

› Gleichstellung an der WWU

Qualitativer Bericht zu den forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG

Schwerpunktthema:

Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Abgefasst im Januar 2021

Ansprechpartnerin: Tanja Beck

Projektleitung Diversity-Strategie

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

Der vorliegende Bericht wurde in Zusammenarbeit des Prorektorats für strategische Personalentwicklung, des Büros für Gleichstellung und des Dezernats für Personalangelegenheiten verfasst. Das Rektorat stimmte ihm am 21. Januar 2021 zu.

Die WWU steht für eine proaktive Diversitätspolitik, die Menschen nicht nur ungeachtet ihrer Ethnizität, religiösen und sexuellen Orientierung, ihres Alters, Geschlechts und ihrer sozialen Herkunft fördert, sondern Vielfalt in allen Dimensionen als Bereicherung und Chance begreift. Als international ausgewiesener Standort für Spitzenforschung – gerade auch in heterogenen und interdisziplinären Verbundprojekten – ist es für die WWU von essenzieller Wichtigkeit, ein Klima des inklusiven, affirmativen und respektvollen Austausches zu schaffen, in dem sich Forscher*innen mit ihren vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen frei und offen austauschen und vernetzen können. Gelebte Vielfalt bildet eine elementare Grundlage für Innovation und Exzellenz in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung. Sie stärkt das Profil und die Position der Universität im nationalen, europäischen und globalen Bildungskontext. Für die WWU als öffentliche Institution bedeutet eine Diversity-Strategie aber auch, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Sie trägt deshalb engagiert eine auf Wertschätzung und Respekt basierende Vielfalt in die Gesellschaft hinein.

Diversity ist damit ein strategisches Kernthema an der WWU, das sämtliche Organisationsebenen betrifft. Konkret verfolgt die WWU aktuell drei bereichsübergreifende Ziele:

1. die nachhaltige Verankerung von und Sensibilisierung für Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit und Bildungsgerechtigkeit in den Kerntätigkeiten der Universität durch ein breitgefächertes Angebot sowie eine zielgerichtete Strategie- und Maßnahmenentwicklung auf allen Ebenen weiter voranzutreiben;
2. innerhalb der bereits bestehenden zentralen wie dezentralen Hochschulstrukturen transparente Verfahren und Prozesse zu etablieren, die Handlungsräume schaffen, um Diskriminierung und strukturelle Barrieren frühzeitig zu erkennen, abzubauen oder zu vermeiden;
3. Diversität als Wert durch eine gezielte Kommunikationsstrategie und Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit auch über die Grenzen der WWU hinaus zu fördern.

Die WWU zeichnet sich durch eine subsidiär gesteuerte Diversitätsstrategie aus, die auf Kommunikation, Beteiligung und dem Commitment aller Mitglieder fußt. Sie betont die besondere Verantwortung ihrer Führungskräfte bei der Etablierung eines wertschätzenden Umfelds und gewährleistet schnelle und effiziente Lösungen vor Ort. Für die umfassende Institutionalisierung von Gleichstellung und Diversity erhielt die WWU 2020 zum vierten Mal in Folge das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, zum zweiten Mal mit dem Zusatzprädikat „Diversity“.

Den rechtlichen Ausgangspunkt für die Verankerung von Strukturen und Maßnahmen im Themenbereich Diversität bilden das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und das Sozialgesetzbuch IX zur Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung. Die seit 2013 bestehende Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten an der WWU“ dient der Umsetzung des AGG in die gelebte Praxis. Sie ist eine WWU-interne Selbstverpflichtung aller Mitglieder der Universität, proaktiv jeder Form von Diskriminierung vorzubeugen und auf allen Ebenen der Universität ein Umfeld zu schaffen, in dem der respektvolle und wertschätzende Umgang mit Heterogenität konsequent gelebt wird. Bei Beschwerden steht den Beschäftigten der WWU die zentrale AGG-Beschwerdestelle zur Verfügung; Ansprechpartner*innen für unterschiedliche Beratungskontexte werden in der Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“ benannt. Studierende wenden sich zur Beratung an die zentralen und dezentralen Studienberater*innen und im Beschwerdefall auch anonym an das zentrale Beschwerdeprotal „Brennpunkt Lehre“. Die Bedarfe von Studierenden mit Beeinträchtigung sind durch ein autonomes AStA Referat, eine studentische Senatsbeauftragte, eine Rektoratsbeauftragte für

Studierende mit Behinderung und die Koordinierungsstelle Studium mit Beeinträchtigung strukturell verankert. Mitarbeitende mit Beeinträchtigung werden durch die Schwerbehindertenbeauftragte vertreten. Die im Jahr 2020 überarbeitete Inklusionsvereinbarung der WWU enthält Zielvereinbarungen, die die Inklusion von Beschäftigten mit Beeinträchtigung aktiv vorantreiben. Besonderes Augenmerk gilt hier der Gruppe der Wissenschaftler*innen mit Beeinträchtigung (siehe 2b).

Spätestens mit der Verankerung des Themenkomplexes Diversity auf zentraler Ebene im Prorektorat für strategische Personalentwicklung im Jahr 2016 wurde ein Prozess angestoßen, der die Diversity-Politik der WWU über die rechtlichen Rahmenbedingungen hinaus bündelt und transparent für alle Mitglieder in die bereichsübergreifende Universitäts- und Organisationskultur integriert. Unter der Federführung des Prorektorats wurde Diversity als strategisches Querschnittsthema in den Hochschulentwicklungsplan (HEP) aufgenommen; Diversität und Antidiskriminierung sind selbstverständliche Dimensionen des Profils der WWU, der Personalentwicklung und der Lehre. Damit wurde ermöglicht, in einen Monitoringprozess einzusteigen, in dem dezentrale Diversity-Maßnahmen evaluiert und neben der Sichtbarmachung von Best-Practice-Beispielen auch Lücken aufgedeckt werden. Um diesen Prozess weiter voranzutreiben, wurde Anfang 2019 die Stelle „Projektleitung Diversity Strategie“ geschaffen, die bereits 2020 verstetigt und in die Personalentwicklung integriert wurde.

Ebenfalls im Jahr 2020 haben Senat und Rektorat das Mission Statement Diversity „Wissen.Leben.Vielfalt“ verabschiedet, das die Haltung der WWU zum Thema Diversität in Forschung, Lehre und Transfer nachhaltig verankert und weiter vorantreibt. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Interdependenz der einzelnen Diversitätsdimensionen. Dies fördert die Entstehung einer Campus- und Organisationskultur, in der die Prinzipien der Diskriminierungsfreiheit, Chancengerechtigkeit und gleichberechtigten Teilhabe konsequent umgesetzt werden. Auf der Grundlage des Mission Statements wurde im Winter 2020 die Rektoratskommission für Diversity mit dem erklärten Ziel implementiert, Vielfalt in institutionellen und systemischen Kontexten zu befördern sowie Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aufzuspüren. Die Rektoratskommission für Diversity berät das Rektorat unmittelbar und entwickelt strategische Maßnahmen, die das Rektorat in die Umsetzung bringen kann. Um die breite Unterstützung und Akzeptanz der Diversity-Strategie zu gewährleisten – und mitunter eine Kultur der Inklusion und Vielfalt zu fördern, setzt die WWU auf die breite Beteiligung aller Mitgliedergruppen in der Rektoratskommission für Diversity und begrüßt gerade auch das aktive Engagement marginalisierter Gruppen.

An der WWU werden erste wichtige Einblicke in die Vielfältigkeitsdimensionen der ethnischen und sozialen Herkunft, des Migrationshintergrunds und der Beeinträchtigung in der Gruppe der Studierenden durch die interne Studierendenstatistik ermöglicht. Danach waren an der WWU im WS 2018/19 ca. 6% der ordentlich eingeschriebenen Studierenden in einem Erststudiengang Bildungsausländer*innen (1. Staatsangehörigkeit nicht deutsch, Hochschulzugangsberechtigung nicht in Deutschland erworben). Damit liegt die WWU unter dem NRW-Durchschnitt von 8,3% und dem des Bundes von 9,5%. Im WS 2018/19 waren 14% der Promovierenden an der WWU Bildungsausländer*innen. In diesem Segment liegt die WWU über dem Bundesdurchschnitt von 12,6%, was nicht nur die Stellung der WWU als einen internationalen Wissens- und Forschungsstandort unterstreicht, sondern auch die Effektivität diversitätsfördernder Maßnahmen im Promotionsbereich sichtbar macht (siehe 2a). Im WS 2018/19 kamen 57% der Studierenden aus einem akademischen Elternhaus (mindestens ein Elternteil verfügt über einen universitären Abschluss, inklusive Fachhochschulabschluss), während 43% aus einem nicht-akademischen Elternhaus stammten. Damit liegt die Zahl der Studierenden, die aus einem akademischen Elternhaus kommen, leicht über dem Bundesdurchschnitt von 52%. Unter den Masterstudierenden kommen 58% aus einem akademischen und 42% aus einem nicht-akademischen Elternhaus. Damit liegt die WWU unter dem Bundesdurchschnitt von 46% Masterstudierenden aus nicht-akademischem Elternhaus. Im Bereich der Studierenden mit Beeinträchtigung zeigt eine erste Betrachtung der hochschulspezifischen Teilauswertung der BEST-Studie dass die Situation an der WWU

in nahezu allen Bereichen dem bundesweiten Trend entspricht. Der Anteil der Studierenden mit Beeinträchtigung ist in den vergangenen fünf Jahren von 7% auf 11% gestiegen.

Obgleich die WWU in der Gleichstellungsarbeit eine Vorreiterrolle einnimmt und in ihrem Diversity-Prozess noch wichtige Schritte und Ausschärfungen vor sich hat, wird sie keine Integration des Themas Diversität in die bestehenden Strukturen der Gleichstellung vornehmen. Die WWU ist sich der Wichtigkeit beider Themenkomplexe als Grundlage für Exzellenz in Forschung, Lehre und Transfer bewusst und forciert proaktiv ihr Zusammenwirken. Zudem basiert die Gleichstellungsarbeit auf konkreteren rechtlichen Rahmenbedingungen und ist deshalb strukturell deutlich tiefgreifender verankert als das Diversity-Management. Nicht zuletzt erfordern beide Themenbereiche unterschiedliche Kompetenzen, Instrumente und Prozesse. Folglich behalten Gleichstellungsarbeit und Diversity-Management, bei voller Ausschöpfung von inhaltlichen Intersektionen und Synergien, an der WWU auch zukünftig ihre eigenen Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten. Beide Themenbereiche werden als Chance begriffen gleichberechtigten Teilhabe und Diskriminierungsfreiheit zu fördern und umzusetzen. Von besonderer Relevanz ist die gemeinsame Arbeit und Maßnahmenentwicklung im Themenbereich Intersektionalität unter Berücksichtigung der Interdependenzen einzelner Diversitätsdimensionen.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

a. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Innerhalb ihrer Exzellenzförderung verschränkt die WWU die Förderung von diversen Forschungsteams mit dem Thema der nachhaltigen Förderung junger Wissenschaftler*innen. Junge, erst- und neuberufene Wissenschaftler*innen werden als Multiplikator*innen für Diversity-Themen angesehen und durch Onboarding-Programme (z. B. Young Professors Program und Onboarding of Professors@WWU) für diversitätssensible Führungsstile fortgebildet. Da die Integration des Themenbereiches Diversity in die Universitätskultur parallel über sensibilisierte Multiplikator*innen in den Fächern und eine kontinuierlich fortschreitende Implementation in Forschung, Lehre, Transfer und Administration verfolgt wird, stellt die WWU diversitätssfördernden Maßnahmen und Angebote entsprechend vielfältig auf. Die Berücksichtigung des Themenkomplexes Diversity in Forschungsvorhaben soll selbstverständlicher Aspekt der guten wissenschaftlichen Praxis werden: Ziel ist einerseits, Diversity als Forschungsgegenstand zu etablieren, andererseits diversitätssensible Forschung auf der operativen Ebene umzusetzen, z. B. durch eine proaktive Zusammensetzung von heterogenen Teams. Um das Thema Diversität nachhaltig in Forschungsprojekte zu integrieren und das Bewusstsein für intersektionale Ansätze zu schärfen, bietet die Personalentwicklung der WWU in Kooperation mit dem Büro für Gleichstellung neben dem Gender-Consulting ein Diversity-Consulting an. Die Consulting-Angebote unterstützen Forscher*innen insbesondere dabei, Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte in Teamentwicklungsprozesse miteinzubeziehen und intersektionale Dynamiken zu reflektieren. Als beispielhaft für die gelungene Vernetzung von Forschung und diversitätssensibler Wissenschaftspraxis können das Exzellenzcluster Religion und Politik und die Arbeitsgruppe Geschlechtsdysphorie und Transgender gelten.

Das Exzellenzcluster Religion und Politik ist ein internationaler Hub für Verbundforschung von jungen und etablierten Wissenschaftler*innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Religionszugehörigkeiten, in dem zahlreiche interdisziplinäre Forschungsprojekte rund um Vielfalt und Religion zusammenlaufen. Mit öffentlichen Veranstaltungen, Tagungen und Vorlesungen verfolgt das Exzellenzcluster zudem das Ziel, den interreligiösen Dialog und die interdisziplinäre Perspektivenvielfalt zu fördern und im gesamtgesellschaftlichen Diversitätsdiskurs zu verankern. Der Campus der Religionen, das interreligiöse Leuchtturmprojekt der WWU, wird gelebte Religions- und Glaubensvielfalt sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung und Forschung auf diesem Gebiet weiter vorantreiben und nachhaltig in der Universität verankern. Aufbauend u. a. auf den Erfahrungswerten des Exzellenzclusters wird im Campus der Religionen diversitätssensible Lehre und der offene und

diskriminierungsfreie Austausch in höchst heterogenen Lerngruppen die pädagogische Praxis und das Alltagshandeln bestimmen.

Die AG Geschlechtsdysphorie und Transgender beschäftigt sich mit qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen im Bereich der Transgenderforschung. Schwerpunkte sind die Erforschung geschlechtsvarianter und transidenter Entwicklungen, die Interaktion zwischen gesellschaftlichen, familiären und individuellen Faktoren und die Entwicklung von Konzepten zur Begleitung transidentitärer Menschen. Die AG leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Zugangs zur medizinischen Behandlung und bedürfnisgeleiteter Unterstützung für Trans*Personen. Zusätzlich integriert die AG die Themen Geschlechtsdysphorie und Transgender in vielfältige medizinische Verbundprojekte – zuletzt in den Standortbewerbungen für ein Deutsches Zentrum für Psychische Gesundheit und ein Deutsches Zentrum für Kinder- und Jugendgesundheit – und macht die Themen damit wissenschaftlich, gesellschaftlich und in der regionalen und überregionalen Behandlungspraxis sichtbar.

Die WWU ist eine der bundesweit größten Standorte für Lehrer*innenbildung; 13 der 15 Fachbereiche sind an der Lehrer*innenbildung beteiligt. Lehramtsbildende Studiengänge sind für die WWU im Sinne ihrer Third Mission von besonderer Bedeutung, da sie Lehrer*innen als zentrale gesellschaftliche Multiplikator*innen versteht, die einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Durchdringung der Gesellschaft mit Diversitätsdiskursen leisten. Gleichzeitig erbringen Lehrer*innen eine wichtige Transferleistung, indem aktuelle Forschungskenntnisse im Bereich Diversity durch den Unterricht nachhaltig in die breite Öffentlichkeit getragen werden. Der Themenkomplex Diversität ist expliziter Schwerpunkt im WWU-Projekt der Qualitätsoffensive Lehrerbildung. Unter dem Titel „Dealing with Diversity: Umgang mit Heterogenität durch reflektierte Praxiserfahrungen“ arbeiten Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften gemeinsam an der Entwicklung der Curricula, der Ausgestaltung videobasierter Lehrmodule und Lern-Lern-Laboren sowie der Kooperation mit Praxisphasen der Lehrerbildung. Durch die Anwendung inklusionsfördernder Strategien im Unterricht werden die Heterogenität der Schüler*innenschaft gefördert und Zugangsbarrieren verringert. Ein großer Erfolg des Projektes liegt darin, dass die häufig als weniger diversitätsaffin bezeichneten naturwissenschaftlichen Fächer zu einem großen Anteil im Projekt vertreten sind. Die innerhalb des Projektes erarbeiteten Forschungserkenntnisse und Lehrmodule gilt es zukünftig flächendeckend in die lehramtsbildenden Studiengänge zu integrieren und Diversität als Forschungsgegenstand in diesem Bereich auszuweiten.

Eine chancengerechte Gestaltung der Personalauswahl ist Grundvoraussetzung für die Förderung einer diskriminierungsfreien, vielfältigen Organisation. Vor diesem Hintergrund wurden bereits bestehende Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung durch die Integration von Vielfaltsperspektiven erweitert (vor allem die Berücksichtigung potenzieller Mehrfachdiskriminierung durch gleichzeitige Zugehörigkeit zu mehreren Diversitätsdimensionen). Die Regeln „Guter wissenschaftlicher Praxis an der WWU“ legen die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Diversität von Personen im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung verbindlich fest. Hierbei nimmt die Durchführung standardisierter und teilanonymisierter Auswahlverfahren in der Abteilung Personalentwicklung, mit dem Ziel, den Einfluss von impliziten Vorurteilen zu verringern und eine größtmögliche Chancengerechtigkeit zu gewährleisten, eine Vorreiterrolle mit wichtiger Signalwirkung ein. Die Abteilung Personalentwicklung stellt im Intranet Leitfäden zur Gestaltung chancengerechter Auswahlverfahren für die Verwaltung und die Fachbereiche zur Verfügung. In einem nächsten Schritt sollen diese Informationen auch für Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt und mit einem Sensibilisierungstraining für Berufungskommissionsmitglieder vervollständigt werden. Bereits jetzt werden wissenschaftliche Führungskräfte, im Programm „Onboarding of Professors@WWU“ und im „Young Professors Programm“ (YPP), für diversitätssensible Mitarbeiter*innenführung und Selbstreflexionskompetenz fortgebildet. Ein strukturiertes, transparentes und nachhaltiges Personalmanagement stellt den Grundpfeiler für die strukturelle Verankerung von Chancengerechtigkeit und Diversität an der WWU dar.

b. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

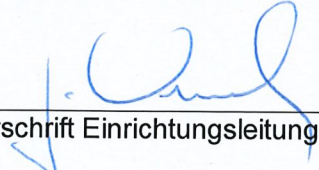
Die WWU hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Vielfalt an die Universität einzuladen und insbesondere internationale Studierende und Forscher*innen zu gewinnen. Unter Einbezug ihres geografischen und demografischen Umfelds ist eine Unterrepräsentanz von internationalen Mitgliedern an der WWU zu befürchten und auch die nicht repräsentativen Datenerhebungen weisen in eine ähnliche Richtung. Dabei muss betont werden, dass auch für die WWU eine grundsätzliche Herausforderung für die Diversity-Arbeit in der lückenhaften, nur wenig zuverlässigen und nicht-standardisierten Datenerfassung in Bezug auf unterschiedliche Diversitätskategorien besteht. Die lückenhafte Empirie erschwert sowohl die Gewinnung eines validen Gesamteindrucks über die Zusammensetzung der Mitglieder als auch in der Folge die Priorisierung und Evaluation von diversitätsfördernden Maßnahmen. Hinzu kommt, dass allein die Quantifizierung von Personen keine unmittelbaren Rückschlüsse auf das vorherrschende Diversitätsklima zulässt. Hier setzt die WWU auf die Potenziale zur Erfassung des sogenannten Diversity Climate. Die WWU ist Mitglied einer Arbeitsgruppe des bundesweiten Netzwerks Diversity an Hochschulen, deren Ziel es ist, das spezifisch aggregierte, organisationale Diversitätsklima an Hochschulen zu erfassen, mögliche Herausforderungen und Problembereiche zu identifizieren, Handlungsmöglichkeiten für die strategische Hochschulentwicklung auszuloten und langfristig eine Transformation der Hochschulkultur zu fördern, die von ihren Mitgliedern als diversitätsoffen und inklusiv wahrgenommen wird.

Eine weitere Herausforderung liegt in der bestehenden Tabuisierung von Themen wie Behinderung, soziale Herkunft und (nichtbinäre) Genderidentität. Informationen über Barrieren auf struktureller wie institutioneller Ebene zu sammeln, mit denen sich Wissenschaftler*innen im Wissenschaftsbetrieb konfrontiert sehen, ist herausfordernd. Die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen und Instrumente, die sowohl auf individueller Ebene Unterstützung ermöglichen als auch auf struktureller Ebene Barrieren abbauen, ist schwierig. Dieses Tabu und die evozierten Entwicklungshemmnisse ernstnehmend, wird mit der Arbeitsaufnahme der Rektoratskommission für Diversity und damit durch die direkte Beteiligung von betroffenen Personen und Interessensvertretungen eine deutlich offenere Dynamik in den Diversity-Prozess kommen. In die gleiche proaktive Richtung wirkt auch die neue Inklusionsvereinbarung, die 2021 in Kraft tritt. Als ein zentrales Handlungsfeld rücken hier die Zugangsbarrieren und heterogenen Ausgangssituationen von (jungen) Wissenschaftler*innen mit Beeinträchtigung in den Fokus der WWU.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Köln, 27/11/21
Ort, Datum


Unterschrift Einrichtungsleitung