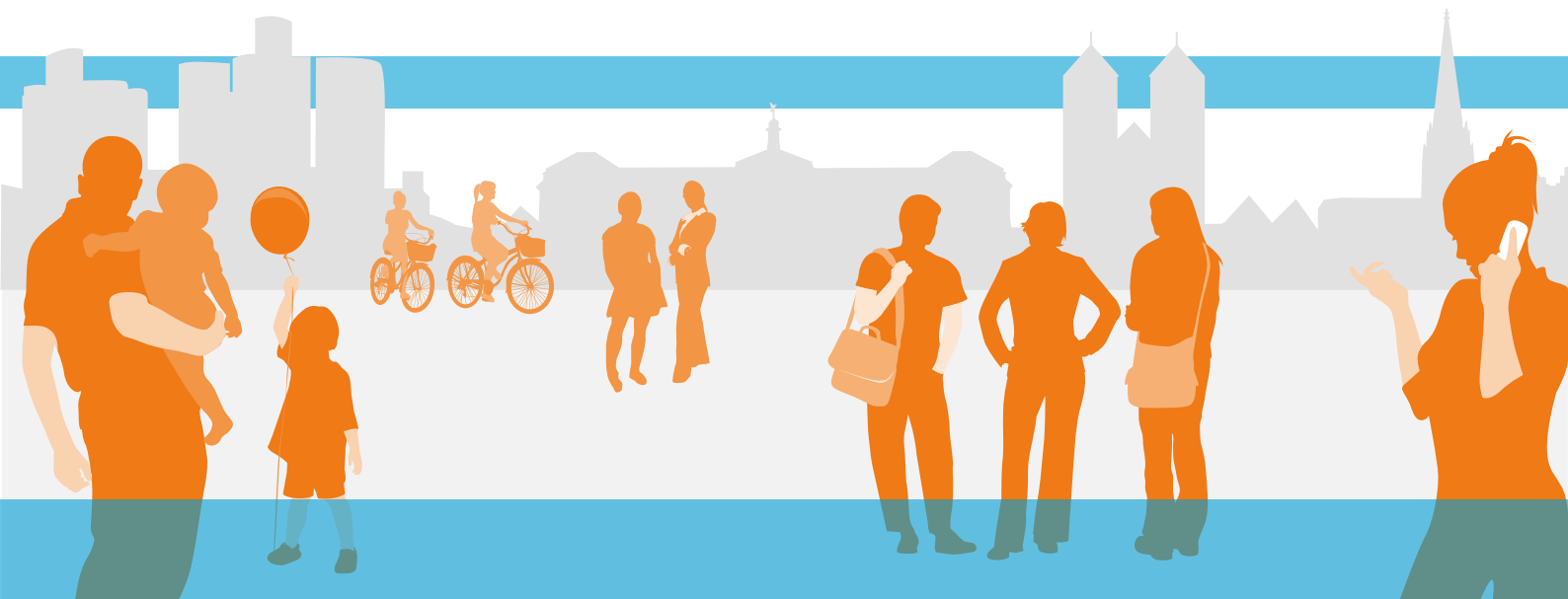


WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender
Newsletter des Gleichstellungsbüros

Sommersemester 2016



› Inhalt

Editorial	02
Gender	
› Digitaler Frühjahrsputz: Webseite im neuen Gewand	02
› Abschluss der ersten Kohorte von „Frauen managen Hochschule“	02
› 4-facher Erfolg im Landesprogramm für Geschlechtergerechte Hochschulen	03
› Gleichstellungsrelevant: Geänderte Berufsordnung der WWU	04
› Ausbau der Back-up Kinderbetreuung für Tagungen und Konferenzen	04
› Chancengerechtigkeit durch Gleichstellungsquoten in Berufungsverfahren	05
Studieren	
› Neuer Ort: Rückblick auf das Studi-Kidz-Café im Mai	06
› Sommerpicknick für Studierende und Promovierende mit Kind(ern)	07
› Mehr Schutz für Studentinnen: Neuregelung des Mutterschutzgesetzes	08
Arbeiten	
› Stellungnahme zur Weitergabe von Schwangerschaftsmeldungen	09
› Neue Seminarreihe zum Partnerschaftlichen Verhalten	11
› Dokumentation der Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand“	11
› Save the Date: Wunschgroßelternausflug in den botanischen Garten	12
› Kennen Sie schon...? Die Förderung von Konferenzreisen für Frauen	12
Termine	14
Impressum	15

› Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Frühling ist da – und damit auch die Zeit für den Frühjahrsputz. Dies geht auch in digitaler Form dachten wir und so haben wir die Umstellung auf das neue responsive Design der WWU genutzt, um die Webseite des Gleichstellungsbüros neu zu gestalten (siehe unten).

Viel Gutes haben die ersten Monate des neuen Jahres uns beschert: so wurde die erste Kohorte des Weiterbildungsprogramms Frauen managen Hochschule erfolgreich beendet und die Ausschreibung für die zweite Kohorte läuft bereits (siehe unten). Im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen kann die WWU einen vierfachen Erfolg verzeichnen (siehe Seite 03). Apropos Erfolg: Dank des Erfolgs der WWU im Professorenprogramm II gibt es nun die Möglichkeit, eine Backup-Kinderbetreuung (vor allem für Tagungen) anzubieten bzw. zu finanzieren (siehe Seite 04). All dies ist für uns aber kein Grund, zur Siebenschläferin zu werden, denn die nächste Herausforderung kommt bestimmt.

Falls Sie Anregungen für weitere Projekte oder Ideen im Bereich Gleichstellung haben, freuen wir uns, wenn Sie mit uns in Kontakt treten.

Wir wünschen Ihnen noch ein schönes Sommersemester 2016 – doch zunächst wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre unseres Newsletters.

Das Team des Gleichstellungsbüros

› Digitaler Frühjahrsputz: Webseite im neuen Gewand

Das Gleichstellungsbüro hat die Webseite auf das responsive Design der WWU umgestellt. Damit werden die Seiten auch auf dem Handy oder dem Tablet optimal dargestellt. Gleichzeitig wurde die Umstellung für eine Datenbereinigung und leichte Umstruk-

turierung genutzt, damit alle Informationen schnell und einfach zugänglich sind. Schauen Sie doch mal rein!

.....
Zur Webseite des Büros für Gleichstellung gelangen Sie › [hier](#).

› Abschluss der ersten Kohorte von „Frauen managen Hochschule“

Mit einer feierlichen Abschlussveranstaltung wurde die erste Kohorte des Programms „Frauen managen Hochschule“ verabschiedet. Frau Dr. Marianne Ravenstein, Prorektorin für Lehre und studentische Angele-

genheiten, und Prof.'in Dr. Maike Tietjens, Gleichstellungsbeauftragte der WWU, überreichten den 15 Stipendiatinnen aus zwölf Fachbereichen ihre Zertifikate. Über 18 Monate besuchten die Teilnehmerinnen



Die Gleichstellungsbeauftragte der WWU, Prof. Dr. Maike Tietjens (l.), Prorektorin Dr. Marianne Ravenstein (2.v.l.) und die Teilnehmerinnen des Weiterbildungsprogramms „Frauen managen Hochschule“.

Münster für Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel der Förderung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen für Aufgaben des Hochschulmanagements. Aufgrund des positiven Feedbacks der ersten Kohorte wird das Programm fortgesetzt. Die zweite Kohorte startet im November 2016. Die Ausschreibung ist

zehn Seminare, sieben Praxisforen und zwei Austausch-Workshops. Zudem absolvierten sie Hospitationen in der Verwaltung oder an anderen Stellen und sorgten so für eine intensive Vernetzung und einen breiten Austausch.

„Frauen managen Hochschule“ ist ein Weiterqualifizierungsprogramm der WWU

erfolgt; Bewerbungsschluss ist der 26. Juni 2016 (s. u.).

.....
Mehr Informationen zu Frauen managen Hochschule finden Sie › [hier](#).

Die Ausschreibung für die zweite Kohorte mit weiteren Informationen zu den Auswahlkriterien und zur Bewerbung können Sie › [hier](#) herunterladen.

› 4-facher Erfolg im Landesprogramm für Geschlechtergerechte Hochschulen

Das NRW-Wissenschaftsministerium (MIWF) hat insgesamt vier Anträge aus der WWU im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen für die Förderung in zwei Programmsträngen ausgewählt.

Im Programmstrang Genderforschung wurden in der Ausschreibung vor allem jene Bereiche angesprochen, die bislang noch keine oder wenige Genderprofessuren aufweisen. Bis Ende 2018 erhalten die beiden ausgewählten Professuren der WWU mit einer

neuen Genderteildennomination je 75.000 Euro pro Jahr für ihre Forschungsarbeiten:

- › Prof.'in Dr. Marianne Heimbach-Steins aus der Katholisch-Theologischen Fakultät (Professur für Christliche Sozialwissenschaften und sozioethische Genderforschung)
- › Prof.'in Dr. Cornelia Denz aus dem Fachbereich Physik (Professur für Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik)

Insgesamt wurden 13 Professuren aus NRW für diese Förderung ausgewählt.

Der Programmstrang Nachwuchsförderung dient der gezielten Förderung von Frauen auf dem Weg zu einer Professur – hier vor allem in Bereichen mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen. Gefördert werden neu eingerichtete Juniorprofessuren mit je 65.000 Euro pro Jahr für einen Zeitraum von drei Jahren. Die WWU war in diesem

Programmstrang mit zwei Anträgen aus den Fachbereichen Physik und Chemie erfolgreich.

.....
Zur Webseite von Prof.'in Dr. Cornelia Denz gelangen Sie [› hier](#).

› [Hier](#) gelangen Sie zur Webseite von Prof.'in Dr. Marianne Heimbach-Steins.

Mehr über das Landesprogramm für Geschlechtergerechte Hochschulen erfahren Sie [› hier](#) auf der Seite des MIWF.

› Gleichstellungsrelevant: Geänderte Berufsordnung der WWU

Die zum 7. März 2016 in Kraft getretene Änderung der Berufsordnung der WWU enthält Regelungen, die eine aktive Rekrutierung (vor allem unter Gleichstellungsgesichtspunkten) stärken. Die Berufungskommissionen können somit den Charakter einer Findungskommission haben. Zuvor hatte die Gleichstellungsbeauftragte der WWU der Rektorskommission für Strategische Planung und Qualitätssicherung eine Diskussionsvorlage zum Thema „Aktive Rekrutierung mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren“ vorgelegt. „Ziel ist es, ein systematisches und transparentes Verfahren für eine aktive Rekrutierung und Ansprache hochqualifizierter Perso-

nen zu etablieren und somit mehr exzellente Frauen für die WWU zu gewinnen“ erläutert die Gleichstellungsbeauftragte Prof.'in Dr. Maike Tietjens. Das Konzept zur aktiven Rekrutierung soll mit Blick auf die Gleichstellungsquote (s. u.) in fünf Jahren evaluiert werden.

Auszug aus § 4 Abs. 1 Berufsordnung

„Die Berufungskommission kann von Beginn des Verfahrens an und auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist geeignete Personen zur Bewerbung auffordern. Zudem verständigt sich die Berufungskommission vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur darüber, ob eine aktive Suche und Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist.“

› Ausbau der Back-up Kinderbetreuung für Tagungen und Konferenzen

Wenn Mama oder Papa an einer Konferenz teilnehmen, soll der Nachwuchs selbstverständlich gut betreut sein. Die WWU hat die Back-up-Kinderbetreuung ausgebaut, sodass die Finanzierung professioneller Kinderbe-

treuungsangebote an Tagungsorten im In- und Ausland für WWU-Angehörige möglich wird. Bei Veranstaltungen vor Ort können darüber hinaus zukünftig auch Tagungsteilnehmende anderer Universitäten ihre Kinder

an der WWU betreuen lassen.

Die Backup-Kinderbetreuung konnte dank des Erfolgs der WWU im Professorinnenprogramm II ausgebaut werden. Wie hängt dies nun zusammen? Drei Professuren werden an der WWU aus dem Programm von Bund und Land gefördert, eine Vorgriffsprofessur (vorzeitige Wiederbesetzung einer Professur) und zwei Regelprofessuren. Die frei werdenden Mittel der Regelprofessuren müssen für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich eingesetzt werden, an der WWU u. a. für die Back-up Kinderbetreuung und für zusätzliche KiTa-Plätze (siehe Infokasten).

Die Backup-Kinderbetreuung wird auf Antrag gewährt. Bitte wenden Sie sich an Iris Oji im Servicebüro Familie oder an Janine Tratzki im Büro für Gleichstellung.

.....
Ansprechpartnerinnen zum Thema Backup-Kinderbetreuung:

Im Gleichstellungsbüro: Janine Tratzki

E-Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Telefon: 0251 83-29710

Im Servicebüro Familie: Iris Oji

E-Mail: › service.familie@uni-muenster.de

Telefon: 0251 83-29702

Mehr Informationen zum

Professorinnenprogramm bekommen Sie › [hier](#).

› Chancengerechtigkeit durch Gleichstellungsquoten in Berufungsverfahren

In der Sitzung vom 14. April 2016 hat das Rektorat der WWU die Gleichstellungsquoten gemäß § 37a Hochschulgesetz NRW verabschiedet. Die Gleichstellungsquoten bilden dabei das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsbedingungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Die WWU hat 17 Fächergruppen bestimmt und für diese Gleichstellungsquoten (hier: Frauenanteile) gebildet, die in einem Zeitraum von fünf Jahren bei der Berufung von Professorinnen und Professoren erreicht werden sollen. Berücksichtigt wurden dabei der Frauenanteil an den bundesweiten Promotionen und Habilitationen der vergangenen Jahre sowie die in den kommenden Jahren voraussichtlich frei werdenden Professuren in den jeweiligen Fächergruppen.

WWU-Gleichstellungsquoten nach § 37a HG

- FB Evangelische Theologie 40,3 %
- FB Katholische Theologie 28,9 %
- FB Rechtswissenschaften 22,9 %
- FB Wirtschaftswissenschaften 23,5 %
- FB Medizin 24,4 %
- FB Erziehungs-/Sozialwissenschaften 44,7 %
- FB Psychologie und Sport
 - Für das Fach Sport 32,4 %
 - Für das Fach Psychologie 43,9 %
- FB Geschichte/Philosophie 35,2 %
- FB Philologie 50,0 %
- FB Mathematik und Informatik 15,7 %
- FB Physik 13,7 %
- FB Chemie und Pharmazie
 - Für das Fach Chemie 19,9 %
 - Für das Fach Pharmazie 36,1 %
- FB Biologie 33,0 %
- FB Geowissenschaften 25,7 %
- FB Musikhochschule 25,0 %

› Neuer Ort: Rückblick auf das Studi-Kidz-Café im Mai



Spielspaß beim Studi-Kidz-Café im Mai

Das Studi-Kidz-Café ist umgezogen. Das Treffen am 13. Mai 2016 fand daher erstmals nicht wie bisher in der Sozialberatung in Gievenbeck, sondern im Haus der Familie statt. Der neue Veranstaltungsort liegt zentral am Krummen Timpen und ist somit auch zukünftig hoffentlich für alle gut zu erreichen. Sieben studierende Mütter und zehn Kinder nahmen am Studi-Kidz-Café im Mai teil. Da



Austausch beim Studi-Kidz Café im Mai

das gute Wetter nach draußen lockte, haben einige Teilnehmende das Treffen mit einem gemeinsamen Spielplatz-Besuch ausklingen lassen.

Beim Studi-Kidz-Café wird studierenden Eltern die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch gegeben. Bei Kaffee und Kuchen kann in gemütlicher Umgebung über die alltäglichen Probleme geredet werden, mit denen studierende Eltern konfrontiert sind: Wie koordiniere ich Kinderbetreuung und Uni? Soll ich doch lieber ein Urlaubssemester nehmen, oder wie haben andere studierende Eltern das eigentlich gemacht? Während die Eltern sich kennenlernen und ihre Erfahrungen austauschen, können die Kinder das Spielzeug ausprobieren, das für sie bereit steht.

Anfang Juni fand zudem erstmals ein Sommerpicknick für studierende und promovierende Eltern statt (siehe unten).

.....
› [Hier geht es zur Studi-Kidz Café-Website.](#)

*Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro:
Britta Ervens*

E-Mail: › britta.ervens@uni-muenster.de

Telefon: 0251 83-29709

› Sommerpicknick für Studierende und Promovierende mit Kind(ern)



Die erste Begegnung mit einem Bauchredner

Ein buntes Programm für die Kleinen, Informationen für die Großen und Leckereien für Alle: Auf der Wiese vor dem Schloss fand am 3. Juni 2016 ein gemeinsames Sommer-

fest im Teddybärkrankenhaus versorgen lassen konnten, dem Bauchredner lauschten und am Kinderschminken oder am Spiel- und Sportprogramm teilnahmen, gab es für die Großen Informationen rund um das Thema Studium bzw. Promotion mit Kind. Für das Catering sorgten alle Teilnehmenden gemeinsam, indem sie ihre Lieblings-Picknick-Snacks für sich und die anderen Teilnehmenden einfach selbst mitbrachten.



Teilnehmende und Mitorganisatorinnen des Sommerpicknicks

fest für Studierende und Promovierende mit Kind(ern) statt. Etwa 40 Eltern und Kinder folgten der Einladung und ließen sich die Laune trotz kurzem Regenschauer nicht verderben. Während die Kleinen ihre Liebsten

Das Sommerfest wurde von verschiedenen Ansprechpartner_innen der Studierenden und Promovierenden mit Kind(ern) organisiert: Neben dem Gleichstellungsbüro, dem Projekt MitKind und dem AStA waren für die Promovierenden mit Kind(ern) das International Office und das Servicebüro Familie involviert.

.....
Anspruchspartnerin im Gleichstellungsbüro:

Britta Ervens

E-Mail: › britta.ervens@uni-muenster.de

Telefon: 0251 83-29709

› Mehr Schutz für Studentinnen: Neuregelung des Mutterschutzgesetzes

Am 4. Mai 2016 hat das Bundeskabinett den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzgesetzes beschlossen. Das neu geregelte Gesetz, welches noch 2016 verabschiedet werden soll, sieht unter anderem vor, Studentinnen in den Anwendungsbereich einzubeziehen. Für sie greift die Neuregelung, wenn die jeweilige Hochschule Ort, Zeit und Ablauf von Veranstaltungen verpflichtend vorgibt (z. B. Prüfungen) oder die Studentinnen ein im Rahmen des Studiums verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Neben dem Schutz ermöglicht das Gesetz die Weiterführung des Studiums, wenn dies von der Mutter gewünscht und unter mutterschutzrechtlichen Vorgaben verantwortbar ist.

Wird das Gesetz verabschiedet, so gelten zukünftig unter anderem auch das Verbot der Mehr- und Nacharbeit sowie das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für Studentinnen; es sei denn, die Einzelne erklärt sich ausdrücklich dazu bereit (§ 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 2 Entwurf MuSchG). Darüber hinaus beinhaltet die Neuregelung, dass im Studium entstehende Nachteile aufgrund von Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit vermieden oder ausgeglichen werden sollen (§ 8 Abs. 1 Entwurf MuSchG), z. B. durch Ersatztermine für das Ablegen von Prüfungsleistungen (siehe Erläuterung zu Nummer 8).

Somit trägt der Entwurf des Gesetzes dem Wunsch nach Schutz bei gleichzeitiger Ermöglichung der zeitlich angemessenen Beendigung des Studiums Rechnung, wie es unter anderem von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BUKOF) in ihrer Stellungnahme zur Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes (siehe unten) gefordert wurde.

Die WWU hat bereits vor der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes Sonderregelungen für Studierende mit Kind vor, z. B. für Prüfungen, die Wahl von Kursen usw. festgelegt. Diese können die Regelungen des Mutterschutzgesetzes jedoch nicht ersetzen. Die Neuregelung des Mutterschutzgesetzes kann eine einheitliche Basis an allen Hochschulen für den Schutz der schwangeren Studentinnen bzw. Studentinnen in der Stillzeit schaffen. Tritt das Gesetz in Kraft, sind die Hochschulen gefragt, diese neuen gesetzlichen Regelungen umzusetzen.

.....
Das derzeit gültige Mutterschutzgesetz finden Sie [hier](#).

Den Entwurf zum neuen Mutterschutzgesetz (soll noch 2016 verabschiedet werden) können Sie [hier](#) einsehen.

› [Hier](#) finden Sie die Stellungnahme der BUKOF zur Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes.

› Stellungnahme zur Weitergabe von Schwangerschaftsmeldungen

Monatliche Weitergabe von Schwangerschaftsmeldungen – auf selbstbestimmter Basis: Ja.

Im März dieses Jahres hat das Verwaltungsgericht in Münster darüber entschieden, ob Schwangerschaftsmeldungen in vollem Umfang monatlich an den wissenschaftlichen Personalrat weitergeleitet werden müssen.

Um seinem Auftrag auf Prüfung der Arbeitssicherheit nachzukommen, wünschte der wissenschaftliche Personalrat die Weitergabe der Schwangerschaftsmeldungen. Diesem Wunsch widersprach die WWU. Inhaltlich geht es um die Abwägung von zwei wichtigen Rechten. Das Persönlichkeitsrecht und der Informationsanspruch des wissenschaftlichen Personalrats, damit er seinem Auftrag als Interessensvertretung nachkommen kann. Das Gericht entschied nun, dass das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Frau höher zu bewerten sei als der Anspruch des Personalrats (Az.: 22 K 660/15.PVL). Es liegt in der Entscheidung der schwangeren Frau, ob ihre Daten an den wissenschaftlichen Personalrat weitergeleitet werden sollen oder nicht. Einem Schlichtungsvorschlag, der vorsah, dass die Frau bei der Meldung angeben kann, ob der wissenschaftliche Personalrat informiert werden darf oder nicht, lehnte dieser als nicht weitreichend genug ab.

Bereits in einem ähnlich gelagerten älteren Verfahren aus dem Jahre 1990 (Az.: 6 P 30.87) wurde die Klage des Personalrats eines Universitätsklinikums auf eine monatliche Information abgewiesen.

Das Mutterschutzgesetz sieht vor, dass die werdende Mutter die Arbeitgeberin zum eigenen und zum Wohle des ungeborenen Kindes über ihre Schwangerschaft informieren sollte. In der Presse war zu lesen, dass der Anwalt des Personalrats eine Informationsweitergabe notfalls auch gegen den Willen der schwangeren Frauen forderte. Dies halten wir für nicht gerechtfertigt, denn das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Frau ist eine wichtige und schützenswerte Errungenschaft.

Die Rechte der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes müssen uneingeschränkt geschützt und eingehalten werden

Wir stimmen dem wissenschaftlichen Personalrat uneingeschränkt zu, dass die Rechte der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes uneingeschränkt geschützt und eingehalten werden müssen. Im Mutterschutzgesetz wird weiterhin geregelt, dass „der Arbeitgeber [...] eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten [muss], dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist.“ Konkret bedeutet dies, dass die Vorgesetzten die Bestimmungen unverzüglich umsetzen müssen und dass den werdenden Müttern daraus kein Nachteil entstehen darf. Nach unserem Verständnis zählt dazu sowohl die Aufklärung der werdenden Mütter über die Rechte als auch die Entwicklung von Maßnahmen, um möglichen Nachteilen entgegenzuwirken. Ein Beispiel ist die Bereitstellung von Hilfskräften für Labortätigkeiten, die es den Frauen

ermöglicht, weiterhin wissenschaftlich tätig zu sein.

Vor dem Hintergrund befristeter Arbeitsverhältnisse und dem bestehenden Leistungsdruck ist die Situation von werdenden Müttern schwierig, daher gilt es jegliches Fehlverhalten frühzeitig zu identifizieren und zu unterbinden. Werdende Mütter sollten sich daher umfassend über ihre Rechte informieren. Vorgesetzte Personen sind verpflichtet entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Ansprechpartner_innen für werdende Mütter aber auch für ihre Vorgesetzten sind der Arbeitsmedizinische Dienst, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat für Verwaltung und Technik, der Personalrat für den wissenschaftlichen Bereich, das Personaldezernat, das Servicebüro Familie und die Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz (in alphabetischer Reihenfolge).

Redaktioneller Hinweis:

Die Stellungnahme wurde vor dem 4. Mai 2016 verfasst und veröffentlicht, d. h. bevor das Bundeskabinett den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzgesetzes beschlossen hat. Das neue Gesetz, welches noch 2016 verabschiedet werden soll, sieht unter anderem vor, Studentinnen in den Anwendungsbe- reich einzubeziehen (siehe auch S. 08)

Was ist mit schwangeren Studentinnen?

Für die Gruppe der Studierenden gelten andere Regelungen. Sie sind vom Mutterschutzgesetz nach wie vor ausgenommen. Die WWU sieht Sonderregelungen für Studierende mit

Kind vor, z. B. für Prüfungen, Wahl von Kursen usw. Diese können die Regelungen des Mutterschutzgesetzes jedoch nicht ersetzen.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BUKOF) äußert sich in ihrer Stellungnahme zur Überarbeitung des Mutterschutzgesetzes wie folgt: „Aktuell sind Studentinnen in der Situation, im Fall einer Schwangerschaft die Initiative ergreifen zu müssen: Es liegt bei ihnen, Ausnahmeregelungen zu erfragen und ihre Rechte z. B. bei der Freistellung von Klausuren, mündlichen Prüfungen oder bei der Verlängerung von Abgabefristen einzufordern. Durch ihre Aufnahme in die Neuregelung des Mutterschutzrechts kann sichergestellt werden, dass die Hochschulen das Thema Mutterschutz durchgängig in die Gestaltung von Prüfungs-, Studien- und Promotionsordnungen einbeziehen. Dabei ist dem Wunsch nach Schutz bei gleichzeitiger Ermöglichung der zeitlich angemessenen Beendigung des Studiums Rechnung zu tragen. Die Studien- und Prüfungsbedingungen sind so zu gestalten, dass für die schwangeren (Promotions-)Studentinnen kein Nachteil entsteht.“ (BUKOF, 2016)

Maïke Tietjens

zentrale Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Beate Tollkühn

stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Britta Ervens

stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die Gruppe der Studierenden

.....
Das derzeit gültige Mutterschutzgesetz finden Sie [› hier](#).

Den Entwurf zum neuen Mutterschutzgesetz (soll noch 2016 verabschiedet werden) können Sie [› hier](#) einsehen.

Mehr zur Gefährdungsanalyse an der WWU erfahren Sie [› hier](#) (interner Link in My WWU).

› Neue Seminarreihe zum Partnerschaftlichen Verhalten

Die Seminarreihe „Sprache, Kommunikation & Gesprächsführung“ beschäftigt sich in drei aufeinander aufbauenden Seminaren (s. Info-kasten) schwerpunktmäßig mit dem Themenbereich Kommunikation vor dem Hintergrund der „Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten an der WWU“. Ziel der Vereinbarung ist es, eine vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit, die gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen und die Bewältigung innerdienstlicher Konflikte zu fördern. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Fehlverhalten wie sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung durch verantwortungsvolles Handeln den Betroffenen Hilfe anzubieten.

Aber wie kann dies im Alltag von Verwaltung und Wissenschaft aussehen? Wie gehen Frauen damit um, gegebenenfalls in solche konflikthaften Situationen eingebunden zu sein bzw. Betroffene zu unterstützen? Wie verhalte ich mich als Vorgesetzte? Auf diese und weitere Fragen wird in der Seminarreihe eingegangen.

Die Tagesseminare finden alle 2 bis 3 Wochen statt, so dass in der Zwischenzeit die Möglichkeit besteht, das Gelernte auszuprobieren. Die Buchung aller drei Teile ist sinnvoll, es können aber auch Einzelteile belegt werden.

Die Seminarreihe zum Partnerschaftlichen Verhalten ist Teil der Weiterbildungsreihe VOLL-treffer!, in der Sie weitere spannende Fortbildungen finden. Beschäftigte der WWU können sich über die Webseite des internen Weiterbildungsprogramms der WWU informieren und anmelden (siehe unten).

Die Seminarreihe „Sprache, Kommunikation & Gesprächsführung“ besteht aus drei aufeinander aufbauenden Seminaren:

1. Grundlagen von Kommunikation, Konflikten, Wahrnehmungsmustern (Mi., 14. September 2016)
2. Gesprächspraxis: Konflikte und Störungen ansprechen, moderieren, vermitteln (Do., 22. September 2016)
3. Sich selbst behaupten & andere stärken (Mi., 26. Oktober 2016)

Die Buchung aller drei Teile ist sinnvoll, es können aber auch Einzelteile belegt werden.

.....
 Weitere Informationen zu den VOLLtreffer!-Seminaren und zur Anmeldung bekommen Sie › [hier](#).

› [Hier](#) gelangen Sie zur Webseite des Gleichstellungsbüros zum Themenbereich sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

› Dokumentation der Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand“

Der Unterschied zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) liegt in Deutschland bei 22 Prozent. Diese Zahl ist nicht nur für sich genommen hoch, sondern liegt zudem über

dem europäischen Durchschnittswert (16 Prozent). Vor dem Hintergrund verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen hat sich die Konferenz „Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender

Pay Gap“, die am 8. April an der Universität Duisburg-Essen stattfand, diesem Thema gewidmet. Ziel dabei war es nicht nur die einzelnen Erklärungsfaktoren in den Blick zu nehmen, sondern auch die jeweiligen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Sichtweisen sowie die jeweiligen politi-

schen Lösungsstrategien zu diskutieren. Zur Dokumentation der Tagung wurde nun ein Großteil der Vorträge online gestellt (siehe unten).

.....
Zur Webseite der Tagung mit den Vorträgen gelangen Sie › [hier](#).

› Save the Date: Wunschgroßelternausflug in den botanischen Garten

Das Wunschgroßelternprojekt geht auf Erlebnistour: Am Freitag, 30. September 2016 findet ein Ausflug in den botanischen Garten statt. Potentielle Wunschgroßeltern und Universitätsangehörige (Studierende und Beschäftigte) mit Kindern können sich über das Projekt informieren und sich in ungezwungener Freiluft-Atmosphäre austauschen. Zudem werden eine Wunschoma und Wunschenkel-Familie, die sich bereits über das Projekt gefunden haben, über ihre gemeinsamen Erlebnisse berichten.

„Zeit für dich, Zeit für mich“: Unter diesem Motto wurde das Wunschgroßelternprojekt an der WWU initiiert, um Begegnungen zwischen den Generationen zu ermöglichen.

Da Studium und Beruf oftmals mit einem Wohnortwechsel verbunden sind, haben Studierende und Universitätsangehörige häufig keine familiären Strukturen vor Ort.

Andererseits gibt es viele Menschen, für die sich der Umgang mit Kindern nicht von selbst ergibt, die aber Spaß daran haben, in der Zeit des (Vor-)ruhestands eine solche Aufgabe zu übernehmen. Das Projekt „Wunschgroßeltern“ möchte beide Gruppen zusammenbringen.

Ausflug für (potentielle) Wunschgroßeltern und Eltern:

Freitag, 30. September 2016, 16:00 Uhr
Weitere Informationen zum Termin und zur Anmeldung folgen auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros und des Servicebüros Familie.

.....
Mehr Informationen zum Thema Wunschgroßeltern finden Sie › [hier](#).
Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro:
Claudia Cramer
E-Mail: › claudia.cramer@uni-muenster.de
Telefon: 0251 83-29708

› Kennen Sie schon...? Die Förderung von Konferenzreisen für Frauen

Die aktive Teilnahme an Konferenzen und Tagungen ist sehr wichtig, um die eigene Sichtbarkeit in der scientific community zu

erhöhen. Nachwuchswissenschaftlerinnen können im Gleichstellungsbüro pro Jahr einen Antrag stellen, um bei der Teilnahme an

Tagungen und Konferenzen eine finanzielle Unterstützung aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm zu erhalten. Eine Voraussetzung dafür ist die aktive Teilnahme (z. B. Poster-Präsentation, Vortrag o. ä.) – Summer Schools o. ä. sind von der Förderung

ausgeschlossen.

.....
Mehr über die Voraussetzungen der Förderung und über die Antragsstellung erfahren Sie › [hier](#).

› Termine

› **Treffen der Gleichstellungsakteure beim Schlossgartenfest des Rektorates**

Zeit: Freitag, 1. Juli 2016, 17:00 Uhr (Quiz) und 19:00 Uhr (nach dem Quiz)

Ort: Schlossgarten

› **Wunschgroßeltern: Ausflug in den botanischen Garten**

Freitag, 30. September 2016, 16:00 Uhr

Weitere Informationen zum Termin und zur Anmeldung folgen auf der Webseite des Gleichstellungsbüros und des Servicebüros Familie.

› 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:

Prof.'in Dr. Maike Tietjens,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Janine Tratzki M.A.

Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: WWU – Friederike Stecklum (03); Linda Schmeißer (06), Medina Oprea (07)

Satz und Layout:

[blij/satz], Tim Mäkelburg

Mail: › tim@blijsatz.de

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