

Wilhelmine Nr. 15

Nr. 15, 2007, herausgegeben von der Gleichstellungsbeauftragten der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Was kommt da auf uns zu?

Studienbeiträge und Hochschulfreiheitsgesetz

Die neue Prorektorin:
Dr. Marianne Ravenstein

*Die neue Gleich-
stellungsbeauftragte:*
Privatdozentin
Dr. Christiane Frantz

Doppelkarriere:
Das erste Paar

Das Gehirn:
Unterschiede bei
Männern und Frauen



FFP:
Think Thank für
Familienpolitik

Inhaltsverzeichnis

Titelthema Studienbeiträge und Hochschulfreiheitsgesetz

- 2 - 3 Studienbeiträge – Was bedeuten sie für die Gleichstellung?
- 4 - 5 Wirbel um die studentische Gleichstellungsbeauftragte. Das Hochschulfreiheitsgesetz

Gleichstellungsprojekte

- 6 - 7 Frauenförderpreis: Flexibilität für Mütter im Labor
- 7 - 8 Gleichstellung: Ein Problem der Biologie?
- 8 Karrieretipps für Wissenschaftlerinnen

Berichte aus der WWU

- 10-11 Doppelkarriere an der Uni Münster
- 12 Girls' Day
- 13 Meldungen
- 14-15 Uni Münster als Think Tank für Bundesfamilienpolitik

Personalia

- 16 Bilanz der scheidenden Gleichstellungsbeauftragten Dr. Marianne Ravenstein
- 17 Fragen an die neue Prorektorin für Lehre, Studienreform, studentische Angelegenheiten und Weiterbildung
- 18 Die Informationsmanagerin: Privatdozentin Dr. Christiane Frantz ist neue Gleichstellungsbeauftragte
- 19 Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist Margarete Schönert
- 19-20 Dritte Amtszeit für Jessica Upritchard
- 20-21 Meldungen

Gender Studies

- 22-23 Wie funktionieren die Gehirne von Männern und Frauen?
- 24 Geschlecht in der politischen Ökonomie

Porträt

- 25 Schöne Beweise – klare Argumente. Die Mathematikprofessorin Nina Gantert
- 26-27 Begeisterung für altes Papier. Dr. Sabine Happ, Archivarin der Universität Münster

Rubriken

- 28 Rezension
- 9 Kurz berichtet
- 29 Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Universitäten stehen zurzeit vor besonderen gleichstellungspolitischen Herausforderungen. Die europäische Bildungspolitik fordert von den deutschen Hochschulen Anstrengungen in Sachen Geschlechtergerechtigkeit, bei dem Exzellenzwettbewerb des Bundes ist Gender Mainstreaming ein Beurteilungskriterium, und durch das in Nordrhein-Westfalen seit Beginn des Jahres in Kraft getretene Hochschulfreiheitsgesetz sind die Hochschulen zu einer stärkeren Professionalisierung ihrer Gleichstellungsarbeit aufgefordert. Auch die aktuelle Auseinandersetzung um Studienbeiträge an der Universität Münster kann aus gleichstellungspolitischer Perspektive betrachtet werden.

Mit mehreren Frauen auf der Leitungsebene ist die WWU diesen Herausforderungen gut gewachsen. Neben der Rektorin Prof'in Dr. Ursula Nelles und der Kanzlerin Dr. Bettina Böhm ist nun auch die langjährige Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Marianne Ravenstein Mitglied des Rektorats. Als Prorektorin kümmert sie sich um Lehre, Studienreform, studentische Angelegenheiten und Weiterbildung. Neue Gleichstellungsbeauftragte ist Privatdozentin Dr. Christiane Frantz. Und fast zeitgleich hat das ganze Team im Gleichstellungsbüro gewechselt. Wir stellen die neuen Mitarbeiterinnen vor.

Die Wilhelmine-Redaktion

Zwischen Karriere und Leben

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der WWU

Unterstützung bei Karriereplanung und Bewerbungstraining bietet das Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der WWU. Seit April 2004 organisieren die Wissenschaftlerinnen aus acht Fachbereichen Workshops und Seminare, zum Beispiel zu Berufungs- und Auswahlverfahren. Die Teilnehmerinnen des Netzwerks treffen sich ein bis zweimal pro Semester. Beim vergangenen Treffen im Januar haben sie eine Liste mit möglichen Themen für die nächsten zu organisierenden Workshops zusammengestellt. Dazu gehört die gegenseitige Unterstützung durch Netzwerke und Mentoring, aber auch die Konkurrenz unter Wissenschaftlerinnen, das Leiten von Projekten sowie Kommunikations-

und Verhandlungsstrategien im Umgang mit Kolleg/-innen und Vorgesetzten. Mit der Frage "Wie manage ich meine Zeit zwischen Karriereplanung und Leben?" möchten sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen ebenfalls beschäftigen.

Das nächste Treffen ist für Mittwoch, 7. März, ab 19.30 Uhr geplant. Wissenschaftlerinnen, die in das Netzwerk aufgenommen werden möchten, können sich an eine der beiden Sprecherinnen wenden:

Dr. phil. Katrin Späte

E-Mail: spaete@uni-muenster.de

Dr. med. Annette Staebler

E-Mail:

Annette.Staebler@ukmuenster.de



Studienbeiträge

Was bedeuten sie für die Gleichstellung?

Die Universität Münster ist die letzte große Hochschule in Nordrhein-Westfalen, die noch keine Studienbeiträge eingeführt hat. Nach einer größeren Diskussion in der Senatsitzung im Januar wurde die Entscheidung noch einmal vertagt. Nun wird der Senat der WWU im März darüber beschließen, ob Studienbeiträge zum Wintersemester 2007/08 eingeführt werden. In der allgemeinen Aufregung um das Für und Wider zu Studienbeiträgen geht ein besonderer Kritikpunkt allerdings unter: Studienbeiträge stehen in dem Verdacht, die Gleichstellungsbemühungen an den Hochschulen nicht gerade zu unterstützen. Die Wilhelmine sagt, warum, und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.

Zu Beginn des Wintersemesters 2006/2007 musste Wissenschaftsminister Andreas Pinkwart einräumen, dass die Zahl der Studienanfänger/-innen durch die Einführung von Studienbeiträgen in Nordrhein-Westfalen gesunken ist. Die ersten Schätzungen der Hochschulen ergaben, dass sich im Vergleich zum Vorjahr 5,3 Prozent weniger an einer Universität oder Fachhochschule eingeschrieben haben. Noch lassen sich diese Zahlen nicht geschlechtsspezifisch aufschlüsseln, aber unter den Abiturient/-innen, die sich aufgrund der Studienbeiträge gegen ein Studium entscheiden oder zumindest gegen ein Studium in NRW, könnten überproportional viele Frauen sein.

Rückzahlungsverpflichtungen

Dies ist zumindest die Befürchtung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes NRW (LaKoF). In einer Stellungnahme zum Studienbeitragsgesetz begründet die LaKoF ihre Sorge mit den

geschlechterungleichen Einkommenschancen. Frauen benötigten länger als Männer zur Erwirtschaftung des gleichen Finanzbeitrages und hätten, wenn sie zur Finanzierung der Studienbeiträge ein Darlehen aufnehmen müssten, wesentlich länger mit Rückzahlungsverpflichtungen zu kämpfen. Die Gleichstellungsbeauftragten belegen ihre Argumentation mit den Ergebnissen einer Studie der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) von 2005: Danach liegt das Einkommen von Frauen mit Universitätsabschluss bei 70,8 Prozent des Einkommens von Männern. Aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben hätten die meisten Frauen zudem häufiger Zeiten, in denen ein eigenes Einkommen ganz fehlt.

Verschuldung zumutbar

Das Wissenschaftsministerium hält die Befürchtungen von Schuldenbergen und unzumutbaren, eventuell lebenslänglichen Rückzahlungsverpflichtungen für unbegründet. Wenn man vom Bachelor

als Regelabschluss ausgehe, lägen die Darlehenssummen für die Studienbeiträge in der Mehrheit der Fälle bei 3000 bis 5000 Euro. Im Übrigen sei die Gesamtverschuldungssumme für BAFöG-Empfänger/-innen, die auch Lebenshaltungskosten zurückzahlen müssen, im NRW-Modell auf 10.000 Euro gedeckelt und ein Ausfallfonds springe ein, wenn Absolvent/-innen kein ausreichendes Einkommen erzielen.

Studentinnen fühlen sich nicht besonderes betroffen

Für zumutbar halten die protestierenden Münsteraner Studentinnen Studienbeiträge zwar nicht. Die Sorge, dass die finanzielle Belastung für sie als Frauen noch einmal schwieriger zu bewältigen sein könnte, teilen sie allerdings auch nicht. "Studienbeiträge betreffen Frauen und Männer gleichermaßen", sagt etwa eine Jura-Studentin. Den Schluss, dass Studentinnen zu einer kürzeren und weniger kostspieligen Ausbildung tendieren, lassen indes die ersten Absolvent/-innenzahlen der Bachelor- und Masterstudiengänge zu. Sie zeigen, dass der Frauenanteil bei den gestuften Studiengängen im Masterbereich abnimmt.

Frauen bevorzugen BA

Darauf weisen die Autorinnen der Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ vom Netzwerk Frauenforschung NRW hin (s. auch S. 9). Laut der von der Hochschulrektorenkonferenz veröffentlichten statistischen Daten (2005) lag der Frauenanteil im Wintersemester 2004/

2005 bei 46,9 Prozent in BA-Studiengängen und bei 38,0 Prozent in den MA-Studiengängen. Diese Tendenz zeigt sich keineswegs nur in den eher männerdominierten Ingenieur- und Naturwissenschaften, sondern gerade bei einem überdurchschnittlichen Frauenanteil in den BA-Studiengängen, wie Sprach-, Kultur- oder Sozialwissenschaften. Bei der Einführung von Studienbeiträgen ist daher darauf zu achten, dass Studentinnen sich nicht mehrheitlich für verkürzte BA-Studiengänge entscheiden und der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs eher schrumpft als wächst, schreiben die Autorinnen der Studie.

darin, alles dafür zu tun, dass das formulierte Ziel der Frauenförderung an unserer Universität nicht durch mögliche Exklusion über Studienbeiträge wieder zunichte gemacht wird. Allerdings spiegelt sich im bisherigen Diskussionsverlauf wider, dass auch die Universitätsleitung entsprechende Vorsorge über die Studienbeitragsatzung treffen wird. Darauf wird zu achten sein!“

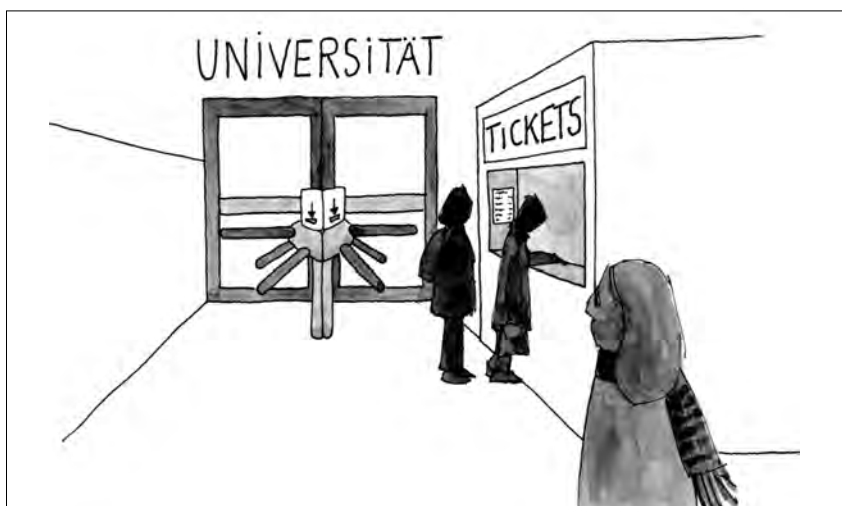
Vorschläge der LaKoF

In eine Anhörung zum Studienbeitragsgesetz vor dem zuständigen Landtagsausschuss haben Vertreterinnen der LaKoF Vorschläge zu einer geschlechterge-

die Verwendung des Geldes beteiligt werden. Schließlich haben sie Minister Pinkwart vorgeschlagen, dass nicht nur Studierende mit Kindern, sondern auch solche, die Angehörige zu pflegen haben, eine Ermäßigung bei den Studienbeiträgen bekommen.

Befreiung für Kindererziehung

Laut Gesetz sollen studierende Eltern in der Tat von den Beiträgen befreit werden, allerdings nur bis zu drei Semestern. Die Hochschulen, die ihre Studienbeitragsordnungen bereits verabschiedet haben gewähren in der Regel jedoch vier bis sechs beitragsfreie Semester für die Pflege und Erziehung eines minderjährigen Kindes. An der Universität Dortmund dürfen Studierende sogar bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ihres Nachwuchses studieren ohne Studienbeiträge zu bezahlen. Dr. Ute Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Dortmund und zugleich eine der Sprecherinnen der LaKoF: „Die Fachhochschulen und Universitäten sind in ihren Beitragsordnungen in vielen Punkten über das hinaus gegangen, was im Gesetz vorgesehen ist.“



Die Studienbeitrags-Satzung kann Härten mildern

Die Gleichstellungsbeauftragte der WWU, Dr. Christiane Frantz, zeigt sich angesichts dieser möglichen Wirkung von Studienbeiträgen zwar nicht alarmiert, sagt aber andererseits: „Es ist sicher noch sehr früh, vermutlich zu früh, um eins zu eins von Studienzahlen in Bachelor-Studiengängen auf Wirkungen von Studienbeiträgen rückzuschließen. In jedem Fall sehe ich meine Aufgabe im derzeitigen Diskussionsprozess an der WWU in punkto Studienbeiträge auch

rechten Gestaltung von Studienbeiträgen eingebracht. Die Hochschulen sollten beobachten, wie sich der Frauenanteil unter den Studierenden entwickelt und dokumentieren, welche Geschlechtergruppen von den Maßnahmen profitieren, in die die Studienbeiträge fließen. Werden die Mittel zum Beispiel auch für eine geschlechtersensible Lehre oder zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium eingesetzt? Die Gleichstellungsbeauftragten wollen an ihren Hochschulen zudem an der Entscheidung über

Stipendien für Studentinnen

Auch einige der Anregungen der LaKoF tauchen in den Beitragsatzungen der Hochschulen wieder auf. Dies gilt zum Beispiel für den Vorschlag, ein Stipendienwesen zu etablieren, das begabten Studierenden ungeachtet ihrer wirtschaftlichen Lage ein Studium ermöglicht. Dies plant auch die Uni Münster. Das Rektorat schlägt vor, fünf Prozent der Beiträge in eine Stiftung fließen zu lassen, aus der Stipendien für bedürftige Studierende gewährt werden sollen.

Susanne Keil

Wirbel um die studentische Gleichstellungsbeauftragte

Das Hochschulfreiheitsgesetz und seine Folgen für die Gleichstellung

Am 1. Januar 2007 ist das Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) in Kraft getreten. Bis Anfang 2008 haben die staatlichen Fachhochschulen und Universitäten in Nordrhein-Westfalen nun Zeit, um ihre Hochschulordnungen zu ändern und die neuen Bestimmungen umzusetzen. Was ändert sich durch das HFG für die Gleichstellungsarbeit?

Land gibt Fachaufsicht ab

Die grundlegendste Neuerung besteht darin, dass das Land die Fachaufsicht über die Hochschulen abgibt. Diese soll zukünftig das neu eingeführte Gremium des Hochschulrates übernehmen. Auch in die Gleichstellung an den Hochschulen mischt sich das Land dann nicht mehr ein. Bisher gab es zwei Mitarbeiterinnen im Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) als Ansprechpartnerinnen für Gender Mainstreaming und Frauenförderung. Diese konnten zum Beispiel auch bei Berufungsverfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule ein von der Liste des Fachbereichs abweichendes Sondervotum abgab, durch Bestellung weiterer Gutachten die Rangfolge der Bewerber/-innen auf der Liste verändern.

Politischer Wille

Diese Aufgaben entfallen zukünftig, da die Hochschulen selbst für die Einhaltung der Gleichstellungsgrundsätze verantwortlich sind. Damit geht eine größere Verantwortung der Gleichstellungsbeauf-

tragten an den Universitäten und Fachhochschulen einher. Die Amtsinhaberinnen müssen sich stärker professionalisieren und Kenntnisse in Recht, Personalwesen und Organisationsentwicklung erwerben oder bereits mitbringen. Laut eines Sprechers des MIWFT ist dies der Grund, warum Studierende im HFG für dieses Amt nicht mehr in Frage kommen sollen. Auch als Stellvertreterinnen sollen sie nicht mehr gewählt werden können. Und für die Juristen des MIWFT ist diese Lesart juristisch auch nicht anfechtbar.

Uni Münster will auch Studentinnen

Das sieht die neue Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster, Privatdozentin Dr. Christiane Frantz, anders. Nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung der WWU geht sie davon aus, dass die Universitäten selbst in ihrer Grundordnung regeln können, ob sie auch Studierende für die Wahl der Stellvertreterinnen zulassen wollen. „Und ich möchte es so beibehalten, dass aus allen Statusgruppen Stellvertreterinnen für die Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden können“, fügt Frantz hinzu. Die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte Dr. Marianne Ravenstein hatte sich eigens in einem Brief an das Ministerium gewandt, um die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung, dass auch die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorweisen müssen, wieder zu kippen. Mit Erfolg, so dass für die Vertreterinnen aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen alles beim Alten bleibt. Frantz verweist zudem darauf, dass die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftrag-

ten im HFG gestärkt worden sind. Sie sind nun mit beratender Stimme Mitglied in den Berufungskommissionen. Bisher wurde dies zwar in der Regel so gehandhabt, war aber nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Widerstand

Angesichts der unterschiedlichen Interpretationen des Gesetzes war der Unmut bei den studentischen Gleichstellungsbeauftragten bisher groß: „Es kann nicht sein, dass die größte Gruppe der Frauen an den Universitäten keine Vertreterin mehr aus den eigenen Reihen haben soll“, sagt etwa die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bochum, Marta Pello-García. Jessica Upritchard von der Uni Münster, kann zwar verstehen, dass Studierende nicht die Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten übernehmen sollen. „Ich kann allerdings nicht nachvollziehen, warum eine Studentin - auch unter einem HFG - nicht ihre Stellvertreterin sein soll“, so die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden. Die Mehrheit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten befürchtet nach wie vor, dass ihnen der Zugang zum Amt zukünftig verbaut sein könnte. Daher versucht die KOSTA, die Kommission der studentischen Gleichstellungsbeauftragten in NRW, Klarheit zu schaffen und gegebenenfalls, wie bereits im Vorfeld der Verabschiedung des Gesetzes, weiter zu protestieren.

Hochschulrat

Bereits den Entwurf zum neuen HFG haben die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen

in NRW, die in der LaKoF (Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten) zusammengeschlossen sind, unter gleichstellungspolitischer Perspektive geprüft und sich mit Stellungnahmen immer wieder in den Gesetzgebungsprozess eingemischt. Einen Erfolg konnten sie dabei verbuchen. Im Gesetzentwurf war die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen des Hochschulrates definitiv ausgeschlossen. Dies widersprach aber dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), so dass dieser Passus juristisch nicht zu halten war. Die Gleichstellungsbeauftragte kann nun an den Sitzungen des Hochschulrates genau wie an den Sitzungen der anderen Gremien mit Antrags- und Rede-

recht teilnehmen. „Das ist eine ganz entscheidende Verbesserung“, so der Kommentar von Gabriele Kirschbaum, einer der Sprecherinnen der LaKoF.

Konfliktstoff bei Berufungen

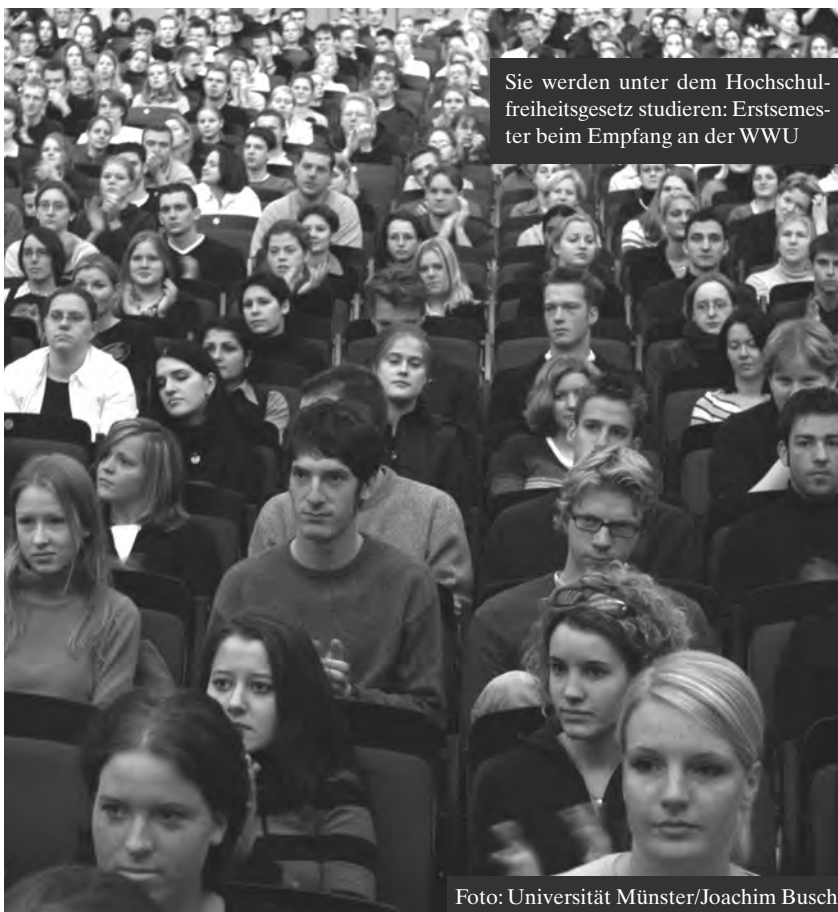
Eine Schwächung ihres Einflusses sehen die Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten in NRW durch die neuen Formulierungen in den Paragraphen zu den Berufungsverfahren. Hieß es früher, die Entscheidung über die Bewerber/innen sei „im Benehmen“ mit der Gleichstellungsbeauftragten zu treffen, fehlt diese Formulierung in Paragraph 37 des HFG ganz, in Paragraph 38 ist sie ersetzt durch „nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten“. „Hier entsteht

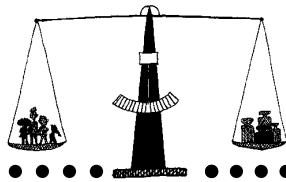
ein neues Konfliktfeld, weil die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr klar geregelt ist“, so Kirschbaum. Die Sprecherinnen der LaKoF vermuten, dass auch diese Punkte nicht mit dem LGG vereinbar sind und wollen prüfen, ob sie juristisch angefochten werden können.

Finanzierung zurückgefahren

Auch der Haushalt 2007 ruft die Kritik von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Frauenforscherinnen in NRW hervor. Der interdisziplinäre Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ der Universität Dortmund hat sich im November 2006 mit einem offenen Brief an die Minister Pinkwart und Laschet gewandt. Einen Monat später veröffentlichten die LaKoF und das Netzwerk Frauenforschung NRW eine gemeinsame Stellungnahme. Alle kritisieren, dass im Haushalt 2007 keine Mittel explizit für Frauenförderung ausgewiesen werden. Zwar sollen 15 Prozent, das sind derzeit fünf Millionen Euro, aus dem neuen Innovationsfonds für Frauenförderung ausgegeben werden. Diese Zweckbindung ist im Haushalt jedoch nicht festgeschrieben. Den Wissenschaftlerinnen ist derzeit nicht klar, wer unter welchen Bedingungen Mittel aus diesem Topf erhält. Sie fordern unter anderem verbindliche Festlegungen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, wie Mentoring-Programme, und die Unterstützung des Netzwerks Frauenforschung NRW.

Susanne Keil





Frauenförderpreis

Flexibilität für Mütter im Labor

Im Fachbereich Biologie gibt es jetzt vier Laptops mit der speziellen Software für Datenanalysen zu biologischen Problemen, zum Beispiel zur Auswertung von Gelen und Sequenzen. Diese können von Müttern mit Kindern ausgeliehen und zuhause genutzt werden. Sie ermöglichen den Wissenschaftlerinnen eine größere Flexibilität, denn normalerweise werden die Auswertungen direkt im Labor vorgenommen. Finanziert wurden die Laptops aus Mitteln des Frauenförderpreises 2005, den die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Biologie Dr. Bettina Zeis und Privatdozentin Dr. Bettina Tudzynski für ihre kontinuierliche und nachhaltige Arbeit erhalten haben.

Förderung von Tagungsreisen

Die Idee mit den Laptops stammt von einer promovierten Biologin mit zwei Kindern. „Wir haben die Frauen einfach gefragt, was wir mit dem Preisgeld machen sollen“, so Tudzynski. Das restliche Geld wird für die bewährte Finanzierung von Fortbildungen und Tagungsreisen eingesetzt. Bereits seit einigen Jahren sorgen die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten dafür, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen sich weiterbilden können. Aus dem Etat des universitätseigenen Frauenförderprogramms finanzieren sie Fortbildungen, wie etwa Gentechnikkurse, oder Seminare zu Schlüsselqualifikationen, wie Rhetorik und Präsentation. Sie erstatten auch einen Teil der Reisekosten, wenn junge Biologinnen zu Tagungen fahren wollen, um dort ihre Ergebnisse vorzustellen. Und sie sorgen dafür, dass bei der Belegung der Kurse die Betreuungszeiten von Eltern mit Kindern berücksichtigt werden.

Mittelbau im Fokus

Für ihre Bemühungen um die Gleichstellung in der Biologie haben Bettina Zeis und Bettina

Tudzynski zusammen mit anderen Biologinnen durch eine Studie eine solide Grundlage geschaffen. Die Befragung, die 2004 unter den Studierenden und Beschäftigten des Diplomstudiengangs durchgeführt wurde, macht laut Zeis deutlich, dass ihre Bemühungen im Mittelbau ansetzen müssen (s. S. 7). „Eine wissenschaftliche Karriere ist zunächst für Männer und Frauen interessant“, so Zeis, „der Anteil der Frauen, die diesen Weg dann wirklich gehen, bricht mit einem Alter von Ende 20 bis Anfang 30 jedoch ein, weil sich dann die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt.“

Planungssicherheit für Kinder

„Und da mussten wir eben überlegen, was wir tun können“, sagt Tudzynski, „bei der Kinderbetreuung können wir nicht helfen, auch nicht mit dem Frauenförderpreis. Wir können damit ja nicht ein halbes Jahr eine Kindertagesstätte finanzieren, und dann schicken wir die Mütter wieder in die Wüste.“ Die Frauen bräuchten eine stabile Einrichtung, um damit planen zu können. „Dann überlegen sie sich vielleicht, ob sie nicht



Bettina Zeis



Bettina Tudzynski

doch schon mit 25 und nicht erst mit 33 ein Kind bekommen sollen“, vermutet sie. Zeis verweist darauf, dass die Biologinnen aufgrund ihrer Laborarbeit, flexible Kinderbetreuungszeiten benötigen. „So eine Kita müsste nicht nur ganztägig, sondern auch abends länger geöffnet haben.“

Junge Mütter als Professorinnen

Offenbar trägt auch die kontinuierliche Begleitung von Bewerbungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten inzwischen Früchte. Der Frauenanteil bei den Professorenstellen in der Biologie liegt seit 2005 bei über 20 Prozent. In den zwölf seit 2000 abgeschlossenen Berufungsverfahren wurden in vier Fällen Frauen berücksichtigt. Das entspricht einem Drittel, wobei der Anteil der weiblichen Bewerber nur bei 18 Prozent lag. „Und dabei sind drei junge Frauen mit kleinen Kindern“, betont Tudzynski. Dennoch sind die beiden Gleichstellungsbeauftragten nicht zufrieden. „Es bewerben sich immer noch viel zu wenig Frauen auf Professuren“,

sagt Bettina Zeis. Eine bessere Ausgangslage von Frauen bei den Bewerbungen könne aber erst dann erreicht werden, wenn der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau bundesweit zugenommen hat.

Zeis und Tudzynski sind seit 1999 Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Biologie. Dr. Bettina Zeis ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Zoophysiologie, Privatdozentin Dr. Bettina Tudzynski lehrt am Institut für

Botanik. Tudzynski hat inzwischen die Studienberatung übernommen. Als stellvertretende FB-Gleichstellungsbeauftragte ist ihr Privatdozentin Dr. Sylvia Kaiser, Institut für Neuro- und Verhaltensbiologie, gefolgt.

Susanne Keil

Gleichstellung - ein Problem der Biologie?

Ein Blick in die Hörsäle des Fachbereichs 13 verdeutlicht, dass Biologie als Studienfach für beide Geschlechter attraktiv ist. Das gilt auch für die neuen Bachelor- und Master-Studiengänge. Doch ein Blick auf die Lehrenden zeigt, dass noch deutlich häufiger ein Mann am Rednerpult steht: Bei den Professor/-innen liegt der Anteil weiblicher Hochschullehrer derzeit bei 22 Prozent, im sogenannten „Mittelbau“ bei 35 Prozent.

Erhebung zu Hindernissen

Um Frauenfördermaßnahmen auf die Ursachen der geringen Repräsentanz von Frauen in diesen Hierarchieebenen abstimmen zu können, wurde 2004 eine Befragung von Studierenden und Beschäftigten durchgeführt. Es konnten 372 Fragebögen ausgewertet werden, die zu etwa 60 Prozent von Frauen und zu etwa 40 Prozent von Männern stammten. Sie wurden gebeten, Aussagen zu ihrer persönlichen Berufsplanung sowie zu Gründen für den geringen Frauenanteil bei Hochschullehrern zu machen. Die Analyse zeigt, dass eine wissenschaftliche Karriere für Frauen und Männer gleichermaßen

von hoher Attraktivität ist. Von den Studierenden im Hauptstudium sehen 69 Prozent ihr Ziel in einer wissenschaftlichen Laufbahn. Unter den befragten Doktoranden streben 71 Prozent der Männer und 74 Prozent der Frauen eine wissenschaftliche Karriere an.

Karriereziel Professur?

Die Differenzierung der angestrebten Position in der Hochschul-Hierarchie zeigt allerdings klare Unterschiede. Frauen wollen häufig unterhalb der Professoren-Ebene wissenschaftlich tätig sein (Studentinnen: 40 Prozent, Doktorandinnen: 46 Prozent versus 15 Prozent und 27 Prozent der Männer entsprechender Gruppen). Die Laufbahn des Hochschullehrers bevorzugen nur 33 Prozent der Studentinnen und 28 Prozent der Doktorandinnen, aber 46 Prozent und 44 Prozent der männlichen Pendants.

Kind und Karriere?

Ist das Hauptproblem für die Gleichstellung in der Biologie also die immer noch schwierige Balance zwischen wissenschaftlicher Tätigkeit und einer Familienphase? Das bestätigen die gegeb-

nen Antworten zu bevorzugten Arbeitszeiten: Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Kindererziehung erwägen mit etwa 31 Prozent der Studentinnen und 24 Prozent der Doktorandinnen Frauen dreimal häufiger als Männer. Der Karriere wegen auf Kinder verzichten wollen nur wenige (6 Prozent beider Geschlechter). Eine Familienphase mit reduzierter Wochenarbeitszeit ist wiederum bei einer Tätigkeit im Mittelbau leichter zu realisieren als in der Projektleitungsfunktion. Die Ebene des Mittelbaus wird vermutlich aus diesem Grund von Frauen häufiger angestrebt. Der Zeitpunkt der Familienphase, die oft im Anschluss an Studium bzw. Promotion realisiert wird, scheint daher mit verantwortlich zu sein für die Abnahme des Frauenanteils auf den nachfolgenden Hierarchieebenen.

Obwohl Frauen sich ebenso häufig wie Männer im Studium oder der Promotionsphase eine wissenschaftliche Berufstätigkeit vorstellen können, liegt ihr Anteil bei den Bewerbern auf Hochschullehrerstellen in der Münsteraner Biologie bei geringen 18 Prozent.

Folgen für Frauenförderung

Frauenfördermaßnahmen müssen sich daher an junge Wissenschaftlerinnen wenden und dazu beitragen, den Anteil erfolgreicher Bewerbungen auf Positionen im Hochschulbereich zu erhöhen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kindererziehung entsprechen in besonderer Weise den Problemen dieser Zielgruppe (s. Flexibilität für Mütter im Labor). Mit der Umstellung auf die neuen Studiengänge mit Bachelor- und Master-

Abschluss haben sich sicher auch die Vorstellungen zur anschließenden Berufstätigkeit verändert. Eine Fortschreibung der Analyse soll daher im Rahmen der Evaluation im März 2007 erfolgen.

Desiderata

Ist also die weibliche Biologie das zentrale Hindernis für die Gleichstellung? Im Gegensatz zur Mutterschaft ist die spätere Versorgung und Erziehung des Kindes alleine durch die Frau kein Naturgesetz. Der notwendige gesell-

schaftliche Bewusstseinswandel könnte durch die geplanten Maßnahmen der Bundesregierung unterstützt werden, Erziehungsurlaub für Väter attraktiver zu machen. Wenn dann eine Bewerberin im Vorstellungsgespräch auf einen Personalchef trifft, der gerade mehrere Männer zur Familienpause beurlaubt hat, rückt das eigentliche Ziel vielleicht näher: dass unabhängig vom Geschlecht die Leistung über die berufliche Entwicklung entscheidet.

Bettina Zeis

Karrieretipps für Wissenschaftlerinnen

Wie können Frauen in den Naturwissenschaften Karriere machen? Dieser Frage wurde im Rahmen der Jahrestagung der Deutschen Zoologischen Gesellschaft in Münster ein eigenes Symposium gewidmet. Rund 50 Teilnehmer/-innen diskutierten am 18. September 2006 die Situation von Biologinnen und Physikerinnen und erörterten, welche Bedeutung die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen für den persönlichen Erfolg hat. Daten lieferten hierzu Prof'in Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals (Hamburg) für Physikerinnen in Deutschland und Dr. Bettina Zeis für die Situation in Münster.

Da eine hervorragende Qualifikation alleine nicht ausreicht, um Karriere zu machen, stellte Isabel Beuter (Bonn) vom CEWS, Center of Excellence Women in Science, Netzwerkmöglichkeiten und -aktivitäten für Wissenschaftlerinnen vor. Mit anderen zusammen könne auch politisch darauf Einfluss genommen werden, für welche Forschung Geld zur Verfügung gestellt wird, so Beuter. Das CEWS biete als zentrale Koordinationsstelle in Deutschland etwa durch die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult hierzu die Möglichkeit. Auf europäischer Ebene empfahl Beuter die European Platform of Women Scientists, EPWS.

Auch die DFG ist sensibilisiert

Dass die Sensibilität für Chancengleichheit in der Wissenschaft auch in der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit ihren diversen Fördermöglichkeiten gewachsen ist, belegte Dr. Sonja Ihle (Bonn) in ihrem Vortrag. So würde etwa eine familienbedingte örtliche Unflexibilität einer Antragstellerin mit Kindern berücksichtigt. Bei der Bewilligung von Sonderforschungsbereichen sei die Einbindung von Wissenschaftlerinnen ein Begutachungskriterium, und die DFG unterstütze die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Seit Dezember 2004 können sich Wissenschaftlerinnen auf einer eigenen Website über Hintergründe, Zahlen und Fakten zur Chancengleichheit in der Wissenschaftsförderung durch die DFG informieren.

Kontrovers diskutierten die Teilnehmerinnen des Symposiums über die Einführung einer Quote bei der Forschungsförderung sowie über den Vorschlag, die Anträge zu anonymisieren. Einig waren sich aber alle darin, dass das Begutachtungsverfahren für die Antragsteller/-innen möglichst transparent gemacht werden sollte.

Internetadressen:

www.cews.org

www.femconsult.de

www.epws.org

[www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/
chancengleichheit](http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit)

ske



Wie kommt Gender in neue Studiengänge?

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen bietet die Chance, in die neuen Curricula Gender-Module zu integrieren. Wie geschlechtergerecht ein neuer Studiengang konzipiert ist, könnte dann bei der Zertifizierung durch eine Akkreditierungsagentur geprüft werden. Diese Chance wird bislang selten genutzt, wie eine jetzt veröffentlichte Studie des Netzwerks Frauenforschung NRW belegt.

Die Experteninterviews mit Vertretern und Vertreterinnen von Akkreditierungsagenturen und dem Akkreditierungsrat ergaben, dass die Agenturen das Kriterium Geschlechtergerechtigkeit nur dann prüfen, wenn es in dem zu akkreditierenden Studiengang eine Rolle spielt. Falls nicht, wird diesem Prüfkriterium auch nicht weiter nachgegangen. Die geringe Sensibilität für Gender-Aspekte mag damit zusammenhängen, dass nur wenige Frauen an der Leitung des Akkreditierungssystems beteiligt sind (s. Tabelle). Im Akkreditierungsrat etwa sitzen 15 Männer und zwei Frauen, der Vorstand besteht ausschließlich aus Männern. Das Fazit der Bestandsaufnahme: Unter dem Strich spielt die Gleichstellung bei der Zulassung neuer Studiengänge bislang keine Rolle. Und dies obwohl die Kultusministerkonferenz im Jahr 2004 entsprechend der Linie der europäischen Bildungspolitik festhält, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz im Akkreditierungssystem berücksichtigt werden soll. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse entwickeln die Auto-

rinnen der Studie, die vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie in Nordrhein-Westfalen gefördert wurde, Handlungsempfehlungen nicht nur für die Akkreditierungsagenturen und den Akkreditierungsrat, sondern auch für die Politik auf Bundes- und Landesebene sowie für die Hochschulen. Darüber hinaus legen sie für 47 Studienfächer Vorschläge für fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung vor. Diese rund 170 Seiten umfassenden Hinweise zu Lehrzielen, zur Form der Integration der Inhalte der Geschlechterforschung in die Studiengänge und zur Frage, welche Studienphase hierzu am geeignetsten ist, wurden von Expert/-innen zur Frauen- und Geschlechterforschung im jeweiligen Fach entwickelt.

	Frauen	Männer
Vorstand	0	3
Geschäftsstelle	3	2
Akkreditierungsrat	2	15
Stiftungsrat	2	9

Quelle: Studie

Damit ist in der Studie zugleich die Klage der Agenturen widerlegt, es gäbe keine Gender-Expert/-innen. In einem eigenen Kapitel werden zu jedem der 47 Fächer noch weitere Fachfrauen und -männer zur Begutachtung von Studiengängen unter Gender-Aspekten genannt. Best Practice-Beispiele aus verschiedenen Hochschulen runden die Anregungen und Empfehlungen dieser umfangreichen Studie ab.

Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer, Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, 320 Seiten.

Münsteraner Theologin erhält für ihren Beitrag zur Studie den Frauenförderpreis 2006 der WWU

Auch Münsteraner Wissenschaftlerinnen waren an der Studie "Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" beteiligt. Die Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung in die Katholische Theologie hat Andrea Qualbrink zusammen mit Kolleginnen erarbeitet. Qualbrink ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Seminar für Theologische Frauenforschung. Der mit 20.000 Euro dotierte Frauenförderpreis wird ihr bei einem Empfang vor dem Schloßgartenfest am 6. Juli 2007 verliehen. Laut Vergabekommission leistet die von der Diplom-Theologin vorgelegte Ausarbeitung "Gendersensible Theologinnen und Theologen" einen nachhaltigen Beitrag, um *gender equality* bei der Internationalisierung von Fächern und Universitäten in Studien- und Forschungsprogramme zu implementieren.

Susanne Keil

Doppelkarriere an der Uni Münster

Thorsten Reusch und Anna Bockelmann haben sich für die Universität Münster entschieden. Sie bot beiden Wissenschaftlern die Möglichkeit, mit ihren Kindern am gleichen Ort zu leben und zu arbeiten.

Er suchte eine Professorenstelle, sie wollte nach der Elternzeit wieder als Wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig sein. Und am liebsten wollten die Biologen aufgrund ihrer beiden Kinder in Deutschland bleiben. Doch die Bemühungen, ihre beruflichen Laufbahnen gemeinsam an einem Ort fortzusetzen, blieben in Deutschland zunächst erfolglos. Thorsten Reusch und Anna Bockelmann hatten allerdings jeweils eine Zusage der Universität im niederländischen Groningen.

Vetternwirtschaft?

In Deutschland sind Universitäten rar, die Wissenschaftlerpaare dabei unterstützen, für beide eine adäquate Stelle vor Ort zu finden. Bislang kam eher der Verdacht der Vetternwirtschaft auf, wenn auch für die Partnerin oder den Partner eines oder einer Berufenen eine Stelle organisiert wurde. Da dies in den angelsächsischen Ländern aber eine gängige Praxis ist, verliert Deutschland immer mehr der so genannten Doppelkarrierepaare. In einer Befragung der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie Berlin-Brandenburg von 2001 gaben 50 Prozent der Hochschulen an, schon

eine Rufabsage wegen der fehlenden Perspektive für den Partner erhalten zu haben.

Eine Stelle für den Partner

Um der Auswanderung dieser, laut Statistik oftmals sehr erfolgreichen Forscher/-innen zu begegnen, haben der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Claussen-Simon-Stiftung 2005 das „Aktionsprogramm Doppelkarrierepaare“ ins Leben gerufen. Es stellt finanzielle Mittel bereit, mit denen Universitäten den entsprechend qualifizierten Partner eines Wissenschaftlers für sechs Jahre beschäftigen können. Zusammen mit der Universität Münster haben Thorsten Reusch und Anna Bockelmann einen Antrag für diese Unterstützung gestellt und eine der jährlich drei Förderungen erhalten. Thorsten Reusch hat seine Professur am Institut für Evolution und Biodiversität der WWU bereits zum 1. November 2005 angetreten, Anna Bockelmann ist seit dem 1. Oktober 2006 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am gleichen Institut.

Unterstützung durch die WWU

Erst kurz bevor Thorsten Reusch einen Ruf von der Universität Münster erhielt, erfuhren die Wissenschaftler von dem Aktionsprogramm Doppelkarriere. Zu diesem Zeitpunkt tendierten die Biologen noch dazu nach Groningen zu gehen. Aber als Reusch und Bockelmann eine mögliche Förderung durch das Aktionspro-

gramm ins Spiel brachten, erklärten der Fachbereich Biologie, das Rektorat und die Kanzlerin der WWU sofort ihre Bereitschaft, sie bei der Antragstellung zu unterstützen. Ohne diese Hilfe wäre es auch nicht gegangen, denn die Hälfte der Stelle von Bockelmann wird durch das Programm des Stifterverbandes finanziert, jeweils ein Viertel tragen die Universität und der Fachbereich Biologie. Zudem musste die Universität Rechenschaft darüber ablegen, wie sie Wissenschaftlerpaare bislang unterstützt hat, und sich verpflichten, dies auch in Zukunft zu tun. Etwa zwei Monate nach Antragstellung hatten die Biologen die Bewilligung auf dem Tisch. Bockelmann: „Als klar war, dass wir mit dieser Lösung in Deutschland bleiben können, haben wir Münster gegenüber Groningen den Vorzug gegeben.“

Gemeinsam arbeiten und leben

Anna Bockelmann, 35, und Thorsten Reusch, 41, haben sich in Kiel kennen gelernt. Sie befand sich in der Endphase ihrer Diplomarbeit, er hatte gerade seine Promotion abgeschlossen. Seitdem hatten die beiden immer wieder Phasen, in denen sie gemeinsam an einem Ort arbeiten konnten und solche, in denen sie getrennt waren. So haben die Biologen bereits über ein Jahr zur gleichen Zeit in Groningen gearbeitet. „Wir hatten unabhängig voneinander Anträge für einen Forschungsaufenthalt in Groningen

gestellt, weil hier eine der besten Universitäten für Ökologie und Evolutionsbiologie ist“, erklärt Bockelmann. Danach hat sich das Wissenschaftlerpaar ein- einhalb Jahre lang nur alle zwei Wochen gesehen. Einen gemeinsamen Lebens- und Arbeitsort hatten sie zuletzt in Plön, wo Reusch Arbeitsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Limnologie (Lehre von den Binnengewässern) war, Bockelmann ihre Promotion fertig stellte und direkt danach ihr erstes Kind zur Welt brachte. Bockelmann kümmerte sich erst einmal um den Sohn und wurde in der Elternzeit zum zweiten Mal Mutter. Reusch habilitierte sich. Danach begann für beide die Suche nach neuen Beschäftigungsmög-



Anna Bockelmann und Thorsten Reusch mit Greta und Enno

lichkeiten, die nun in Münster zu einem guten Ende gekommen ist.

Chancen für Wissenschaftlerinnen
Verbesserte Karrieremöglichkeiten für Wissenschaftlerpaare bedeuten zugleich auch mehr Chancen für Frauen in der Wissenschaft, wie auf einer Tagung des Stifterverbandes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft im

März 2003 deutlich wurde. Die meisten Wissenschaftlerinnen haben einen Lebenspartner, der ebenfalls wissenschaftlich qualifiziert ist. Anna Bockelmanns Wunsch war es, in den ersten zwei Jahren mit halber Stelle und danach wieder voll zu arbeiten. Und so ist es jetzt auch mit dem

Fachbereich Biologie und der Universität Münster für zunächst fünf Jahre vereinbart. Für Bockelmann ist eine Stelle geschaffen worden, auf der sie sich mit ihren Arbeitsschwerpunkten Evolutionsökologie und Naturpädagogik sowie der Didaktik beschäftigen kann.

Susanne Keil

Das Aktionsprogramm Doppelkarrierepaare des Stifterverbandes und der Claussen-Simon-Stiftung ist zunächst auf drei Jahre angelegt. 2005, 2006 und 2007 kommen jeweils drei Paare in den Genuss der Förderung. Davon können allerdings nur die Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen profitieren, die exzellente Wissenschaftler aus dem Ausland gewinnen oder deren Auswanderung mit entsprechenden Angeboten für die Partner verhindern. 2005 konnten neben den Biologen, deren Weggang in die Niederlande verhindert wurde, ein Physikerpaar von Schottland nach Regensburg und zwei Biowissenschaftler von New York nach Berlin geholt werden. Von den ab 2006 geförderten Paaren kommen zwei aus den USA. Zwei Zeithistoriker arbeiten jetzt an der LMU München, eine Astroteilchenphysikerin und ein Mediziner an der RWTH Aachen. Die Wissenschaftlerpaare müssen nicht verheiratet sein, aber in einer Lebensgemeinschaft leben.

Bei allen bislang geförderten Paaren werden durch das Programm Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau finanziert. Zwar wollten die Stifter ursprünglich auch die Mittel für Juniorprofessuren oder Stiftungsprofessuren (W2) zur Verfügung stellen, das ließ sich jedoch nicht umsetzen. „Da sind wir bei den Universitäten regelrecht vor die Wand gelaufen“, so Peter Beck, beim Stifterverband verantwortlich für das Programm. Die Hochschulen müssen

sich an die gesetzlichen Vorgaben halten, nach denen eine Professur ergebnisoffen ausgeschrieben werden muss.

In den USA haben viele Universitäten offizielle Programme eingerichtet, um auch dem Lebenspartner eine adäquate Stelle anbieten zu können. In Europa ist die Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich die Vorreiterin bei der Unterstützung von Wissenschaftlerpaaren. Dort ist eine Mitarbeiterin eigens damit beauftragt, bei der Stellensuche in anderen Berufsfeldern sowie bei der Wohnungssuche oder Kinderbetreuung zu helfen. Eine ähnlich aktive Unterstützung bieten in Deutschland die Universitäten Heidelberg und Göttingen. Die Ruhrgebietsuniversitäten und Münster wollen folgen. So wird die WWU einen Dual Career Service einrichten, der es durch einen Finanzierungsfonds ermöglicht, für Ehepartner eine adäquate Arbeitsstelle innerhalb der Hochschule zu finden. Darüber hinaus soll er den Ehepartnern bei der Suche nach einer Beschäftigung außerhalb der Universität behilflich sein.

Das Aktionsprogramm Doppelkarrieren läuft 2007 allerdings zunächst aus. Dann wird erst einmal Bilanz gezogen und der Erfolg dieser Förderung geprüft. Andere Fördermöglichkeiten für Wissenschaftspare bietet die DFG mit dem Angebot „Eigene Stelle“ sowie zum Teil auch mit dem Emmy Noether-Programm. *ske*

www.stifterverband.de

www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/doppelkarriere

Taschenlampen und Radios gebaut, Computer zerlegt

Girls' Day

Das sind die Materialien, die für den Bau einer einfachen Taschenlampe bereit liegen: Drath, eine Batterie, ein kleiner Schalter, eine Plastikflasche, Watte, Alufolie, eine Glühbirne. Dann können die Mädchen anfangen: die Flasche aufschneiden und den oberen Teil, der nun als Kelch für die kleine Glühbirne dient, mit Alufolie auskleiden, damit das Licht gebündelt wird. Den unteren Teil mit Watte ausfüllen, die kleine Glühbirne mit dem Drath und diesen mit der Batterie verbinden ... Voller Eifer folgen die Mädchen den Anweisungen der Physikstudentinnen sowie den Bauplänen. Nach etwa zweieinhalb Stunden präsentiert jede stolz ihre leuchtende Taschenlampe.

Dieses Mitmach-Experiment, bei dem die Mädchen erleben konnten, dass Elektronik nicht schwer sein muss, war nur eines der vielen Angebote der Universität Münster beim Girls' Day 2006. Am Fachbereich Physik ging der Praxisphase am Vormittag ein kurzer Vortrag von Prof'in Dr. Cornelia Denz voraus, in dem die Hochschullehrerin 25 Schülerinnen im Alter von zehn bis 15 Jahren die Verknüpfung von Physik und Philosophie erläuterte und ihnen Mut machte, ein naturwissenschaftliches Studium oder einen technischen Beruf anzustreben. Danach wurden in kleineren Gruppen nicht nur Taschenlampen, sondern auch Radios gebaut.

Selbst an das Innenleben von Computern wagten sich die Schülerinnen an diesem Tag heran. Am Institut für Wirtschaftsinformatik zerlegten sie Computer in ihre Bestandteile, lernten Prozessor und Arbeitsspeicher kennen und bauten die Rechner unter fachkundiger Anleitung wieder zusammen. Warum Kinder ihren Eltern ähneln, konnten die Teilnehmerinnen des Girls' Day am Institut für Integrierte Genomik der Medizinischen Fakultät erfahren. Dr. Sabine König erläuterte Erbinformationen und gab ihnen Werkzeuge für die Analytik der Körperbausteine zur Hand.

Der Girls' Day bot an der Universität Münster aber nicht nur Einblicke ins Studium, sondern auch in die Ausbildungsberufe der Feinwerkmechanikerin, der Biologielaborantin und der Fachkraft für Lagerwirtschaft in der Apotheke und des Zentrallagers. Und mittags stärkten sich alle in der Mensa.



Schülerinnen erforschen das Innenleben eines Computers.



Der Bau der Taschenlampe erfordert Konzentration.



Die Taschenlampe brennt.

Die Stimmgewalt von Frauen

Die Germanistin Prof'in Martina Wagner-Egelhaaf hat jetzt gemeinsam mit Dr. Doerte Bischoff den zweiten Sammelband zum Thema "Rhetorik und Geschlechterdifferenz" vorgelegt. Unter dem Titel "Mitsprache, Rederecht, Stimmgewalt" werden die Vorträge dokumentiert, die auf der Internationalen Sommerschule im August 2004 gehalten wurden. Finanziert wurde die Sommerschule über den Frauenförderpreis der WWU. Einige weitere Beiträge zum Thema ergänzen den Band. Im Mittelpunkt steht die öffentliche Rede, also ein Bereich, der jahrtausendlang traditionell den Männern vorbehalten war. Dabei entlarven die Autorinnen und Autoren die lange behauptete Gender-Neutralität der Rhetorik als Trugschluss.

Kirchenämter für Frauen

Zum Tabubruch rief im Wintersemester eine der ersten Promovendinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät in Münster auf. „Frauen dürfte weder das Diakonat noch das Priesteramt verweigert werden!“, sagte Prof'in Dr. Irene Willig, die auf Einladung des Seminars für Theologische Frauenforschung über das Thema "Ämter in der Kirche - Ein Tabu für Frauen" sprach. In ihrem Vortrag analysierte die Theologin die lehramtlichen Texte zur Nichtordination von Frauen.

Seit gut einem Jahr widmet sich ein Projekt am Seminar für Theologische Frauenforschung den ersten Promovendinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät in Münster, zu denen Prof'in Dr. Willig zählt. Sie hat die Erwachsenenbildung im Bistum Mainz mit aufgebaut und war als Professorin und Rektorin an der Katholischen Fachhochschule Mainz tätig.

Handeln für mich

Ein studienbegleitendes Orientierungs- und Beratungsangebot für Studentinnen

Welche Studierende kennen sie nicht, die Tücken des Uni-Alltags? Ein mulmiges Gefühl oder starke Angst vor der nächsten Prüfung, mangelnde Motivation, fehlender Durchblick im Organisationschaos, finanzielle Probleme. Wahrscheinlich hat jeder schon kleinere oder größere Krisen durchlebt. Meist bewältigt man die Schwierigkeiten allein, doch manchmal wächst einem das Studium einfach über den Kopf. Studentinnen, deren Probleme häufig anders gelagert sind als die ihrer männlichen Kommilitonen, müssen weder mit kleinen Unsicherheiten noch mit großen Krisen allein bleiben. Dafür sorgt in Münster mit Unterstützung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten die Autonome Frauenforschungs Stelle. „Handeln für mich“ heißt das Beratungsangebot, das im Jahr 2003 ins Leben gerufen wurde. Nach dem Motto „Beratung statt Gebühren“ entstand das Projekt nicht zuletzt als Reaktion auf die Einführung der Studiengebühren nach dem Studienkontenfinanzierungsgesetz. Seitdem hilft die auf Erwachsenen- und vor allem Frauenbildung spezialisierte Diplompädagogin Anne Neugebauer Studentinnen bei Problemen rund ums Studium. Die unterschiedlichsten Fragen tauchen auf: Ist das Studium wirklich das richtige für mich? Wie kann ich mein Studium möglichst schnell abschließen? Wie organisiere ich die Betreuung meiner Kinder während des Examens? Wie bewältige ich meine Ängste? Patentrezepte kann „Handeln für mich“ natürlich nicht bereithal-

ten, vielmehr werden die Studentinnen dabei unterstützt, ihre eigenen, persönlichen Wege aus der Misere zu finden. Auf diesem Weg wird ihnen nach Kräften geholfen, ein besonderer „Service“ ist zum Beispiel die Begleitung von stark angstgeplagten Frauen zu ihren Prüfungen.

Übrigens steht die vor zwanzig Jahren gegründete Autonome FrauenforschungsStelle auch außerhalb der Sprechzeiten von „Handeln für mich“ für Besucherinnen offen. Montags von 14-16 Uhr und dienstags bis freitags von 10-12 Uhr gibt es eine Bibliothek, ein Archiv und vieles mehr zu entdecken.

Kristina Scharmacher

Ansprechpartnerin:

Anne Neugebauer
von der **FrauenforschungsStelle**
Münster e.V.,
Achtermannstr. 10 - 12,
48143 Münster,
Tel. 0251/51 11 95
(dienstags 10 - 12 Uhr),
e-mail:
a.neugebauer@muenster.de

Handeln für mich ist ein Angebot des Gleichstellungsbüros der WWU Münster in Kooperation mit der FrauenforschungsStelle Münster e.V., dem Autonomen Frauenreferat des Uni-AStA, dem Referat für Sozialpolitik des Uni-AStA, und dem Autonomen Frauenreferat des AStA der Fachhochschule Münster.

Uni Münster als Think Thank für Familien- politik

Institut erforscht Grundlagen für eine familienfreundliche Personalpolitik

Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein Konzept für eine nachhaltige Familienpolitik entwickeln soll. Eine der sechs Wissenschaftler/-innen, die ab November 2006 in regelmäßigen Abständen mit der Bundesfamilienministerin zusammentreffen, ist die Münsteraner Politikwissenschaftlerin Prof'in Dr. Irene Gerlach. Auf dem Gebiet der Familienpolitik ist sie nicht nur durch ihre Forschung und Lehre an der WWU ausgewiesen, sondern auch als Projektleiterin des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Vor einem Jahr ist das FFP als eine in Deutschland einmalige wissenschaftliche Einrichtung an der WWU gegründet worden. Es untersucht die betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen. Und diese interessieren das Bundesfamilienministerium bei seinem Bemühen, Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Finanziert wird das FFP von der berufundfamilie GmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Gründung 2005

Da Irene Gerlach bereits seit 1998 Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesfamilienministerium ist und enge Kontakte zur Hertie-Stiftung hat, ist sie gebeten worden, sich um die Grundlagenforschung zu kümmern. „Das konnte ich als Politikwissenschaftlerin natürlich nicht alleine leisten“, so Gerlach. Daher hat sie 2005 zusammen mit Prof. Dr.

Alexander Dilger vom Institut für Ökonomische Bildung, Münster, und Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider, jetzt Steinbeis-Hochschule Berlin, das Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik gegründet.

Öffentliches Interesse

Die ersten Forschungsergebnisse, die das FFP im März 2006 publik gemacht hat, sind auf großes öffentliches Interesse gestoßen. Sie liefern Hinweise darauf, dass Unternehmen mit umfassenden familienfreundlichen Maßnahmen weniger Krankmeldungen und eine geringere Fehlzeitquote haben. Zwar handelt es sich bei dieser ersten Untersuchung um eine Fallstudie mit explorativem Charakter; die Befragung von knapp 100 auditierten familienfreundlichen Unternehmen deckt allerdings Strukturen und Tendenzen auf, die in größer angelegten Studien weiter untersucht werden können. Dies gilt zum Beispiel für die Feststellung, dass die Mitarbeiter/-innen sehr engagierter familienfreundlicher Unternehmen nach der Elternzeit schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und dementsprechend auch schneller wieder in die Arbeitsabläufe integriert sind. Sollte sich diese Beobachtung in weiteren Untersuchungen bestätigen, so stützt sie den aktuellen Perspektivwechsel in der Familienpolitik. „Bei dem Elterngeld, das maximal 14 Monate gezahlt werden kann, handelt sich um einen grundsätzlich neuen Ansatz, dessen Ziel eine möglichst kurze Elternzeit ist“, so Gerlach.

Zeitsouveränität

Etwa 140 einzelne familienfreundliche Maßnahmen in den acht Handlungsfeldern Arbeitszeit, -ort, -organisation, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familien hat das FFP bei den auditierten Unternehmen gezählt. Dabei versuchen die Betriebe den Mitarbeiter/-innen am ehesten eine größere Zeitsouveränität zu ermöglichen. An zweiter Stelle stehen Hilfen bei der Kinderbetreuung, was wiederum die zeitliche Flexibilität der Eltern erhöht. Insgesamt seien die Maßnahmen aber breit gefächert und je nach Unternehmen ganz spezifisch, betont Gerlach.

Politikberatung

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass sich die Mehrheit der 72 befragten Unternehmen im Kontext der familienbewussten Personalpolitik eine stärkere Rolle des Staates wünscht. Genannt wurden hier vor allem Anreizstrukturen, zum Beispiel finanzieller Art. Auch bei der Frage, wie solche Anreize aussehen könnten, ist wieder die Grundlagenforschung des FFP gefragt, das sich als Politikberaterin versteht. Auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse empfiehlt die Wissenschaftlerin zum Beispiel bei öffentlichen Aufträgen familienfreundliche Betriebe zu bevorzugen. Auch einige lokale Bündnisse für Familien haben sich bereits an das FFP gewandt. Sie wollten wissen, welche familienfreundlichen Maß-

nahmen in welchen Unternehmen Erfolg versprechend sind. „Damit die Bündnisse die betriebliche Politik vor Ort koordinieren können, habe ich dort Vorträge gehalten“, berichtet Irene Gerlach. Einzelne Unternehmen berät das FFP allerdings nicht.

Zukünftige Forschung

Um gezielt forschen zu können, haben die Mitarbeiter/-innen des FFP zunächst den Forschungsstand zum Thema erarbeitet und zwei grundlegende Arbeitspapiere herausgegeben. Im Februar 2006 veranstaltete das Forschungszentrum eine Fachtagung, im Juni war es auf einer Personalfachmesse in Wiesbaden vertreten.

Nachdem sich die erste Fallstudie mit den auditierten erwerbswirtschaftlichen Unternehmen befasst hat, werden derzeit in einer zweiten Untersuchung die betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen in nicht erwerbswirtschaftlichen Betrieben beleuchtet. „Im öffentlichen Dienst, in Krankenhäusern, Kommunalverwaltungen, Ministerien und Kammern wird sich die Situation durch die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung ganz

anders darstellen“, so die Politikprofessorin. 2007 werden dann zum Vergleich auch nicht auditierte Unternehmen befragt.

Die Forschung am FFP ist langfristig angelegt. Geplant ist, die Veränderungen in der Betriebsstruktur der Unternehmen von Jahr zu Jahr zu dokumentieren und auf zeitverzögerte Wirkungen familienbewusster Maßnahmen zu achten. „Unser Ziel ist es, bald in barer Münze berechnen zu können, ob sich Familienfreundlichkeit für die Unternehmen auszahlt“, so Gerlach.

Susanne Keil

Durch das audit berufundfamilie können sich Unternehmen als familienfreundlich zertifizieren lassen. Es wird durch den Europäischen Sozialfonds gefördert und steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, sowie des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie, Michael Glos. Die ersten Zertifikate wurden 1999 vergeben. Seit 2002 wird das audit auch Hochschulen unter dem Titel „audit familiengerechte hochschule“ angeboten. Inzwischen haben mehr als 280 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit rund 550.000 Beschäftigten das audit durchlaufen. Auch die Universität Münster wird sich als familienfreundliche Hochschule auditieren lassen.

www.beruf-und-familie.de

Beispiel: Stadtwerke Münster

Durch besonders familienfreundliche Maßnahmen zeichnet sich die Stadtwerke Münster GmbH aus. Für alle Mitarbeiter/-innen an PC-Arbeitsplätzen besteht die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Die Stadtwerke haben zudem ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet, das den Beschäftigten ermöglicht, im Notfall das Kind mit zur Arbeit zu bringen. In dem Büro steht ein PC-Arbeitsplatz mit allen Programmen, die im Unternehmen genutzt werden, und es hat einen Bereich mit Kuschelkissen und verschiedensten Spielzeugen für die Kinder. „Wenn ein Elternteil morgens an der Tür des Kindergartens 'Heute geschlossen wegen Läuse' liest, kann er mit dem Kind zur Arbeit kommen und zumindest die wichtigsten Aufgaben erledigen“, sagt die Gleichstellungsbeauftragte Sabine Schwack. In der Mitarbeiterzeitschrift informiert sie regelmäßig auf der Familienseite über die Maßnahmen des Unternehmens. Die Führungskräfte werden durch Vorträge, zum Beispiel zur Work-Life-Balance, zum familienfreundlichen Denken angeregt. In dem technischen Unternehmen überwiegen die männlichen Mitarbeiter, und so wird die Möglichkeit zur Teilzeit auch von ihnen genutzt. „Wir haben zum Beispiel einen Gas- und Wassermonteur, der nur in den Wintermonaten arbeitet“, so Schwack, seine Frau ist als Bademeisterin im Sommer beschäftigt, und dann ist er als Vater gefragt“.





Die bisherige Gleichstellungsbeauftragte der WWU, Dr. Marianne Ravenstein ist seit dem 1. Oktober Prorektorin für Lehre, Studienreform, studentische Angelegenheiten und Weiterbildung. Seit 1999 hatte sie die Entwicklung der Universität Münster auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin geprüft. Ein Rückblick.

Die einschneidendste Veränderung kam schon im Jahr ihres Amtsantritts. Im April 1999 war Dr. Marianne Ravenstein zur „Frauenbeauftragten“, wie die Funktion damals noch hieß, gewählt worden, im November verabschiedete die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz. Dies hatte zur Folge, dass bei der Vergabe der leistungsbezogenen Mittel an die Universitäten auch Gleichstellungsgesichtspunkte eine Rolle spielten. „Damit das so erworbene Geld nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern nach einem Anreizsystem verteilt wird, habe ich ein universitätseigenes Frauenförderprogramm vorgeschlagen, das bis heute existiert“, erzählt Marianne Ravenstein. Siebenein-

halb Jahre hat die Akademische Direktorin am Institut für Kommunikationswissenschaft im Nebenamt die Entwicklung der Universität Münster auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin geprüft, bei den Rektoratssitzungen und den Sitzungen der Senatskommissionen beratend mitgearbeitet und Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren begleitet.

Neues Landesgleichstellungsgesetz
In diesen Jahren hat sich in Sachen Gleichstellung im Land und an der Universität Münster viel getan. Durch das Landesgleichstellungsgesetz waren auch alle Fachbereiche, die Verwaltung und die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen aufgefordert, Frauenförderpläne zu erstellen. Zudem mussten alle Fachbereiche eigene Gleichstellungsbeauftragte benennen. Marianne Ravenstein hat diesen Prozess maßgeblich unterstützt.

Finanzielle Kompensation gesichert
Dabei hat sie immer wieder die Erfahrung gemacht, dass auf der Ebene der Fachbereiche und Fakultäten die Frauen und erst

recht die Männer nicht Schlange stehen, um diese Funktion zu übernehmen. Kein Wunder, denn in den Fachbereichen bedeutet diese Aufgabe zusätzliche Arbeit. Auch Marianne Ravenstein erklärte sich 1999 erst dann bereit, für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu kandidieren, als sichergestellt war, dass sie nicht nur von der Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt wird, sondern dass das Institut für Kommunikationswissenschaft darüber hinaus entsprechende finanzielle Kompensationsmittel erhält.

Wissenschaftskarriere kaum planbar
Ravenstein war zu dieser Zeit Mitglied der damals noch existierenden Frauenkonferenz, ein reines Wahlgremium, in dem Frauen aus allen Statusgruppen vertreten waren, um die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zu wählen. „Ich hatte beobachtet, wie schwierig die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist, dass eine Karriere für Frauen schwer zu planen war und die Strukturen einer Gleichberechtigung im Wege standen“, so Ravenstein.

Beteiligung nun selbstverständlich
Ihre ersten Monate als Gleichstellungsbeauftragte bestanden vor allem aus vielen Gesprächen, in denen sie mit den Entscheidungsträgern der Universität Kontakt aufnehmen und vielemal Vorurteilen begegnen musste. „Obwohl meine Vorgängerin Dr. Christa Goenner-Radig bereits den Boden für die Gleichstellungsarbeit geebnet hatte, bestand wohl immer noch die Befürchtung, ich käme als Feministin daher“, erinnert sich die 50-Jährige. Wenn

man sie dann kennen gelernt hatte, sei die Erleichterung oft groß gewesen: Ach, Sie sind die Frauenbeauftragte! Sie sind ja eigentlich ganz nett! habe sie dann oft zu hören bekommen. „Ich musste das Amt erst mit einem positiven Image versehen.“ Inzwischen sei es in der Regel völlig selbstverständlich, dass man sie zu Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren einlade. Als sich diese Routinen eingespielt hatten, konnte sich Ravenstein auch stärker um Frauenfördermaßnahmen kümmern.

Förderung für Frauen

Ende 2001 wurde ein neuer Frauenförderrahmenplan für die Uni Münster verabschiedet. In diesem ist unter anderem festgelegt, dass

die Universitätsverwaltung der Gleichstellungsbeauftragten jährlich aktuelle Daten zur Situation von Frauen und Männern an der WWU vorlegt. Im gleichen Jahr wurden erstmals Maßnahmen aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm finanziert. Etwa die Hälfte des Geldes steht den Fachbereichen zur Verfügung, die hieraus per Antrag Fortbildungen oder Forschungsreisen für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanzieren können. Die andere Hälfte wird für fachbereichsübergreifende Maßnahmen ausgegeben. Finanziert wurden beispielsweise bauliche und organisatorische Veränderungen, die sogenannte „Angsträume“ verhindern, ein Mentoring-Programm, Coaching und Fortbildungen zur Karrierepla-

nung. Darüber hinaus war Ravenstein an einer Projektgruppe beteiligt, die ein Personalentwicklungskonzept für die Verwaltung der Uni Münster erarbeitet hat. Seit 2001 hat die Gleichstellungsbeauftragte auch eine eigene homepage (www.uni-muenster.de/Gleichstellung/).

Beratung zur Elternzeit

Einen Großteil ihrer Zeit hat Marianne Ravenstein für Beratungen in ihrem Büro genutzt. Am Herzen lagen und liegen ihr die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die wissen möchten, wie sie ihre Karriere mit Kind planen können, wie die Elternzeit genutzt werden kann und welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung es gibt.

Susanne Keil

„Ohne Studierende wären wir alle nicht an der Uni“

Fragen an Dr. Marianne Ravenstein, neue Prorektorin für Lehre, Studienreform, studentische Angelegenheiten und Weiterbildung.

Frau Ravenstein, was reizt Sie am meisten an Ihrer neuen Aufgabe?

Ich kann auf Universitätsebene die Ziele verfolgen, die ich als Akademische Direktorin am Institut für Kommunikationswissenschaft vorangetrieben habe: für eine exzellente Lehre sorgen. Die beiden universitären Aufgaben Forschung und Lehre müssen gleich wichtig genommen werden. Dabei geht es um ein attraktives Lehrangebot, um Fragen der Studienorganisation und um eine gute Beratung der Studierenden.

Was möchten Sie in Ihrer Amtszeit erreichen?

Am Ende des Prozesses der Studienreform möchte ich, dass die WWU über die Bachelor-Abschlüsse hinaus sehr gute und profilierte Masterprogramme anbieten kann, jeweils eng verknüpft mit dem Forschungsprofil im Fach.

Die Doktorandenausbildung soll strukturierter werden. Dies gilt neben den Graduate Schools und den Graduiertenzentren insbesondere für die Individualpromotion. Hier soll nicht nur die fachliche Betreuung verbessert werden, sondern wir wollen sowohl auf eine wissenschaftliche Laufbahn als auch auf eine Karriere außerhalb der Hochschule vorbereiten.

Welche Bedeutung hat bei diesen Zielen die Geschlechtergerechtigkeit?

Die Brille, mit der ich die Entwicklung der Universität Münster als Gleichstellungsbeauftragte begleitet habe, werde ich natürlich nicht einfach ablegen. Inzwischen wird Gleichstellung als universitäre Querschnittsaufgabe gesehen und soll bei allen Prozessen, eine Rolle spielen. Dafür werde ich Sorge tragen.

Kurzvita

Dr. Marianne Ravenstein
Akademische Direktorin am Institut für Kommunikationswissenschaft

Geb. 31.01.1957, Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Soziologie und Geschichte an den Universitäten München und Münster.

Promotion 1986; 1986 bis 1988 Wissenschaftliche Angestellte im Rahmen eines Forschungsprojektes zur Einführung des Kabelfernsehens im Auftrag des Landes NRW; seit 1989 am Institut für Kommunikationswissenschaft (IfK) der Universität Münster; seit August 2001 als Akademische Direktorin.

Forschungsschwerpunkte: Medienwirkungsforschung, Rezeptionsforschung, Politische Kommunikation, Neue Medien, Multimedia.

Von April 1999 bis September 2006 Gleichstellungsbeauftragte der WWU. Seit Oktober 2006 Prorektorin für Lehre, Studienreform und studentische Angelegenheiten.

Die Informationsmanagerin

Privatdozentin Dr. Christiane Frantz ist neue Gleichstellungsbeauftragte

„Ich möchte zunächst den Stand der Gleichstellungsarbeit von Marianne Ravenstein halten und nicht sofort viele Projekte initiieren“, sagt die neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Münster, Privatdozentin Dr. Christiane Frantz, „es ist eine hohe Anforderung, so jemandem zu folgen“. Am 25. Oktober ist die Hochschuldozentin vom Senat zur Nachfolgerin von Dr. Ravenstein gewählt worden.

Frantz, der die Gleichstellungsarbeit an der Uni Münster durch ihre Mitgliedschaft in der Gleichstellungskommission, besonders aber durch ihre Funktion als Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften vertraut ist, möchte sich zunächst gut in ihr neues Amt einarbeiten. Sie sieht ihre Schwerpunkte in der Nachwuchsförderung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aktuell steht auch die Auseinandersetzung mit dem Hochschulfreiheitsgesetz und den Studienbeiträgen aus Gleichstellungsperspektive an.

Die Politikwissenschaftlerin ist keine Geschlechterforscherin. „Vielleicht ist es sogar ganz gut, wenn man die inhaltliche Beschäftigung mit den Gender-Fragen von dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten trennt“, sagt sie. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Zivilgesellschaft, Demokratie, politische Eliten und Nichtregierungsorganisationen. Darüber hinaus beschäftigt sie sich mit Europa und qualitativer Sozialforschung. Seit dem 1. Oktober dieses Jahres ist sie Sprecherin eines deutsch-niederländischen Graduiertenkollegs zu zivilgesellschaftlichen Verständigungsprozessen.

Für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist Frantz als Mitbegründerin eines Netzwerkes für Nachwuchswissenschaftlerinnen prädestiniert. Zudem resultiert ihre Motivation, sich für Gleichstellung zu engagieren, aus persönlichen Erfahrungen beim Übergang vom Studium zum Berufsleben als Wissenschaftlerin: „Da merkt man dann doch, wie stark die Zugangschancen begrenzt sind und dass die Strukturen und Netzwerke Frauen nicht immer einschließen.“

Damit ihr Engagement sich nicht nur auf die Wissenschaftlerinnen konzentriert, will sie beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihr Augenmerk besonders auf die weiteren Mitarbeiter/-innen richten. Vor allem versteht Frantz ihre Rolle als Gleichstellungsbeauftragte aber als eine Art Informationsmanagerin: „Ich habe die Möglichkeit, ein Thema auf die Tagesordnung zu setzen und Interessen sichtbar zu machen.“

Die Politikwissenschaftlerin möchte Menschen mit Kompetenz und Engagement zusammenbringen und sie institutionell, organisatorisch und gegebenenfalls finanziell unterstützen. Dies kann sie sich zum Beispiel für kleinere Projekte an der Schnittstelle Gender und Migrationshintergrund vorstellen. Gender Mainstreaming bedeutet für die 36-Jährige sich nicht nur auf die Frauen an der WWU zu konzentrieren, sondern auch die Männer dort zu fördern, wo sie unterrepräsentiert sind.

Dass Christiane Frantz mit dem eigenen Werdegang zufrieden ist, hält sie für eine wichtige Voraussetzung für ihr neues Amt. Trotz Habilitation im Jahr 2004 hat sie die Stelle als Akademische Rätin, die ihr das Institut für Politikwissenschaft in Münster angeboten hat, angenommen: „Ich bin damit raus aus der Existenzfrage, habe den Kopf frei zum Denken und kann interessante Sachen machen.“

Susanne Keil



Will auch Männer fördern: die neue Gleichstellungsbeauftragte Christiane Frantz



„Gender Mainstreaming muss verinnerlicht werden“

Mit Margarete Schönert gibt es wieder eine neue stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiter/-innen

„Wir haben gesetzliche Grundlagen und hilfreiche Instrumente, wie das Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderrahmenplan der Uni Münster. Wir müssen nur immer wieder dafür sorgen, dass sie angewandt werden“, sagt Margarete Schönert. Seit August ist sie Gleichstellungsbeauftragte für die weiteren Mitarbeiter/-innen an der WWU. Für die Beschäftigte der Universitätsbibliothek ist es oberstes Ziel, dass Gender Mainstreaming verinnerlicht wird. Um dieses zu erreichen will sie sich für entsprechende Schulungen für Führungskräfte stark machen.

Gut zwei Jahre war der Posten der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiter/-innen nicht besetzt. Nun haben sie wieder eine Ansprechpartnerin. Margarete Schönert hat sich in der Vergangenheit in der Kommunalpolitik für die Gleichstellung engagiert, nun vertritt sie dieses Anliegen an der Universität Münster. In den 90er Jahren war sie auch schon einmal Mitglied der damaligen Frauenkonferenz der WWU. „Ich erinne-

re mich noch gut an die anfänglichen Kämpfe um Räume, um Personal, ja selbst um Stifte“, sagt die 61-Jährige, „das hat viel Energie gekostet.“

Die Energie hat Margarete Schönert aufgebracht, weil ihr Leben anders verlief als sie es sich vorgestellt hatte. Geprägt durch die Herkunft ihrer norwegischen Mutter erschien es ihr ganz selbstverständlich, dass Frauen berufstätig sind. Doch nach ihrem Examen als Bibliothekarin heiratete Schönert, bekam zwei Söhne und musste bedingt durch die berufliche Mobilität ihres Mannes immer wieder den Wohnort wechseln. „Es hat mich sehr genervt, dass ich so nicht dazu kam, mich selbst um einen Arbeitsplatz zu kümmern.“ Das änderte sich als ihre Familie eine längere Perspektive in Münster bekam. Doch da stieß Margarete Schönert auf ungeahnte Hindernisse: „Die meisten verstanden nicht, warum ich als Frau eines gut verdienenden Mannes arbeiten wollte, es gab keine Teilzeitstellen und keine Kinderbetreuung.“ Eine Anstellung fand sie schließlich an der Uni Münster, wo sie heute als

Diplombibliothekarin in der Schlagwortabteilung arbeitet. Die Beratung zu Teilzeit, Elternzeit und dem neuen Elterngeld liegt ihr daher besonders am Herzen. Weitere Schwerpunkte ihrer Arbeit werden die Arbeitssituation von Frauen sowie das Weiterbildungsprogramm H2 sein, das Mitarbeiter/-innen in Hochschulverwaltungen zu einer Höherqualifizierung verhelfen soll. Bei Letzterem will Margarete Schönert insbesondere beobachten, inwieweit Frauen davon profitieren. Sie möchte zudem an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, sollte es um Stellen gehen, auf denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, wie im Bereich der Technik oder Elektromechanik.

In ihrer neuen Funktion versteht sie sich auch als Informationsvermittlerin. Sie plant einen e-mail-Verteiler für die Gleichstellungsbeauftragten aus der Statusgruppe der weiteren Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen und hält in Gleichstellungsfragen Kontakt mit dem Personalrat. Wichtig ist ihr auch der Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene.

Dritte Amtszeit für Jessica Upritchard

Erneut zur studentischen Gleichstellungsbeauftragten gewählt

Die neue studentische Gleichstellungsbeauftragte ist eine alte Bekannte. Bereits zum dritten Mal ist Jessica Upritchard im Oktober 2006 zur studentischen Gleichstellungsbeauftragten gewählt worden. Der 27-Jährigen macht diese

Aufgabe so viel Spaß, dass sie sich nach einem einjährigen Aufenthalt in den USA erneut für das Amt zur Verfügung gestellt hat. Davor hat die Pädagogikstudentin von 2003 bis 2005 im Gleichstellungsbüro der Universität Müns-

ter gearbeitet. Jessica Upritchard weiß also, was auf sie zukommt: die Vorbereitung des Girls' Day 2007 in Kooperation mit der Stadt



Münster und den verschiedenen Instituten der WWU, die Mitarbeit bei Madame Courage, eine Initiative, die allein erziehenden Studierenden während der Examensphase einen Zuschuss zahlt, der Austausch und die Vernetzung mit anderen studentischen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten in NRW.

Am wichtigsten ist Upritchard allerdings die Beratung. Den Löwenanteil macht dabei die Unterstützung der werdenden Eltern unter den Studierenden aus. Auch Studentinnen oder Studenten, die sexuell belästigt worden sind, können sich an Jessica Upritchard wenden, die weitere rechtliche Betreuung übernimmt dann allerdings die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. „Die Arbeit ist nicht nur vielseitig, sie ist vor allem sinnvoll und notwendig“, resümiert sie ihre Erfahrungen aus den vergangenen zwei Amtsjahren.

Die Wahrnehmung ihrer Funktion unter den Studierenden hält sie allerdings für verbesserungswürdig. „Wenn sie Eltern werden, dann finden sie auch den Weg zu mir“, berichtet Upritchard, denn sie weiß Bescheid über finanzielle Hilfen und andere Fördermöglichkeiten. Ansonsten sei ihr Amt den Studierenden wohl weniger bekannt. Wenn sie Kommilitoninnen von ihrer Aufgabe erzählt, muss sie diese oft rechtfertigen. 'Warum ist das denn notwendig?', wird meistens gefragt. „Ich glaube, im Studium fühlen sich die Frauen noch völlig gleichberechtigt. Dass das nicht immer so ist, erfährt man erst, wenn man arbeitet“.

Ihr Interesse für Gleichstellungsfragen resultiert aus der familiären Situation, in der sie aufgewachsen ist. „Meine Mutter war selbst Studentin als sie mich bekommen hat“, erzählt sie, „ich war schon früh in einem Studen-

tenkindergarten und habe später erlebt, wie meine Mutter Beruf und Familie unter einen Hut gebracht hat.“ Ihr erstes Referat in der Schule hat sie über die Geschichte der Deutschen Frauenbewegung gehalten und auch an der Uni sind Gender Studies ein Schwerpunkt von ihr.

Jetzt liest sie sich neben ihren Examensvorbereitungen erst einmal in die vielen neuen Bestimmungen und gesetzlichen Regelungen, zum Beispiel zum Elterngeld ein. „Man muss sich umfassend informieren und viel nachfragen, um das Amt gut auszufüllen“, weiß sie. Neuen Beratungsbedarf erwartet sie beim Thema Studienbeiträge. „Dies ist gerade für die Eltern unter den Studierenden wieder ein Thema, weil die meisten aufgrund der Betreuung der Kinder länger studieren.“

Susanne Keil

Meldung upm/ske

Erste Professorin für Urologie in NRW

Prof'in Dr. Sabine Kliesch vom Universitätsklinikum Münster (UKM) ist die erste Professorin für Urologie in Nordrhein-Westfalen. Seit Januar 2006 ist die Medizinerin leitende Oberärztin der Klinik für Urologie des UKM. Im vergangenen Sommer wurde sie zur außerplanmäßigen Professorin ernannt. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit liegen im Bereich der Andrologie und der Hodentumorerkrankung. In Deutschland gibt es nur vier Professorinnen für Urologie. Klieschs Kolleginnen arbeiten in Hamburg, in Baden-Württemberg sowie im Saarland. Mittlerweile praktizieren allerdings immer mehr Fachärztinnen in diesem Bereich. So sind nach Angaben der Deutschen Gesellschaft für Urologie (DGU) heute immerhin 8,5 Prozent der Vertreter dieser Fachdisziplin weiblich - eine Entwicklung, die auch Frauen wie Prof'in Kliesch zu verdanken sei, wie die DGU herausstellt.

Meldung upm/ske

Physikerinnen auf Erfolgskurs

Prof'in Dr. Cornelia Denz vom Institut für Angewandte Physik der Universität Münster wurde in den Vorstand der Europäischen Optischen Gesellschaft berufen. Den optischen Technologien kommt eine Schlüsselfunktion bei der Lösung zukünftiger Aufgaben der Gesellschaft zu, so etwa in den Bereichen Gesundheit, Umwelt oder Informationstechnologie. Ein mit 1000 Euro dotierter Preis für die Didaktik des Sachunterrichts ging 2006 an Dr. Hilde Köster vom Institut für Didaktik der Physik der WWU. Mit dem Faraday-Preis der Gesellschaft für Didaktik des Sachunterrichts werden herausragende Arbeiten zur Entwicklung des Unterrichts in den naturwissenschaftlichen Fächern ausgezeichnet.

Meldung upm/ske

Studentin ersingt sich ersten Preis

Mit einem vielseitigen Programm von Bach bis Stockhausen überzeugte die Mezzosopranistin Simone Eisele die Jury eines Gesangswettbewerbs. Die 23-jährige Studentin von Prof'in Annette Koch an der Musikhochschule Münster errang den ersten Preis beim Euregio Vocalisten Concours in Terborg in den Niederlanden.

Meldung upm/ske

Dänische Professorin verstärkt Wirtschaftswissenschaftler

Am Lehrstuhl Betriebswirtschaft des Fachbereichs 4 lehrt seit dem Wintersemester Prof'in Dr. Nicole Branger. Die 34-jährige Wirtschaftswissenschaftlerin, die zuletzt als Assistenzprofessorin an der Universität für Süddänemark in Odense tätig war, wird insbesondere das Finance Center Muenster (FCM) verstärken. Mit dem Antritt ihrer Professur ist die Dänin nicht zum ersten Mal in Deutschland. Sie wurde an der Technischen Universität in Karlsruhe promoviert und habilitierte sich an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Danach folgten Gastaufenthalte in den USA. Die Wirtschaftswissenschaftlerin freut sich über die Kooperationsmöglichkeiten am FCM und engagiert sich für Nachwuchswissenschaftler.

Forschungen rund um das Brustkrebsrisiko

Dr. Petra Stute hat im September 2006 ein Forschungsstipendium der Firma Akzo Nobel Organon GmbH erhalten. Die mit 7500 Euro dotierte Forschungsförderung wird die Medizinerin, die an der Frauenklinik des Universitätsklinikums Münster tätig ist, für eine geplante Forschungsarbeit über genetische Aspekte der Brustentwicklung nutzen. Bereits im April ist Petra Stute von der Deutschen Menopause-Gesellschaft der Christian-Lauritzen-Preis verliehen worden. Diesen Preis in Höhe von 5000 Euro erhielt sie für ihre Untersuchungen zum Einfluss von körpereigenen und fremden Hormonen auf die Östrogenproduktion im Brustgewebe.

Seit einem USA-Aufenthalt in den Jahren 2001 bis 2002 forscht Stute auf dem Gebiet, das in jüngster Zeit für viel Diskussionsstoff sorgt: Von der gängigen Form der Behandlung von Wechseljahrsbeschwerden, der so genannten Hormonersatztherapie mit einer Östrogen/Gestagen-Kombination wird nämlich vermutet, dass sie einen negativen Effekt auf das Brustgewebe hat, dass sie das Brustkrebsrisiko erhöht. Petra Stutes Untersuchungen konzentrierten sich zunächst nicht auf bereits erkranktes, sondern auf normales Gewebe. Indem sie gesundes Brustgewebe von weiblichen Affen vor



Petra Stute

und nach der Menopause sowie während der Stillzeit verglichen, konnte die Ärztin zeigen, dass körpereigene Hormone die lokale Östrogensynthese beeinflussen. Dass auch die Hormonersatztherapie die Östrogensyn-

these in normalem Brustgewebe erhöht, konnte durch eine weitere Studie bewiesen werden. Vor allem die Kombination aus Östrogen und Gestagen scheint hier eine starke Wirkung zu besitzen. Nachdem sie ihr Studium in Gießen absolviert hatte, war Petra Stute einige Jahre lang an der Klinik für Gynäkologie und Geburtshilfe der Universität zu Köln tätig. Seit dem Jahr 2002 arbeitet die 34-jährige Medizinerin nun an der Frauenklinik des münsterischen Universitätsklinikums. Für ihre Forschungen wird sie zurzeit mit diversen Preisen belohnt. Allein in diesem Jahr gewann sie außerdem den Young Investigator Award der Internationalen Gesellschaft für Gynäkologische Endokrinologie und den New Investigator Award NAMS der nordamerikanischen Menopausengesellschaft. Das Stipendium ermöglicht der Medizinerin nun einen achtwöchigen Forschungsaufenthalt an der US-amerikanischen Wake Forest University in Winston Salem in North Carolina.

Kristina Scharmacher

Wie funktionieren die Gehirne von Männern und Frauen?

Prof'in Dr. Dr. Bettina Pfeleiderer erforscht Geschlechtsunterschiede



Bettina Pfeleiderer

Mädchen sind bereits zu Schulzeiten besser in Sprachen, während die Jungs in Mathe und Naturwissenschaften vorne liegen. Ein weiteres Vorurteil in unserer Gesellschaft? Vielleicht nicht: Prof'in Dr. Dr. Bettina Pfeleiderer zeigt mit ihrer Forschung, dass es deutliche geschlechterspezifische Unterschiede bei der Verarbeitung von Sprache gibt.

Dass Mann und Frau unterschiedlich arbeitende Gehirne haben, ist bekannt. „Zwar ist das männliche Gehirn größer als das weibliche, aber dafür arbeitet das weibliche Hirn um so effektiver“, so Pfeleiderer, die am Institut für Radiologie der Universität Münster als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitet. Geschlechtsspezifische Differenzen in Hinblick auf Sprache und räum-

liche Orientierung konnten bereits nachgewiesen werden. Worin die Unterschiede genau liegen, ist jedoch bislang wenig bekannt. Die promovierte Chemikerin und Medizinerin stellte fest, dass der Stoffwechsel im vorderen Stirnlappenbereich (präfrontaler Cortex) offensichtlich eine wichtige Rolle für die verbale Intelligenz bei Frauen spielt. Sie konnte zeigen, dass Sprache je nach Geschlecht unterschiedlich im Gehirn verarbeitet wird.

Gesucht: das Sprachareal der Männer

Mit Hilfe der Magnetresonanztomographie untersuchte Pfeleiderer die Gehirnregion von Männern und Frauen und bestimmte die Aminosäure N-Acetylaspartat (NAA). „NAA ist sozusagen ein Marker für Dichte und Funktionalität der Nervenzellkörper in der grauen Substanz des Gehirns“, so Pfeleiderer. Die NAA-Werte wurden anschließend mit dem verbalen Intelligenz-Score, den Ergebnissen eines Wortschatz-Testes, der untersuchten Frauen und Männer verglichen. Dabei konnte bei Frauen eine hohe Korrelation zwischen beiden Werten festgestellt werden. „Wir konnten deutlich einen positiven Zusammenhang zwischen Sprachintelligenz und Nervenzellenaktivität in unse-

rer untersuchten Hirnregion zeigen“, so Pfeleiderer.

Dieser Zusammenhang konnte bei Männern nicht gefunden werden: „Wir sind noch auf der Suche nach dem vergleichbaren Sprachareal für Männer“, erklärt die Forscherin. Allerdings sagen die Ergebnisse nicht aus, dass Männer weniger Sprachintelligenz aufweisen, betont Pfeleiderer. So könne es zum Beispiel sein, dass Männer eine weiter hinten im Hirn liegende Region nutzen. Sicher scheint nur, dass Männer eher die linke Gehirnhälfte beanspruchen, während Frauen Sprache in beiden Gehirnhälften verarbeiten. Das verbale Intelligenzareal der Männer zu finden ist damit eines der nächsten Ziele der Ärztin.

Wissenschaftspreise gewonnen

„Das ist es, was mich an der Forschung so fasziniert: Nie hat man ein endgültig feststehendes Ergebnis, sondern es werden immer neue Fragen aufgeworfen“, erzählt sie begeistert. Ihre wissenschaftliche Karriere begann die 44-Jährige mit einem Chemiestudium in Tübingen, das sie in Mainz mit Promotion abschloss. „Schon während des Studiums habe ich gemerkt, dass ich Dinge anders wahrnehme und ganz anders an sie herangehe als mein männlich dominiertes Umfeld“, er-

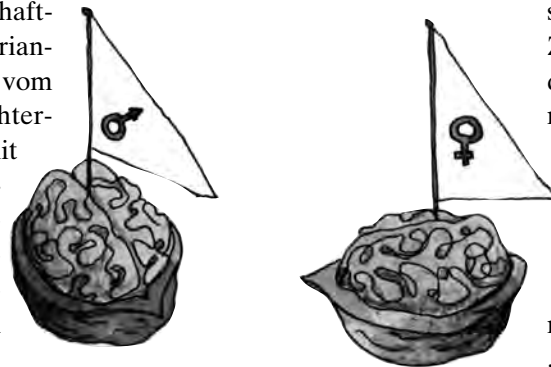
klärt Pfeleiderer einen der Motivationsgründe für ihre Arbeit. Neugierde und die Faszination führten sie zu einem fünfjährigen Forschungsaufenthalt an der Harvard Medical School in Boston und schließlich zum Studium der Humanmedizin in Münster. Im Juni 2005 promovierte sie mit *summa cum laude* über das Thema „Metabolische Korrelate verbaler Intelligenz im präfrontalen Cortex (DLPFC) bei Frauen“, durch die sie den Geschlechterunterschied der verbalen Intelligenz zeigt. Ihre Ergebnisse wurden nicht nur in der Fachzeitschrift ‘Neuroscience’ veröffentlicht, sondern sind auch mit dem Wissenschaftspreis 2005 des Deutschen Ärztinnenbundes ausgezeichnet worden. Bereits 2003 ist Pfeleiderer als erster deutschen Wissenschaftlerin der Maria Sibylla Merian-Preis verliehen worden. Der vom Essener Kolleg für Geschlechterforschung vergebene und mit 7.500 Euro dotierte Wissenschaftspreis würdigte insbesondere ihre Forschungsarbeit zum Nachweis von Silikon in der Leber von Frauen mit Brustimplantaten.

Sprache und Musik

Neben dem Phänomen Sprache interessiert sich Pfeleiderer für die geschlechterspezifische Verarbeitung von Musik und Tönen. So testet die privat selber leidenschaftliche Klavier- und Geigenpielerin, wie die Gehirne von Männern und Frauen reagieren, wenn man ihnen Töne vorspielt. Auffallend bei den Untersuchungen, die mit Hilfe der Kernspintomografie vorgenommen werden, ist, dass Männer sich deutlich

schneller an den Ton gewöhnen und eher abschalten. „Obwohl der Reiz gleich ist, habituieren Männer mehr, während Frauen aufmerksam bleiben.“

„Ich will verstehen, warum die Dinge bei Männern und Frauen anders sind“, erklärt sie. Und dabei geht es ihr nicht darum zu sagen, dass Frauen besser oder schlechter sind, „sondern ich will ein besseres Verständnis dafür vermitteln, dass es gut ist, dass wir anders sind.“ Umso wichtiger ist es ihr hierbei, nicht mehr sofort in die feministische Ecke gesteckt zu werden, weil sie über Geschlechterunterschiede forschet. „Typisch Frau“ hatte Pfeleiderer öfter gehört, wenn sie von ihren Themen berichtete.



Forschen für die Therapie

Mittlerweile aber wird mehr und mehr erkannt, dass es wichtig ist die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu kennen, gerade wenn es um die Behandlung von Krankheiten geht. So hat man zum Beispiel festgestellt, dass Medikamente bei den Geschlechtern unterschiedlich wirken. Wenn zum Beispiel nach Unfällen Sprachstörungen auftreten, so lassen sich bei Frauen eher Verletzungen im vorderen und bei Män-

nern im hinteren Gehirn feststellen. „Auch haben Frauen ein anderes Schmerzempfinden“, erläutert Pfeleiderer. Therapieeffekte lassen sich so besser verstehen. So wirken die Behandlungen nach Schlaganfällen oder bei Depressionen bei Mann und Frau unterschiedlich.

Und genau das macht für sie die Forschung so reizvoll. „Die Ergebnisse spiegeln sich im Leben wider“, erläutert Pfeleiderer. Dazu arbeitet sie interdisziplinär mit Psychiatern, Psychologen, Mathematikern und Philologen zusammen. „Man bleibt grundsätzlich kein Fachidiot, sondern kommt über die Grenzen mit anderen Leuten ins Gespräch“.

Mit ihrer Motivation begeistert sie auch andere: So erklärte sie im Zuge der Münsteraner Kinderuni den jungen Zuhörern, wie das menschliche Gehirn funktioniert.

Zusammen mit ihren Doktoranten drehte die Mutter zweier Töchter einen kurzen James-Bond-Film, der den Kindern erklärt, warum Lügendetektoren nicht funktionieren. Pfeleiderer: „Man darf sich nicht allein in der Wissenschaft verlieren. Und dennoch ist es wichtig, dass man sich mit neugieriger Leidenschaft einbringt.“

Katharina Junge

Liberalisierung des Marktes und Geschlechtergerechtigkeit

EU-Projekt zu internationaler politischer Ökonomie und ihren Auswirkungen auf Frauen und Männer

Die Vogelgrippe in Asien hatte für Männer und Frauen ganz unterschiedliche wirtschaftliche Folgen: Während die Inhaber von Geschäften, in der Regel Männer, Ausgleichszahlungen von der Regierung erhielten, gingen die Frauen, die auf kleinen Bauernhöfen mit der Aufzucht beschäftigt sind, leer aus. Ein Beispiel für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in der politischen Ökonomie.

Erster Workshop in Münster

Am Institut für Politikwissenschaft wird derzeit ein Forschungsantrag zu diesem Thema vorbereitet. Prof'in Dr. Brigitte Young möchte einer der Grundannahmen der Geschlechterforschung, dass auch Finanzmarktpolitik keineswegs geschlechtsneutral gestaltet wird, vertiefende und umfassendere Untersuchungen im EU-Verbund folgen lassen. Neben der kritischen Sichtung der Forschung zu Welt-handel, Finanzmärkten, Privatisierung und Governance aus Geschlechterperspektive dienen drei internationale Konferenzen zur Aufarbeitung des Themas. Bereits im Sommer 2006 fand in Münster ein Workshop mit 30 Teilnehmer/-innen aus elf Ländern statt. Diskutiert wurde zum Beispiel, inwieweit das in Privatisierungsprozesse eingehende Wissen geschlechtsspezifisch vorstrukturiert ist und so

zu ungleichen Auswirkungen führt. Koordiniert wird das interdisziplinäre und internationale Projekt von Prof'in Dr. Young vom Institut für Politikwissenschaft der WWU und Prof. Dr. Christoph Scherrer vom Fachbereich Politikwissenschaft der Universität Kassel.

Teil eines EU-Exzellenznetzwerks

Das Projekt „Gender in International Political Economy“ (GIPE), ist Teil des von der EU-Kommission seit 2005 geförderten europäischen Exzellenznetzwerks GARNET (Global Governance, Regionalisation & Regulation: The Role of the EU), dem neben 43 weiteren europäischen Universitäten auch die WWU angehört. Unter „Governance“ werden beispielsweise überstaatliche Regierungsstrukturen und Regelungen, wie die World Trade Organization (WTO) und ihre Handelsvereinbarungen, verstanden. Mit dem umfassenden Forschungsantrag, der aus den Vorarbeiten zu GIPE resultieren soll, wollen die Verantwortlichen eine Forschungsförderung im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm beantragen.

Konferenz 2007 in Budapest

Die nächste GIPE-Konferenz wird im Februar 2007 in Budapest ausgerichtet. Die Teilnehmer/-innen werden sich unter anderem

mit der Frage beschäftigen, ob ein Widerspruch zwischen der Liberalisierung des Marktes und Geschlechtergerechtigkeit besteht und ob internationale Verträge und Konventionen zu Gleichstellung führen können. In der Arbeitsgruppe „Gendered Governance Structures“ soll angedacht werden, inwieweit mit Instrumenten, wie Gender Budgeting oder Gender Mainstreaming Länder überschreitende Regierungsstrukturen gebildet werden können, die auf eine größere Geschlechtergerechtigkeit hinwirken.

Internetplattform

Zwischen den Konferenzen treiben die Projektbeteiligten über eine Kommunikations- und Informationsplattform ihre Arbeit weiter voran. Auch für dieses virtuelle Netzwerk und die öffentliche Website www.garnet-eu.org zeichnet die Uni Münster verantwortlich: Prof. Dr. Lothar Grob (Wirtschaftsinformatik) und Prof'in Young obliegt die Pflege und Weiterentwicklung der Kommunikationsplattform.

Susanne Keil



Schöne Beweise- klare Argumente

Die Mathematikprofessorin Dr. Nina Gantert



„Mathematik hat mir schon in der Schule viel Spaß gemacht“, blickt Nina Gantert zurück. „Mir gefällt die Denkweise, die Schönheit der Beweise und die Klarheit der Argumente.“ Heute ist Gantert Professorin am Institut für Mathematische Statistik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und damit eine der wenigen weiblichen Lehrenden in der Mathematik.

Zurück zur Definition

Sich mehr als 20 Jahre mit Mathematik zu beschäftigen, prägt natürlich auch im Alltag. „Ich ertrage es nicht, wenn geschwafelt wird“, erzählt die 44-Jährige. Sie schätzt es, wenn Menschen wissen, worüber sie reden und nicht lediglich Schlagwörter in den Raum werfen. „Das Tolle an der Mathematik ist, dass man immer zurück zur Definition gehen kann“, fasst sie ihre Motivation zusammen. Ein Thema, das die Schweizerin schon früh fasziniert hat, ist die Modellierung von Zufallsphänomenen. Hier geht es darum, Prozesse zu konstruieren, die rea-

listische Phänomene und ihre mögliche Reaktion auf Störungen von außen beschreiben. „An der Wahrscheinlichkeitstheorie gefällt mir zum Beispiel die Beziehung zu anderen Bereichen, wie der Mathematischen Biologie oder der Physik“, so Gantert.

Pionierrolle

Ihr Studium der Mathematik begann sie in ihrer Heimatstadt Zürich bis sie 1991 ihrem Doktorvater nach Bonn folgte. Dort promovierte sie über „Einige große Abweichungen der Brownschen Bewegung“. Von 1993 bis 2000 arbeitete Gantert als wissenschaftliche Assistentin an der TU Berlin, unterbrochen von längeren Forschungsaufenthalten in Israel und Frankreich. Nach einer Professur am Institut für Mathematische Stochastik der Universität Karlsruhe, folgte sie 2004 einem Ruf der Universität Münster. Dort ist sie nicht nur Hochschullehrerin für Mathematische Statistik, sondern auch die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Mathematik und Informatik.

Wirkliche Schwierigkeiten sind ihr durch ihre Pionierrolle als Frau in der Mathematik bisher noch nicht begegnet. „Klar bin ich häufig die einzige Frau auf Tagungen oder in Gremien“, lacht sie, „aber man kann auch als Minderheit ganz gut existieren“. In unangenehme Situationen, in denen sie sich als Frau benachteiligt oder

nicht ernst genommen fühlte, sei sie deswegen noch nie gekommen. „Aber natürlich wünsche ich mir, dass sich mehr Frauen für die Mathematik interessieren und begeistern“.

Mathematik in der Praxis

„Wir wollen den Frauenanteil unter den Lehrenden des Fachbereiches deutlich erhöhen“, erklärt Gantert, die bereits auf langjährige Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte in Berlin und Karlsruhe zurückblicken kann. Eines der ersten Projekte von Gantert ist eine Vortragsreihe mit Absolventinnen des Fachbereichs. Gerade da die Mathematik, mit Ausnahme des Lehrerberufes, kein klar umrissenes Berufsfeld hat, sollen die Praxisberichte der Absolventinnen den Studentinnen eine Orientierung geben. „Wir wollen die Studentinnen für einen Diplomabschluss oder eine Promotion motivieren“, berichtet Gantert. Lediglich elf Prozent der Promotionen der letzten fünf Jahren sind von Frauen abgeschlossen worden. So gibt es bereits im Graduiertenkolleg „Analytische Topologie und Metageometrie“ zwei Stipendien speziell für Frauen. Auch Schülerinnen sollen schon früh für ein Studium der Mathematik begeistert werden. „Wobei die technischen Fächer es da noch schwieriger haben“, sagt Gantert und schmunzelt, „Mathematik gibt es ja immerhin als Schulfach“.

Katharina Junge

Begeisterung für altes Papier

Dr. Sabine Happ, Archivarin der Universität Münster

„Das graue und angestaubte Image unserer Arbeit stimmt schon lange nicht mehr“, lacht Dr. Sabine Happ zwischen endlosen Regalreihen. Und das glaubt man der Leiterin des Universitätsarchivs aufs Wort. Die Herrin über eine scheinbar unzählbare Menge von Dokumenten, die auf verschiedenste Art und Weise mit der Uni Münster zusammenhängen, berichtet von Internet und digitalen Medien, von Öffentlichkeitsarbeit und Ausstellungen.

Regalkilometer

Ungefähr vier Kilometer Material lagern in den Archivräumen am Leonardo-Campus. Verwahrt werden Akten und Unterlagen sämtlicher Einrichtungen der Universität. Von der Verwaltung über die Fakultäten bis hin zu den Instituten, von Personalakten bis zu Flugblättern und Plakaten; jeder Teilbereich der WWU ist dazu verpflichtet, seine Schriftstücke dem Universitätsarchiv anzubieten. Umzugskartons voller auszuwertender Materialien stapeln sich hier vor den Regalen. Frau Happ und ihre Mitarbeiter müssen über ihr Schicksal entscheiden. Was ist erhaltenswert, historisch interessant, wichtig aus rechtlicher Sicht? Was kann entsorgt werden? Die ausgewählten Dokumente werden dann aufgearbeitet, haltbar und vor allem benutzbar gemacht.

Entdeckungen

Das Archiv ist nämlich für jedermann zugänglich. Viele Interessenten kommen, um hochschul- und wissenschaftsgeschichtliche Untersuchungen anzustellen, ebenso häufig gibt es aber auch Anfragen zu bestimmten Personen. Biogra-

fen suchen Informationen, Ahnenforscher erkundigen sich nach ihren Vorfahren, die an der Uni Münster studiert haben. In letzter Zeit kämen zum Beispiel immer wieder Anfragen nach Joseph Ratzinger, erzählt Sabine Happ. Über den jetzigen Papst Benedikt XVI., der vor vielen Jahren kurz am Seminar für Dogmatik und Dogmengeschichte der WWU tätig war, sei allerdings nicht viel Material vorhanden. Dafür stieß Happ bei Recherchen auf Menschen, denen an der WWU zur Zeit des Nationalsozialismus Unrecht widerfahren ist. Bereits im Jahr 2000 veröffentlichte die Uni eine Liste mit 47 Namen. Im Sommer 2006 wurde diese Liste aufgrund der Entdeckungen Happs um sechs Personen erweitert.

Schwarze Roben

Übrigens werden nicht nur Schriftstücke, sondern auch Talare für die Universität aufbewahrt. Zu besonderen Anlässen können die schwarzen Roben, die an der WWU eigentlich nicht mehr in Gebrauch sind, ausgeliehen werden.

Das Archiv besteht seit 1912, das älteste Dokument stammt aus dem Jahr 1780: der erste Matrikelband der Uni Münster, der sicher in einem Stahlschrank verschlossen liegt.

Und inmitten all des alten Papiers und der Aktenberge bewegt sich voller Energie und Lebensfreude Sabine Happ. Die Freude an ihrer Arbeit als Archivleiterin merkt man ihr deutlich an. Ein Faible für altes Material und Papiere brauche man natürlich schon, um im Archiv glücklich zu werden. Aber was könnte es für eine Historikerin Faszinierendes geben?

Leidenschaft Geschichte

Nach dem Abitur stellte die geborene Bonnerin ihre schon während der Schulzeit erwachte Faszination für Geschichte aber zunächst zurück. Ein Geschichtsstudium erschien ihr als „brotlose Kunst“, also entschied sich Sabine Happ erst einmal für eine Kombi-Ausbildung bei der Stadt Bonn. Als Anwärtlerin auf den gehobenen Dienst wechselte sie zwischen Fachhochschule und Praktikum in der Stadtverwaltung. Nach ihrer Ausbildung arbeitete sie als Sachbearbeiterin im Bauordnungsamt. Doch obwohl ihr die Tätigkeit Spaß machte, fehlte ihr das Herzblut, und so begann Happ parallel doch noch ein Studium der Geschichte und Germanistik.

Dissertation, Arbeit, Jobs

Erste Erfahrungen in der Archivarbeit wurden dann nach dem Studium in der Promotionszeit gesammelt. Während die Doktorandin an ihrer Dissertation über mittelalterliche Stadtgeschichte arbeitete, war sie im Archiv der Konrad-Adenauer-Stiftung in St. Augustin und im Universitätsarchiv in Bonn beschäftigt, wo sie sogar als stellvertretende Leiterin fungierte. Damit nicht genug, die energiegeladene Bonnerin erledigte noch weitere Jobs wie Annoncentippen bei Zeitungen oder diverse Büroarbeiten.

Mit dem Dokortitel in der Tasche ging es im Jahr 2001 nach Heidelberg. Sabine Happ wirkte in den nächsten Jahren bei unterschiedlichen Projekten des dortigen Universitätsarchivs mit und war außerdem an einem Archivprojekt der Unibibliothek in Stuttgart beteiligt. Parallel begann sie in Pots-

dam eine nebenberufliche Ausbildung zur Diplom-Archivarin. Doch noch bevor sie den Abschluss machen konnte, wurde die Historikerin im Jahr 2005 zur Leiterin des Universitätsarchivs in Münster ernannt.

Wenig Zeit für Privates

„Seitdem ich hier bin, habe ich leider kaum noch Zeit, mich um die Ausbildung zu kümmern“, erklärt Happ, die nicht nur im Archiv arbeitet, sondern auch eine Position bei der im Münsteraner Schloss ansässigen „Arbeitsgruppe Fortbildung im Sprecherkreis der Universitätskanzler“ übernommen hat. Als Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe organisiert sie Fortbildungen für Universitätskanzler in ganz Deutschland. Nicht zuletzt leitet sie eine Übung am historischen Institut. Zwischen Leonardo-Campus, Schloss, Fortbildung in Potsdam und Geschäftsreisen hat die vielbeschäftigte Frau kaum Zeit für Privates. Als Ausgleich zur vielen Arbeit spielt sie gern Klavier.

Umgang mit Menschen

Arbeit und Stress scheinen aber bei Frau Happ keine Spuren zu hinterlassen. Gelassen und gut gelaunt bewegt sie sich in den Räumen des Archivs, nimmt sich Zeit für die Benutzer. Sie liebt die Vielfalt ihrer Tätigkeit, die Arbeit als Archivarin hält die unterschiedlichsten Facetten bereit. Ihre Verwaltungskenntnisse lassen sich perfekt mit dem Interesse für Wis-

senschaft verbinden, die Faszination für alte Quellen wird kombiniert mit ihrer Freude am Umgang mit Menschen. Und natürlich wird nicht mehr nur mit verstaubten Akten gearbeitet, sondern auch mit dem Internet und digitalen Medien.

Archivlandschaft wie in Berlin

Gerade in Münster sei die Arbeit reizvoll und abwechslungsreich, denn hier existiere eine selten breite Archivlandschaft, die sonst nur in Großstädten wie Berlin und München zu finden sei. Es gibt neben dem Uniarchiv das Stadtarchiv, das Staatsarchiv Münster, das Bistumsarchiv sowie das Westfälische Archivamt. Und besonders das Archiv der so breitgefächer-



Fröhlich inmitten von Aktenbergen: Sabine Happ

ten Westfälischen Wilhelms-Universität biete einen bunten Strauß von Aufgaben.

Ausnehmend wichtig in diesem Aufgabenfeld ist für die Historikerin die Öffentlichkeitsarbeit. Hier legt sie einen Schwerpunkt ihres Wirkens. „Ich versuche die Öffentlichkeitsarbeit zu pushen,

das Archiv soll bekannter werden. Nicht zuletzt bei den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität, die sich ihrer Pflicht, uns alle Unterlagen anzubieten, oft gar nicht bewusst sind.“

Dazu gehört auch das Vorbereiten von Ausstellungen, so wie im vergangenen Jahr zum Thema „Wiedereröffnung der Universität Münster nach 1945“ in Zusammenarbeit mit Studierenden der Geschichte und dem Kunsthistoriker Dr. Jörg Niemer.

Frauenstudium an der WWU

Für das Jahr 2008 ist gemeinsam mit der Universitäts- und Landesbibliothek und dem Stadtmuseum eine weitere Ausstellung geplant: „100 Jahre Frauenstudium an der

Uni Münster“. Zum Wintersemester 1908 wurden in Preußen erstmals Frauen zum Studium zugelassen, nachdem sie seit 1905 in Münster Gasthörerinnen sein durften. „Reichlich spät“, wie die Archivleiterin feststellt, „an anderen Universitäten durften Frauen zumeist schon früher Vorlesungen besuchen.“

Diese Projekte werden bestimmt nicht die letzten sein, die Sabine Happ und ihre Mitarbeiter betreuen. Die Leiterin des

Universitätsarchivs scheint vor Begeisterung für ihren Beruf zu sprühen, man kann sie sich kaum an einem anderen Arbeitsplatz vorstellen. Immerhin wollen ja auch noch drei freie Regalkilometer gefüllt werden.

Kristina Scharmacher



Immer mehr Frauen machen sich selbstständig und gründen ein eigenes Unternehmen. Auch für Hochschulabsolventinnen kann der Schritt in die Selbstständigkeit eine berufliche Alternative sein. Da lohnt ein Blick in die Geschichte von Unternehmensgründungen durch Frauen, um aus den Erfahrungen der Ex- oder Noch-Chefinnen zu lernen. Die Journalistin Sibylle Plogstedt leistet mit ihrem Buch über Frauenbetriebe aber noch etwas: sie stellt ihre Bedeutung für die deutsche Wirtschaft heraus.

Mehr als 10.000 Stellen sind nach Plogstedts Recherchen bis heute durch die Frauenbewegung in den siebziger Jahren entstanden. Die Frauen gründeten Frauenbuchläden oder -ferienhäuser und experimentierten mit der Verknüpfung von Leben und Arbeit. Diese ersten Frauenkollektive, in denen ausschließlich Frauen für Kundinnen arbeiteten, die überwiegend ebenfalls in der Frauenbewegung aktiv waren, bilden den Ausgangspunkt ihrer Untersuchung. Anhand qualitativer Interviews mit Gründerinnen von damals bis heute zeichnet sie die Entwicklung der Frauenbetriebe nach.

Dabei hat die Autorin kein wissenschaftliches Buch geschrieben, sondern ein journalistisches. Der Aufbau ist chronologisch. In den einzelnen Kapiteln konzentriert sie ihre Analyse auf das Innovative und Besondere an den Frauenbetrieben und wirft gleichsam Schlaglichter auf die Entwicklung: von den ersten Gründungen autonomer Frauenprojekte über den Einfluss der Wende bis hin zu den

Vom Frauenbuchladen zum Frauenfinanzdienst

aktuellen Ich-AGs und Klüngel-Netzwerken. Die Themen, die sie herausarbeitet, sind denn auch die zunächst bewusst gemiedenen Hierarchien, die Tabus wie Schönheit oder Macht, sowie die später zu bewältigenden Anforderungen Diversifizierung, Effektivität und Kostenkontrolle.

Wie wird ein feministisches Projekt, das aufgrund der Lehrsätze der Frauenbewegung die wirtschaftlich notwendigen Prozesse nicht durchführen kann, zu einem Unternehmen mit dem Ziel der Profitmaximierung? Plogstedt beantwortet diese Fragen so: Die ersten Dogmen, die den Frauenbetrieben zu schaffen machten, fielen durch die feministische Theorie: Aus den Opfern wurden Mütterinnen, Gleichheit und Schwesterlichkeit wich dem Blick auf Unterschiede und Widersprüche. Eine noch wichtigere Rolle spielte allerdings der Einfluss der Wiedervereinigung 1989.

Die Verständigung zwischen Ost- und Westfrauen war aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen und Ziele schwierig. Die Westfrauen verloren ihren Glauben, dass gleiche Bildungschancen für Frauen, wie es sie in der DDR gab, automatisch zur Gleichberechtigung führen. Und mit dem Rückgang der Frauenbewegung mussten die Frauenprojekte um ihre Kundinnen kämpfen. Die Ostfrauen zeigten den Westfrauen zudem bald, dass auch Frauenhäuser klare Hierarchien vertragen und man nur

gegen Geld arbeiten sollte. Plogstedts Fazit: Den Frauenbetrieben ist es nach und nach gelungen, sich von ihrer dogmatischen Phase zu verabschieden und professionell zu arbeiten.

Als Mitbegründerin der feministischen Zeitschrift *Courage* ist Sibylle Plogstedt mehrfach persönlich mit dem Thema ihres Buches verwoben. So hat *Courage*, selbst ein Frauenprojekt, die Entwicklung der Frauenprojekte von Anfang an journalistisch begleitet. Der Autorin gelingt es, die eigenen Erfahrungen mit dem durch die Untersuchung angelegten Blick von außen zu verbinden.

Susanne Keil

Sibylle Plogstedt: Frauenbetriebe. Vom Kollektiv zur Einzelunternehmerin. Ulrike Helmer Verlag, 2006.



Impressum

Wilhelmine Nr. 15

Februar 2007

Auflage: 2.000

Herausgeberinnen:

Dr. Marianne Ravenstein und

Dr. Christiane Frantz,

die ehemalige und neue

Gleichstellungsbeauftragte

der Westfälischen Wilhelms-

Universität Münster

Anschrift:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
der Universität Münster

Georgskommende 26

48143 Münster

Tel.: (0251) 83-29 70 8

Fax: (0251) 83-29 70 0

E-mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Redaktion:

Dr. Susanne Keil

E-mail: susanne-keil@t-online.de

Mitarbeiterinnen dieser Ausgabe:

Katharina Junge

Kristina Scharmacher

Illustrationen:

Juliane Grünthal

Fotos:

Christina Scharmacher (1)

Elena Neuhaus (2)

Susanne Keil (5)

Layout:

Annette Gallner

Titelumschlag:

Gestaltung Annette Gallner

Foto: Annika Strauss

Druck:

Sieweke Druck, Soest

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:

9. Januar 2007

