So ist im Berichtsjahr 2005 sowohl bei den Studierenden an der Universität Münster mit 53,2 Prozent und bei Studienanfängerinnen und -anfängern an der Universität Münster mit 56,5 Prozent Frauenanteil ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis fest zu stellen. Im weiteren Verlauf des Qualifikationsprozesses nimmt der Frauenanteil jedoch kontinuierlich ab, wobei der Anteil bei den Promotionen an der Universität Münster mit 41,5 Prozent (im Prüfungsjahr 2004) deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Bei den Habilitationen liegt im Jahr 2004 mit 14,1 Prozent ein Frauenanteil vor, der im Bundes- und Landesdurchschnitt liegt. Fast jede zweite Qualifikationsstelle an der Universität Münster ist im Berichtsjahr 2005 (47,4 Prozent) mit einer Wissenschaftlichen Assistentin besetzt. Bei den W2/C3- und W3/C4-Professuren liegt der Frauenanteil mit 28,7 Prozent (Vorjahr 24,6 Prozent) bzw. 11,3 Prozent (Vorjahr: 10,5 Prozent) über dem Bundesdurchschnitt.

Die weit gefächerten Maßnahmen für eine Verbesserung der Frauen an der Universität Münster werden in Zukunft weiter fortgesetzt. Die Notwendigkeit der Verankerung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung wird auch in Zukunft als originäre Querschnittsaufgabe der Universität Münster eingeschätzt. Um die Frauenförderung im Haushaltsjahr 2005 in die hochschulinterne Mittelvergabe der Universität einzubeziehen, standen nach Rektorats- und Senatsbeschluss insgesamt Euro 194.500,- für ein universitätseigenes Frauenförderprogramm zur Verfügung. Aus diesem universitätseigenen Frauenförderprogramm konnten im Haushaltsjahr 2005 per Antragsverfahren Gelder verteilt werden, die zweckgebunden verwandt wurden, also in die Förderung von Frauen fließen. Das universitätseigene Frauenförderprogramm an der Universität Münster hat die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre in vielen Bereichen verbessert. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurden gezielt durch Maßnahmen, Weiterbildung, Coaching und Mentoring in ihrem Studium, ihrer Arbeit an der Universität und ihrer Karriere unterstützt. Thematischer Schwerpunkt einzelner Maßnahmen war die Frage danach, welche individuellen Strategien für eine angemessene Karriereplanung Frauen haben

können und müssen, wenn sie verstärkt in gesellschaftliche und wissenschaftliche Schlüsselpositionen aufsteigen wollen. Durch die unterschiedlichen Anträge im Rahmen des universitätseigenen Frauenförderprogramms in 2005 wird dokumentiert, dass Frauen durch ihr Handeln als Studentin, als Mitarbeiterin des wissenschaftsunterstützenden Personals oder als Wissenschaftlerin gewissermaßen selber Reformen der an der Universität Münster anstoßen. Einzelne Projekte und Maßnahmen, die im Sommersemester 2005 und im Wintersemester 2005/06 erfolgreich initiiert und durchgeführt worden sind, sollen in Zukunft fortgeführt werden.

Der Frauenförderpreis 2005 in Höhe von Euro 20.000 wurde an Frau Dr. Bettina Zeis und Frau Privatdozentin Dr. Bettina Tudzynski vom Fachbereich Biologie vergeben. Der Frauenförderpreis wird verliehen für die hervorragende Maßnahmen zur Chancengleichheit und Frauenförderung, die Frau Dr. Zeis und Frau Privatdozentin Dr. Bettina Tudzynski am Fachbereich Biologie zwischen 2000 und 2005 durchgeführt haben. Der Fachbereich 13 hat durch die Initiativen von Frau Dr. Zeis und Frau Dr. Tudzynski kontinuierlich Frauenförderung auf verschiedenen Ebenen betrieben und somit unter Beweis gestellt, dass er die Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv vorantreibt. Für die Auszeichnung an die beiden Wissenschaftlerinnen spricht die langfristige und kontinuierliche Arbeit im Fachbereich Biologie zugunsten von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Dokumentation der Maßnahmen zeugen von dem hohen Grad an Engagement und der differenzierten Ursachenanalyse, die dieses Engagement auf eine tragfähige Basis setzt. Das Preisgeld soll für die Fortsetzung der verschiedenen Aktionen genutzt werden und für die Konzeption weiterer gezielter Maßnahmen nach der detaillierten Auswertung der durchgeführten „Befragung zu Zukunftsperspektiven und Hindernissen für Frauen“ im Fachbereich Biologie.

Zu den vielfältigen Arbeiten der Gleichstellungsbeauftragten gehörten in 2005 unter anderem die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren sowie die Begleitung von zahlreichen Berufungsverfahren an der Universität Münster. Eine beratende Mitarbeit bei allen Senatskommissionen gewährleistet eine konstruktive Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Struktur- und Planungsprozesse an der Universität Münster.

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, die Belange der Frauen an der Universität Münster wahrzunehmen und damit der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegen zu wirken. Gleichzeitig soll die individuelle Situation von Frauen ver-

bessert werden. Dies gilt besonders für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen und die Fortschreibung der Frauenförderpläne. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin sowohl für Studentinnen und Professorinnen als auch für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Zur Unterstützung von studierenden und beschäftigten Eltern steht die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die Beratung wird zu den Themen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Mutterschutz und Elternzeit, Erziehungsgeld und Studienfinanzierung sowie Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Anspruch genommen. Neben den vorhandenen Kinderbetreuungsangeboten für die Gruppe der Studierenden, der weiteren Mitarbeiterinnen und der Wissenschaftlerinnen wird in 2006 für die Universität Münster eine Bedarfsanalyse nach Kinderbetreuungsangeboten in Form einer schriftlichen Befragung der Beschäftigten und Wissenschaftlerinnen durchgeführt, um dann entsprechende Maßnahmen zur Schließung von „Betreuungslücken“ zu treffen.

Die Realisierung von Gender Mainstreaming an der Universität Münster soll im Kontext der bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik kontinuierlich fortgesetzt werden. Ausgangspunkt sind die bisherigen erfolgreichen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung, die unter Weiterentwicklungsgesichtspunkten und neuen Prioritätensetzungen überprüft und zur Diskussion gestellt werden müssen. Die Universität Münster verfügt über eine im Landesvergleich sehr gute Basis im Bereich der Gleichstellungspolitik.

Dr. Marianne Ravenstein
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster