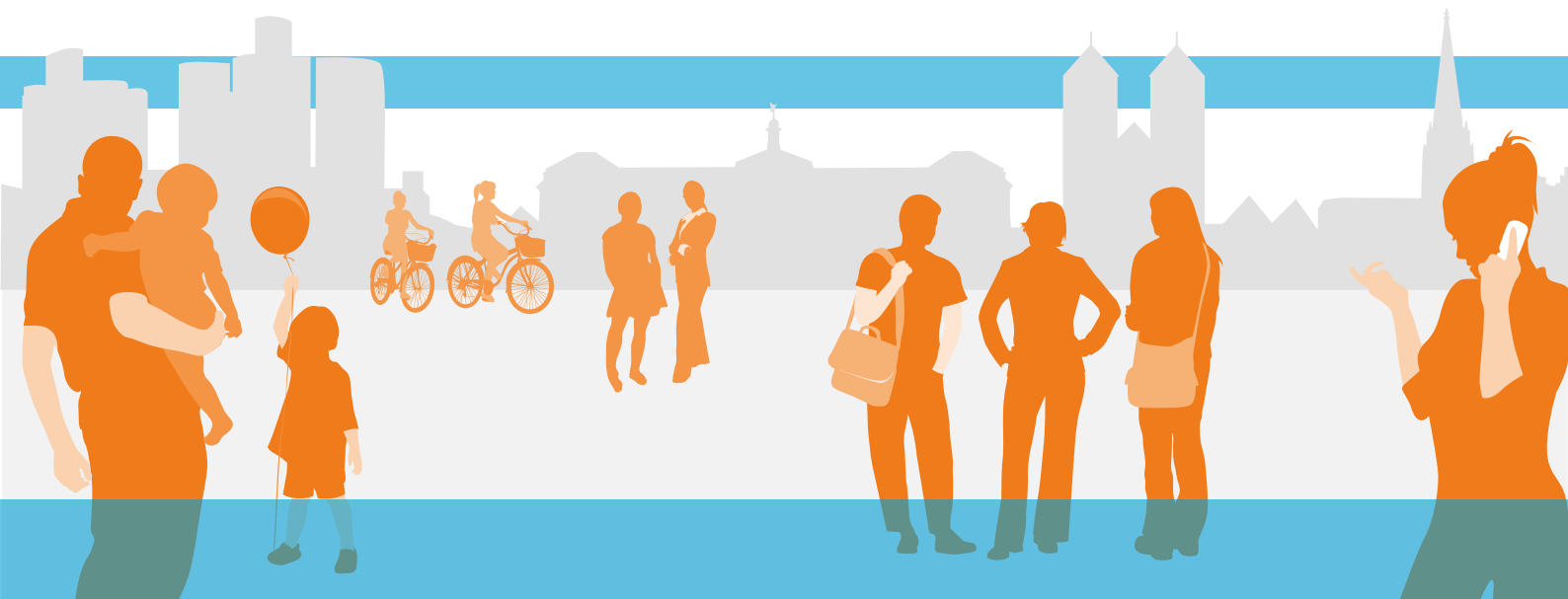


WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender
Newsletter des Gleichstellungsbüros

Wintersemester 2014 | 2015



wissen.leben
WWU Münster



> Inhalt

Editorial	02
wissen.leben.gender	
› Start des neuen Programms „Frauen managen Hochschule“	02
› Spotlight Genderforschung: Das ZEUGS wird drei	03
› Lara Schalthoff: „Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen“	07
› WWU erhält erneut das TOTAL-E-QUALITY Prädikat	08
› Vorträge zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen an der WWU	09
wissen.leben.studieren	
› Neue studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten: Meike Lohkamp	10
wissen.leben.arbeiten	
› Bericht zur Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Münster	11
› Gleichstellungsrelevant: Neues Hochschulgesetz in NRW in Kraft getreten	12
› Maria Homeyer: ERASMUS+ für Lehrende und Beschäftigte aus Verwaltung und Technik	14
› Kennen Sie schon...? – Das WWU-Portal „familienleben“	14
› Wie aus der Problemsicht eine Lösungssicht werden kann	15
wissen.leben.termine	
› Terminvorschau	17
Impressum	18

› Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit Rückenwind starten wir in den Herbst und das Wintersemester. Im Gleichstellungsbüro macht sich dieser frische Wind unter anderem durch Meike Lohkamp bemerkbar, die seit September als studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten unser Team verstärkt. Sie stellt sich und ihre Arbeitsschwerpunkte in der vorliegenden Ausgabe von *wissen.leben.gender* vor (Seite 10). Auch die erneute Auszeichnung der WWU mit dem TOTAL-E-QUALITY Prädikat (Seite 08) und der Start des neuen Programms „Frauen managen Hochschule“ (Seite 02) geben allen Grund zur Freude.

In unserem Spotlight Genderforschung beleuchten wir diesmal das Zentrum für Europäische Geschlechterforschung (ZEUGS), welches in diesem Herbst sein dreijähriges Bestehen feiert (ab Seite 03). Mehr über die Fortbildungsreihe „Volltreffer!“ erfahren Sie in einem Interview mit der Trainerin Petra Brandes (Seite 15). Desweiteren werfen wir einen Blick auf die gleichstellungsrelevanten Punkte des frisch in Kraft getretenen Hochschulzukunftsgesetzes (Seite 12).

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

Wir wünschen Ihnen weiterhin ein erfolgreiches Wintersemester 2014/2015 – doch zunächst wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre unseres Newsletters.

Das Team des Gleichstellungsbüros

› Start des neuen Programms „Frauen managen Hochschule“



Die 15 Teilnehmerinnen – hier mit Rektorin Prof.'in Ursula Nelles (1. v. r.) und Prof.'in Maike Tietjens (2. v. r.)

15 herausragende Wissenschaftlerinnen aus 12 Fachbereichen haben sich erfolgreich für das Programm „Frauen managen Hochschule“ beworben. Das neue Weiterqualifizie-

rungsprogramm der WWU hat das Ziel, Wissenschaftlerinnen für die Aufgaben des Hochschulmanagements weiterzubilden. Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles begrüßte die Teilnehmerinnen des 18-monatigen Programms in der Auftaktveranstaltung am 27. Oktober 2014.

„Frauen managen Hochschule“ richtet sich an Wissenschaftlerin-

nen, die bereits im Hochschulmanagement tätig sind. Das Programm vermittelt einen Überblick über die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen im Hochschul-

management sowie die Grundprinzipien und Instrumente der Steuerung und des Managements von Wissenschaftseinrichtungen.

„Die zunehmende Professionalisierung des Wissenschaftsmanagement ist ein wichtiges Thema an der WWU; das hat uns auch das große Interesse an dem neuen Programm gezeigt“, betont Maike Tietjens, Gleichstellungsbeauftragte der WWU. Sie fährt fort: „Oftmals waren Hochschulmanagerinnen in der Vergangenheit darauf angewiesen, sich

das erforderliche Wissen für ihren Aufgabenbereich in Eigenregie anzueignen. Das neue Programm trägt dazu bei, dass sich die Teilnehmerinnen das Berufsfeld systematisch erschließen können. Ziel ist es zudem, ein fächerübergreifendes Lernnetzwerk an der WWU zu etablieren, welches mittelfristig zu einer Arbeitserleichterung für die Teilnehmerinnen führen soll.“

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

› Spotlight Genderforschung: Das ZEUGS wird drei

Interview mit Prof.‘in Dr. Gabriele Wilde

Vor drei Jahren wurde das Zentrum für Europäische Geschlechterforschung (ZEUGS) gegründet. Ein Interview mit Prof.‘in Dr. Wilde zu der Entstehung, Interdisziplinarität und zu den Forschungsprojekten des ZEUGS.

Wie entstand die Idee für das Zentrum für Europäische Geschlechterforschung und welche Ziele verfolgt das Zentrum?

Die Idee zur Gründung eines Zentrums für europäische Geschlechterstudien reifte mit meiner wissenschaftlichen Arbeit zu den Konstitutionsbedingungen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und als Mitbegründerin und Herausgeberin der *Femina Politica*, der ersten politikwissenschaftlichen feministischen Fachzeitschrift im deutschsprachigen Raum. Meine Berufung als Professorin für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Geschlechterforschung am Institut für Politikwissenschaft der WWU gab mir letztendlich die Möglichkeit, das Projekt gemeinsam mit Prof. Dr. Annette Zimmer (Institut für Politikwissenschaft), Prof. Dr.



Prof.‘in Dr. Gabriele Wilde

Karin Böllert (Institut für Erziehungswissenschaften) und Dr. Katrin Späte (Institut für Soziologie) am Fachbereich 6 im November 2011 zu realisieren. Es freut mich besonders, dass in den drei Jahren seines Bestehens inzwischen auch Prof.‘in Dr. Stefanie Ernst (Soziologie) und Prof.‘in Dr. Elisabeth Timm (Ethnologie) sowie meine Kolleginnen am If-Pol Prof.‘in Dr. Christiane Frantz und Prof.‘in Dr. Doris Fuchs mit an Bord sind, und ich ein ausgezeichnetes Team habe, ohne deren

engagierte Mitarbeit sich die zahlreichen Aktivitäten am ZEUGS kaum realisieren ließen.

Übergreifendes Ziel des ZEUGS ist es, Verfassung und Grundlagen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und ihre Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen bezogen auf Fakultätsgrenzen überschreitende Themen zu untersuchen. Im Kontext aktueller Transformationsprozesse beschäftigt sich das Zentrum vor allem mit Fragen zu den demokratischen und politischen Grundlagen egalitärer Geschlechterverhältnisse, zu sozialer Teilhabe und politischer Partizipation, zur Bedeutung und Geltung von Grund- und Menschenrechten, zu Bildungschancen von Frauen und den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu neuen Regierungsformen und zivilgesellschaftlicher Partizipation.

Warum ist aus Ihrer Sicht insbesondere eine interdisziplinär ausgerichtete (Europäische) Geschlechterforschung wichtig?

Hintergrund der interdisziplinären und insbesondere auf europäischer Ebene internationalen Ausrichtung ist der Gedanke, dass gerade diese Betrachtungsweise in Bezug auf die Erforschung von Geschlechterverhältnissen neue Erkenntnisse hervorbringen kann: Gender wird als soziales Unterscheidungskriterium und als eine politische Kategorie verstanden, das die Gesellschaft über alle Bereiche hinweg prägt und sich in institutionellen Ordnungen verfestigt. Geschlechterverhältnisse spiegeln gesellschaftliche Machtverhältnisse wider, die sich jedoch in den politischen, rechtlichen, kulturellen oder ökonomischen Kontexten unterschiedlich entwickeln und formieren. Im Zentrum untersuchen wir sowohl die Kon-

stitutionsprozesse als auch den Wandel von Geschlechterverhältnissen in den verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen und Perspektiven. Die interdisziplinäre Ausrichtung des Zentrums soll den Dialog und die Kooperation innerhalb und außerhalb der Universität Münster verstärken, sowie die Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung fördern.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dieser interdisziplinären Ausrichtung gemacht?

Die Ziele, die wir mit der interdisziplinären Ausrichtung verfolgen, haben wir seit der Gründung von ZEUGS mit den unterschiedlichsten Aktivitäten erreichen können. Das erste Ziel, den Dialog und die Kooperation zwischen den an der Universität Münster versammelten Disziplinen durch ZEUGS zu verstärken, haben wir durch regelmäßige Treffen der Mitglieder sowie in Form von interdisziplinären Ringvorlesungen realisiert. Im Gründungsjahr starteten wir mit der Ringvorlesung zu „Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in der wissenschaftlichen Analyse“. Inzwischen sind viele der Beiträge in einem Sammelband unter dem gleichnamigen Titel beim Westfälischen Dampfboot publiziert, in dem wir die fachspezifischen Betrachtungs- und Vorgehensweisen aufzeigen, anhand derer Vergeschlechtlichungsprozesse aus unterschiedlichen Perspektiven in den Blick genommen werden. Der Gewinn und das Potential dieser interdisziplinären Zusammenarbeit haben schließlich dazu geführt, dass wir im zweiten Jahr unsere zweite Ringvorlesung zum Thema „Frauen und Arbeit“ mit Vorträgen aus der Soziologie, Ethnologie, Erziehungs- und Politikwissenschaft starteten. Was mich im Sinne der

Vernetzung wirklich begeistert, ist, dass diese Form der Kooperation inzwischen zu einer festen Einrichtung am ZEUGS geworden ist, die nunmehr regelmäßig stattfindet. So bieten wir in diesem Wintersemester wieder eine Ringvorlesung zum Thema „Re-Defining the Public“ an, die sich mit dem Wandel von Öffentlichkeit und der Sichtbarkeit von Frauen auseinandersetzt.

Als wichtige Bausteine für die interdisziplinäre Vernetzung haben sich nicht zuletzt die Einrichtung eines jährlichen Newsletters und die Veröffentlichung unserer „Working-Paper-Reihe“ erwiesen, welche die universitäre Öffentlichkeit über neue Entwicklungen des ZEUGS informiert.

Neben diesen Kooperationen weiten wir den interdisziplinären Ansatz von ZEUGS derzeit international aus. So haben meine Kollegin Prof.'in Dr. Annette Zimmer und ich auf der diesjährigen ISTR-Tagung, die im Juni in Münster stattfand, ein Panel zum Thema „Barefoot and pregnant: Towards the end of civil society? Gender in authoritarian regimes“ mit Wissenschaftlerinnen aus den USA organisiert. Das Interesse an unserem Forschungsansatz war seitens der Zivilgesellschafts- und Dritte-Sektor-ForscherInnen aus den unterschiedlichen Disziplinen sehr groß und führte zur Kooperation mit der Gender-Affinity-Group und zu konkreten Planungen weiterer gemeinsamer Aktivitäten.

Das ZEUGS beschäftigt sich vor allem mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und ihrer Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen. Wie wird dies in den Projekten untersucht?

Im Fokus unseres Forschungsprojekts zu Geschlechterverhältnissen in autoritären und hybriden Regimen, das seit Mitte 2013 vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (MIWF) gefördert wird und das ich gemeinsam mit meiner Kollegin Prof.'in Dr. Annette Zimmer durchführe, steht die Untersuchung der Interdependenz von autoritären und bedingt demokratischen politisch-gesellschaftlichen Strukturen und Geschlechterverhältnissen. Unser Erkenntnisinteresse richtet sich vor allem auf den Zusammenhang zwischen Autokratien sowie hybriden politischen Systemen und der Festschreibung von Geschlechterverhältnissen als gesellschaftliche Machtverhältnisse, die an den Fallbeispielen Nicaragua und Tunesien untersucht werden. Diese Machtverhältnisse verhindern nachhaltig eine gesellschaftliche Demokratisierung, indem sie eine umfassende Teilhabe von Frauen am öffentlichen Leben systematisch behindern bis gänzlich verunmöglichen.

Wir richten unsere Forschungsperspektive weniger auf staatliche Herrschaftsformen, sondern auf die sozialen Strukturen, politischen Institutionen und kulturellen wie auch symbolischen Praktiken, über die Geschlecht und Geschlechterverhältnisse als grundlegendes Organisationsprinzip autokratischer Systeme eingeschrieben werden.

Damit verbinden wir den Regime-Ansatz der Vergleichenden Regierungslehre und Transformationsforschung mit einer gesellschaftszentrierten Perspektive. Im Rahmen dieses gesellschaftszentrierten feministischen Analysekonzepts – ein Forschungsprogramm, das ich als „Bürgerschaftlichen Konstitutionalismus“ bezeichne – machen

wir Bereiche der Lebenswelt von Frauen zum Gegenstand der empirisch-analytischen Forschung. Dazu gehören vor allem die Zivilgesellschaft und ihre Organisationen, die öffentlichen Bereiche der Medien, Bildung und der Erwerbstätigkeit sowie die familiäre Privatheit, die in Form spezifischer Regierungstechnologien staatlich reguliert werden und soziale Macht- und Herrschaftsverhältnisse organisieren.

Der Forschungsansatz „Bürgerschaftlicher Konstitutionalismus“ beschäftigt sich u.a. mit dem Fortbestehen sowie dem Wandel von Geschlechteridentitäten und Kulturen einerseits als Reaktion auf die Institutionalisierung neuer Herrschaftsverhältnisse als auch in ihrer Festschreibung durch neue Formen des Regierens. Auch die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Bu-KoF) beschäftigte sich auf der diesjährigen Jahrestagung mit dem Thema Kulturwandel (siehe auch Seite 11). Welche Chancen und Risiken für Gleichstellung bestehen aus Ihrer Sicht durch einen Kulturwandel an Hochschulen?

Chancen sehe ich vor allem in einer effizienteren Nutzung von Potenzialen und Ressourcen, die durch die Gleichstellung in den Forschungsprozess eingebracht werden. Die Potentiale, die Frauen in die Wissenschaft einbringen können, sind aus meiner Sicht in der Vergangenheit für die Entwicklung innovativer Forschungsansätze und methodischer Vorgehensweisen kaum genutzt worden. Das wird heute ohne Zweifel von vielen erkannt. Die Kehrseite dieses Kulturwandels – ich würde eher von veränderten Machtverhältnissen sprechen – sehe ich allerdings darin, dass dieses „Ja“ zur Nutzung

weiblicher Fähigkeiten und Kompetenz nicht zwangsläufig zu einer Steigerung der Handlungsmacht von Frauen an den Universitäten führt – ein Hauptkriterium, an dem ich den Kulturwandel zu mehr demokratischen und geschlechtergerechten Verhältnissen messe. Grundlegende Bedingungen hierfür sind neben einer paritätischen Besetzung der Gremien vor allem flexiblere Arbeitszeitmodelle, eine gleiche Besoldung von Frauen und Männern, eine gleiche Ausstattung der Professuren sowie die Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen, universitäre Führungspositionen einzunehmen. In dieser Hinsicht gibt es noch viel Handlungsbedarf, auch wenn sich zweifellos schon einiges getan hat.

Welche Projekte oder Aktivitäten plant das ZEUGS derzeit für die Zukunft?

Im Moment arbeiten wir an einem Projektantrag für eine interdisziplinäre Forschungsgruppe zur neuen Sichtbarkeit von Frauen in der Öffentlichkeit und fragen, inwiefern es sich hierbei um einen Strukturwandel oder ein Oberflächenphänomen handelt. Ausgangspunkt dieses Vorhabens ist, dass Frauen in der Öffentlichkeit zunehmend vertreten sind und das Bild der Moderne prägen. Unser Projekt macht diesen Wandel zum Gegenstand interdisziplinärer Forschungen, wobei unser Erkenntnisinteresse sich vor allem auf die Frage konzentriert, ob die zunehmende Sichtbarkeit von Frauen in der Öffentlichkeit gleichbedeutend ist mit einer Neuprägung der Öffentlichkeit. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, einen Beitrag zur Klärung der Grundlagen und Entwicklungsbedingungen demokratischer Gesellschaften sowie für wirksame Gleichstellungsprojekte

in der europäischen Politik und internationalen Zusammenarbeit zu leisten.

Darüber hinaus arbeiten wir an einem Buchprojekt zum Thema „Zivilgesellschaft und

Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen“, in dem wir erste Ergebnisse unseres Forschungsprojektes publizieren und das hoffentlich schon nächstes Jahr erscheinen wird.

Gastbeitrag von Lara Schalthoff über das ZEUGS-Forschungsprojekt

„Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen“

Trotz weltweiter Demokratisierungsprozesse haben sich autokratische und hybride Regierungssysteme mehr oder weniger als konstitutiver Teil politischer Realität manifestiert. Allerdings lässt sich in der politikwissenschaftlichen Autokratieforschung bis heute eine Dominanz auf den autoritären Staat beobachten, während es sich bei gesellschaftlichen Verhältnissen im Allgemeinen und gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen im Speziellen noch immer um ein Forschungsdesiderat handelt. Dieses Desiderat aufgreifend, beschäftigt sich unser Forschungsprojekt mit der Frage, inwieweit sich der Regime-Einfluss als institutionalisierter gesellschaftspolitischer Kontext auf die Teilhabe von Frauen am öffentlichen Leben in den Sektoren Wirtschaft, Wissenschaft und Politik auswirkt. Empirisch untersucht das Forschungsprojekt besonders die Interdependenzen zwischen autokratischen und hybriden Regimen und gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen am Beispiel der Zivilgesellschaft in Tunesien und Nicaragua.

Dieser Blickwinkel offenbart vielversprechende Ergebnisse, die zeigen, dass die



herrschenden Regime sich durchaus für die formale Verbesserung von Partizipationsmöglichkeiten und die erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in der politischen Öffentlichkeit einsetzen. Diese Tatsache wird jedoch durch die Abnahme der realen Macht von Frauen konterkariert. Auch Frauenorganisationen tragen vielmehr dazu bei, traditionelle Geschlechterverhältnisse zu festigen anstatt diese aufzubrechen. Die bisherigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Entwicklungen zur Situation von Frauen in autoritären und hybriden Regimen sich insgesamt zwar scheinbar verbessern, doch dient dieser Wandel vor allem dazu, bestehende Strukturen abzusichern und beizubehalten.

.....
Aktuelle Informationen zum interdisziplinären Lehrangebot, zu Projekten und Aktivitäten des ZEUGS sowie die neuesten Forschungsergebnisse sind [› auf dessen Homepage zu finden](#). Das ZEUGS freut sich auf ihren Besuch!

› WWU erhält erneut das TOTAL-E-QUALITY Prädikat



Prof.‘in Dr. Maike Tietjens mit dem Gütesiegel

Die WWU hat sich zum zweiten Mal erfolgreich um das Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ beworben. Prof.‘in Dr. Maike Tietjens nahm die Auszeichnung in einer Feierstunde am 24. Oktober im Dortmunder Rathaus entgegen.

Das Prädikat wird bundesweit durch den Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verliehen, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen nachhaltig zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Im Jahr 2011 erhielt die WWU das Prädikat zum ersten Mal nach erfolgreicher Bewerbung.

In der Jurybegründung heißt es: „Die WWU Münster sieht in der Gleichstellung von Frauen und Männern eine strategisch wichtige Aufgabe.“ Die WWU, so stellt die Auswahlkommission in ihrem Urteil weiterhin fest, „setzt auf professionelles Qualitätsmanage-

ment bei Berufungen, eine differenzierte Nachwuchsförderung und -vernetzung und eine durchgängige Verankerung von Gleichstellungsanliegen in den Organisationseinheiten und Prozessen.“

„Wir sind sehr stolz, dass wir erneut mit dem TOTAL-E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet wurden“, freut sich Maike Tietjens über die Prädikatsverleihung. Und sie ergänzt: „Die WWU konnte durch ihre nachhaltige Gesamtstrategie überzeugen, die auf der strukturellen Verankerung des Themas Gleichstellung in den Institutionen und in den Prozessen beruht. Dies schlägt sich auch in den Zahlen nieder. So wurde uns bestätigt, dass die Frauenanteile sowohl auf den Qualifikationsstufen als auch bei den Professuren über dem Bundesdurchschnitt liegen. Ausruhen darf die WWU sich jedoch nicht auf diesem Erfolg, denn die Ziele der Gleichstellung sind noch nicht abschließend erreicht.“

› Neue studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten: Meike Lohkamp

Hallo, mein Name ist Meike Lohkamp. Seit dem 1. September unterstütze ich als studentische Beraterin die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit. In meinem Studium der Philosophie und Kultur- und Sozialanthropologie habe ich mich intensiv mit Fragen nach Gleichheit und Gerechtigkeit sowie verschiedenen Geschlechterrollen und -erwartungen auseinandergesetzt.

Dazu gehört auch, dass es eine Chancengleichheit gibt, im Alltag wie im Studium. Unabhängig vom biologischen (sex) oder sozialen Geschlecht (gender) sollten alle Studierenden die gleichen Aussichten auf ein erfolgreiches Studium haben; niemand sollte aufgrund dessen diskriminiert werden. Ein besonderes Anliegen ist mir daher die Sensibilisierung für Alltagssexismus an der Hochschule. Des Weiteren liegt ein Schwerpunkt meiner Arbeit in der Beratung von Studierenden mit Kind. In Gesprächen informiere ich über Betreuungsmöglichkei-



Meike Lohkamp

ten, finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, die Beantragung von Urlaubssemestern und diverses anderes rund um's Studium mit Kind.

.....
Zur Webseite von Meike Lohkamp gelangen Sie › [hier](#).
Mehr Informationen zu den Angeboten des Gleichstellungsbüros für Studierende erhalten Sie › [hier](#).

› Bericht zur Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Münster

Die diesjährige Jahrestagung der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) stand ganz unter dem Motto „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“. Das Programm beinhaltete neben Vorträgen, Workshops und Arbeitsgruppentreffen eine Podiumsdiskussion mit der nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerin Svenja Schulze, der Prorektorin für Lehre und studentische Angelegenheiten Dr. Marianne Ravenstein sowie Vertreterinnen und Vertretern vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Fachhochschule Münster und von der BuKoF.



Teilnehmende an der BuKoF-Jahrestagung

Unter dem Begriff „Kulturwandel“ wurden dabei Themen wie Geschlechterbilder, Leistungsbewertung und Wertvorstellungen, Lebensführung sowie Arbeitsklima in den Blick genommen. Das Tagungsthema schloss dabei an die Beobachtung an, dass sich die Gleichstellungspolitik an Hochschulen in den letzten Jahren verändert hat. Sie zielt weniger auf Frauen und ihre individuellen Kompetenzen, sondern mehr auf die Veränderung der Strukturen und der Organisationen. Die fast 190 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten darüber, welche

Akteure, Prozesse und Rahmenbedingungen notwendig sind, damit ein Kulturwandel in der Gleichstellung gelingen kann.



*Teilnehmende an der Podiumsdiskussion (v.l.n.r.): Mechthild Koreuber (BuKoF), MinR*in Christina Hadulla-Kuhlmann (BMBF), Moderatorin Andrea Kaus (RUB), Svenja Schulze (MIWF NRW), Prof. Dr. Richard Korff (FH Münster), Dr. Marianne Ravenstein (WWU Münster)*

„Der Kulturwandel ist dabei auch in einigen Bereichen an der WWU zu spüren“, meint Maike Tietjens, Gleichstellungsbeauftragte der WWU. „Mich freut es ganz besonders, dass mittlerweile viele Akteure an der WWU selbst Gleichstellungsprojekte initiieren oder wenn Berufungskommissionen sich ganz selbstverständlich Gedanken über eine geschlechtergerechte Bewertung der Bewerbungen machen. Dennoch sehe ich an vielen Punkten noch Verbesserungsbedarf. Kulturwandel ist ein langfristiger Prozess. Schließlich soll Geschlechtergerechtigkeit in den Köpfen der Menschen kein extrinsisch, sondern ein automatisierter, intrinsisch motivierter Prozess sein. Um dies zu erreichen braucht es aber immer noch Beharrlichkeit und Beständigkeit.“

.....
 Mehr Informationen zum Tagungsprogramm sowie die Dokumentation der Tagung (erscheint in Kürze) erhalten Sie › [hier](#).

› Gleichstellungsrelevant: Neues Hochschulgesetz in NRW in Kraft getreten

Der Landtag in NRW hat am 11. September 2014 das neue Hochschulzukunftsgesetz (HZG) verabschiedet, welches im Artikel 1 das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz, HG) beinhaltet. Das HZG ist zu Beginn des Wintersemesters 2014/2015 in Kraft getreten. Mit Blick auf etwaige Neuerungen in Bezug auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen stehen vor allem vier Paragraphen des HG hervor: § 11c Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien, § 21 Hochschulrat, § 24 gleichstellungsbezogene Mittelvergabe sowie § 37a Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren.

Der Paragraph 11c sieht vor, dass die Gremien der Hochschule geschlechterparitätisch besetzt werden sollen. Für Wahlgremien soll auf eine paritätische Repräsentanz von Frauen in den Wahllisten geachtet werden. Ist eine paritätische Besetzung von Gremien in der Gruppe der Hochschullehrenden trotz intensiver Bemühungen nicht möglich, so soll hier der Frauenanteil zumindest so hoch sein, wie in der Gruppe, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt (zum Beispiel Hochschullehrende im Fachbereich). Ein Beispiel: der Anteil von Hochschullehrerinnen in einer Kommission für Lehre und studentische Angelegenheiten eines Fachbereiches sollte demnach dem Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen in dem jeweiligen Fachbereich entsprechen. Die Bemühungen für eine paritätische Besetzung der Gremien sind dabei aktenkundig zu machen. Eine geschlechtergerechte Besetzung der

Gremien sieht bereits das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor. Das Hochschulgesetz nimmt diese Regelung nun auf und unterstreicht noch einmal die Notwendigkeit, ein Abweichen von einer geschlechterparitätischen Besetzung zu begründen. So heißt es: „Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sein denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.“ (Artikel 1 § 11c, Absatz 4, Satz 2 HZG NRW) Die Regelungen beziehen sich selbstverständlich nicht auf bereits bestehende Gremien, sondern auf zukünftige Besetzungen und Wahlen. „Eine Neubestellung der Gremien sowie der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger aus Anlass dieses Gesetzes findet nicht statt.“ (Artikel 1 § 87, Absatz 2, Unterabsatz 3 HZG NRW)

Paragraph 21 erläutert die Aufgaben und die Zusammensetzung des Hochschulrates. In Absatz 3 wird festgelegt, dass mindestens 40 Prozent seiner Mitglieder Frauen sein müssen.

Insgesamt bestärkt das neue Hochschulgesetz die Position der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen in Bezug auf die interne Mittelverteilung. Dies wird insbesondere an § 24 Absatz 5 deutlich. So heißt es hier: „Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen.“

Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.“ (Artikel 1 § 24, Absatz 5)

Paragraph 37a erläutert die Notwendigkeit der Festlegung einer Gleichstellungsquote für die Gruppe der Professorinnen und Professoren auf der Basis eines Kaskadenmodells. Dabei legt das Rektorat im Einvernehmen mit den Dekaninnen und Dekanen für eine Dauer von in der Regel drei Jahren eine Gleichstellungsquote fest, die zu veröffentlichten ist. Dabei soll die Gleichstellungsquote über ein Kaskadenmodell ermittelt werden, das heißt die Quote soll dem Frauenanteil in der jeweiligen Fächergruppe in der darunter liegenden Karrierestufe, das heißt in der Gruppe entsprechen, die die Einstellungsbedingungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Dabei wird diese Gruppe bzw. diese Ausgangsgesamtheit vom Rektorat „nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeiten orientierten Kriterien“ (Artikel 1 § 37a, Absatz 1, Satz 3, HZG NRW) bestimmt. Dies könnte sich in der Praxis als schwierig erweisen, da es viele mögliche Bezugsgrößen gäbe: so könnte für die Ausgangsgesamtheit der für eine Professur qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowohl die entsprechende Gruppe an der eigenen Hochschule als auch die Gruppe auf dem internationalen, europäischen oder deutschen Arbeitsmarkt in den Blick genommen werden. In der Begründung zum HZG NRW wird erläutert, dass das Gesetz ein pragmatisches Vorgehen bei der Festlegung der Ausgangsgesamtheit sichern möchte. Und weiter heißt es: „Sinnvollerweise sollte

auf greifbares Datenmaterial (etwa auf die Bundesstatistik oder auf die Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz) zurückgegriffen werden.“ (Begründung HZG NRW, S. 211) An der WWU wird derzeit über ein geeignetes System zur Ermittlung von Ausgangsgesamtheit diskutiert. Da die Ermittlung der Gleichstellungsquote insgesamt ein komplexes Verfahren ist, hat das MIWF einen Leitfaden für die Praxis herausgegeben (Link siehe unten).

Im Übrigen gilt trotz Gleichstellungsquote weiterhin das Bestenprinzip in Berufungsverfahren. Somit ist die Gleichstellungsquote kein dienstrechtliches sondern laut Begründung zum HZG „vielmehr ein planerisches Instrument, welches auf eine Gesamtheit von zeitlich abfolgenden Berufungsverfahren bezogen ist. Es geht darum, dass die entscheidungstragenden Instanzen der Hochschule in der Summe ihrer Entscheidungen die Zielquotenerreichung anstreben. Das grundrechtsgleiche Recht aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz auf gleichen Zugang zum Amt nach Eignung, Leistung und Befähigung geht daher der Gleichstellungsquotierung nach Satz 1 [gemeint ist hier § 37a Absatz 2, Satz 1, Anmerkung der Redaktion] immer und ausnahmslos vor.“ (Begründung HZG NRW, S. 211)

.....

Den Wortlaut des neuen

Hochschulzukunftsgesetzes (HZG NRW) können Sie › [hier](#) nachlesen.

Das HZG NRW und die Begründung zum Hochschulgesetz finden Sie › [hier](#).

› [Hier](#) finden Sie die Pressemitteilung des MIWF zum Inkrafttreten des HZG NRW.

Den Leitfaden zur Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz NRW finden Sie › [hier](#).

Gastbeitrag von Maria Homeyer vom International Office

ERASMUS+ für Lehrende und Beschäftigte aus Verwaltung und Technik

Mit dem neuen ERASMUS+ Programm finanziert die EU ein ganzes Paket von Maßnahmen für Lehrende im Bereich der Lehraufenthalte und für Personal aus Technik und Verwaltung im Bereich der Weiterbildung. Die WWU hat über 400 Partneruniversitäten in der EU, an denen eine Mobilität möglich ist. Die Lehraufenthalte dauern von zwei Tagen bis zwei Monate und beinhalten acht Unterrichtsstunden wöchentlich. Die inhaltliche Absprache wird mit der Kontaktperson an der Partneruniversität geführt, eine Finanzierung beantragen und erhalten Sie über die Bedarfsabfrage bei Maria Homeyer im International Office.

Die Weiterbildungsaufenthalte dauern zwei bis sieben Tage und dienen einer Hospitation bei Kolleginnen oder Kollegen, der Teilnahme an einer

Staff week oder auch einem beruflich notwendigen Sprachkurs. Melden Sie sich gerne für die Informationsveranstaltung am 24. Februar 2015 (siehe unten) an.

Wenn eine alleinerziehende Person mit einem Kind einen Auslandsaufenthalt im Rahmen von ERASMUS absolviert, kann ein Zuschuss für die Mehrkosten (Flug-, Unterkunft-, Betreuungskosten) durch die Mitnahme des Kindes gewährt werden.

.....
Mehr Informationen zu den Lehraufenthalten erhalten Sie › [hier](#).

› *[Hier](#) erfahren Sie mehr über die Weiterbildungsaufenthalte.*

Zur Anmeldung für die Informationsveranstaltung gelangen Sie › [hier](#).

Ansprechpartnerin: Maria Homeyer, E-Mail: › maria.homeyer@uni-muenster.de

› Kennen Sie schon...? – Das WWU-Portal „familienleben“

Was bietet das Ferienprogramm für meine Kinder diesmal an? Wo finde ich Informationen zur familiengerechten Gestaltung meines Berufslebens auf einen Blick? An wen kann ich mich wenden, wenn ein Angehöriger von mir pflegebedürftig wird? Was ist eigentlich das „audit familiengerechte hochschule“?

Das Portal „familienleben“ bietet ausführliche Informationen zu diesen Themen für

Studierende, Beschäftigte mit Kindern und für pflegende Angehörige an. Mit einem Klick erfahren Sie mehr zu finanziellen sowie rechtlichen Aspekten und finden schnell die für Sie passenden Beratungsangebote.

Darüber hinaus können Sie über das Portal den Newsletter *wissen.leben.familie* des Servicebüros Familie abrufen oder abonnieren.

.....
Zum Portal „familienleben“ gelangen Sie › [hier](#).

› Wie aus der Problemsicht eine Lösungssicht werden kann

Interview mit der „Volltreffer!“-Trainerin Petra Brandes

Petra Brandes ist seit 2006 als Trainerin in der Fortbildungsreihe „Volltreffer!“ tätig. Das Spektrum der Themen reicht dabei von Zeit-, Selbst- und Projektmanagement über Kommunikation bis hin zu Karrieretraining. Ein Interview mit der Trainerin, die seit den Anfängen von „Volltreffer!“ dabei ist.



Seit 2006 in der Fortbildungsreihe tätig: Trainerin Petra Brandes

„Volltreffer!“ richtet sich ausschließlich an weibliche Beschäftigte der WWU. Ist es für Sie ein Unterschied, ob Sie eine gemischte Gruppe anleiten oder ob Sie einen Kurs für Frauen anbieten?

Ja, für mich gibt es Unterschiede. Frauen sind oft schneller bereit, über ihre Entwicklungsfelder zu sprechen und haben großes Interesse, daran zu arbeiten. Männer tun sich da manchmal schwerer. Gerade im Kommunikationsbereich finde ich es von Vorteil, dass die Frauen sich weiterbilden können, ohne dass ein männlicher Teilnehmer ihnen „die Butter vom Brot“ nimmt. Auch können wir in den Seminaren einfacher über weibliche und männliche Verhaltensweisen

reflektieren. Kein Mann muss sich angegriffen fühlen, wir sind quasi „unter uns“. Das fördert die Offenheit und das Vertrauen. Dazu fällt mir ein Beispiel eines gemischten Workshops für ein großes Wirtschaftsunternehmen ein. Eine Teilnehmerin kam hinterher zu mir und entschuldigte ihre Zurückhaltung mit den Worten „die Männer waren alle so selbstbewusst und zielorientiert, da kam ich mir ganz klein vor und hab lieber den Mund gehalten.“ Für mich zeigt es, dass reine Frauen- oder Männerangebote immer noch Sinn machen.

Was war bislang Ihr schönstes Erlebnis als Trainerin in der Fortbildungsreihe?

Es gab im Laufe der Reihe viele sehr positive Rückmeldungen: dass die Seminare wichtige Informationen enthalten, dass es eine gute Möglichkeit ist, andere Verhaltensweisen zu erlernen, dass es die Vernetzung untereinander fördert. Mich freut, dass viele Frauen die Atmosphäre als wertschätzend, humorvoll und positiv empfinden, denn das ist neben dem fachlichen Input meine Kompetenz: einen Raum zu schaffen, in denen Menschen sich schnell wohl fühlen, denn mit einer guten Grundstimmung lernt es sich einfach besser. Das Konzept meiner Workshops sieht insbesondere auch die Möglichkeit der kollegialen Hilfestellung vor und dieser vertrauensvolle Austausch untereinander wird von den Teilnehmerinnen als sehr bereichernd empfunden. Besonders schön finde ich, wenn ich mitbekomme, dass ein Seminar Anlass für positive Veränderungen war, sei es ein Fernstudium aufzunehmen, ein längst fälliges klärendes Gespräch mit

einer Kollegin zu führen oder einen erfolgreichen Jobwechsel, der sich aus Kontakten innerhalb der Teilnehmerinnen ergeben hat.

In der ersten Hälfte des Jahres widmete sich Volltreffer in einer dreiteiligen Seminarreihe erstmalig der Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU. Wie war diese Reihe aufgebaut und welche Erfahrungen haben die Teilnehmenden und Sie als Trainerin daraus gezogen?

Ich fand es eine hervorragende Idee der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Frau Tollkühn, die Vereinbarungen zu nutzen, um die Themen Kommunikation, Konflikt und Selbstbehauptung noch stärker mit dem Berufsalltag zu verknüpfen. Denn letztendlich sind die Vereinbarungen ja eine starke Willenserklärung der Uni, destruktive zwischenmenschliche Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung zu minimieren. Die Seminare können mit dazu dienen, Anregungen zu geben, wie konstruktives und unterstützendes Verhalten ganz konkret in der Praxis

umgesetzt werden kann. Und manchmal ist es auch gut, so machtvolle Begriffe wie zum Beispiel Mobbing gemeinsam zu reflektieren und Informationen dazu zu bekommen.

Als Erfahrung kann ich benennen: ich fand es wichtig und auch herausfordernd. Denn der Anspruch der Vereinbarung lenkt erstmal auf viele negative Beispiele aus dem Arbeitsalltag. Wichtig war mir, gemeinsam mit den Teilnehmerinnen dann wieder den Blick auf das Positive zu lenken, nämlich das partnerschaftliche Verhalten. Wenn ich das aufdrösele bin ich bei spannenden Fragen wie: wie kommuniziere ich konstruktiv? Wie spreche ich Konflikte an, so dass beide Seiten gewinnen können? Was kann ich tun, wenn ich schwierige Situationen mitbekomme ohne Hilfe „aufzudrängen“? So kann aus der Problem- eher eine Lösungssicht werden.

.....
Das Programm Volltreffer! finden Sie › [hier](#).
Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU finden Sie › [hier](#).

› Terminvorschau

Di, 19.11.2014, 13.15 – 16.30 Uhr

**Chancengleichheit, Gender- und Familienmittel
in Forschungsförderungsprogrammen**

Saal im Alexander-von-Humboldt-Haus (Hüfferstraße 61)

Di, 25.11.2014, 14.15 – 17.30 Uhr

**Vorträge zum Internationalen Tag zur Beseitigung
von Gewalt gegen Frauen**

Aula im vom Stein Haus (Schlossplatz 34)

› Impressum

Herausgeberin:

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

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: › www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

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

Redaktion:

Janine Tratzki M.A.

Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: WWU/Peter Grewer (02, 10); privat (03); TOTAL-E-QUALITY e. V. (07); Janine Tratzki (11);
A. Osthues (15)

Satz und Layout:

[blij/satz], Tim Mäkelburg

Mail: › tim@blijsatz.de

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