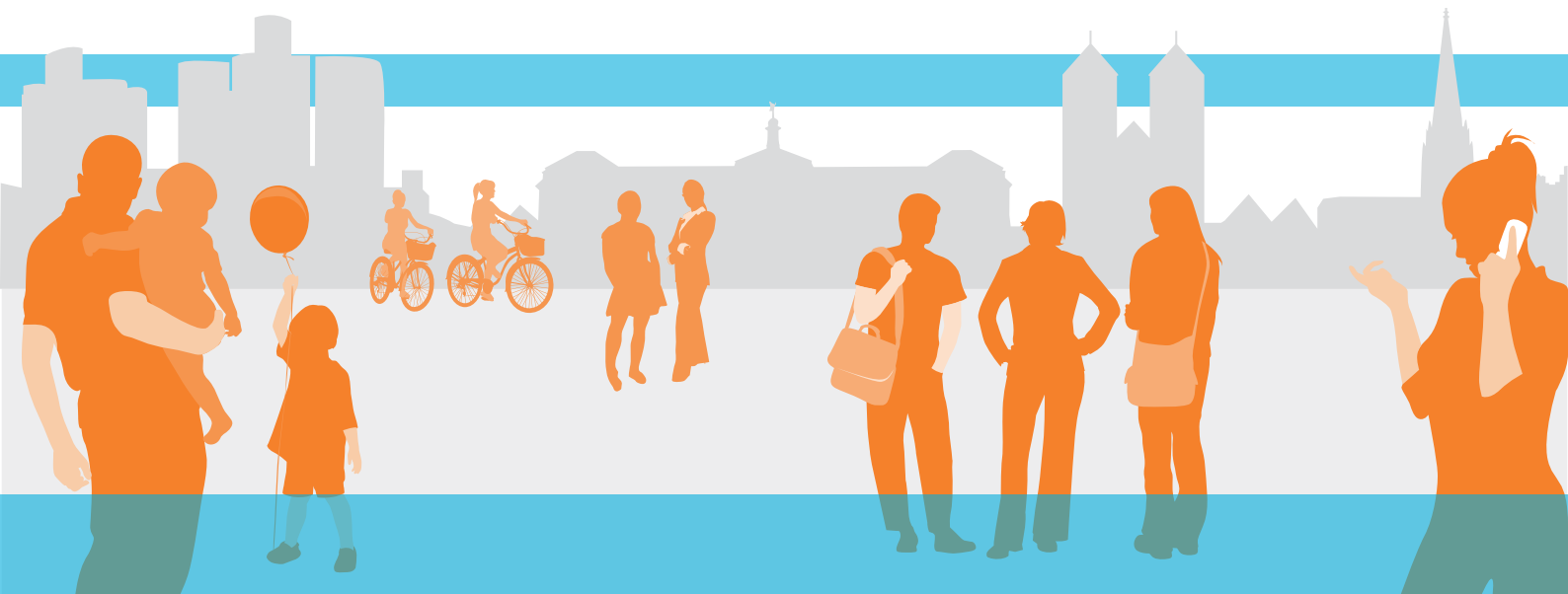


WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

› wissen.leben.gender  
Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2013 | 2014



wissen.leben  
WWU Münster



**Büro für**  
Gleichstellung

## › Inhalt

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

- › Editorial 02
- › Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Fortbildung zu Diversity 02
- › Junges Kolleg für Kaskadenmodell-Quote 03
- › Antragswerkstatt für Nachwuchswissenschaftlerinnen 04
- › Flyer des Gleichstellungsbüros 04
- › Fortschreibung Frauenförderpläne/überarbeiteter Frauenförderrahmenplan 05
- › And the winner is...: Verleihung des Frauenförderpreises 06
- › Neues Programm an der WWU: Erfolgreich managen für Erstberufene 06

### **wissen.leben.studieren**

- › Das Studi Kidz-Café öffnet wieder seine Pforten 07
- › Safe the date: Girls' Day 2014 07
- › Spende des Lions Club Westphalia für das Projekt Madame Courage 07

### **wissen.leben.arbeiten**

- › Neues Mentoring-Programm an der WWU: Frauen managen Hochschule 08
- › Frauen managen Hochschule 09

## › Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit einem Hinweis in eigener Sache möchten wir in diesen Newsletter starten: gleich zwei Neuwahlen hatten wir vor Kurzem im Büro für Gleichstellung zu verzeichnen. Die Gleichstellungskommission der WWU hat Frau Prof. Dr. Maike Tietjens im August dieses Jahres für eine weitere Amtszeit von zwei Jahren als Gleichstellungsbeauftragte bestätigt. Kurz darauf wurde die studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, Claudia Cramer, für ein weiteres Jahr wiedergewählt.

Wir freuen uns sehr, dass das alte auch gleichzeitig das neue Team ist, mit dem wir auch im Jahr 2014 die bestehende Gleichstellungsarbeit weiterführen werden. Ergänzt wird die Fortführung und Weiterentwicklung des bereits Bestehenden durch die Umsetzung neuer Ideen und Projekte. Hier wären zum Beispiel die Fortbildung für Erstberufene (Seite 06) oder das neue WWU-Mentoring-Programm „Frauen managen Hochschule“ (Seite 08) zu nennen, die wir Ihnen unter anderem in diesem Newsletter vorstellen möchten.

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 ein besinnliches Weihnachtsfest und einen wunderbaren Start ins neue Jahr – doch zunächst wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre unseres Newsletters.

*Das Team des Gleichstellungsbüros*

## › Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Fortbildung zu Diversity

Das Büro für Gleichstellung richtet in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßige Vernetzungstreffen und Fortbildungen aus. Für das aktuelle Wintersemester hatte die Gleichstellungskommission des Fachbereiches 06 (Erziehungs- und Sozialwissenschaften) eine Fortbildung zum Thema „Diskriminierungsfreie Hochschule“ organisiert. Als Referentin für die Fortbildung, die Ende November stattfand, konnte Verena Bruchhagen von der TU Dortmund (Institut



*Fortbildung zum Thema Diversity*

für Soziologie und Zentrum für Hochschul-Bildung) gewonnen werden. Thematisiert wurde unter anderem, wie das Diversity-Kon-

zept über den bestehenden Gleichstellungsansatz der WWU hinaus zur Gestaltung einer diskriminierungsfreien Hochschule genutzt werden kann.

Im Anschluss an den Workshop fand ein Vernetzungstreffen statt, bei dem sich die

zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über aktuelle Themen wie zum Beispiel die neuen Programme „Fortbildung für Erstberufene“ (siehe auch Seite 06) und „Frauen managen Hochschule“ (siehe auch Seite 08) austauschen konnten.

## › Junges Kolleg für Kaskadenmodell-Quote

Im Falle einer Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft spricht sich die AG Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften für ein flexibles Kaskadenmodell aus. Der ermittelte Frauenanteil aus der jeweils niedrigeren Karriereebene soll dabei als Quote für die Neueinstellung bzw. Berufung angewendet werden.

### Hintergrund: Kaskadenmodell

Nach dem Kaskadenmodell orientiert sich die anzustrebende Frauenquote auf einer Karrierestufe an dem tatsächlich erreichten Frauenanteil innerhalb der jeweils darunter liegenden Stufe.

Im Rahmen der Novellierung des Hochschulrechtes in NRW hat sich das MIWF in dem Ende 2012 bekannt gegebenen Eckpunktepapier für eine Frauenquote auf Fachbereichsebene nach dem Kaskadenmodell ausgesprochen. Die Landesgleichstellungskonferenz (LAKOF) unterstützt eine Quote nach dem Kaskadenmodell, weist aber in ihrer Stellungnahme zu dem oben genannten Eckpunktepapier des MIWF auch auf Grenzen des Kaskadenmodells hin.

Zuvor hatte die AG Hochschulpolitik eine Online-Umfrage zum Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“ durchgeführt, auf die sich die oben beschriebene Stellungnahme stützt. An der deutschlandweiten Umfrage hatten 1.172 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen teilgenommen. Während die befragten Frauen einer Quotenregelung überwiegend positiv gegenüber standen, äußerten sich die männlichen Befragten mehrheitlich kritisch zu diesem Punkt. Dabei ist dieser geschlechterspezifische Unterschied bei der Beurteilung bei den Befragten in den höheren Hierarchieebenen stärker ausgeprägt als in den unteren Karrierestufen, das heißt bei Professorinnen und Professoren stärker ausgeprägt als bei den jungen Akademikerinnen und Akademikern.

.....  
*Mehr Informationen zu der Stellungnahme und Umfrage finden Sie [› auf der Seite der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste.](#)*

*Das Eckpunktepapier des MIWF NRW für den Entwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes finden Sie [› hier.](#)*

*Die Stellungnahme der LAKOF zu den Eckpunkten des MIWF NRW für den Entwurf eines Hochschulgesetzes finden Sie [› hier.](#)*

## › Antragswerkstatt für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Anfang Dezember führte die Servicestelle Antragsberatung (SAFIR, Abt. 6.1) in Kooperation mit dem Büro für Gleichstellung eine eintägige Fortbildungsveranstaltung zum Thema Forschungsförderungsanträge durch. Der Workshop richtete sich exklusiv an Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche, die sich am Ende der Promotionsphase beziehungsweise am Anfang der Post-Doc-Zeit befinden.

Inhalte des Workshops waren unter anderem die Vorstellung von Fördermöglichkeiten und Rechercheinstrumenten, förderpolitische Strategien, Hinweise für die Kalkulation von Kosten sowie Inhalt und Form der Anträge. Die 21 Teilnehmerinnen hatten zudem die Möglichkeit, ihre konkreten Antragsentwürfe, Skizzen oder Projektideen vorzustellen und während des Workshops an deren Optimierung zu arbeiten.

Der Fund einer englischen Fliegerbombe aus dem 2. Weltkrieg auf dem Schlosspark-



Teilnehmerinnen der Antragswerkstatt

platz Süd hatte auch Auswirkungen auf die Antragswerkstatt. Diese musste wegen der Evakuierung des Schlosses kurzerhand vom Senatssaal in einen Raum in der Hüfferstiftung verlegt werden.

Aufgrund der starken Nachfrage bietet SAFIR in Kooperation mit dem Graduate Centre im März eine weitere Antragswerkstatt an, die sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Fachbereiche richtet. Aktuelle Informationen dazu finden Sie zeitnah auf den untenstehenden Internet-Seiten.

.....  
Die Webseite von SAFIR (Abt. 6.1) finden Sie › [hier](#).  
Zur Webseite des Graduate Centres geht es › [hier](#).

## › Flyer des Gleichstellungsbüros

Das Büro für Gleichstellung bekommt zum Ende des Jahres einen eigenen Flyer, der einen Überblick über die Programme und Projekte des Büros gibt. Zusätzlich wird eine elektronische Version erstellt, die in Kürze über unsere Webseite abrufbar sein wird.

Bei Interesse senden wir Ihnen gerne Exemplare des Flyers zu.

.....  
**Ansprechpartnerin:** Janine Tratzki  
**E-Mail:** › [j.tratzki@uni-muenster.de](mailto:j.tratzki@uni-muenster.de)  
**Telefon:** (02 51) 83 - 2 9710

## › Fortschreibung Frauenförderpläne/überarbeiteter Frauenförderrahmenplan

Der Senat der WWU hat die Frauenförderpläne der Fachbereiche und der zentralen Einheiten, und die Empfehlungen der erweiterten Gleichstellungskommission zu den Frauenförderplänen in seiner Sitzung vom 30. Oktober 2013 einstimmig beschlossen. Darüber hinaus stimmte der Senat einer aktualisierten Fassung des Frauenförderrahmenplans der WWU einstimmig zu.

### Rechtlicher Hintergrund

Gemäß § 5a und § 6 Landesgleichstellungsgesetzes haben die Fachbereiche, die zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten und die Verwaltung der Universität Frauenförderpläne für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren zu erstellen und danach regelmäßig für einen Zeitraum von weiteren drei Jahren fortzuschreiben.

Die 15 Fachbereiche der WWU, die Verwaltung, die ULB und das ZIV hatten zuvor ihre jeweiligen Frauenförderpläne für den Zeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015 fortgeschrieben.

Die erweiterte Gleichstellungskommission der WWU hat in ihrer Sitzung vom 22. August 2013 die Frauenförderpläne beraten und darüber hinaus entsprechende Empfehlungen zu den Frauenförderplänen erstellt.

Die vom Senat bestätigten Empfehlungen der Gleichstellungskommission regen grundsätzlich für zukünftige Frauenförderpläne an, dass:

- im Bereich der Beschäftigten in Verwaltung und Technik stärkerer Wert auf qualitative Merkmale gelegt werden sollte (zum Beispiel Möglichkeiten der Fortbildungen und Prüfung der Aufgabenbeschreibung gegebenenfalls auch im Hinblick auf Höhergruppierungen) .
- das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich ein Thema für Männer und Frauen ist und dies dementsprechend in den Frauenförderplänen thematisiert werden sollte.
- die Fachbereiche sich mit Partnerinstitutionen anderer Universitäten in Verbindung setzen, um sich bezüglich möglicher (fachspezifischer) Gleichstellungsmaßnahmen auszutauschen.
- auf Fakultätsebene jährlich über die Umsetzung der Frauenförderpläne im Fachbereichsrat berichtet wird, Abweichungen begründet werden und gegebenenfalls Verbesserungen durch ergänzende oder neu zu entwickelnde Maßnahmen vorgenommen werden. Analog wird empfohlen, dass jährlich über die Maßnahmen und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten respektive der Gleichstellungskommission im Fachbereichsrat berichtet wird.

Darüber hinaus erstellt das Büro für Gleichstellung eine Best-Practice-Liste von Maßnahmen aus den aktuell vorgelegten Frauenförderplänen, um den Fachbereichen und Einheiten Anregungen für die kommenden Frauenförderpläne zu geben.

.....  
Die Frauenförderpläne finden Sie auf den Seiten des Gleichstellungsbüros › [hier](#).

## › And the winner is...: Verleihung des Frauenförderpreises

Die WWU würdigt universitätsintern innovative Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu verleiht sie alle zwei Jahre den mit 20.000 Euro dotierten universitätseigenen Frauenförderpreis, der auch geteilt werden kann.

In diesem Jahr wurde der Frauenförderpreis erneut ausgeschrieben – die Verleihung erfolgt im Rahmen des Neujahrsempfangs der Rektorin am 10.01.2014.

Der Preis dient der Förderung von Projekten,

- die erst mit Hilfe des Preisgeldes umgesetzt werden können;
- die bereits durchgeführt wurden oder angelaufen sind und mit Hilfe des Prei-

ses wiederholt oder fortgesetzt werden können;

- die bereits abgeschlossen sind, deren Abschluss aber nicht länger als zwei Jahre zurückliegt, mit der Maßgabe, dass das Preisgeld für Zwecke der Gleichstellung wieder einzusetzen ist.

Zuletzt wurden im Jahr 2011 die Projekte „Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin“ (Medizinische Fakultät) und „Verstetigung des Jahresprogramms der Agenda-Regionalgruppe der WWU“ (Katholisch-Theologische Fakultät) mit jeweils 10.000 Euro ausgezeichnet.

.....

*Mehr Informationen zum Frauenförderpreis und den bisher ausgezeichneten Projekten erhalten Sie › [hier](#).*

## › Neues Programm an der WWU: Erfolgreich managen für Erstberufene

Das Rektorat der Universität hat im Oktober der Durchführung des neuen Programms „Erfolgreich managen für Erstberufene“ zugestimmt. Ziel des Projektes ist die Unterstützung von Erstberufenen durch die systematische Vermittlung der Aufgaben im neuen Arbeitsfeld „Professur“ sowie das Vertrautmachen mit dem Leitbild der WWU.

Somit soll eine schnelle Integration der Erstberufenen gefördert und die schnelle Fokussierung auf Forschung und Lehre ermöglicht werden.

Neben Inhouse-Workshops zu den Themen „Profil der WWU“ und „Personalmanagement“ sollen weitere Fortbildungen angeboten werden, die flexibel auf den Bedarf der Zielgruppe abgestimmt werden können.

Da im Leitbild der WWU Spitzenforschung, qualitativ hochwertige Lehre, Nachwuchsförderung und Gender Mainstreaming gleichermaßen verankert sind, werden Aspekte des Gender Mainstreamings und der familiengerechten Führung als Querschnittsthema in allen Workshops verankert.

## › Das Studi Kidz-Café öffnet wieder seine Pforten

Studierende Eltern, ihre Kinder sowie schwangere Studentinnen und werdende Väter sind im Studi-Kidz-Café der WWU herzlich willkommen! Studierenden mit Kind(ern) wird bei Kaffee und Keksen die Möglichkeit geboten, sich mit anderen studierenden Eltern über Kindererziehung und Studium auszutauschen, sich untereinander kennen-

zulernen und neue Kontakte zu knüpfen. Das nächste Studi-Kidz-Café ist derzeit in Planung. Bitte melden Sie sich gerne bei Interesse bis einschließlich Januar bei Claudia Cramer im Gleichstellungsbüro.

.....  
**E-Mail:** › [claudia.cramer@uni-muenster.de](mailto:claudia.cramer@uni-muenster.de)

**Telefon:** (0251) 83-29709

## › Safe the date: Girls' Day 2014

Der Girls' Day findet im nächsten Jahr am 27. März 2014 und damit bereits einen Monat früher als gewohnt statt. Wir möchten Sie bitten, sich diesen Termin vorzumerken.

Fachbereiche und zentrale Einheiten, die bislang noch nicht beteiligt sind und Interesse an der Teilnahme haben, können sich ger-

ne bis einschließlich Januar 2014 bei Claudia Cramer im Gleichstellungsbüro melden. Bei Bedarf erhalten Sie hier auch Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Ideen für den Girls' Day.

.....  
**E-Mail:** › [claudia.cramer@uni-muenster.de](mailto:claudia.cramer@uni-muenster.de)

**Telefon:** (0251) 83-29709

## › Spende des Lions Club Westphalia für das Projekt Madame Courage

Anlässlich einer Spendenaktion im Herbst dieses Jahres hat der Lions Club Westphalia das Projekt „Madame Courage“ mit einer Spende in Höhe von 6.800 Euro unterstützt.

Das Spendenprojekt „Madame Courage“ unterstützt alleinerziehende Studierende ohne finanzielle Ressourcen während ihrer Examenzeit für maximal zwei Semester.

Träger des Projekts ist der Sozialdienst katholischer Frauen Münster (SkF). Als Kooperationspartner sind der Verband alleinerziehender Mütter und Väter/Ortsverband Münster (VAMV) und die Gleichstellungsbe-

auftragte der Universität Münster beteiligt. Insgesamt wurden seit der Gründung des Projekts 130 Studentinnen an Münsteraner Hochschulen gefördert, im Jahr 2013 waren es 15, davon acht Neuförderungen.



*Spendenübergabe des Lions Club Westphalia an das Projekt Madame Courage*



## › Neues Mentoring-Programm an der WWU: Frauen managen Hochschule

Die WWU wird im kommenden Jahr ihr Angebot im Bereich des Mentorings um das Programm „Frauen managen Hochschule“ erweitern. Im Folgenden stellen wir die Ideen, Ziele und Inhalte des neuen Mentoring-Programms an der WWU vor.

### Hintergrund

Wissenschaftsmanagement ist das zentrale Schlagwort im Reformprozess, den die Hochschulen aktuell durchlaufen: Angesichts veränderter Rahmenbedingungen findet eine Professionalisierung von Bürokratie geprägt zu managementorientierter Hochschulverwaltung statt. Die daraus resultierenden Anforderungsprofile erfordern teils neue Kompetenzen und schaffen gleichzeitig neue Karriereperspektiven. Zugleich lässt sich beobachten, dass gerade hochqualifizierte Frauen fachdisziplinäre Karrierewege nach gewisser Zeit verlassen und auf die „zweite Karriere“ im Hochschulmanagement umsteigen. Dies geschieht zumeist in Eigenregie mit hohem Engagement in Fortbildungszirkeln außerhalb der eigenen Hochschule oder im Learning-by-doing durch Übernahme von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung.

### Ziele des Programms

Das Programm „Frauen managen Hochschule“ möchte an dieser Stelle ansetzen, das heißt speziell Fakultäts- und Hochschulmanagerinnen der WWU fördern und sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen. Die Frauen sollen ihren Zugang zum professionellen Hochschulmanagement in einer eigenen Fortbildungsreihe an der WWU strukturieren. Hier geht es darum,

persönliche wie fachliche Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, die für erfolgreiche Hochschul- und Fakultätsmanagerinnen Kernkompetenzen darstellen. Zudem ist es das Ziel, ein fachbereichsübergreifendes Lernnetzwerk an der WWU zu etablieren, das sich positiv auf die Strukturentwicklung an den Fachbereichen niederschlägt.

### Ein Angebot für Frauen

Das Programm gründet nicht auf der Annahme, dass nur Frauen für erfolgreiches Hochschulmanagement in Betracht kämen. Vielmehr legt die jährliche genderspezifische Statistik offen, dass auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen Frauen an der WWU bislang noch unterrepräsentiert sind (2012: 33,4%; ohne Medizin 31,8%). Das Programm „Frauen managen Hochschule“ reagiert auf diesen Umstand. Zudem wird eine Lehre aus der positiven Evaluierung anderer genderspezifischer Angebote an der WWU gezogen, so etwa das Coaching-Angebot für Professorinnen sowie das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese Programme sind erwiesenermaßen Professionalisierungsinstrumente in der Personal- und Organisationsentwicklung. Das Programm „Frauen managen Hochschule“ erweitert dieses Portfolio.

### Zielgruppe

„Frauen managen Hochschule“ richtet sich an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (zum Beispiel Kustodinnen, akademische Rätinnen, befristet und unbefristet) in den Fakultäten, Fachbereichen und anderen zentralen Einrichtungen der WWU, die ein

bis drei Jahre einschlägige Erfahrung im Wissenschaftsmanagement mitbringen und sich dieses Berufsfeld systematisch erschließen möchten.

### **Inhalte des Programms**

Das Programm setzt sich aus den drei Teilen Coaching, Workshops und Praxisteil zusammen. Im Coaching erhalten die Trainees individuelle Unterstützung/Beratung im Hinblick auf berufliche Perspektiven und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In den Workshops bilden sich die Mentees in Bereichen wie Projekt- und Prozessmanagement, Personalmanagement, Kosten und Finanzen oder Hochschulrecht fort.

Im Praxisteil steht der Austausch der Teilnehmerinnen untereinander im Vordergrund, um so das Lernen in Netzwerken zu fördern. Dazu gehören aber auch Netzwerkangebote wie zum Beispiel Kamingespräche mit Dezenterninnen oder Mitgliedern des Hochschulrates oder Hospitationen innerhalb der WWU.

Die Ausschreibung für das Programm und die Bewerbungsphase erfolgt im Laufe des Sommersemesters 2014. Achten Sie bitte auch auf unsere Webseite, auf der wir einen entsprechenden Hinweis zur Ausschreibung geben werden.

.....

**Website:** › [www.uni-muenster.de/Gleichstellung](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung)

## › Frauen managen Hochschule

### *Interview mit Katja Graßl*

*Katja Graßl ist die Leiterin des Dezernates 3 für Personalangelegenheiten und stellvertretende Kanzlerin der WWU.*

#### › **Wann beziehungsweise an welchem Punkt haben Sie das Hochschulmanagement als Karriereoption für sich entdeckt?**

Nach dem juristischen Studium im Inland und Ausland habe ich zunächst, recht klassisch, ein Rechtsreferendariat absolviert. Eine Station innerhalb dieses Referendariats war die Universität in Lausanne. Dort habe ich an einem Lehrstuhl als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet. Obwohl es sich um eine klassische WiMi-Stelle handelte, waren natürlich auch organisatorische Assistenzaufgaben ein Teil dieser Stelle. Während meiner Ausbildung habe ich mir bewusst verschiedene Tätigkeiten angesehen wie



*Katja Graßl*

zum Beispiel Anwaltschaft, Justiz und Verwaltung.

Nach dem zweiten Staatsexamen habe ich dann aufgrund meiner positiven Erfahrungen an der Universität Lausanne gezielt nach Organisations-Stellen an Universitäten gesucht und habe in Münster eine Stelle als Leiterin der FFA-Ausbildung an der Juristischen Fakultät bekommen. Die Leitung der FFA-Ausbildung hatte ich ein gutes Jahr inne und es hat mir total Spaß gemacht, die Universität nun aus der Sicht einer Mitarbeiterin näher kennenzulernen.

Als dann die Stelle der Fakultätsassistentin im Dekanat frei wurde, fand ich das sehr spannend und habe mich dort erfolgreich beworben. Diese Stelle wurde dann später entfristet, sodass ich für mich eine dauerhafte Zukunft an der WWU und im Hochschulmanagement gesehen habe.

› **Wie sah dann Ihr weiterer Weg bis hin zur Dezernatsleitung aus?**

Insgesamt war ich acht Jahre an der juristischen Fakultät, als die Stelle der Leitung des Dezernates 1 ausgeschrieben wurde. Das hatte ich zwar wahrgenommen, fühlte mich damals aber noch nicht bereit für diese Bewerbung. Als die Stelle kurze Zeit später ein zweites Mal ausgeschrieben wurde, habe ich überlegt, dass ich viele der Tätigkeiten, die die Leitung des Dezernats 1 beinhaltet, bereits auf der Fakultätsebene ausgeübt hatte. Zudem hatte ich großes Interesse an der Studienberatung und der Organisation der studentischen Angelegenheiten als eines der Herzstücke einer Universität.

Nachdem ich das Bewerbungsverfahren erfolgreich durchlaufen hatte, fühlte ich mich damals, vor vier Jahren, noch ziemlich jung auf der neuen Stelle. Ich war nicht nur die jüngste Dezernentin, sondern auch die einzige Frau. Mittlerweile hat sich dieses Verhältnis ja komplett gewandelt; derzeit sind vier von sechs Dezernenten beziehungsweise Dezernentinnen Frauen.

Für die Leitung des Dezernates 3 habe ich mich intern beworben. Den Bereich der Personalangelegenheiten finde ich besonders spannend, da er direkt mit den Menschen, die an der WWU arbeiten, zu tun hat. Somit spiegelt der Bereich nach meiner Auffassung

die Vielfalt in einer Universität am besten wider.

› **Wo liegen aus Ihrer Sicht die Besonderheiten am Hochschulmanagement und welche Fähigkeiten muss man Ihrer Ansicht nach als Managerin oder Manager einer Hochschule mitbringen?**

Ich bin mir gar nicht sicher, ob sich die Tätigkeiten des Managements innerhalb und außerhalb der Hochschule extrem unterscheiden. Das Umfeld jedoch ist ein großer Unterschied. An den Hochschulen haben wir die spezielle Situation, dass die Hochschulmanagerinnen und -manager in dem Komplex von Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement vor allem eng mit den Hochschullehrenden aber auch vielen anderen Personen zusammenarbeiten.

Zudem sind die Hierarchien nicht immer so klar wie in einem Unternehmen, in dem die Ebenen von unten bis nach oben klar strukturiert sind. In der zentralen Verwaltung finden wir diese Struktur zwar wieder, in den Fachbereichen jedoch arbeiten die Hochschulen mit einem anderen System. Hochschulmanagerinnen und -manager nehmen hier eine besondere Position zwischen Hochschullehrenden, Instituten und Dekanat ein.

Hier braucht es Persönlichkeiten, die sich gut auf wechselnde Anforderungen einstellen, den Input der einzelnen Personen aufnehmen und mitunter auch zwischen verschiedenen Interessen vermitteln können. Insgesamt müssen Hochschulmanagerinnen und -manager also – ähnlich wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch – sehr flexibel agieren.

**› Zu Beginn Ihrer Karriere an der WWU – als Leiterin der FFA-Ausbildung an der Juristischen Fakultät oder später als Fakultätsassistentin – wären Sie ebenfalls in die Zielgruppe von „Frauen managen Hochschule“ gefallen. Hätten Sie sich ein Programm wie „Frauen managen Hochschule“ gewünscht?**

Das kann ich ganz klar mit ja beantworten. Ich habe damals immer versucht, mich selbst weiterzuqualifizieren. Wenn man mit einer wissenschaftlich-akademischen Ausbildung in eine Verwaltungstätigkeit an einer Hochschule kommt, fehlt der klassische Verwaltungshintergrund, zum Beispiel klassische Verwaltungsabläufe, Einhalten von Dienstwegen, Finanzen, Führung, Ansprechpersonen, etc.

Für Juristinnen und Juristen ist dieser Schritt vermutlich leichter als für Personen aus einem anderen Studienfach. Dennoch war vieles für mich neu. Das damalige Weiterbildungsangebot der WWU war noch etwas anders strukturiert und bot keine entsprechenden Kurse – aber auch heute können nur punktuell Weiterbildungen für Hochschulmanagerinnen und Hochschulmanager ange-

boten werden. Ein strukturiertes Programm wäre für mich sehr hilfreich gewesen.

**› Sie sagten eben, dass Sie sich zunächst nicht auf die Stelle der Leitung des Dezernates 1 beworben hatten. Hätte ein Programm wie „Frauen managen Hochschule“ hier ermutigend für Sie sein können, sich früher zu bewerben?**

Zum einen kann man in dem Programm ja Fähigkeiten erwerben, die hilfreich für das Hochschulmanagement sind, wie zum Beispiel die eben angesprochenen Verwaltungsabläufe oder die Personalführung.

Zum anderen finde ich es aber auch wichtig, eine starke Vernetzung zu schaffen, um Unterstützung von erfahreneren Kollegen und Kolleginnen zu erhalten. Es bewerben sich ja häufiger sehr junge Menschen auf solche Stellen. Diese werden auch aufgrund ihrer Qualifikation genommen und füllen diese Stellen auch gut aus. Insofern hätte ich einfach mehr Bestätigung von außen gebraucht, um mich früher zu bewerben. Daher sehe ich insbesondere das Vernetzen als ein sehr wichtiges Element in dem Programm „Frauen managen Hochschule“ an.

## › Impressum

### **Herausgeberin:**

Büro für Gleichstellung  
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Georgskommende 26  
48143 Münster

**Telefon:** (02 51) 83-29708

**Telefax:** (02 51) 83-29700

**Mail:** › [gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de)

**Web:** › [www.uni-muenster.de/Gleichstellung/](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/)

### **V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:**

apl. Prof.‘in Dr. Maike Tietjens,  
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

### **Redaktion:**

Janine Tratzki M.A.

**Mail:** › [j.tratzki@uni-muenster.de](mailto:j.tratzki@uni-muenster.de)

### **Fotos:**

**Titelgrafik:** goldmarie design

**Fotos:** Maike Tietjens (02); Janine Tratzki (04); WN/SKF (07); Peter Grewer/WWU (09)

### **Satz und Layout:**

Tim Mäkelburg M. A.

**Mail:** › [tmaekelburg@uni-muenster.de](mailto:tmaekelburg@uni-muenster.de)

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