

› Gleichstellung an der WWU

Qualitativer Bericht zu den forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG

Schwerpunktthema:

Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Abgefasst im Januar 2021

Ansprechpartnerin: Prof.‘in Dr. Heike Bungert

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

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.

Analog zu bundesweiten Tendenzen ist auch an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) ein Verlust von Wissenschaftlerinnen insbesondere nach der Promotion zu erkennen. Während bei den Studierenden das Geschlechterverhältnis noch ausgeglichen ist (WiSe 2019/20: 55,1 %) und der Frauenanteil bei den Promotionen dank einem stetigen Zuwachs in den letzten Jahren inzwischen 50,4 % (Prüfungsjahr 2019) beträgt, sinken die Zahlen nach der Promotion unter die 50 %-Marke: 2019 waren universitätsweit 44,4 % der wissenschaftlich Beschäftigten mit Promotion weiblich, der Anteil der Habilitationen beträgt gemittelt über die Jahre 2017-2019 32,1 %¹. Damit liegt die WWU zwar in allen Qualifikationsstufen über dem bundesweiten Durchschnitt,² dennoch besteht aus Sicht der WWU hier weiterhin Handlungsbedarf.

Eine fachbereichsspezifische Auswertung der Zahlen zum Postdoc-Bereich zeigt nicht nur, dass es einzelne Fächer mit besonderem Handlungsbedarf gibt (dies sind an der WWU neben den MINT-Fächern die großen Fachbereiche Rechtswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften), sondern auch, dass die Entwicklung der Zahlen unterschiedlich verläuft: Während bei einigen Fächern zwischen Studium und Postdoc-Phase Frauen verloren gehen – dies ist etwa bei den Rechtswissenschaften mit einem Anteil von Frauen an der Gruppe der Studierenden von 53,3 % (WS 2019/20) und einem Frauenanteil bei den promovierten wissenschaftlich Beschäftigten von 18,8 % (Stichtag: 1.12.2019) der Fall – nimmt der Frauenanteil bei den MINT-Fächern hingegen vom Studium über die Promotion bis hin zur Postdoc-Phase verhältnismäßig gering ab oder steigt sogar an, insbesondere dann, wenn die Lehramtsstudierenden herausgerechnet werden.³

Daraus leiten sich unterschiedliche Maßnahmen und Ansatzpunkte für die WWU ab. Zum einen gilt es, insbesondere in den fachwissenschaftlichen MINT-Studiengängen den Anteil von Frauen bereits im Studium zu erhöhen.⁴ Zum anderen müssen die Hindernisse für Frauen für eine wissenschaftliche Karriere abgebaut und der Arbeitsort Universität gegenüber hochschulexternen Arbeitgeber*innen attraktiver gemacht werden.

¹ Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Die Zahlen an der WWU im Einzelnen: 2017: 36,5 %; 2018: 22,4 %; 2019: 40,0 %.

² Vgl. Statistisches Bundesamt, Hochschulen: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabelle/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>, abgerufen am 03.12.2020. Die Übersicht des statistischen Bundesamtes unterscheidet nicht zwischen promovierten und nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Da aber beide Gruppen zusammengenommen hier nur 43,1 % (2019) ausmachen, ist davon auszugehen, dass auch der Anteil der bereits Promovierten unter 44,4 % an der WWU liegt. Der Bundesdurchschnitt bei den Habilitationen gemittelt über die Jahre 2017-2019 beträgt 30,9 %.

³ Als besonders eindrückliches Beispiel lässt sich hier der Fachbereich 10: Mathematik und Informatik anführen: Anteil der Studentinnen abzüglich Lehramtsstudierende im Wintersemester 2019/20: 21,2 %, Promotionen 2019: 28,6 %, promoviertes wissenschaftliches Personal 2019: 30,0 %

⁴ Hier ist natürlich zu beachten, dass die Wissenschaftler*innen vor der Postdoc-Phase häufig die Universität wechseln. Die Gewinnung von Frauen für das Studium wird sich folglich nicht zwingend an den WWU-eigenen Zahlen ablesen lassen. Da es sich dabei aber um bundesweite Tendenzen handelt, wird mit diesen Maßnahmen dennoch insgesamt zu einer Erhöhung des Frauenanteils beigetragen.

Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase sind Teil des umfassenden Gleichstellungskonzepts der WWU sowie der wissenschaftlichen Personalentwicklung. Aus Sicht der Personalentwicklung gilt für die Postdoc-Phase an der WWU, dass Postdoktorand*innen als zunehmend selbstständig Forschende gesehen werden, die durch ihre Arbeit wesentlich zur Lösung drängender Fragen von Wissenschaft und Gesellschaft beitragen. Die Phase nach der Promotion ist von zentraler Bedeutung für die weitere Karriere, und junge Wissenschaftler*innen benötigen in dieser Phase ein professionelles wissenschaftliches wie administratives Umfeld für ihre Forschung und individuelle Weiterqualifizierung. Zudem müssen Postdocs im besonderen Maße bei der Entscheidungsfindung zur weiteren beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Die WWU fördert junge Wissenschaftler*innen nach ihren individuellen Bedarfen zentral und dezentral mit fachlichen und überfachlichen Personalentwicklungsangeboten. Die unter Abschnitt 2 beschriebenen zentralen Maßnahmen werden in enger Kooperation insbesondere zwischen dem Prorektorat für strategische Personalentwicklung, dem Büro für Gleichstellung und der Abteilung Personalentwicklung konzeptualisiert, implementiert und durchgeführt. An der WWU als Volluniversität mit ihrer großen Zahl an unterschiedlichen Fächern und Fächerkulturen sind darüber hinaus die dezentralen Maßnahmen von großer Bedeutung. Die Universitätsleitung stellt zentrale Mittel zur Verfügung, damit die Fachbereiche passgenaue Maßnahmen entwickeln und neue Projekte anstoßen und umsetzen können. Aus dem Frauenförderprogramm der WWU können die (Fach-)Bereiche niederschwellig Gelder beantragen, um eigene Angebote und Maßnahmen umzusetzen und zu verankern. Die Vergabe erfolgt über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Über die Struktur- und Entwicklungspläne, die Gleichstellungspläne und die enge Kooperation zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wird sichergestellt, dass die dezentralen Maßnahmen in die übergreifenden Gleichstellungskonzepte und -ziele integriert sind. Darüber hinaus bietet die Gleichstellungs-Online-Datenbank (GL.ON.DA) ein Instrument sowohl für das umfassende Qualitätsmanagement als auch für die bessere Sichtbarkeit der Angebote für die Wissenschaftlerinnen.⁵ Auf diese Weise sind die fachbereichsspezifischen Kulturen und Maßnahmen systematisch in die Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung gleichstellungspolitischer Ziele eingebunden.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Die Umsetzung einer lebens-, berufsphasenbezogenen und individuellen Personalentwicklung ist an der WWU ein vom Senat beschlossener Planungsgrundsatz im Hochschulentwicklungsplan. Aufbauend auf den Zielen des Hochschulentwicklungsplans evaluiert das Rektorat aktuell das subsidiär strukturierte Personalentwicklungskonzept der WWU mit dem Ziel, ein bereichsübergreifendes Konzept im Sommer 2021 zentral zu veröffentlichen. Die Personalentwicklung wird an der WWU von verschiedenen Akteur*innen zentral und dezentral umgesetzt, u. a. in der Verwaltung, den Fachbereichen, Clustern, Sonderforschungsbereichen und Graduate Schools, und von einer Vielzahl an Einrichtungen, Servicestellen und Gremien unterstützt. Das übergreifende WWU-Personalentwicklungskonzept wird diese zahlreichen und vielfältigen Strukturen, Verfahren und Instrumente der Personalentwicklung an der WWU zusammenfassen und dabei mit Gleichstellung von Frau und Mann, Diversität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentrale Querschnittsthemen setzen, die auf allen Karrierestufen und in allen strategischen Überlegungen berücksichtigt werden.

Die vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen eigens für die Postdoc-Phase setzen auf individueller wie auf struktureller Ebene an. Ausgehend von dem Verständnis, dass die Gruppe

⁵ Vgl. <https://glonda.uni-muenster.de/>

der Postdocs äußerst heterogen ist und sich Personen in dieser Phase auf vielfältigen Karrierewegen befinden - einige führen in die Universität hinein (z. B. Tenure-Track-Professuren, Habilitationen), andere aus der Universität hinaus (Exit in nicht-wissenschaftliche Arbeitsfelder) – stellt die WWU die individuelle Karriereplanung während der Postdoc-Phase in den Mittelpunkt.

Als zentrales Instrument zur Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen wurde an der WWU der Karriereweg Tenure-Track-Professur verankert und damit sowohl eine frühere Perspektive in der Wissenschaft für exzellente Postdocs als auch eine größere Sicherheit in der Karriereplanung erreicht. Die WWU hat den Karriereweg der Tenure-Track-Professur flächendeckend mithilfe von drei Maßnahmen implementiert: dem International Young Faculty Tenure Track Program (zielt auf die Identifikation und Gewinnung von High Potentials), der Einrichtung von Juniorprofessuren (W 1) mit Tenure Track an allen Fachbereichen (seit 2018 dürfen nur bei stichhaltiger Begründung Juniorprofessuren ohne Tenure Track ausgeschrieben werden) sowie der Förderung selbst angeworbener Nachwuchsgruppen und Juniorprofessuren mithilfe von zielgruppenspezifischen Incentives (beispielsweise attraktive Sachmittelausstattung in Eigenverwaltung, Promotionsrecht, Aufnahme in die Gruppe der Hochschullehrer*innen), inklusive individuell verhandelbarer Befristungsverlängerung oder Entfristung. Durch die Berufungsordnung und ergänzende Handreichungen wird sichergestellt, dass die Evaluation zur Realisierung des Tenure Tracks in einem einheitlichen Verfahren durchgeführt wird. Zur Qualitätssicherung wurde ein Tenure Board eingerichtet, welches Tenure-Track-Verfahren von der Festlegung der Leistungskriterien über die Zwischen- bis hin zur Abschlussevaluation begleitet.

In direkter Folge der Tenure-Track-Offensive der WWU wurde zur Unterstützung von Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleitungen das *Young Professors Programme* (YPP) eingerichtet, das verschiedene Angebote zur individuellen und flexiblen Begleitung bietet und so bedarfsgenau auf die Herausforderungen eines neuen Berufsalltags und bedeutenden Karriereschritts abzielt. Das YPP bietet zudem ausgezeichnete Möglichkeiten für einen Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratungen. Inhaltlich verbindet das Programm individuelle Förderung und Onboarding mit Angeboten aus den Themenfeldern der Gleichstellung, Diversity und Familiengerechtigkeit. Das YPP steht somit für sensibilisierte junge Führungskräfte, die als Multiplikator*innen Chancen- und Familiengerechtigkeit in ihre Bereiche und Mitarbeiter*innenteams tragen.

Gleiches gilt für das etablierte Mentoring-Programm *Erstklassig!*, das in enger Kooperation zwischen dem Büro für Gleichstellung und der Abteilung Personalentwicklung durchgeführt wird und weiblichen Postdocs gezielte Unterstützung auf dem Weg zur Professur bietet. Um noch mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen an den erprobten Bausteinen des Programms teilhaben zu lassen, werden einzelne Module extrahiert und auch gesondert angeboten: Für den so wichtigen Austausch untereinander bietet das Programm *Support Circle* einen organisatorischen Rahmen. Kleingruppen von sechs bis acht Nachwuchswissenschaftlerinnen bekommen eine Einführung in das Instrument der kollegialen Beratung und können sich so fachübergreifend austauschen, unterstützen und vernetzen. Zudem planen einzelne Fachbereiche, von denen in den vergangenen Jahren eine starke Nachfrage an *Erstklassig!* ausging, ein eigenes Mentoring-Programm aufzubauen, so etwa der Fachbereich Medizin. Und schließlich bietet die Personalentwicklung Seminare speziell für junge Wissenschaftlerinnen an. Aktuell erfolgt dieses Angebot noch verstärkt durch die Koordinationsstelle für DFG-geförderte Programme. Für das Jahr 2021 ist ein Ausbau des Seminarangebots in Zusammenarbeit der Koordinationsstelle, die an der Personalentwicklung angesiedelt ist, und dem Büro für Gleichstellung geplant. Dieses Angebot soll verschiedene Formate und zielgruppenspezifische Angebote enthalten und zudem, im Sinne eines intersektionalen Ansatzes, die Gleichstellungs- und Diversity-Perspektive verbinden.

Aus dem Frauenförderprogramm der WWU können junge Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche zudem Gelder für Konferenz- und Tagungsreisen beantragen. Diese Maßnahme zielt auf eine bessere Vernetzung und erhöhte Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen. Da das Programm Corona-bedingt 2020 kaum in Anspruch genommen werden konnte, wurde kurzfristig

mit *(f)empower* ein Programm aufgelegt, das alle weiblichen Beschäftigten der WWU, die während der Corona-Pandemie durch vielfältige zusätzliche Verpflichtungen und Erwartungen im sozialen und/oder beruflichen Kontext besonders belastet sind oder waren, durch individuelles Coaching oder kollegiale Fallberatung unterstützt.

Das Programm *Women in Research (WiRe)*, das im Rahmen des Ideenwettbewerbs „Internationales Forschungsmarketing“ der DFG ausgezeichnet wurde, befördert die Sichtbarkeit und Attraktivität des Forschungsstandorts Münster für internationale Wissenschaftlerinnen. *WiRe* bietet durch Fellowships für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Postdoc-Level einen Aufenthalt in Münster. *WiRe*-Fellows können für vier bis neun Monate in Kooperation mit Professor*innen der WWU Münster forschen und von den exzellenten Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten profitieren.

Da Frauen nach wie vor einen Großteil der Care-Arbeit übernehmen, sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Wissenschaft insbesondere für weibliche Postdocs zentral. Die Verankerung von Familiengerechtigkeit in der Universitätskultur der WWU wird seit 2008 durch die Verleihung des Zertifikats „familiengerechte Hochschule“ bestätigt; die letzte Zertifizierung erfolgte 2017. Der Auditierungsprozess hat maßgeblich dazu beigetragen, das Bewusstsein für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen nachhaltig an der WWU zu verankern, und die hier entwickelten Maßnahmen sind wichtige Bausteine unserer lebensphasenbezogenen Personalentwicklung. Das bereits 2007 eingerichtete Servicebüro Familie bietet neben individueller Beratung zielgruppenspezifische Angebote. So übernimmt es beispielsweise die Finanzierung und Organisation von Notfall- und Back-Up-Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuung oder bei ihrem kurzfristigen Ausfall sowie von veranstaltungsbegleitender Kinderbetreuung. Zudem wird aktuell die Entwicklung einer universitätseigenen KiTa-Strategie, die den Bau einer eigenen KiTa vorsieht, vorangetrieben. Die Strategie führt die verschiedenen bereits existierenden Betreuungsangebote in einem Konzept zusammen und zielt auf die Eröffnung einer KiTa mit fünf Gruppen (ca. 70 Plätze) im Jahr 2022. Auf diese Weise kann das Angebot für Kinderbetreuung speziell für die Bedarfe von Wissenschaftler*innen ausgebaut werden.

Eine wichtige Maßnahme auf struktureller Ebene ist die geschlechtergerechte Gestaltung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Die Stellenbesetzungsverfahren an der WWU tragen durch ihre Standardisierung zu Transparenz und Chancengerechtigkeit bei. Die Empfehlungen und Formblätter geben Hinweise zu einer geschlechtergerechten Ausgestaltung, so etwa die Handreichung zu Stellenausschreibungen, die auf den Gleichstellungs- sowie Teilzeitpassus hinweist und zudem Empfehlungen für ein *Wording* enthält, das in besonderem Maße Frauen anspricht. Bisher entfalten diese Maßnahmen vor allem im Bereich der Verwaltung ihre Wirkung, sie sollen aber zukünftig auch stärker für eine chancengerechte Personalauswahl auch im Postdoc-Bereich Anwendung finden. (Vgl. auch Berichtsteil: „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“)

Auch wenn hier kein direkter Beitrag zur Gewinnung von Postdocs geleistet wird, bilden die Berufungsverfahren einen zentralen Ansatzpunkt zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur – eine indirekte, aber unverzichtbare Voraussetzung für die Gewinnung von mehr Frauen für die wissenschaftliche Karriere. 2018 als neues Ziel im Gleichstellungszukunftskonzept formuliert, hat die WWU in den vergangenen Jahren viel investiert, ihre Berufungsverfahren noch transparenter und geschlechtergerechter zu gestalten. Die novellierte Berufsordnung stärkt beispielsweise das Instrument der aktiven Rekrutierung und führt geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese explizit als Aufgabe der Berufungskommission an. Die *Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren* enthalten zahlreiche Hinweise auf einen möglichen Gender Bias in Berufungsverfahren. Diese Hinweise führen, neben den vielen produktiven Gesprächen im Rektorat, Senat und der Dekan*innenrunde, die den Prozess begleitet haben, zu einer Sensibilisierung aller an den Berufungsverfahren beteiligten und diffundieren so in die Breite der Universität. Diese Sensibilität wurde der WWU 2018 durch die Verleihung des Gütesiegels des Deutschen Hochschulverbandes für „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“ bestätigt.

Die Maßnahmen zur Steigerung der Ausgangsgesamtheit insbesondere in den MINT-Fächern sind vor allem in den Fachbereichen selbst verortet. Wie oben beschrieben, nimmt der Frauenanteil in den MINT-Fächern an der WWU vom Studium über Promotion bis zur Postdoc-Phase geringer ab als in anderen Fächern. Zentraler Ansatzpunkt ist deshalb schon die Schnittstelle Schule/Hochschule, um mehr Schülerinnen für ein Studium eines MINT-Faches zu ermuntern. Zwei Projekte sind in diesem Bereich hervorzuheben: Das seit 2012 als dezentrale Betriebseinheit verstetigte *MExLabExperiMINTe* (Münsters Experimentierlabor) bündelt Angebote der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereiche für Schüler*innen und bietet auch Veranstaltungen gezielt für Schülerinnen an. Im Institut für Wirtschaftsinformatik wurde mit EQUAL-IST 2019 ein Projekt abgeschlossen, das auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Informatik zielt. Das internationale Projekt wurde vom Rahmenprogramm „Horizont 2020“ der Europäischen Kommission gefördert. Ziel war die Verbesserung von Gender Equality, Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich Wirtschaftsinformatik sowie in technologie-getriebenen Fächern an den teilnehmenden Forschungseinrichtungen.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Eine Schwierigkeit im Rahmen der individuellen Maßnahmen ist es, Angebote so zu konzipieren und zu kommunizieren, dass sie von den Wissenschaftlerinnen auch tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Gerade in der Postdoc-Phase ist das Arbeitsaufkommen so hoch, dass für Angebote, die nicht unmittelbar mit der eigenen Forschung im Zusammenhang stehen, aber langfristig karriereförderliche Wirkungen erzielen, kaum Zeit aufgebracht werden kann. Auch werden Angebote speziell für Frauen insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen teilweise ungern genutzt, da sie sich nicht in die Position einer Person bringen möchten, die besondere Förderung braucht. Hier ist neben einer zielgruppenspezifischen Ansprache und bedarfsorientierten Gestaltung von Angeboten auch die Sensibilisierung insbesondere der wissenschaftlichen Führungspersonen gefordert, um Fördermaßnahmen für Frauen als Ausgleich für bestehende Diskriminierungen kenntlich zu machen. Dem begegnet die WWU durch eine Onboarding-Strategie für neue Professor*innen, die systematisch Gleichstellungsaspekte enthält, sowie durch das oben beschriebene Personalentwicklungskonzept.

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.

Münster, 27/1/21

Ort, Datum

Unterschrift Einrichtungsleitung