

› Gleichstellung an der WWU

Qualitativer Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Schwerpunktthema:
Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

Abgefasst im Januar 2019

Ansprechperson: PD Dr. Patricia Göbel
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

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

Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen im Hinblick auf das Schwerpunktthema; z.B. Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, Einordnung in die Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit etc.

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) versteht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität. Im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes ist die Genderperspektive durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert. Dies bedeutet unter anderem, bei allen Maßnahmen und Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Im Hinblick auf die klassische Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit richten sich zudem spezifische Maßnahmen an verschiedene Gruppen in der Universität und werden teils als Querschnittsthema eingebracht, teils für spezifische Zielgruppen fokussiert angeboten. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen liegt bei allen Mitgliedern der Universität; der Leitungsebene und den Führungskräften kommt jedoch eine besondere Verantwortung zu.

Charakteristisch für die Governance der WWU als Volluniversität mit ihrer großen Zahl an unterschiedlichen Fächern und Fächerkulturen ist ihre subsidiäre Struktur. Es gilt die Verantwortung dort zu verorten, wo sie bestmöglich im Sinne der Universität an- und wahrgenommen werden kann. Folglich liegen weite Teile der Planung-, Ressourcen- und Ergebnisverantwortung in der Hand der Fachbereiche, denen eine hohe Autonomie eingeräumt wird. Die Rückkopplung und Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Hochschule findet in regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgesprächen und Gremien, z.B. Dekanerunde, statt. Somit sind die einzelnen Fachbereiche – basierend auf den Grundprinzipien der Partizipation und Subsidiarität – systematisch in die Identifizierung, Formulierung, Umsetzung und Überprüfung gleichstellungspolitischer Ziele eingebunden.

Diese Grundprinzipien der Subsidiarität und der Partizipation entfalten sich auch in Bezug auf die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen. Die im vorliegenden Bericht beschriebenen zentralen Maßnahmen wurden und werden in Zusammenarbeit zwischen dem Büro für Gleichstellung und dem Dezernat für Personalangelegenheiten in engem Austausch mit dem Rektorat und hier insbesondere mit dem Prorektorat für strategische Personalentwicklung entwickelt. Die einzelnen Fachbereiche sind von Beginn an in diesen Prozess integriert: Die Grundlage für die Konzeption der Maßnahmen ist die *bereichsspezifische Analyse der Beschäftigtenstruktur*, um so die Handlungsbedarfe identifizieren und überprüfbare Zielvereinbarungen treffen zu können. Dazu werden durch das Dezernat Finanzen und Controlling jährlich geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen zur Verfügung gestellt, die sowohl universitätsweit wie auch durch die Fachbereiche ausgewertet werden. Auf dieser Grundlage werden Ziele formuliert und geeignete zentrale wie dezentrale *Maßnahmen* konzipiert. Deren *Umsetzung* ist an der Stelle implementiert, an denen die Gewinnung der Wissenschaftlerinnen stattfindet, mithin in den Fachbereichen selbst. Und schließlich ist die *Qualitätskontrolle* in das Gleichstellungs-Qualitätsmanagement eingebunden, das auf den Gleichstellungsplänen und den (Struktur-)Entwicklungsplänen der Fachbereiche fußt. So wird neben der Überprüfung und Justierung der (fach-)bereichsspezifischen Zielsetzungen auch eine Bündelung und gesamtuniversitäre Evaluation ermöglicht. Die dezentralen Maßnahmen werden in den Fachbereichen selbst entwickelt und umgesetzt. Durch das enge und vertrauensvolle Verhältnis zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren dezentralen Stellvertreterinnen und durch den engen Austausch zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen, der

etwa in den (Struktur-)Entwicklungsgesprächen stattfindet, sind auch diese Prozesse eng mit den zentralen Einheiten abgestimmt.

Das Thema der Rekrutierungsverfahren von Wissenschaftlerinnen hat einen hohen Stellenwert in der aktuellen Gleichstellungsarbeit der WWU: In ihrem Gleichstellungszukunftskonzept vom Mai 2018 hat sich die WWU mit der Standardisierung von geschlechtergerechten und transparenten Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie der Erhöhung der Planungssicherheit wissenschaftlicher Karrieren ein neues Mittlerziel gegeben, in welchem der Ausbau von Rekrutierungsverfahren von Wissenschaftlerinnen ein erstes Teilziel bildet. Im kürzlich verabschiedeten Gleichstellungsrahmenplan ist zudem die Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung als eines der fünf zentralen Zielfelder der kommenden vier Jahre niedergelegt.

Der vorliegende Bericht wurde in Zusammenarbeit des Büros für Gleichstellung und des Dezernats für Personalangelegenheiten verfasst. Das Rektorat stimmte ihm am 31. Januar 2019 zu.

2. Maßnahmen der Einrichtung

*Stellen Sie die **Aktivitäten** der Einrichtung in Bezug auf das Schwerpunktthema inklusive **Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Zielen, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen** dar.*

Wie sich zuletzt an der „22. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ ablesen lässt, liegt der Frauenanteil an den Professuren an der WWU zwar mit 23,9 % leicht über dem Bundesdurchschnitt von 23,4 % (Grundlage 2016), dennoch sieht die WWU aufgrund der noch immer vorliegenden starken Ungleichverteilung gerade bei den W2- und W3-Professuren weiterhin Handlungsbedarf. Daher setzen die zentralen Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen vor allem bei den Berufungsverfahren an. Die aktuellen Handlungsfelder bilden dabei die **Standardisierung von geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahren** sowie die flächendeckende Implementierung von **aktiver Rekrutierung** von Wissenschaftlerinnen. Die zentral aufgelegten Verfahren dienen als verbindlicher Rahmen, um die Fachbereiche bei der Umsetzung in den Berufungsverfahren sowie bei der Entwicklung eigener passgenauer Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen zu unterstützen.

Aktive Rekrutierung ist in der Berufsordnung der WWU als fester Bestandteil eines jeden Verfahrens vorgesehen: Die „aktive Suche und Ansprache“ ist seit 2016 in der Berufsordnung BO §4(3) enthalten. Um die Berufungsverfahren transparenter zu gestalten, verständigt sich die Berufungskommission vor oder unmittelbar nach Ausschreibung der Professur darüber, ob eine aktive Suche und Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Um diese Erörterung aktenkundig und damit transparent zu machen wurde durch das Büro für Gleichstellung und dem Dezernat für Personalangelegenheiten in Rücksprache mit Vertreter*innen einzelner Fachbereiche und unter Einbeziehung weiterer fachlicher Expertise eine **Dokumentation der aktiven Rekrutierung im Berufungsverfahren** entworfen. Das entsprechende Formular dient der Dokumentation der aktiven Bemühungen um die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler*innen und insbesondere Frauen für die zu besetzende Professur. Es wird vom Vorsitz der Berufungskommission ausgefüllt und der Gleichstellungsbeauftragten bereits im laufenden Verfahren vorgelegt. Ziele dieser Maßnahme sind 1) eine Aufklärung über die aktive Rekrutierung als geeignetes Instrument zur geschlechtergerechten Bestenauslese sowie über deren zielführende Anwendung im Berufungsverfahren, 2) die Implementierung eines möglichst strukturierten und praktikablen Verfahrens, um eine flächendeckende Verbreitung zu unterstützen und Transparenz zu gewährleisten und 3) eine Vereinheitlichung der Prozesse, um vergleichbare und somit evaluierbare Daten über den Einsatz von aktiver Rekrutierung und ihrem Erfolg erheben zu können. Auf dieser Grundlage können in Zukunft zuverlässige Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahme getroffen werden. Das Rektorat verständigte sich in seiner Sitzung am 17.

Januar 2019 darauf, die Aufnahme dieser Dokumentation in das Berichtswesen der Berufungsverfahren zu unterstützen.

Bereits im Jahr 2012 entstanden aus der Zusammenarbeit von Personaldezernat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die *geschlechtergerechten Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren*, die als Handreichung unter anderem für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dienen. Diese Handreichung wurde nun zu einer umfassenden **Checkliste zur Umsetzung eines geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahrens** ausgeweitet. Die Checkliste bietet entlang der einzelnen Verfahrensschritte des Berufungsverfahrens von der Findungsphase vor der Verfassung der Ausschreibung bis hin zum Abschlussbericht Orientierungshilfen, anhand derer das Verfahren hinsichtlich einer geschlechtergerechten Durchführung bewertet werden kann. Die Checkliste wird durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die sie im Berufungsverfahren vertretende Person ausgefüllt, an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet und kann dem Abschlussbericht beigelegt werden. Ziel ist ein gut handhabbares und transparentes Controlling, die Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie eine leichtere Vergleichbarkeit der Verfahren für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Auch die Einführung der Checkliste wird durch das Rektorat unterstützt.

Neben diesen formalisierten Dokumentationen der Berufungsverfahren setzt die WWU auf eine Sensibilisierung und Weiterbildung der Akteur*innen. Dazu wird ab diesem Jahr durch die Abteilung Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig ein Workshop „Geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren“ für alle am Berufungsverfahren beteiligten Personen angeboten werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, durch Informationen eine breite Akzeptanz und Sensibilität für geschlechtergerechte Verfahren zu erreichen. Zudem erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wiederkehrend Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zu ihrer Rolle und ihren Möglichkeiten der Einflussnahme.

Über die Berufungsverfahren hinaus bieten die Standards an der WWU zu Stellenausschreibungen auch auf nicht-professoraler Ebene gute Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Stellenbesetzungsverfahren. Laut Gleichstellungsrahmenplan wird empfohlen, alle Stellen öffentlich auszuschreiben; soweit bei intern ausgeschriebenen unbefristeten Stellen keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, wird die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt.

Im Bereich der Berufungsverhandlungen sieht sich die WWU hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit gut aufgestellt, hat sie doch 2018 das Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für *faire und transparente Berufungsverhandlung* erhalten.

3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

*Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** und gute, **erprobte Praxisbeispiele** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein.*

Aufgrund der hohen Autonomie, die an der WWU den Fachbereichen zukommt, finden sich viele der Praxisbeispiele auf dezentraler Ebene, die auf die fachbereichsspezifischen Bedarfe und Strukturen abgestimmt sind. So hat der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften eine eigene Handreichung zu Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren aufgelegt, die konkrete Arbeitshilfen für Berufungskommissionen bereitstellt und erklärt, wie die neuen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW umgesetzt werden. In den Fachbereichen Mathematik und Informatik, Physik sowie Biologie, die als MINT-Fächer einen niedrigen Frauenanteil bereits auf der Ebene der Promovierenden aufweisen, werden, zunächst gefördert durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm, seit dem Wintersemester 2016/17 Promotionsstipendien für Wissenschaftlerinnen ausgegeben. Im Fachbereich Mathematik wurden zudem zwei MATHRIX-Juniorprofessuren eingerichtet, die explizit einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in den mathematischen Wissenschaften leisten sollen. Dies wird bereits in der Ausschreibung formuliert. Die ersten beiden MATHRIX-Juniorprofessuren

wurden 2016 ausgeschrieben und mit zwei Frauen besetzt; die zweite Ausschreibung läuft aktuell. Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist mit EQUAL-IST („Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions“) ein internationales EU-gefördertes Projekt verankert, das die Implementierung struktureller Veränderungen erforscht, um Gender Equality in den Bereichen Wirtschaftsinformatik sowie in technologiegetriebenen Fächern in den teilnehmenden Forschungseinrichtungen zu erhöhen. Für die WWU wird hier insbesondere das Institut für Wirtschaftsinformatik in den Blick genommen. Ein besonderer Fokus liegt auch hier auf den Berufungsverfahren. Um internationale Wissenschaftlerinnen an die WWU zu holen, wurde 2017 das Projekt „WiRe – Women in Research“ ins Leben gerufen, das junge Wissenschaftlerinnen in ihrer Post-Doc-Phase durch eine gezielte Förderung einen Aufenthalt von 1-6 Monaten in Münster ermöglicht.

Ein weiterer Anreiz zur Erstberufung von Frauen auf unbefristet W2- bzw. W3-Professuren ist die Beteiligung der WWU am Professorinnenprogramm. Die WWU greift zudem auf das Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe zurück, um die Fachbereiche zu einer Erhöhung bzw. Aufrechterhaltung des Frauenanteils im Bereich der Promotionen anzuhalten: Seit 2012 wird in der LOM eine genderspezifische Promotionskomponente berücksichtigt; hierbei wird die Promotionsquote von Frauen in Relation zur fachspezifischen Promotionsquote des Landes NRW gestellt.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Umsetzung der zentralen Maßnahmen zur flächendeckenden Implementierung von aktiver Rekrutierung und der Standardisierung von geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahren ist die gute Kooperation verschiedener Stellen bei ihrer Konzeption, Umsetzung und Evaluation. Dies meint nicht nur die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragter und Dezernat für Personalangelegenheiten sondern auch den engen Austausch mit den Fachbereichen, die mit ihren unterschiedlichen Perspektiven einen umfassenden Wissenspool rund um Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen generieren. Mit der großen Bedeutung, welche die WWU den Prinzipien der Partizipation und Subsidiarität zukommen lässt, können gleichzeitig auch in Bezug auf zentrale Gleichstellungsmaßnahmen verschiedene Positionen gehört und einbezogen werden. Der damit verbundene Aushandlungsprozess verspricht nicht nur ein aufgrund der verschieden gelagerten Expertisen gut umsetzbares Ergebnis bei hoher Wirksamkeit, sondern führt zudem zu einer Beschäftigung mit dem Thema in der Breite der Universität.

Durch die enge Einbindung des Rektorats schon in die Entwicklung der Maßnahmen, vor allem aber durch ihre zentrale Implementierung und der klaren Kommunikation der durch sie anvisierten Ziele ist eine hohe Sichtbarkeit und breite Akzeptanz der neuen Maßnahmen zu erwarten. Das so zentral implementierte strukturierte Verfahren für aktive Rekrutierung auf professoraler Ebene kommuniziert die Haltung der Hochschulleitung in die Fachbereiche und bietet zudem einen Rahmen, weitere fachbereichsspezifische Maßnahmen zu entwickeln.

Da viele der in diesem Bericht beschriebenen Maßnahmen noch neu sind, liegen zum Instrument der aktiven Rekrutierung und zur Steigerung der Transparenz von Berufungsverfahren noch keine Auswertungen vor. Es gilt, beide Verfahren in das Gleichstellungs-Qualitätsmanagement der WWU zu integrieren. Eine erste Evaluation der neuen Maßnahmen in Bezug auf die aktive Rekrutierung ist für das Ende der Laufzeit der WWU-Gleichstellungsquoten im April 2021 geplant.

4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

*Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse** und **weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (lessons learned) dar.*

Die Einbindung der verschiedenen Einheiten und Personen schlägt sich nicht ausschließlich als Erfolgsfaktor nieder: Die Einbeziehung von 15 Fachbereichen, die sich nochmals in unterschiedliche Fächerkulturen auffächern, erfordert einen hohen Aufwand an Kommunikation, Koordination und bindet daher viele Ressourcen. Eine weitere Herausforderung, die der Kon-

zentration auf Berufungsverfahren innewohnt, ist die in der Sache liegende langsame Entwicklung der Zahlen. Zudem fällt auf, dass vereinzelt noch Rechtsunsicherheit in Bezug auf Rekrutierungsprozesse besteht – dieser wird nun mit den neu entworfenen Formblättern zur Dokumentation der aktiven Rekrutierung begegnet.

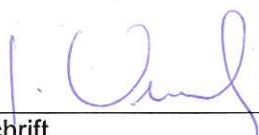
Weitere Hemmnisse wohnen den Rekrutierungsverfahren selbst inne, da diese in Konflikt mit anderen Zielen der WWU treten können: Die öffentliche Ausschreibung von Stellen ist aus Gleichstellungsperspektive wünschenswert, zugleich ist die WWU bestrebt (und auch gesetzlich angehalten) zunächst eigene Beschäftigte zu fördern. Zudem ist es nicht immer leicht, geeignete Kandidat*innen zu identifizieren (insbesondere dann, wenn das Feld potentieller Kandidat*innen sehr groß ist, wie etwa bei W1-Professuren) und zur Bewerbung zu motivieren, wenn die Aussichten auf einen erfolgreichen Ausgang des aufwendigen Verfahrens ungewiss sind. Aus diesem Grund konzentriert sich die WWU bei der aktiven Ansprache insbesondere auf W3-Professuren, da hier das Feld potentieller Kandidat*innen übersichtlicher und dadurch die Chance für die aktiv angesprochene Person, bei einer Bewerbung auch tatsächlich den Ruf zu erhalten, größer ist.

5. Offener/freier Berichtsteil

Hier haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema aufzuzeigen.

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.

<u>Heister, 31/1/19</u>	
Ort, Datum	Unterschrift
	Prof. Dr. Johannes Wessels
	Rektor