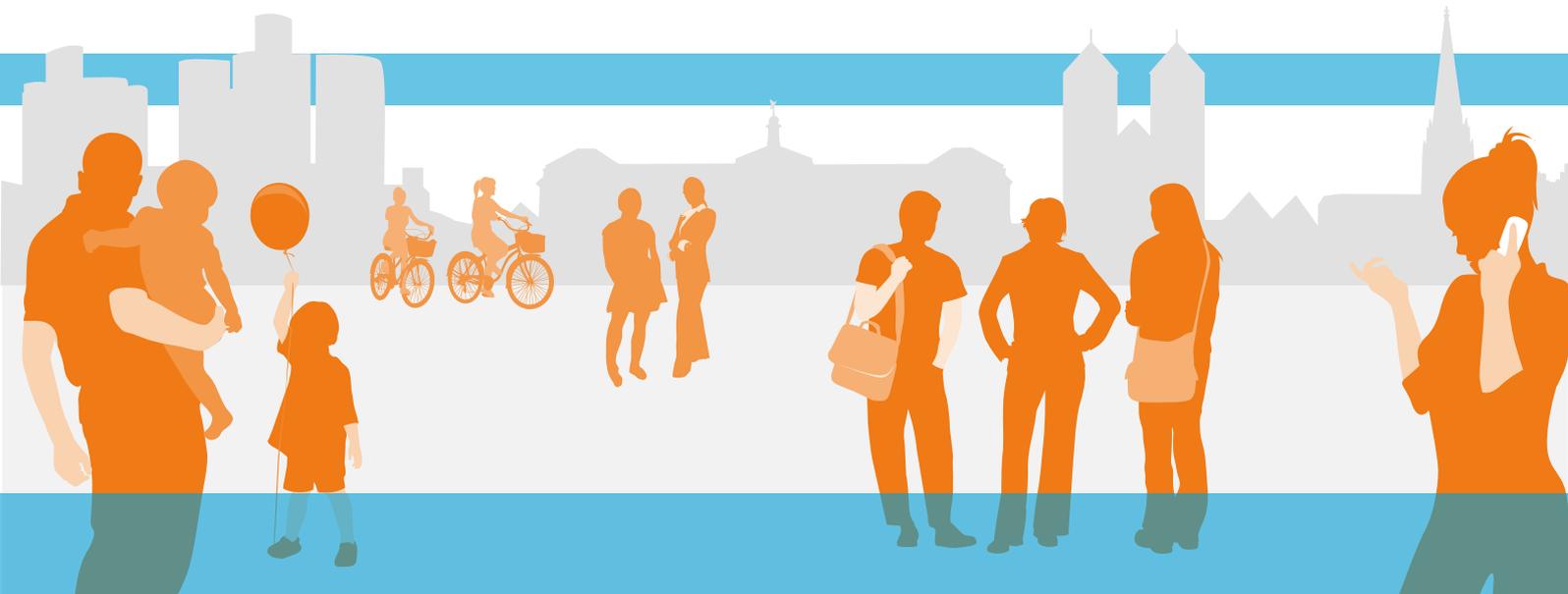


› **wissen.leben.gender**
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Wintersemester 2020/2021



› Inhalt

Editorial

- › Editorial 02

Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung

- › Erstmals mehr Promotionen von Frauen 03
- › Novellierte Berufsordnung stärkt Gleichstellungsziele 03
- › (f)empower. Coaching und kollegiale Beratung für alle weiblichen Beschäftigten 03
- › Auch 2021: Online-Seminare unserer Weiterbildungsreihe M*i*T Perspekti*V*e 04
- › Neues Netzwerk Hochschulsekretariate an der WWU 04
- › Gegen Gewalt an Frauen: digitale Ausstellung zum Aktionstag 04

In eigener Sache

- › Neue Gleichstellungsbeauftragte an der WWU 05

Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU

- › Programmierte Ungleichheit 07
- › Mehr Frauen in die Wirtschaftsinformatik 10

Was ist eigentlich ...

- › Was ist eigentlich ... aktive Rekrutierung? 11

WWU trifft Familie

- › Wie Eltern in Zeiten von Corona jonglieren (müssen) 13

Lesenswert

- › 24. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ durch GWK veröffentlicht 15
- › Der Duden verabschiedet sich vom (digitalen) generischen Maskulinum 15
- › DFG veröffentlicht „Chancengleichheits-Monitoring 2020“ 15

Impressum

16

› Editorial

Liebe Leser*innen,

in diesem Wintersemester gab es im Büro für Gleichstellung große Wechsel: Mit Prof.*in Dr. Heike Bungert hat die WWU eine neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte und mit Nina Gaedike eine neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden. Beide stellen sich in diesem Newsletter vor (S. 05).

Digitale Kommunikation bestimmt nach wie vor unseren Alltag. Das rückt Fragen nach Zusammenhängen von Digitalisierung und Gleichstellung in den Fokus. Glücklicherweise ist Expertise an der WWU nicht weit: Victoria Guijarro Santos forscht zu Antidiskriminierungsrecht und feministischer Rechtstheorie im Zusammenhang mit digitalen Technologien. In ihrem Gastbeitrag erklärt sie, warum scheinbar neutrale Algorithmen diskriminieren können. (S. 07)

Ein wichtiger Schritt in Richtung diskriminierungsfreie Technologien sind heterogene Forschungsgruppen in der Informatik. Um diesem Ziel näher zu kommen, haben Wirtschaftsinformatiker*innen der WWU und der FH Münster ein ganz besonderes Einführungsbuch für Studierende geschrieben (S. 10).

Ein weiterer Schritt zu diverseren Forschungsgruppen: aktive Rekrutierung. Darum dreht sich unsere Rubrik „Was ist eigentlich...?“ in dieser Ausgabe (S. 11).

Auch wenn es im Sommer eine kurze Phase der Entspannung gab: Die Frage, wie Arbeit im Homeoffice, Homeschooling und Kinderbetreuung koordiniert werden können, stellt sich aktuell wieder ganz akut. Weil das auch Studierende betrifft, wurde in der Politikwissenschaft ein Lehrforschungsprojekt zu diesem Thema gestartet (S. 13).

Wie immer berichten wir zunächst, was es seit dem letzten Newsletter Neues aus dem Büro für Gleichstellung gibt und geben abschließend Hinweise zu interessanten Publikationen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Erstmals mehr Promotionen von Frauen: Abschlusszahlen zum Prüfungsjahr 2019 liegen vor

Die aktuellen Zahlen zu den Abschlüssen halten eine erfreuliche Entwicklung fest: 2019 haben mit 50,4 % erstmals mehr Frauen als Männer an der WWU promoviert. Die Zahlen beziehen sich auf alle Fachbereiche an der WWU. Wird der Fachbereich Medizin mit seiner sehr hohen Zahl an Promotionen herausgerechnet, bleibt ein Frauenanteil an den Promotionen von 45,6 %. Auch der Frauenanteil an den Habilitationen steigt langsam an: 2019 habilitierten sich zwölf

Frauen an der WWU, das entspricht 40 d%. Die Zahlen zu den Abschlüssen werden nicht von der Universität erhoben, sondern vom Land NRW zur Verfügung gestellt. Daher können wir die Frauenanteile an den Abschlüssen immer erst zeitverzögert zur Verfügung stellen.

.....
Alle Zahlen zu den Frauenanteilen an der WWU in den verschiedenen Qualifikationsstufen und Entgeltgruppen finden Sie › [hier](#).

› Novellierte Berufsordnung stärkt Gleichstellungsziele

Berufungsverfahren sind ein wichtiger Baustein für die Erreichung der Gleichstellungsziele auf der Ebene der Professuren. Im Zuge der Novellierung der Berufsordnung (BO) der WWU im Sommer 2020 wurde die Bedeutung einer transparenten und geschlechtergerechten Gestaltung der Berufungsverfahren weiter gestärkt. So heißt es nun ganz explizit: „Die Berufungskommission hat die Aufgabe,

geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese zu führen.“ (§ 5 Abs. 1 BO) Die novellierte BO stärkt zudem das Instrument der aktiven Rekrutierung. Um den Zusammenhang von Gleichstellungszielen und aktiver Rekrutierung geht es in dieser Ausgabe unseres Newsletters auch in der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ (S. 11).

› (f)empower. Coaching und kollegiale Beratung für alle weiblichen Beschäftigten der WWU

Um die weiblichen Beschäftigten der WWU bei der Bewältigung der durch Corona verursachten zusätzlichen Herausforderungen zu unterstützen, hat das Büro für Gleichstellung gemeinsam mit der Personalentwicklung zum Wintersemester 2020/2021 ein neues Programm gestartet. Zunächst mit einem Jahr Laufzeit bietet (f)empower Einzelcoaching, Gruppencoaching oder kollegiale

Beratung für eine individuelle Unterstützung an. Eine Besonderheit: Dieses Programm richtet sich an alle weiblichen Beschäftigten der WWU, unabhängig ob MTV oder wissenschaftlich beschäftigt.

.....
Sie finden alle Informationen und Ansprechpersonen › [hier](#).

› Auch 2021: Online-Seminare unserer Weiterbildungsreihe M*i*T Perspekti*V*e

Da auch in den nächsten Monaten noch nicht mit Präsenzveranstaltungen geplant werden kann, gibt es auch 2021 wieder Online-Seminare aus unserer Reihe M*i*T Perspekti*V*e, die insbesondere Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung anspricht. In ein- bis zweitägigen Seminaren werden Themen wie gewaltfreie Kommunikation, Testament und Vorsorgevollmacht, Möglichkeiten von

Altersvorsorge und mögliche Rentenlücken oder Informationen rund um einen plötzlich eintretenden Pflegefall besprochen. Die Teilnahme ist kostenlos und Arbeitszeit.

.....
Mehr Informationen zum Programm M*i*T

Perspekti*V*e finden Sie [hier](#).

Das aktuelle Seminarprogramm sowie

Anmeldungsmöglichkeiten finden Sie [hier](#).

› Neues Netzwerk Hochschulsekretariate an der WWU

Im letzten Newsletter haben wir zur Bildung eines neuen Netzwerks der Hochschulsekretariate aufgerufen. Mittlerweile fanden bereits zwei (virtuelle) Treffen mit jeweils ca. 30 Teilnehmerinnen aus den verschiedensten Einrichtungen und Fachbereichen statt. Das Netzwerk bietet bereits jetzt einen regen Austausch über Fragen, wie bestehendes Wissen weitergegeben und erhalten werden

kann, welche Fort- und Weiterbildungen interessant sein könnten und bespricht Themen wie Arbeitsplatz und Tarif.

Das Netzwerk trifft sich einmal im Monat und freut sich über weitere Mitglieder! Interessierte können sich bei Beate Tollkühn unter gleichst@uni-muenster.de melden.

› Gegen Gewalt an Frauen: digitale Ausstellung zum Aktionstag

Das Büro für Gleichstellung hat am 25. November 2020 anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen aus dem Rektorat und den Fachbereichen und mit Unterstützung des Designservices der WWU eine digitale Ausstellung ins Leben gerufen. Ziel war es, auf das Thema aufmerksam zu machen, zu sensibilisieren und bestehende Maßnahmen an der WWU vorzustellen.

.....
Sie finden die Ausstellung [hier](#).



› Neue Gleichstellungsbeauftragte an der WWU: Prof.'in Heike Bungert und Nina Gaedike stellen sich vor

Die WWU hat eine neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Am 4. November 2020 wählte der Senat die Historikerin Prof.'in Dr. Heike Bungert einstimmig als Nachfolgerin von PD Dr. Patricia Göbel.

Heike Bungert hat seit 2008 den Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Nordamerikanischen Geschichte an der Universität Münster inne. Sie hat in Regensburg, Freiburg und an der University of North Carolina in Chapel Hill Geschichte, Anglistik/Amerikanistik und Romanistik studiert. Sie hat in Tübingen promoviert und sich in Köln habilitiert. An beiden Universitäten war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig, unterbrochen von zwei Jahren Forschungstätigkeit in den USA. Nach Vertretungen in Bremen wurde sie 2008 als Heisenberg-Professorin an die WWU berufen, wo sie die Nordamerikanische Geschichte vertritt.

In der akademischen Selbstverwaltung verfügt Heike Bungert über viel Erfahrung. Sie war in vielen Berufungskommissionen und Begutachtungsgremien tätig, sowohl an der WWU als auch deutschlandweit und international, hat in unterschiedlichen Kommissionen der WWU auf Fachbereichs- und

Universitärebene mitgewirkt, u. a. in der Struktur- und Gleichstellungskommission des Fachbereichs 8, und war bis zu ihrer Amtsernennung als Gleichstellungsbeauftragte seit 2016 Mitglied im Senat.

Die Motivation, nun das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen, entspringt ihren eigenen Erfahrungen. In ihrer wissenschaftlichen Karriere hat sie in verschiedenen Situationen und Positionen erlebt, dass eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter (noch) nicht erreicht ist. Nach einem besonders eklatanten Fall von Diskriminierung hat sie beschlossen: Einmal auf einer Professur in einem männlich dominierten Feld angekommen, wird sie gegen solche Mechanismen arbeiten – auch, weil sie selbst erfahren hat, wie wertvoll Unterstützungsstrukturen sind: „Ich habe in meiner Laufbahn sowohl Diskriminierung als auch Unterstützung und Mentoring erfahren. Ich möchte mich dafür einsetzen, dass wir unserem Fernziel der völligen Gleichstellung in weiteren kleinen Schritten näherkommen,“ fasst Heike Bungert ihre Motivation zusammen.

Eine große Herausforderung sieht sie in der immer mal wieder vorgebrachten Behauptung, dass die Gleichstellung der Geschlechter bereits umgesetzt sei. So ist zwar schon einiges erreicht, aber es gilt weiterhin, die notwendigen Schritte nicht aus dem Blick zu verlieren: (finanzielle) Anerkennung von überwiegend mit Frauen besetzten Positionen in Technik und Verwaltung, Rekrutierung von Studentinnen auch für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind, Erhöhung des



Unsere neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte: Die Historikerin Prof.'in Dr. Heike Bungert

Frauenanteils besonders im Postdoc-Bereich, Unterstützung von Professorinnen in männlich dominierten Umfeldern, Hilfe bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Care-Aufgaben... Dies kann gelingen durch individuelle Unterstützung, den Aufbau weiblicher Netzwerke, Sensibilisierung in Genderfragen, den Abbau von diskriminierenden Strukturen, vor allem aber durch konstante Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema Gleichstellung.

Die Gleichstellungsarbeit ist durch die aktuelle Situation natürlich schwieriger gewor-

den. Bereits etablierte Programme müssen umstrukturiert werden, neue Problemfelder kommen dazu: Die nächste Zeit ist daher auch von der Frage bestimmt, wie die ungleichen Auswirkungen der Corona-Pandemie, von der Frauen in stärkerem Maße betroffen sind, abgedeckt werden können. Heike Bungert schaut dennoch voller Vorfreude auf die zwei Jahre ihrer Amtszeit: „Ich freue mich darauf, gemeinsam mit den vielen weiteren Engagierten an der WWU die Chancengerechtigkeit für Frauen noch weiter voran zu bringen.“

Die neue studentische Gleichstellungsbeauftragte: Nina Gaedike

Mein Name ist Nina Gaedike, ich bin 23 Jahre alt, befinde mich in den letzten Zügen meines Bachelorstudiums in Geschichte und Soziologie und strebe im Anschluss ein Master auf Lehramt hier in Münster an. Zur Gleichstellungspolitik an der Universität kam ich durch mein feministisches Engagement im Privaten: Seit Beginn meines Studiums engagiere ich mich in Münster politisch und die Frauen*förderung ist dabei mein Herzensprojekt.

Seit August 2020 darf ich nun das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden an der WWU Münster ausführen. Ich musste also in meine neue Rolle wachsen, obwohl zurzeit keine Termine in Präsenz stattfinden können, und so war meine bisherige Arbeit vor allem durch Fragen rund um das Thema Studium in der Pandemie geprägt. Ob Beratung für Studierende mit Kind oder auch die Frage, wie Vernetzungsarbeit im Digitalen möglich ist; mein bisheriger Weg war vor allem eins: vielseitig. In der verbleibenden Amtszeit möchte ich mich vor allem

mit der Frage auseinandersetzen, wie wir die bisherigen Beratungsangebote für Studierende mit Kind transparenter zugänglich

machen können und inwiefern die Nachwirkungen der digitalen Lehre für die nächsten Jahre abgedeckt werden können.



Unsere neue studentische Gleichstellungsbeauftragte: Nina Gaedike

Mein Anspruch ist es, als Schnittstelle dafür zu sorgen, dass studierende Frauen* an der

WWU einen bestmöglichen Zugang zu allen Ressourcen erhalten, die ihren Weg erleichtern können. Dafür bin ich darauf angewiesen, von möglichst vielen verschiedenen Kontakten Hinweise zu erhalten, wo der Schuh gerade drückt. Insofern freue ich mich immer, wenn jemand auf mich zukommt und bin dafür jederzeit unter der E-Mail-Adresse studglei@uni-muenster.de erreichbar.

› Programmierte Ungleichheit.

Ein Gastbeitrag von Victoria Guijarro Santos



Victoria Guijarro Santos ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der WWU am Lehrstuhl für Internationalen Menschenrechtsschutz und Internationales Öffentliches Recht (Professorin Nora Markard LL.M (KCL)). Sie forscht an der Schnittstelle digitaler Technologien, Antidiskriminierungsrecht sowie feministischer Rechtstheorie. Sie ist Mitglied bei netzforma* e.V. und hat das intradisziplinäre Forum „Junges Digitales Recht“ gegründet.

Immer sensiblere Entscheidungsprozesse werden automatisiert. Von der Kreditvergabe über Bewerbungsprozesse bis hin zur Vergabe von Sozialleistungen werden Bankmitarbeitende, Personaler*innen und Beamt*innen durch Entscheidungssoftwares unterstützt oder ersetzt. Schnellere, günstigere und sogar objektivere Entscheidungsprozesse sollen auf diese Weise Wirklichkeit werden.

Doch nicht umsonst heißt Melvin Kranzberg's „first law of technology: technology is neither good, nor is it bad, nor is it neutral“ (1995). Was er und andere Technikwissenschaftler*innen uns zurufen: Technologien sind nicht wertneutral! Genauso wenig sind es die zurzeit vielfach eingesetzten Entscheidungssoftwares.

Beispielsweise wurde die Entwicklung einer Entscheidungssoftware von Amazon eingestellt, weil sie – auch nach sieben Jahren des Tüftelns – Bewerberinnen systematisch benachteiligte (Dastin 2018). In österreichischen Jobcentern ordnet eine Entscheidungssoftware erwerbslosen Frauen kategorisch schlechtere Reintegrationschancen in den Erwerbsarbeitsmarkt zu als Männern. Diese Einschätzung erhöht die Wahrschein-

lichkeit statt teurer, fachspezifischer Weiterbildungsprogramme aus dem Erwerbslosenprogramm der Jobcenter ausgegliedert zu werden und psychosoziale Beratung zu bekommen (Lopez 2019; Berner/Schüll 2020).

Wie kommt Sexismus in ein Computerprogramm?

Erfreulicherweise ist eine sexistische Entscheidungssoftware keine unaufhaltsame Naturkatastrophe. Sie basiert auf Algorithmen, die durch Menschen (oft mithilfe einer künstlichen Intelligenz) berechnet und anschließend programmiert werden. Algorithmen funktionieren wie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, ähnlich einem sehr genauen Rezept. Für ihre Berechnung werden Daten über vergangene Entscheidungsverfahren, wie z.B. über Bewerbungsverfahren, statistisch ausgewertet, um hieraus eine Funktion zu ziehen, mithilfe derer Prognosen für neue, unbekannte Daten getroffen werden können. Künstliche Intelligenz automatisiert dabei nur die Berechnung, nicht die Designentscheidungen. Es sind die Entwickler*innen, die die Daten auswählen, die Eingabevariablen festlegen und bewerten, welche Prognoserichtigkeit sie für hinreichend „akkurat“ erachten.



Technologien sind nicht wertneutral: Algorithmen reproduzieren die Diskriminierungen der Daten, mit denen sie gefüttert werden

Im österreichischen Beispiel wurde „Geschlecht“ als Eingabevariable gewählt – mit diskriminierenden Folgen (Holl et al 2018: 13). Doch selbst wenn Entwickler*innen solche Eingabevariablen löschen, können sie immer noch Daten wählen, die stark mit Geschlecht korrelieren, wie zum Beispiel „Teilzeitarbeit“ oder „Betreuungspflichten“ (vgl. Barocas/Selbst 2017).

Die Daten können ferner nicht repräsentativ ausgewählt werden. Wenn zum Beispiel nur Daten über junge Männer als Arbeitnehmer ausgewertet werden, kann der Algorithmus weder bei alten Männern noch bei jungen oder alten Frauen gute Vorhersagen treffen. Doch selbst wenn die Daten repräsentativ sind: Wenn in vergangenen Entscheidungen die Personaler*innen stets männliche Bewerber bevorzugt haben, wird die statistische Auswertung dies spiegeln. Algorithmen perpetuieren strukturelle Ungleichheitsverhältnisse. Sie sind intersektionale Rechenschieber (Guijarro-Santos 2021).

Darüber hinaus ist einer statistischen Prognose stets inhärent, dass sie zukünftige Ereignisse nur annähernd beschreiben kann. Falsche Prognosen sind Programm. Bei der österreichischen Software liege die Fehler-

quote Medienberichten zufolge bei 15 % – das seien circa 50.000 falsch bewertete Personen pro Jahr (Wimmer 2018).

Wo ist das Recht?

Es gibt technische Lösungsansätze, um Diskriminierungsrisiken zu minimieren. Doch auch durch sie werden sich Diskriminierungen nicht in Luft auflösen: Fehlerquoten werden weiterhin bestehen bleiben und es fragt sich, wer diese Last tragen soll. Solche und andere normative Designentscheidungen müssen rechtlich begleitet werden.

Rechtliche Anknüpfungspunkte gibt es hierzu genug. Denn bevor versucht wurde, diskriminierende Entscheidungen technisch zu lösen, wurde Recht formuliert. Dieses ist weiterhin anwendbar. Es muss aber geprüft werden, an welchen Stellen bisheriges Recht nicht mehr gut sitzt. Hierbei wird schnell klar, dass meistens nicht der Algorithmus das Problem ist. Vielmehr wurden notwendige Diskussionen über die Defizite des Antidiskriminierungsrechts auf die lange Bank geschoben. Von dort müssen sie wieder auf das Spielfeld geholt werden. Es müssen beispielsweise Fragen verhandelt werden, die die Rechtsdurchsetzung betreffen: Wie beweise ich, dass ich diskriminiert worden

bin? Oder solche im Umgang mit intersektionalen Diskriminierungen, für die Rechtsanwender*innen (das heißt Richter*innen und Anwält*innen) häufig noch blind sind. Zudem müssen klarere Maßstäbe entwickelt werden, anhand derer entschieden werden kann, wann eine Entscheidungssoftware nicht eingesetzt werden darf: Wo liegen die Grenzen zwischen zulässiger Differenzierung und unzulässiger Diskriminierung?

Glücklicherweise haben feministische Rechtswissenschaftler*innen in den vergangenen Jahrzehnten an rechtlichen Linsen gefeilt. Diese Lösungsansätze gilt es gerade jetzt zu schärfen. Dabei sind die Vorteile von Algorithmen als explizite Schritt-für-Schritt-Anleitungen zum Beispiel für den Beweis von Diskriminierungen zu

nutzen. Auf diese Weise kann es gelingen deutsches Antidiskriminierungsrecht effektiver zu machen.

Ein Blick in den Spiegel

Bei all dem darf nicht aus dem Blick geraten, dass Algorithmen Diskriminierungen „nur“ wiedergeben. Sie halten uns einen Spiegel vor. Die darin nachgezeichneten Herrschaftsverhältnisse gilt es nicht technisch, sondern gesellschaftlich anzugehen. Dabei ist Entscheidungssoftware nur eines von vielen Beispielen. Insgesamt sollten wir uns verstärkt fragen, welches (diskriminierendes) Wissen die Technologien wiedergeben, mit denen wir uns jeden Tag umgeben und die unseren Alltag strukturieren. Herrschaftskritik darf nicht bei Technik haltmachen.

.....
Berner, Heiko/ Schüll, Elmar (2020): *„Bildung nach Maß. Die Auswirkungen des AMS-Algorithmus auf Chancengerechtigkeit, Bildungszugang und Weiterbildungsförderung“*. *Magazin erwachsenbildung.at* 2020 (40), 1–12.

Dastin, Jeffrey (2018): *„Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women“* in: *Reuters*, 11.10.2018, online unter: › <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>

Holl, Jürgen; Kernbeiß, Günther; Wagner-Pinter, Michael (2018): *Das AMS-Arbeitsmarkt-chancen-Modell, Dokumentation zur Methode*, Wien: Synthesis Forschung.

Guijarro-Santos, Victoria (2021): *„Effiziente Ungleichheit“* in: *netzforma* e.V., Wenn KI – Dann feministisch*, Berlin.

Kopf, Johannes (2019): *„Der Beipackzettel zum AMS-Algorithmus“* in: *Futurezone*, 09.10.2019, online unter: › <https://futurezone.at/meinung/der-beipackzettel-zum-ams-algorithmus/400641347>

Kranzberg, Melvin (1995): *„Technology and History: ‘Kranzberg’s Laws’“*, *Bulletin of Science, Technology and Society* 15(1), 5–13.

Lopez, Paola (2019): *„Reinforcing Intersectional Inequality via the AMS Algorithm in Austria“*. *Proceedings of the STS Conference Graz 2019*, 289–309.

Wimmer Barbara, (2018): *„AMS-Chef: ‘Mitarbeiter schätzen Jobchancen pessimistischer ein als der Algorithmus‘“*, in: *Futurezone*, 12.10.2018, online unter: › <https://futurezone.at/netzpolitik/ams-chef-mitarbeiter-schaetzen-jobchancen-pessimistischer-ein-als-der-algorithmus/400143839>

› Mehr Frauen in die Wirtschaftsinformatik. Eine Einführung im generischen Femininum

Sich mitgemeint zu fühlen, wird in der Regel nur von Frauen erwartet. So wurde etwa letztes Jahr durch die Bundesjustizministerin Christina Lambrecht ein Referenten[!]entwurf zum Sanierungs- und Insolvenzrecht vorgelegt, der komplett in der weiblichen Form geschrieben wurde. Das Bundesinnenministerium stoppte den Entwurf – es könnte der Eindruck entstehen, das Gesetz gelte nur für Frauen. Über diese Frage wird nicht erst seit letztem Jahr breit diskutiert: Gibt es überhaupt so etwas wie ein generisches Maskulinum? Oder haben sich Frauen, die über Jahrhunderte ja tatsächlich nicht mitgemeint waren, einfach daran gewöhnt, bei jeder männlichen Form zu überprüfen, ob sie eventuell auch angesprochen sind?¹

Nun haben Katrin Bergener und Armin Stein, die als Wissenschaftler*innen am Institut für Wirtschaftsinformatik der WWU arbeiten, mit Nico Clever (FH Münster) ihr Buch „Wissenschaftliches Arbeiten im Wirtschaftsinformatik-Studium“. Leitfaden für die erfolgreiche Abschlussarbeit komplett in der weiblichen Form geschrieben, sie „meinen damit aber natürlich immer auch die maskuline“, wie es einleitend heißt.

Die Wirtschaftsinformatik hat, wie andere MINT-Studiengänge auch, einen sehr geringen Frauenanteil: Im Wintersemester



Im Wintersemester 2019/2020 waren nur 16,2 % der Studierenden der Wirtschaftsinformatik an der WWU Frauen.

2019/2020 waren nur 16,2 % der Studierenden weiblich. Das EU-geförderte Forschungsprojekt EQUAL-IST, das von 2016–2019 am Institut durchgeführt wurde, hat (neben vielen weiteren wichtigen Maßnahmen) eine geschlechtersensitive Ansprache ins Spiel gebracht, um mehr Frauen für ein Studium zu gewinnen. Daran knüpfen die Autor*innen an und bemühen sich um eine gezielte Ansprache von Frauen – um den Pool an guten Absolvent*innen zu erhöhen und um die Wirtschaftsinformatik insgesamt diverser zu machen.

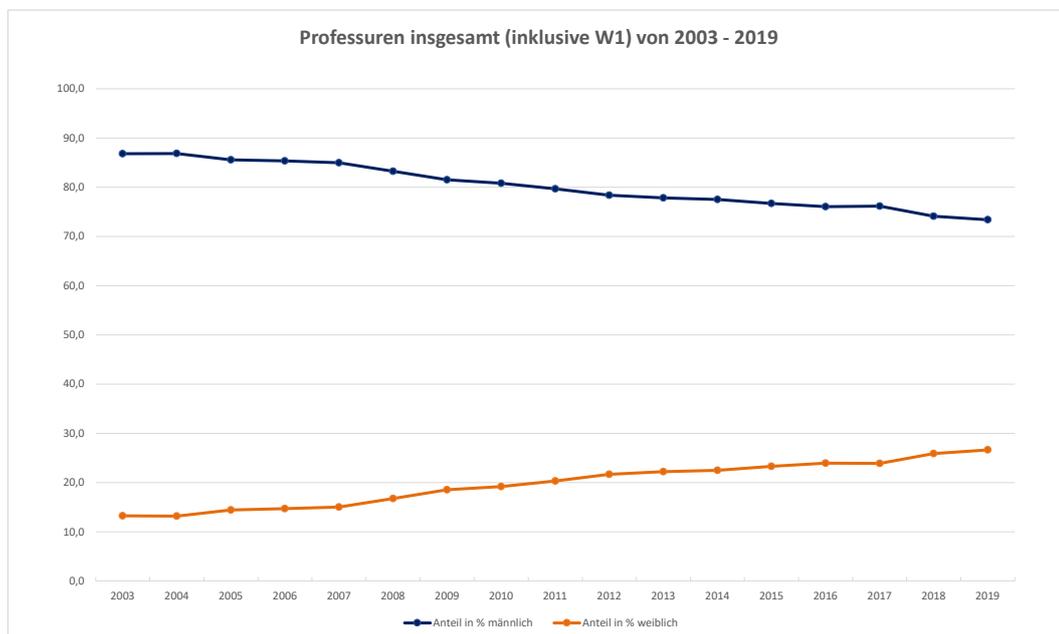
.....
Aufgrund des generischen Femininums sind die Autor*innen zu einem Interview mit dem Deutschlandfunk eingeladen worden, das Sie [hier](#) nachhören können.

Informationen zum Buch finden Sie auf der [Seite des Verlags](#), Mitarbeiter*innen und Studierende der WWU können aus dem Universitätsnetz [kostenfrei darauf zugreifen](#).

Den Bericht des Projekts EQUAL-IST finden Sie [hier](#).

¹ Diese Debatte kann weder in ihrer Breite noch in ihrer Tiefe hier wiedergegeben werden. Als Beispiel für die beiden gegensätzlichen Positionen in der aktuellen Sprachwissenschaft können aber Anatol Stefanowitsch und Peter Eisenberg genannt werden. Diskursbegründend ist die feministische Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch mit ihrer Aufsatzsammlung „Das Deutsche als Männersprache“, erstmals erschienen 1984.

› Was ist eigentlich ... aktive Rekrutierung?



Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Professuren (inkl. W1) an der WWU

Der Anteil an Frauen auf professoraler Ebene steigt sowohl an der WWU als auch bundesweit stetig an. Die Bemühungen, Programme und Maßnahmen, die, angestoßen durch eine engagierte Gleichstellungsarbeit, auf Landes- und auf universitärer Ebene umgesetzt werden, tragen also offenbar Früchte. Doch ein Blick auf die Zahlen zeigt auch, dass die Entwicklung nur sehr langsam voranschreitet.

Ein Instrument, das in der direkten Erhöhung des Frauenanteils an Professuren vielfach genannt wird, ist die aktive Rekrutierung. Damit ist die gezielte Recherche und Ansprache von potentiellen Bewerber*innen im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren gemeint. Sie ist ein etabliertes gleichstellungspolitisches Instrument, das von der Hochschulrektorenkonferenz und dem Wissenschaftsrat empfohlen und an zahlreichen Universitäten umgesetzt wird. Ziel ist es, die ungleichen Chancen von

Frauen in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren auszugleichen, um so die besten Kandidat*innen zu finden.

Auch wenn aktive Rekrutierung grundsätzlich für alle Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen sinnvoll sein kann, wird sie an Universitäten bisher vor allem im Zusammenhang mit Berufungsverfahren praktiziert. Dabei ist es durchaus zielführend, schon in früheren Karrierephasen mit der aktiven Rekrutierung von Frauen zu beginnen – wie es auch die DFG in ihren Empfehlungen zu „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ beschreibt.

Studien zeigen, dass sich Frauen (aus familiären und persönlichen Gründen) selektiver bewerben als Männer und sich genauer am Stellenprofil orientieren. (Vgl. Lorentzen 2017, S. 27) Natürlich braucht es vor allem strukturelle und soziale Veränderungen, um mehr Frauen im Wissenschaftssystem zu

halten, wie eine gleichmäßigere Verteilung von Care Aufgaben, eine bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und ein transparenteres und weniger auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtetes Wissenschaftssystem. Aber aktive Rekrutierung kann einen Beitrag dazu leisten, dass sich mehr Frauen auf Professuren bewerben – und diese dann auch bekommen.

Aktive Rekrutierung ist in der Wissenschaft kein neues Vorgehen: Immer schon wurden mögliche zukünftige Kolleg*innen gezielt angesprochen – auf Tagungen, im Rahmen von gemeinsamen Projekten oder in anderen Netzwerken. Da diese Veranstaltungen und Netzwerke in der Regel vor allem von Männern besetzt sind, kann sich das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen dadurch jedoch noch verstärken. (Vgl. Lorentzen 2017, S. 24) Als gleichstellungspolitisches Instrument zielt die aktive Rekrutierung daher vor allem auf Transparenz: Die Berufungskommission verständigt sich offen darüber, ob Kandidat*innen angesprochen werden und dokumentiert diese Ansprachen.

Das ist auch in der Berufsordnung der WWU festgelegt. Hier heißt es: „Die Berufungskommission hat die Aufgabe, geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese zu führen. Die Berufungskommission kann daher von Beginn des Verfahrens an und auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist potentiell geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung auffordern.“ (§ 5, Abs. 1, BO) Und weiter: „Die Berufungskommission erwägt in ihrer konstituierenden Sitzung, [...] ob eine aktive Suche und Ansprache von potentiell geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten unter Gleichstellungs Gesichtspunkten (siehe § 14) erforderlich ist. [...] Die wesentlichen Gesichtspunkte dieser Erörterungen und das Ergebnis sind aktenkundig zu machen.“ (§ 5, Abs. 2, BO)

Bei der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen helfen wissenschaftliche Frauenverbände, Datenbanken, Fachgesellschaften bzw. DFG-Fachkollegien und Preise. Eine Liste von einschlägigen Datenbanken und Preisen finden Sie auf unserer Homepage.

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns unterschiedlichen grundsätzlichen Begriffen, Instrumenten und Gegenständen der Gleichstellungsarbeit. Stolpern Sie immer wieder über bestimmte Begriffe, die Sie gerne etwas ausführlicher erläutern möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

.....
Eva Lorentzen (2017): Aktive Rekrutierung von Professorinnen an deutschen Universitäten. Eine Bestandsaufnahme. Akademikerverlag.

Die Empfehlungen der DFG zu „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ sind Teil der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, die Sie [hier](#) finden.

Unsere Webseite mit Hilfestellungen zur aktiven Rekrutierung finden Sie [hier](#).

Die Berufsordnung der WWU ist im Intranet [hier](#) abrufbar.

› Wie Eltern in Zeiten von Corona jonglieren (müssen)

Lehrforschungsprojekt in der Politikwissenschaft

Studierende des Instituts für Politikwissenschaft untersuchen unter der Leitung von Dr. Regina Ahrens, Lehrbeauftragte an der WWU, die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Familien. „Wir docken dabei an ein größeres Forschungsprojekt an, das ich an der Hochschule Hamm-Lippstadt zusammen mit dem Deutschen Jugendinstitut in München durchführe“, so Ahrens. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurden im Sommer 2020 qualitative und quantitative Daten von Eltern erhoben. Die Studie fokussiert u. a. darauf, welche Konflikte für Mütter und Väter aufgrund der Schul- und Kinderbetreuungsschließungen während der ersten Welle der Corona-Pandemie entstanden.

Erste Ergebnisse zeigen, dass sich diese sogenannten Vereinbarkeitskonflikte im Zuge der Pandemie verändert haben: Während schon vor der Pandemie mehr Väter als Mütter berichteten, dass ihr Beruf es ihnen erschwere, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen (sogenannter Work-Family-Konflikt), gaben Mütter häufiger als Väter an, dass ihre familialen Verpflichtungen es ihnen schwer machen, sich beruflich stärker zu engagieren (sogenannter Family-Work-Konflikt). Mütter und Väter scheinen also schon vor der Pandemie unterschiedliche Rahmenbedingungen und Anforderungen vorgefunden zu haben, wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen können.

Die Daten des Forschungsprojektes zeigen jetzt: Sowohl für Mütter als auch für Väter war es im Frühsommer 2020 aufgrund ihrer



Geschlossene Schulen und Kitas stellen auch studierende Eltern vor große Herausforderungen

beruflichen Verpflichtungen schwieriger, familiäre Aufgaben zu erfüllen als vor der Pandemie. Eine deutlichere Verschärfung ist allerdings bei den Müttern zu beobachten. Auch bei der Frage, wie schwierig es für sie ist, neben ihren familiären Verpflichtungen ihren beruflichen Aufgaben nachzukommen, berichten sowohl Mütter als auch Väter von einer Verschlechterung der Situation. Hier sind es allerdings die Väter, die stärkere Veränderungen angaben. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede, die schon vor der Pandemie zu beobachten waren, bleiben also grundsätzlich bestehen, die subjektiv empfundenen Vereinbarkeitskonflikte von Müttern und Vätern haben sich allerdings stärker angeglichen.

Interessanterweise zeigen die Daten aber auch, dass diese Veränderungen sehr ambivalent sind: Zwar gaben viele der Befragten an, mit stärkeren Vereinbarkeitskonflikten zu kämpfen als vor Corona. Für rund ein Drittel der Befragten hat sich die Situation nach eigenen Angaben aber auch nicht verändert. Und ungefähr jede/r Fünfte gab an, dass es sogar zu Verbesserungen gekommen sei. Mütter und Väter haben zum Teil sehr erfolgreiche Strategien entwickelt, um den Alltag trotz der deutlich erhöhten Anforderungen weiterhin meistern zu können. Die Aussagen einiger Eltern zeigen allerdings auch, dass sie dabei über ihre individuelle Belastungsgrenze hinausgingen.

Die Studierenden des Instituts für Politikwissenschaft untersuchen nun im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes, wie die Situation von Müttern und Vätern im Winter 2020/2021 aussieht. Obwohl während der

zweiten Corona-Welle Schulen und Kindergärten zunächst geöffnet blieben, war es für viele Eltern weiterhin eine Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren. „Wir schauen uns in dem Lehrforschungsprojekt vor allem eine Gruppe an, die bisher sowohl in der politischen und wissenschaftlichen als auch in der öffentlichen Debatte ‚unter den Tisch gefallen‘ ist: Wir befragen Studierende mit Kindern und möchten wissen, wie sie die Situation meistern. Viele von ihnen sind neben dem Studium erwerbstätig oder waren es zumindest vor der Corona-Pandemie. Wenn die Kinderbetreuung wegbriecht oder unsicher wird, die Studierenden ihren Job verlieren und finanzielle Probleme bekommen oder im Online-Semester mehr arbeiten müssen, führt sie das vermutlich an ihre Belastungsgrenze“, so Ahrens. Erste Ergebnisse des Lehrforschungsprojektes sind im Frühsommer 2021 zu erwarten.



Dr. Regina Ahrens arbeitet an der Hochschule Hamm-Lippstadt. Dort vertritt sie die Professur Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Personal und Marketing. Daneben berät die promovierte Politikwissenschaftlerin Unternehmen und Privatpersonen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

.....
Informationen zum Forschungsprojekt der Hochschule Hamm-Lippstadt zusammen mit dem Deutschen Jugendinstitut in München finden Sie [hier](#).

Das Büro für Gleichstellung unterstützt Studierende mit Kind/ern finanziell bei der Kinderbetreuung. Infos dazu gibt es auf der Seite des [Studi-Kidz-Zuschuss](#).

› 24. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ durch GWK veröffentlicht

Bereits seit 1989 stellt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) regelmäßig einen Bericht über Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Nun wurde die 24. Datenfortschreibung veröffentlicht. Sie zeigt: In den letzten zehn Jahren hat sich der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen erhöht. Nach wie vor sinkt der Frauenanteil aber von Karrierestufe zu Karrierestufe und bei den Professuren auch, je höher die Besoldungsgruppe wird. Insbesondere bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt sich zudem, dass Frauen in Leitungspositionen

weiterhin dramatisch unterrepräsentiert sind. „Insgesamt“, so heißt es in der Pressemitteilung „belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben und damit insbesondere die höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen.“

.....

Die Pressemitteilung finden Sie [› hier](#).

Die gesamte Datenfortschreibung können Sie [› hier](#) einsehen.

› Der Duden verabschiedet sich vom (digitalen) generischen Maskulinum

Der Online-Duden nimmt ein zweites Geschlecht auf: Die ca. 12.000 Einträge zu Personen- und Berufsbezeichnungen werden sukzessive überarbeitet und in ihrer geschlechtlichen Markierung gekennzeichnet. Das heißt: Der Laborant ist nun eine „männliche Person, die als Fachkraft in einem Labor[atorium] mit Analysen, Versuchen u. Ä. beschäftigt ist“. Der Duden macht damit deutlich, dass die männliche Form

keineswegs die weibliche einschließt. Eine „Laborantin“ ist entsprechend eine „weibliche Person, die als Fachkraft in einem Labor[atorium] mit Analysen, Versuchen u. Ä. beschäftigt ist.“ Auch die Wissenschaftlerin hat einen eigenen Eintrag bekommen. Die Professorin allerdings ist noch immer die „weibliche Form zu Professor“. (Stand 20. Januar 2021) Aber vielleicht ändert sich das auch noch.

› DFG veröffentlicht „Chancengleichheits-Monitoring 2020“

Die DFG berichtet in ihrem Chancengleichheits-Monitoring jährlich über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in

den Gremien der DFG. Schwerpunktthema in diesem Jahr ist „Frauen in der Medizin“.

.....

Informationen und das aktuelle Monitoring finden Sie [› hier](#).

› 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:

Prof.‘in Dr. Heike Bungert,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Text:

Heike Bungert, Nina Gaedike, Victoria Guijarro Santos, Regina Ahrens, Judith Arnau

Redaktion:

Judith Arnau

Mail: › judith.arnau@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Grafiken und Fotos: WWU/Lea Sophie Fetkötter (S. 04); Julia Holtkötter (S. 05); Nina Gaedike/privat (S. 06); Victoria Guijarro Santos/privat (S. 07); Markus Spiske/Pexels (S. 08); WWU/Büro für Gleichstellung (S. 10, 11); Dids/Pexels (S. 13); HSHL/Helen Sobiralski (S. 14).

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: › tmaekelburg@gmail.com

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