

MEET Batterieforschungszentrum Evaluation Gleichstellungsplan – 2022

Hauptziel der Anstrengungen des MEET ist die Anhebung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich. Im Durchschnitt bewegen wir uns hier bei 30%, was für die Batterie Community ein guter Wert ist. Eine Zielgröße von 40 - 50% wäre wünschenswert, halten wir aber für unrealistisch. Eine Steigerung um 5 Prozentpunkte auf 35% wäre ein mittelfristiges ambitioniertes Ziel. Da viele Positionen vorerst besetzt sind und die entsprechenden Arbeitsverträge mehrjährige Laufzeiten haben, ist mit einer deutlichen Steigerung für 2023ff nicht zu rechnen.

Wir möchten auch darauf aufmerksam machen, dass unsere Absolventinnen bevorzugt eine Stelle im Anschluss an ihre wissenschaftliche Ausbildung bekommen, während die männlichen Bewerber länger an der Universität bleiben. Natürlich machen wir den Kolleginnen attraktive Angebote für eine wissenschaftliche Stelle bzw. Bleibeangebote, aber die Entscheidung bleibt bei ihnen.

Bei der Bewertung des Frauenanteils gerade bei den Verstetigungen sollte auch das Helmholtz-Institut Münster (HI MS, Außenstelle des Forschungszentrum Jülich) und die Forschungsfertigung Batteriezelle (FFB, Fraunhofer Gesellschaft) am Standort Münster Beachtung finden. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen sind nach Auslaufen ihrer befristeten Arbeitsverhältnisse von der WWU zum HI MS gewechselt und konnten dort in der Aufbauphase des HI MS in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden. MEET kooperiert eng mit dem HI MS, so dass die Grenzen zwischen den beiden Entitäten nur administrativ wahrnehmbar sind, jedoch wenig in der Wissenschaft (z.B. bei der Betreuung Promovierender). Bei den unabhängigen Jungforscher*innen Gruppen werden 2 von drei Gruppen am MEET/HI MS von Frauen geleitet. Die FFB bietet zudem bessere Gehaltsmöglichkeiten als das MEET und das HI MS und sucht ihren Frauenanteil unter den Beschäftigten zu erhöhen.

Das MEET strebt an, durch kontinuierliche Werbemaßnahmen und zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit speziell auf die Chancen für Wissenschaftlerinnen aufmerksam zu machen und den Anteil von Frauen im Bereich technische/naturwissenschaftliche Wissenschaften zu erhöhen. Bei der Gewinnung von Mitarbeitenden schreiben wir öffentlich aus, nur in wenigen begründeten Ausnahmefällen sehen wir davon ab.

Im Bereich MTV sehen wir aktuell keinen Bedarf, den Anteil an Frauen zu erhöhen; in der Administration gibt es in der Tat eher einen Mangel an männlichen Kollegen. Im Bereich MTV liegt unser Augenmerk auf der ständigen Evaluation der Arbeitsplatzbeschreibungen und Neubewertung der Tätigkeiten mit dem Ziel, ggf. Höhergruppierungen zu erwirken. Insbesondere Fortbildungen und langfristige Qualifizierungsmaßnahmen begrüßen und fördern wir sehr, sei es auf Wunsch der Mitarbeitenden oder auf Empfehlung des Leitungsteams.

Viele Maßnahmen, die MEET seit Jahren etabliert hat, konnten Pandemiebedingt nicht ausgeschöpft werden. Als interne Maßnahme soll in 2023 eine Gleichstellungskommission gebildet werden. Im MEET Vorstand soll ein höherer Frauenanteil angestrebt werden; gleichzeitig muss beachtet werden, dass der MEET-Vorstand in Teilen gewählt wird. In Kooperation mit der Forschungsschule BACCARA und der Fraunhofer-Einrichtung Forschungsfertigung Batteriezelle FFB wurden Veranstaltungsformate speziell für Frauen entwickelt und durchgeführt. Eine Verstetigung dieser Veranstaltungen wird angestrebt.

Familienfreundliche Meetingzeiten sind für uns selbstverständlich, das begrüßen im Übrigen auch unsere Familienväter mit berufstätigen Partnerinnen.

Münster, den 15.02.23
Martin Winter, Falko Schappacher und Adrienne Hammerschmidt

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen MEET**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4	0%/0 Köpfe 0%/0 VZÄ	Stelle bis 2026 und darüber hinaus besetzt		W3 Professur 1 ist langfristig besetzt, keine Maßnahme erforderlich Professur 2 derzeit unbesetzt, keine zeitnahe Besetzung
W2/ C3				
W1				
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ				Frauenanteil von derzeit 30% auf 35% erhöhen, Angabe von absoluten Zahlen bei großer Zahl an Drittmittelstellen nicht zielführend (schwankend je nach eingeworbenen Projekten) insbesondere Frauen sollten noch stärker zur Bewerbung (Ausschreibung und Initiative) motiviert werden Fachbezogene Fortbildungen, Frauen managen Hochschule, Erstklassig!
A13 aZ				
A14 aD	0%/0 Köpfe 0%/0 VZÄ	Stelle bis 2026 und darüber hinaus besetzt		
A13 aD				
E15 aZ				
E14 aZ	100%/3 Köpfe 100%/2 VZÄ	Drittmittel bis 2024 bzw. 2025 verfügbar		
E13 aZ	28%/22 Köpfe 29%/16,5 VZÄ			
E15 aD	20%/1 Kopf 20%/1 VZÄ	Stellen bis 2026 und darüber hinaus besetzt		
E14 aD				
E13 aD	16%/1 Kopf 18,5%/1 VZÄ	Neubesetzung einer Stelle steht in 2023 an 3 Stellen E13 aD zum 01.01.2023 höhergruppiert auf E14		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	26,2 %/16 Köpfe 26,5%/10,8 VZÄ	<i>Kommentar:</i> Umstellung der Doktorand:innenstellen (Erstvertrag) von ehemals § 2 Abs. 2 WissZeitVG auf § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG vollständig erfolgt	Frauenanteil von derzeit 30% auf 35% erhöhen, Angabe von absoluten Zahlen bei großer Zahl an Drittmittelstellen nicht zielführend (schwankend je nach eingeworbenen Projekten)	insbesondere Frauen sollten noch stärker zur Bewerbung (Ausschreibung und Initiative) motiviert werden Fachbezogene Fortbildungen, Frauen managen Hochschule, Erstklassig!
mit Promotion (Postdocs)	0%/0 Köpfe 0%/0 VZÄ	<i>Kommentar:</i> Postdocs i.d.R. befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, begründete Einzelfälle nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG		
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	71%/15 Köpfe 70%/13,6 VZÄ			Fortbildungen, z.B. H2 Lehrgang, Berufsbegleitendes Studium
TV-L E9b - E12	50%/3 Köpfe 52%/2,7 VZÄ			Überprüfung der Tätigkeiten und ggf. Neubewertung der Eingruppierung
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss	2			
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF			Frauenanteil auf 30% bis 35% erhöhen, Angabe von absoluten Zahlen bei großer Zahl an Drittmittelstellen nicht zielführend (schwankend je nach eingeworbenen Projekten)	
SHK/ SHB	0%/0 Köpfe 0%/0 VZÄ			
Auszubildende				

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habilitierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				

Gremienbesetzung (Stand: 15.02.2023)
<i>weitere Gremien ...</i>
MEET Vorstand: Hochschullehrer:innen: 3m WMA: 2m, 1w Studierende: 1w MTV: 1m

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
insbesondere Frauen sollten noch stärker zur Bewerbung (Ausschreibung und Initiativ) motiviert werden	wiss. Personal	Frauenanteil von derzeit 30% auf 35% erhöhen, Angabe von absoluten Zahlen bei großer Zahl an Drittmittelstellen nicht zielführend (schwankend je nach eingeworbenen Projekten)	fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Fachbezogene Fortbildungen, Frauen managen Hochschule, Erstklassig!	wiss. Personal		fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
gezielte Netzwerk-Veranstaltungen für Wissenschaftler-innen in Zusammenarbeit mit Forschungsschule BACCARA und FhG FFB	wiss. Personal		fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET und in BACCARA vorhanden	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Einrichtung einer Gleichstellungskommission	alle Beschäftigten	Frauenanteil mindestens 50% gewünscht	fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Fortbildungen, z.B. H2 Lehrgang, Berufsbegleitendes Studium	MTV	Quotierung nicht sinnvoll, individuelle Absprache mit den Beschäftigten	fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Überprüfung der Tätigkeiten und ggf. Neubewertung der Eingruppierung	MTV		fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Angebote speziell für Schülerinnen, z.B. Girls Day; aber auch Jugend forscht, Kooperation mit MINT Schulen	Schülerinnen und Schüler	Anteil der Schülerinnen möglichst 50%, Angabe absoluter Zahlen nicht sinnvoll	fortlaufend	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Erhöhung Frauenanteil auf Niveau der Beschäftigten	MEET Vorstand	Für Frauenanteil 30-35% (Wunsch) ist Änderung des MEET-Statut notwendig	ab 2023/24 (Neuwahlen, Änderung des MEET-Statut notwendig, dafür keine Zeitangabe möglich)	kein Budget nötig	Winter, Schappacher, Hammerschmidt
Angebote speziell für Studentinnen	Studierende im Bachelorstudium	Frauenanteil 100%, absolute Zahlen nicht sinnvoll, da Zahl der Studierenden schwankt	ab Sommer 2023	begrenzttes Budget am MEET vorhanden (keine expliziten Gendermittel)	Winter, Schappacher, Hammerschmidt