

› wissen.leben.gender

Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2010 | 2011



› Inhalt

wissen.leben.gender

› Stabwechsel im Gleichstellungsbüro	02
› Maja Malik: „Gleichstellung liegt im ureigensten Interesse der Universität.“	02
› Beate Tollkühn: Fachbereiche und die zentrale Verwaltung im Blick	04
› Amtszeit mit Professionalisierungsschub für die Gleichstellungsarbeit	05
› Interview mit Christiane Frantz und Margarete Schönert	07
› Neue Impulse für die Gleichstellung an NRW-Hochschulen?	08
› Beratung für studierende Eltern wieder im Gleichstellungsbüro	09
› Mädchen diskutieren über MINT	09
› „Madame Courage“-Frühstück: Austausch für Studierende mit Kindern	09
Impressum	10

› Stabwechsel im Gleichstellungsbüro



Margarete Schönert, Beate Tollkühn, Maja Malik und Christiane Frantz (von links nach rechts)

Am 1. November übernimmt Dr. Maja Malik das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der WWU von Privatdozentin Dr. Christiane Frantz. Bereits seit Juli ist Beate Tollkühn im Gleichstellungsbüro tätig. Sie hat Margarete Schönert als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen abgelöst. „wissen.leben.gender“ stellt die neuen Frauen im Gleichstellungsbüro vor und blickt auf die gemeinsame vierjährige Amtszeit von Christiane Frantz und Margarete Schönert zurück.

› Maja Malik: „Gleichstellung liegt im ureigensten Interesse der Universität.“

Maja Malik erlebt zurzeit hautnah, was es heißt, wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren. Sie hat eine halbe Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft, ist dort Vorstandsmitglied, arbeitet an ihrer Habilitation und hat eine knapp dreijährige Tochter. „Es ist schon etwas anderes am eigenen Leib zu erfahren, was ich über die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorher gehört und gelesen habe.“ Obendrein hat sich die 36-Jährige dazu entschlossen, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu über-

nehmen. Warum noch eine weitere Aufgabe? „Mich interessiert es, die Uni, an der ich studiert habe und an der ich jetzt schon seit einigen Jahren wissenschaftlich arbeite, aus einer neuen Perspektive kennenzulernen. Ich möchte dazu beitragen, die Strukturen und Arbeitsbedingungen an der WWU weiter so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben, dass sie erfolgreich arbeiten und ihre Karriere vorantreiben können, auch wenn sie sich um ihre Familie kümmern.“



Mentee bei „Erstklassig“

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war auch immer wieder Gegenstand der wissenschaftlichen Arbeit von Maja Malik, die sich vor allem mit Journalismusforschung beschäftigt. In diesem Zusammenhang hat sich die Kommunikationswissenschaftlerin unter anderem mit der Berufssituation von Frauen und Männern im Journalismus befasst und analysiert, wie Arbeitsstrukturen und Berufskultur diese prägen. Maja Malik hat zudem am ersten Durchgang des Mentoring-Programms „Erstklassig“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen und war von diesem Angebot der WWU sehr angetan.

Strategisches Ziel der WWU

Als sie gefragt wurde, ob sie sich vorstellen könne, für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu kandidieren, hat sie nicht lange gezögert: „Mich interessiert insbesondere der Aspekt der Organisations- und Personalentwicklung. Natürlich geht es bei der Gleichstellung von Frauen und Männern auch um ideelle Ziele. Sie ist aber zugleich strategisches Ziel der WWU. Diese Perspektive halte ich für vielversprechend, weil sie berücksichtigt, dass Chancengleichheit, Karriereförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ureigensten Interesse der Universität selbst liegen. Nicht nur, um Spitzenforscherinnen zu gewinnen oder zu halten, sondern auch, um sich für herausragende Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit anderen an diesem Ziel zu arbeiten.“

Berufliche Perspektiven für Forscherinnen

Mit diesem Selbstverständnis und auf der Grundlage des Genderkonzepts der WWU möchte Malik zunächst weiterführen, was

Christiane Frantz begonnen hat: zum Beispiel mehr Studentinnen für die MINT-Fächer und mehr Studenten für die Erziehungswissenschaft zu gewinnen. Oder Nachwuchswissenschaftlerinnen darin zu unterstützen, den langen Weg bis zur Professur zu beschreiten. Dazu gehört für Malik auch, herausragenden Forscherinnen nach der Promotion verlässliche berufliche Perspektiven anzubieten. „Spätestens hier wendet sich derzeit ein Großteil der Frauen von der Wissenschaft ab. Diejenigen, die eine Familie planen, können sich dies unter den unsicheren Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere häufig nicht vorstellen.“

Kommunikation in die Fachbereiche

Malik hat sich zudem vorgenommen, die Kommunikation in die Fachbereiche hinein zu intensivieren und die Adressatinnen des universitätseigenen Frauenförderprogramms noch gezielter zu informieren. „Ich selbst bin zum Beispiel nur durch Zufall auf das Mentoring-Programm aufmerksam geworden. Und ich weiß, dass viele meiner Kolleginnen die Fördermaßnahmen, die ihnen die Universität bietet, gar nicht kennen.“ Nach dem lange geplanten Relaunch der Website des Gleichstellungsbüros will sie insbesondere auf der Ebene der Fachbereiche das Gespräch über Gleichstellungsstandards und die Unterstützungsmöglichkeiten für qualifizierte Wissenschaftlerinnen vertiefen.

Und wie will sie das alles schaffen? „Meine Tochter wird etwas länger betreut, mein Mann reduziert seine Arbeitszeit und ich stelle mich darauf ein, meine eigene wissenschaftliche Arbeit langsamer voranzutreiben. Außerdem habe ich ja eine gute Unterstützung durch das eingespielte Team im Gleichstellungsbüro.“

› Beate Tollkühn: Fachbereiche und die zentrale Verwaltung im Blick

Sie ist Pharmazeutisch-Technische Assistentin, 48 Jahre alt, Katzenliebhaberin und neue Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen. Bereits im Juli hat Beate Tollkühn ihr neues Büro bezogen und vertritt seitdem die Interessen der Mitarbeiterinnen aus den wissenschaftsunterstützenden Tätigkeitsbereichen an der WWU. Inzwischen hat sie sich eingearbeitet, viele neue Gesichter kennengelernt und das Gefühl: „Mein Zeitmanagement funktioniert.“

Beate Tollkühn versteht sich selbst als Rädchen in einem Getriebe, mit dem die Gleichstellung an der WWU weiter voran gebracht werden soll. Und in dieser Funktion war sie bereits seit sechs Jahren Gleichstellungsbeauftragte für den Fachbereich Chemie und Pharmazie. Zudem hat sie Erfahrungen als Mitglied des Fachbereichsrats und des Personalrats vorzuweisen. Beate Tollkühn ist eine in der Interessensvertretung und Gremienarbeit erfahrene Frau, von der ihre Vorgängerin, Margarete Schönert, sagt: „Als Beraterin ist sie schon jetzt sehr gefragt.“

Beratung wird großgeschrieben

Genau das ist das Anliegen der neuen Gleichstellungsbeauftragten, die nun eher am großen Rad als am Rädchen dreht: Sie will vor allem Ansprechpartnerin sein, zum Beispiel bei Problemen am Arbeitsplatz, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, sexueller Belästigung, aber auch bei Fragen rund um den Wiedereinstieg nach einer Familienphase. Ein weiteres Anliegen ist Beate Tollkühn die Weiterqualifizierung der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen. „Ich möchte die Kolleginnen in den Fachbereichen ermuntern, die vorhandenen Weiterbildungsangebote

anzunehmen, um so etwas für ihre persönliche, berufliche Entwicklung zu tun.“ Ihr Ziel ist es, Frauen insbesondere auf denjenigen Ebenen zu fördern, auf denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, zum Beispiel in Leitungspositionen.

Erfahrungsaustausch initiieren

Nachdem Margarete Schönert hauptsächlich die Interessen der Mitarbeiterinnen in der Verwaltung gebündelt hat, möchte Beate Tollkühn verstärkt die Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen in den Blick nehmen. „In den Fachbereichen gibt es neben den aus der Verwaltung bekannten Tätigkeitsfeldern viele weitere in der Technik und den Laboren, in denen eine verstärkte Kommunikation unter den Beschäftigten gefragt ist“, so ihre Beobachtung. Sie möchte den Austausch von Erfahrungen und Informationen fördern, um ein effizienteres und motiviertes Arbeiten zu ermöglichen. Dafür ist es aus Sicht der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten auch wichtig, dass die von den Beschäftigten in den Fachbereichen geleistete Arbeit wertgeschätzt wird.

Anerkennung der „Frauenberufe“

Beate Tollkühns langjähriges Engagement röhrt aus ihrem Interesse an sozialen Fragen und dem Wunsch nach Gerechtigkeit. In einer Zeit, in der sich Universitäten mit Spaltenforschung profilieren müssen, will sie darauf aufmerksam machen, dass exzellente Forschung nur mit gut ausgebildeten und hoch motivierten wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich ist. „Dabei geht es mir besonders um die Anerkennung derjenigen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten“, betont sie.

› Amtszeit mit Professionalisierungsschub für die Gleichstellungsarbeit

Vier Jahre lang haben Christiane Frantz als Gleichstellungsbeauftragte und Margarete Schönert als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen die Gleichstellungspolitik der WWU aktiv gestaltet. Auf Landes- und Bundesebene war diese Zeit vor allem durch Wandel geprägt: Die Weichen für die Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen wurden neu gestellt, und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit wurde stärker als zuvor zu einem Qualitätsmerkmal für Universitäten. Hierzu hat unter anderem die 2006 gestartete Exzellenzinitiative beigetragen. Internationale Gutachterinnen und Gutachter hatten in der ersten Runde zum Teil deutliche Kritik an deutschen Hochschulen und ihrer Genderpolitik geäußert.

DFG-Gleichstellungsstandards

Im Juli 2008 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) reagiert und forschungsorientierte Gleichstellungsstandards verabschiedet. Die in der DFG zusammengeschlossenen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind aufgefordert worden, diese Standards anzuerkennen und dazu Stellung zu beziehen. Die Standards haben zu einem großen Professionalisierungsschub der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen geführt: Frauenförderung wird heute zunehmend als zentrale Aufgabe für Hochschul- und Institutsleitungen festgeschrieben und als Kriterium bei der Vergabe von Drittmitteln herangezogen. So knüpft die DFG ihre Bewilligung von Fördergeldern an die Umsetzung der Gleichstellungsstandards.

Hochschulpolitik in NRW

Auf Landesebene ist 2007 mit Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes (HG) die Verantwortung für die Gleichstellung auf die einzelnen Hochschulen übertragen worden. Im Landshaushalt sind seitdem keine ausgewiesenen Mittel für Frauenförderung an den Hochschulen mehr enthalten. Stattdessen wird Geld aus dem sogenannten Innovationsfonds ausgeschüttet – allerdings nach dem Leistungsprinzip: Die meisten Mittel für Frauenförderung bekommen diejenigen Hochschulen, deren Gleichstellungsbemühungen gemessen an der Berufungsquote von Professorinnen am erfolgreichsten sind. Der so entfachte Wettbewerb unter den Hochschulen hat sich in der Auslobung von Preisen für erfolgreiche Gleichstellungspolitik fortgesetzt. Mit dem Preis „Geschlechtergerechte Hochschule“ sind 2009 so etwa die besten Gleichstellungskonzepte nordrhein-westfälischer Hochschulen ausgezeichnet worden.

Genderkonzept der WWU

Das Rektorat der WWU, das unter Professorin Dr. Ursula Nelles 2007 zum ersten Mal geschlechterparitätisch besetzt war, und die Gleichstellungsbeauftragte Privatdozentin Dr. Christiane Frantz haben – entsprechend der neuen Herausforderungen – die bisherige Gleichstellungspolitik der WWU überprüft und an einigen Stellen aktiv weiterentwickelt. Mit einem ersten Gleichstellungskonzept hat sich die WWU in 2008 bei dem von Bund und Ländern aufgelegten „Professorinnenprogramm“ beworben.

Zum Wintersemester 2008/2009 hat die



Universität dann erstmals ein hochschul-eigenes Mentoring-Programm initiiert, mit dem Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen. Nach dem ersten erfolgreichen Durchgang ist in diesem Jahr bereits die zweite Kohorte gestartet.

Aufgrund der neuen und erhöhten Anforde-rungen an die Gleichstellungsarbeit ist im Ja-nuar 2009 die Stelle einer Wissenschaftlichen Hilfskraft – später einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin – im Gleichstellungsbüro ein-gerichtet worden. Zum Jahresbeginn 2009 ist zudem ein umfassendes Genderkonzept für die WWU erarbeitet worden, das die Grundla-ge für die Stellungnahme der Universität zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards bildet. Mit diesem Konzept hat sich die WWU dann auch um den NRW-Preis „Geschlechter-gerechte Hochschule“ beworben.

Im Blick: die weiteren Mitarbeiterinnen

Im Genderkonzept sind auch für die weiteren Mitarbeiterinnen Entwicklungsziele festgehal-ten worden. Sie sollen für eine Karriere in der Verwaltung motiviert und gestärkt werden, unter anderem mit dem Weiterbildungspro-gramm „Volltreffer“, das das Gleichstellungs-büro seit August 2007 anbietet. Auf Initiative von Margarete Schönert hat sich im Mai 2009 eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Lage der weiteren Mitarbeiterinnen an der WWU befasst. Daraus ist das Projekt „Hochschulsekretariate im Netz“ (HoSeN) entstanden. Dieses basiert auf der Idee eines virtuellen Großraumbüros, in dem sich Sekre-tärinnen mit ihren unterschiedlichen Kom-petenzen gegenseitig unterstützen können. Die Initiatorinnen von HoSeN haben für ihr Projekt 2009 den Frauenförderpreis erhalten.

Seit einer Versammlung der weiteren Mit-arbeiterinnen der WWU im Frühjahr 2010 beschäftigt sich eine weitere Arbeitsgruppe mit den gestiegenen Arbeitsanforderungen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern. Unter Leitung des Dezernats für Personal- und Organisationsentwicklung wurde an der Entwicklung eines Instruments gearbeitet, mit dem die Aufgaben in den Sekretariaten differenziert erfasst und die Eingruppierung der einzelnen Mitarbeiterinnen in die Entgelt-gruppen des öffentlichen Dienstes überprüft werden kann.

Audit familiengerechte Hochschule

Parallel zu all diesen Aktivitäten hat die WWU in 2007 den Auditierungsprozess zur fami-liengerechten Hochschule eingeleitet. Die Projektleitung liegt bei der Gleichstellungsbe-auftragten Christiane Frantz im Verbund mit der Personal- und Organisationsentwicklerin an der WWU. Bereits im Juni 2007 hat das Servicebüro Familie seine Arbeit aufgenom-men. Seit 2009 informieren das Portal „fami-lienleben“ und der Newsletter „wissen.leben. familie“ über die Serviceleistungen für Fami-lien an der WWU – so zum Beispiel auch über das erweiterte Angebot an universitätseige-nen Kinderbetreuungsplätzen. Mit Einrichtung der betrieblichen Großtagespflegestelle im Januar 2009 hat sich das Betreuungsangebot um neun Plätze erweitert. Für Studierende mit Kindern bietet das Gleichstellungsbüro Beratungsangebote und Erfahrungsaustausch. Im September 2009 ist zudem ein Dual Career Service eingerichtet worden, der an die WWU berufene Wissenschaftlerinnen und Wissen-schaftler dabei unterstützt, in der Region eine angemessene Beschäftigung für ihre Partne-rinnen und Partner zu finden.

> „Sehr gute Kooperation mit der zentralen Verwaltung“

Interview mit Christiane Frantz und Margarete Schönert

Die Fakten belegen: In den vergangenen Jahren sind viele Projekte zur Gleichstellung initiiert und erfolgreich durchgeführt worden. Doch wie sieht die persönliche Bilanz von Christiane Frantz und Margarete Schönert aus? „wissen.leben.gender“ hat nachgefragt:

> Frau Frantz und Frau Schönert, wenn Sie auf Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zurückblicken, was war Ihr größter Erfolg?

Schönert: Besonders freut es mich, dass wir das Projekt HoSeN initiiert haben. Bis zum Start werde ich es weiter begleiten und unterstützen. Zudem wird die Bezahlung der Sekretärinnen und Assistentinnen nun mit Betroffenen und Dienststellen diskutiert. Es geht um die Entwicklung geeigneter Instrumente, mit denen die Eingruppierung in den Sekretariaten überprüft und an die gewachsenen Aufgaben angepasst werden kann.

Frantz: Es gab mehrere Projekte, wie das Mentoring-Programm „Erstklassig“, die sehr gut angelaufen sind. Ein Erfolg ist für mich aber vor allem, dass unsere Tätigkeit als unterstützende, professionalisierende Arbeit an der Weiterentwicklung der WWU wahrgenommen wird. Unsere Ideen sind von der Hochschulleitung stets positiv aufgenommen und eingebunden worden. Projekte laufen gut, wenn sie in Kooperation und mit Unterstützung der zentralen Verwaltung organisiert werden. Und die Bereitschaft dazu ist sehr gut.

Schönert: Das habe ich auch so erlebt. Dabei hatte ich eine andere Ausgangsposition. Die Stelle der Stellvertretenden Gleichstellungs-

beauftragten aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen war vor mir zeitweilig nicht besetzt. Ich musste mich besonders am Anfang immer wieder in Erinnerung bringen und Informationen einfordern.

> Haben Sie auch schwierige Situationen oder gar Niederlagen erlebt?

Schönert: Da gab es natürlich immer mal Stellenbesetzungsverfahren, bei denen einer Bewerberin ein Mann vorgezogen wurde, obwohl ich die Frau für qualifizierter gehalten habe. Den Nachweis dafür zu führen ist ja oft für uns – gerade als Fachfremde – auch schwierig. Insgesamt hatte ich aber den Eindruck, dass bereits meine Präsenz in den Auswahlgesprächen viel bewirkt hat. Nicht gelungen ist der Aufbau eines Netzwerkes mit den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten meiner Gruppe. Sie nehmen ihre Aufgabe ohnehin oft in Sitzungen außerhalb ihrer Arbeitszeit wahr und haben offenbar keine zeitlichen Kapazitäten mehr für weitere Termine.

Frantz: Wir haben in den vergangenen Jahren sicherlich einiges auf den Weg bringen können. Unzufrieden bin ich mit dem „left over“ im Bereich Vergütung der weiteren Mitarbeiterinnen. Ich hatte gehofft, dass die neue Leistungsbewertung noch in unserer Amtszeit zum Einsatz kommt. Aber es ist für alle Beteiligten ein schwieriges Thema. Jetzt bin ich gespannt auf die Umsetzung.

> Wofür hätten Sie gerne mehr Zeit gehabt?

Frantz: Wir müssten noch mehr evaluieren, prüfen, ob und wie die entwickelten Instrumente zur Gleichstellung wirken. Ich muss >

aber auch sagen, dass eine halbe Stelle neben der Tätigkeit im Grundberuf kaum dem Professionalisierungsgebot entspricht, dem Gleichstellungsbeauftragte heute unterliegen. Positiv ist, dass wir nun zur Unterstützung eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro haben.

Schönert: Ich halte eine volle Freistellung für die Zeit der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte für notwendig und möglich, wenn Wege gefunden werden, mit der bisherigen Arbeitsstelle in Kontakt zu bleiben. Man lernt in diesem Amt sehr viel, was in jedem Beruf nützlich sein kann.

› **Wie wird sich die Gleichstellungsarbeit an der WWU in Zukunft entwickeln?**

Frantz: Als Gleichstellungsbeauftragte ist man ja aufgrund der politischen Diskurse der jüngeren Vergangenheit oft als Familienbeauftragte gefragt. Das audit familiengerechte hochschule werden wir im Februar 2011 abgeschlossen haben. Jetzt geht es um die Re-Auditierung. Es war mir wichtig, dass das nicht mehr in erster Linie ein Thema des Gleichstellungsbüros ist. Die Zuständigkeit liegt nun auch bei der Organisationsentwicklung im Dezernat 2. Nun kann es im Gleichstellungsbüro wieder vorrangig um Gender im Sinne von Frauenförderpolitik gehen.

› Neue Impulse für die Gleichstellung an NRW-Hochschulen?

Die neue Landesregierung hat sich vorgenommen, andere Akzente bei der Hochschulpolitik zu setzen als ihre schwarz-gelbe Vorgängerin. Dies gilt auch für die Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen. Laut rot-grünem Koalitionsvertrag sollen durch die Einführung einer Quote nach dem Kaskadenmodell mehr Frauen Karriere in der Wissenschaft machen können. Zielvorgabe für die Steigerung des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe (Promotionen, Habilitationen, Professuren) ist dann der Anteil der Frauen auf der jeweils darunter liegenden Stufe. Anreize hierzu sollen unter anderem über das Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe gegeben werden.

Zudem will die Landesregierung die Vereinbarkeit von Familie und Studium weiter verbessern. Neu ist auch, dass Genderaspekte zukünftig bei der Vergabe von Forschungsmitteln berücksichtigt werden sollen. Auswirkungen auf die Gleichstellung an den

Hochschulen könnten auch die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) und die Einrichtung einer Gender-Stabsstelle haben.

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKoF NRW) begrüßt diese Ansätze. „Die Pläne gehen in die richtige Richtung“, so Diplom-Ingenieurin Gabriele Drechsel, eine der Sprecherinnen der LaKoF NRW. „Jetzt kommt es darauf an, wie die angedachten Neuerungen im Detail umgesetzt werden, zum Beispiel, ob leistungsbezogene Mittel für Gleichstellung nur dann ausgeschüttet werden, wenn die Frauenquote erreicht wird.“

Zudem bleibe abzuwarten, wie die Neuerungen im LGG, die seine Durchsetzungskraft stärken sollen, aussehen werden. Der Wissenschaftsausschuss im Landtag, der die Umsetzung der Pläne vorbereitet, hat sich erst am 17. September konstituiert.

› Beratung für studierende Eltern wieder im Gleichstellungsbüro

Claudia Cramer ist aus der Elternzeit zurück. Die Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden berät seit 1. August wieder Studierende mit Kindern. Während ihrer Elternzeit hatte Andrea Kronisch von der Zentralen Studienberatung die Beratung übernommen. Claudia Cramer steht Studierenden bei allen Fragen rund um das Thema Studium mit Kind (Beurlaubung

und Studienplanung sowie Hilfe bei Fragen der persönlichen Lebensorganisation etc.) unterstützend zur Seite.

.....
Sprechzeiten: Di. und Mi. von 9.30–13.30 Uhr

Telefon: (0251) 83-29709

Mail: claudia.cramer@uni-muenster.de

Web: [www.uni-muenster.de/](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/cramer.html)

Gleichstellung/cramer.html

› Mädchen diskutieren über MINT

Im Rahmen der Herbstakademie Physik findet in diesem Jahr erstmals eine moderierte Diskussionsrunde nur für Mädchen statt. Am Abend des 21. Oktober sprechen Professorin Dr. Christine Thomas vom Institut für Geophysik und Inga Zeisberg, Geschäftsführerin des Experimentierlabors MExLab, über die Chancen von Frauen in den MINT-Fächern. MINT ist die Abkürzung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Zur Dis-

kussion eingeladen sind auch externe Gäste, wie Dr. rer. nat. Sabine Dippel, Professorin für Mathematik und Physik an der Fachhochschule Hannover.

Für das kommende Jahr ist erstmals eine eigene MINT-Herbstakademie ausschließlich für Schülerinnen geplant.

.....
Web: [www.uni-muenster.de/Physik.MExLab/](http://www.uni-muenster.de/Physik.MExLab/schulphysik/herbstakademieP.html)

schulphysik/herbstakademieP.html

› „Madame Courage“-Frühstück: Austausch für Studierende mit Kindern

Zum ersten Mal hat das Team des Münsteraner Spendenprojekts „Madame Courage“ am 19. Juni ein gemeinsames Frühstück für alle geförderten Studierenden veranstaltet. Der Einladung in die Räumlichkeiten des Studentenwerks in der Aasee-Mensa waren neun Frauen und zehn Kinder gefolgt. „Madame Courage“ unterstützt bereits im elften Jahr alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen. Durch eine zeitlich befristete Förderung von maximal zwei Semestern ermöglicht ihnen das Projekt, ihr Studium

erfolgreich abzuschließen.

„Studium, Kinderbetreuung und manchmal noch ein Job dazu; die Frauen stehen im Alltag vor ähnlichen Herausforderungen“, erklärte Ingrid Henkenmeier vom Sozialdienst katholischer Frauen Münster (SkF), dem Träger des Projekts, mit dem das Gleichstellungsbüro kooperiert. Im nächsten Jahr soll das „Madame Courage“-Frühstück in die zweite Runde gehen.

.....
Web: [www.uni-muenster.de/](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/courage.html)

Gleichstellung/courage.html

› Impressum

Herausgeberin:

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

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

PD Dr. Christiane Frantz,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

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

Fotos:

Titelfoto: Annika Strauss
Foto: Annika Strauss (o2)

Satz und Layout:

Tim Mäkelburg M.A.
Mail: *mail@tim-m.de*

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