

Jahresbericht 2004

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 2004 sowohl bei den Studierenden an der Universität Münster mit 52,8 Prozent und bei Studienanfängerinnen und -anfängern an der Universität Münster mit 57,1 Prozent Frauenanteil ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzustellen. Im weiteren Verlauf des Qualifikationsprozesses nimmt der Frauenanteil jedoch kontinuierlich ab, wobei der Anteil bei den Promotionen an der Universität Münster mit 40,5 Prozent (im Prüfungsjahr 2003) deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Bei den Habilitationen konnte im Jahr 2003 mit 23,7 Prozent Frauenanteil erstmals ein deutlicher Rekordwert, der weit über dem Bundes- und Landesdurchschnitt liegt, erreicht werden. Mehr als jede dritte Qualifikationsstelle an der Universität Münster ist im Berichtsjahr 2004 (42,1 Prozent) mit einer Wissenschaftlichen Assistentin besetzt. Bei den C3- und C4-Professuren liegt der Frauenanteil mit 24,6 Prozent (Vorjahr 17,8 Prozent) bzw. 10,5 Prozent (Vorjahr: 9,4 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 eingeschätzt. Um die Frauenförderung im Haushaltsjahr 2004 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 2004 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 indivi-

duellen 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 2004 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 2004 und im Wintersemester 2004/05 erfolgreich initiiert und durchgeführt worden sind, sollen in Zukunft fortgeführt werden.

Der Frauenförderpreis 2004 in Höhe von Euro 20.000 wurde an Herrn Prof. Dr. Gottfried Vossen vom Institut für Wirtschaftsinformatik vergeben. Der Frauenförderpreis wird verliehen für hervorragende Maßnahmen zur Chancengleichheit und Frauenförderung, die Prof. Vossen von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bereits seit Anfang 2004 erfolgreich durchführt. Dazu zählt die Förderung des Interesses von Schülerinnen an der Informatik. Das Preisgeld soll für die Konzeption und Durchführung von Einführungskursen in die Informatik (Wirtschaftsinformatik, Bioinformatik, Informatik, Geoinformatik, Medizininformatik, Rechtsinformatik) für Schülerinnen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 genutzt werden. Weiterhin sollen in enger Kooperation mit Lehrern verschiedene Materialien, Vortragsreihen und Projektaktivitäten für Schulen entwickelt werden. Diese Aktivitäten dienen mittel- und langfristig dazu, die Unterrepräsentation von Frauen in der Informatik abzubauen, da der Frauenanteil in Informatik-Studiengängen nur bei circa 13 Prozent liegt.

Zu den vielfältigen Arbeiten der Gleichstellungsbeauftragten gehörten in 2004 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. Seit Herbst 2002 arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte der Projektgruppe "Personalentwicklung" mit. Nach der Etablierung der Beurteilungsgespräche und der Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche wurden in 2003 und 2004 Anforderungsprofile für die unterschiedlichen Hierarchieebenen entwickelt. Ein bedarfsorientiertes Weiterbildungspro-

gramm, Gesundheitsmanagement und Personalauswahlverfahren sind Themen, mit denen sich die Arbeitsgruppe intensiv auseinandersetzt.

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 verbessert 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 in Anspruch genommen.

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 gute, ausbaufähige Basis im Bereich der Gleichstellungspolitik. Hier sind unter anderem die Gleichstellungskommission und die in fast allen Fachbereichen und Fakultäten tätigen Gleichstellungsbeauftragten zu nennen.

Dr. Marianne Ravenstein

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster