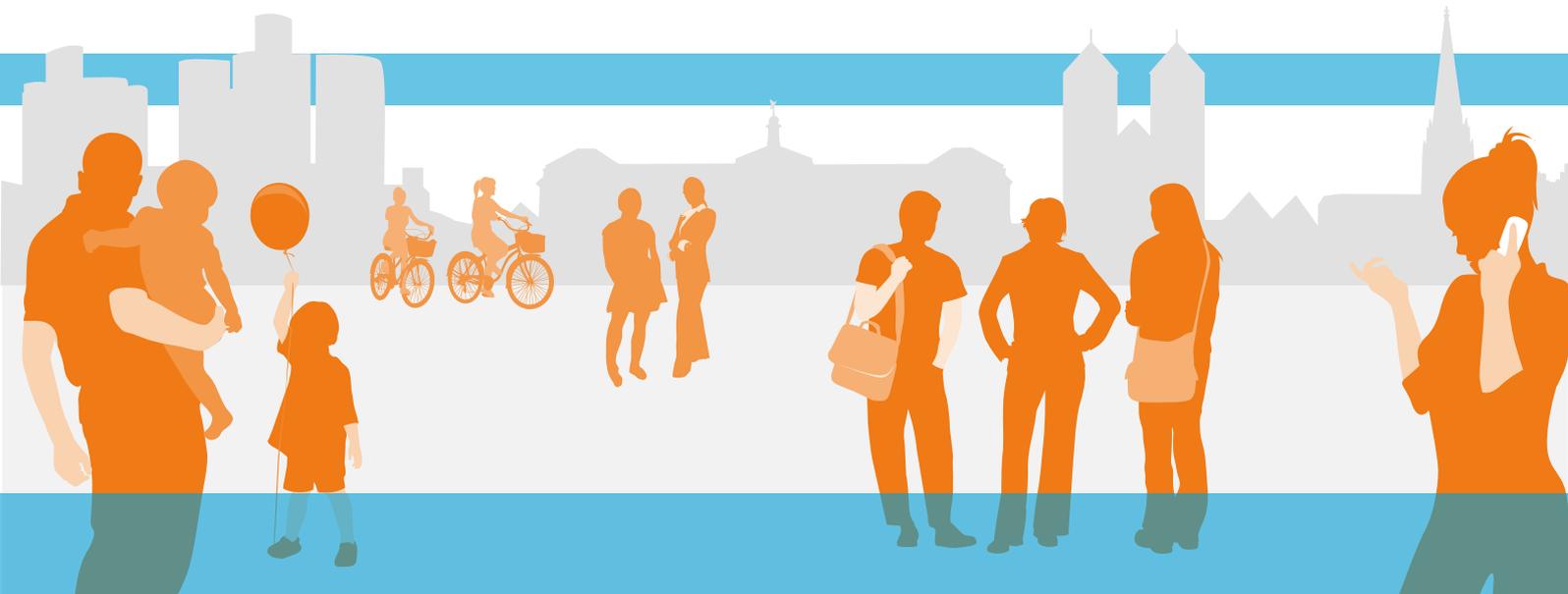


› **wissen.leben.gender**
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Wintersemester 2019/2020



› Inhalt

Editorial

- › Editorial 02

Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung

- › Neue Gleichstellungspläne der Fachbereiche 03
- › CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 03

Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU

- › 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 04
- › Frauen in die (Wirtschaft-)Informatik: Projektabschluss EQUAL-IST 05
- › IT for girls: Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen 06
- › Das Büro für Gleichstellung auf der Ersti-Infomesse 07

Was ist eigentlich...

- › ...geschlechtergerechte Sprache? 08

WWU trifft Familie

- › Auswertungsbericht zur Umfrage „Vereinbarkeit: ‚Studieren mit Kind‘“ erschienen 10

In Verbindung bleiben: Netzwerke an der WWU

- › Neues *Erstklassig!*-Netzwerk: Interview mit Alumna Prof.‘in Dr. Sigrid G. Köhler 11

Lesenswert

- › Gender Report 2019: Gender Pay Gap bei den Professuren 15
- › Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ 15

Impressum

16

› Editorial

Liebe Leser*innen,

hinter uns liegt ein ereignisreiches Jahr in Sachen Gleichstellung. Nachdem im Dezember 2018 der Gleichstellungsrahmenplan beschlossen wurde, haben sich die (Fach-)Bereiche an die Arbeit gemacht und ihre dezentralen Gleichstellungspläne fortgeschrieben, die nun durch den Senat beschlossen wurden und damit gültig sind.

Den Frauenanteil zu erhöhen, genauer: den Frauenanteil in der Informatik zu erhöhen, darauf zielten auch die Projekte *Digital Me* und *EQUAL-IST* der WWU, die in diesem Jahr abgeschlossen wurden (S. 05).

Ein Ziel des Gleichstellungsrahmenplans und der Gleichstellungspläne ist die „Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild“. Daher widmet sich unsere Rubrik „Was ist eigentlich...“ in dieser Ausgabe der geschlechtergerechten Sprache (S. 08).

In diesem Jahr startete bereits die sechste Kohorte unseres *Mentoring-Programms Erstklassig!*. Mit so vielen ehemaligen Teilnehmerinnen kam die Idee eines Alumnae-Netzwerks auf, das sich in diesem Sommer gegründet hat. Eine Alumna und Teilnehmerin des ersten Programmdurchlaufs, der 2008 startete, ist mittlerweile Professorin der Literaturwissenschaft. Sie hat uns in einem Interview verraten, welche Rolle *Erstklassig!* für ihren wissenschaftlichen Werdegang spielte (S. 11).

Außerdem gibt es einen Bericht zur Ausstellung des Büros für Gleichstellung anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen (S. 04), den Auswertungsbericht zur Umfrage „Vereinbarkeit: ‚Studieren mit Kind‘“ (S. 10) und, wie gewohnt, Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung (S. 03) und Lesetipps (S. 15).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre, eine wunderschöne Adventszeit, frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Neue Gleichstellungspläne der Fachbereiche

Am 4. Dezember 2019 hat der Senat der WWU die neuen dezentralen Gleichstellungspläne der (Fach-)Bereiche verabschiedet. In Gleichstellungsplänen formulieren die (Fach-)Bereiche auf Grundlage der Analyse von Frauenanteilen in den unterschiedlichen Mitgliedergruppen und Qualifikations- und Besoldungsstufen Gleichstellungsziele und Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Die neuen

Gleichstellungspläne lösen die ehemaligen Frauenförderpläne ab und sind ab sofort gültig.

Informationen zu Gleichstellungsplänen finden Sie in unserem letzten Newsletter unter der Rubrik „Was ist eigentlich...“.

.....
Die neuen Gleichstellungspläne aller (Fach-) Bereiche finden Sie › [hier](#).

› CEWS-Hochschulranking

Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten wird alle vier Jahre durch das „Center of Excellence – Women and Science“ herausgegeben. Es bildet die Leistungen der Hochschulen bei der Gleichstellung von Männern und Frauen auf verschiedenen Stufen der akademischen Karriereleiter ab. Die WWU konnte sich im Gegensatz zur letzten Veröffentlichung 2017 verbessern und gehört nun hinsichtlich des Promotionsanteils der Frauen sowie der

Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zur Spitzengruppe; in Bezug auf Postdocs, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren liegt die WWU in der Mittelgruppe.

.....
Der Download des gesamten Berichts ist › [hier](#) möglich.
Die Auswertung für die WWU können Sie in MyWWU › [hier](#) abrufen.

› Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen



der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Gerahmt durch eindruckliche Aktionsplakate des Frauennotrufs Münster, durch Bilder zu vergangenen Ak-

Am 25. November 1960 ließ der dominikanische Diktator Trujillo drei der vier Schwestern der Mirabal-Familie ermorden, die gegen seine Politik opponierten. Seit 1981 wird dieser Tag weltweit zum Anlass genommen, gegen Gewalt an Frauen zu protestieren. Die verschiedenen Aktionen machen sichtbar, dass die Zahlen der Taten konstant dramatisch hoch bleiben, dass es sich dabei nicht um ein privates Beziehungsproblem, sondern um geschlechtsspezifische Gewalt und damit um ein gesellschaftliches Problem handelt und dass die Rechtsprechung eine Verurteilung der Täter nach wie vor schwer macht.

Ungewollte Grenzüberschreitung, sexistische Sprache, Fremdbestimmung, Übergriffe: Im Rahmen der vom Büro für Gleichstellung organisierten Ausstellung im Foyer des Fürstenberghauses kamen die Besucher*innen miteinander über die unterschiedlichen Dimensionen von Gewalt gegen Frauen ins Gespräch. Die Ausstellung informierte über die Geschichte des Tages, aktuelle Zahlen zu häuslicher Gewalt und die aktuelle Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

tionen, mit denen die WWU am 25. November Flagge gegen Gewalt an Frauen zeigte, und ergänzt durch Beiträge verschiedener (Fach-)Bereiche der WWU, die sich gemeinsam gegen Gewalt an Frauen positionierten, hat die Aktion informiert, sensibilisiert und gemahnt, Gewalt gegen Frauen als gesamtgesellschaftliches Problem und ihre Beseitigung auch als Aufgabe der Hochschule ernst zu nehmen.



Besucherinnen der Ausstellung an der Mitmach-Wand

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ bietet unter der kostenlosen Telefonnummer 0800 116 016 Unterstützung und Hilfe bei allen Formen von Gewalt gegen Frauen.

.....
Die Plakate der Ausstellung sowie eine Bildergalerie zum Aktionstag an der WWU finden Sie › [hier](#).

› Frauen in die (Wirtschaft-)Informatik: Projektabschluss EQUAL-IST

Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions



Mit EQUAL-IST wurde in diesem Jahr ein Projekt abgeschlossen, welches auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Informatik zielt. Das internationale Projekt wurde vom Rahmenprogramm „Horizont 2020“ der Europäischen Kommission gefördert. Es ging vom Juni 2016 bis Juli 2019. Ziel des Projektes 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. Wirtschaftsinformatik sowie technologiegetriebene Fächer werden zu den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gezählt und gehören damit auf allen Ebenen zu den am meisten von Geschlechterungleichheit betroffenen Forschungsfeldern.

Die folgenden Kernaktivitäten wurden innerhalb des Projektes umgesetzt:

Zuerst wurden Best Practice Methoden im Rahmen einer Analyse von ähnlichen Projekten, die Gender Equality in Forschungsinstitutionen fördern, gesammelt, um die weitere Vorgehensweise zu klären. Danach wurden interne Revisionen an den jeweiligen Institutionen durchgeführt mit dem Ziel,

(1) Herausforderungen bezüglich Gender Equality, Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu identifizieren, als auch (2) vielversprechende Maßnahmen zu finden, um diese Herausforderungen zu adressieren. Anschließend wurden die zugeschnittenen Gender Equality Plans (GEPs) partizipatorisch entwickelt und von den Entscheidungsträger*innen der jeweiligen Institutionen abgesegnet. Dieser Prozess wurde mit Hilfe der CrowdEquality-Ideenplattform vereinfacht (www.crowdequality.eu), die von einem Team von acht Studierenden aus dem Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik der WWU entwickelt worden war. Die GEPs enthielten detaillierte Maßnahmenpläne für ausgewählte Initiativen, die die identifizierten Herausforderungen adressieren.



Abschlussstreffen EQUAL-IST am 17. Juli in Brüssel

Schließlich wurden die GEPs in zwei Iterationen umgesetzt. Die Fortschritte und Erfolgsrate der Umsetzung wurden sowohl intern als auch von einem für das EQUAL-IST-Projekt beauftragten externen Gutachter kontinuierlich bewertet und dokumentiert. Die interne Evaluation konzentrierte sich auf die durchgeführten Arbeiten, während die externe

Evaluation sich auf die Auswirkungen dieser Arbeiten konzentrierte. Am Ende der ersten Iteration wurden auf Basis der Ergebnisse von internen und externen Evaluationen GEP Verfeinerungen durchgeführt und dann in der zweiten Iteration weiter umgesetzt.

Alle Projektergebnisse wurden rechtzeitig eingereicht und von der Europäischen Kommission genehmigt.

Projektbeteiligte:

- › WWU Münster, Institut für Wirtschaftsinformatik
- › Universität Turku (Turku, Finnland)

- › Technische Universität Kaunas (Kaunas, Litauen)
- › Universität Minho (Guimarães, Portugal)
- › Nationale Wirtschaftsuniversität Simon
- › Kuznets Kharkiv (Kharkiv, Ukraine)
- › Universität Modena und Reggio Emilia (Modena, Italien)
- › Ca'Foscari Universität Venedig (Venedig, Italien)
- › Koordiniert wird das Projekt von dem Unternehmen ViLabs (Thessaloniki, Griechenland)

› Elena Gorbacheva

.....
Weitere Informationen finden Sie hier › [hier](#).

› IT for girls: Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen



Auch „IT for girls“, eine an der WWU entwickelte interaktive Webseite zur Berufsorientierung, wurde in diesem Jahr abgeschlossen. Das Online-Angebot entstand im Rahmen des dreijährigen Projekts „Digital Me“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung von 2016–2019 gefördert wurde. Das Kooperationsprojekt von Münsters Experimentierlabor (MExLab ExperiMINTe) und dem European Research Center for Information Systems (ERCIS) hatte

zum Ziel, junge Frauen verstärkt für IT-Berufe und -Studiengänge zu begeistern.

Mädchen und junge Frauen können auf der entstandenen Webseite IT-Berufe spielerisch kennenlernen. Gleichzeitig kann auch die Vielfalt der Möglichkeiten im IT-Umfeld entdeckt werden. Neben Hintergrundinformationen zu den einzelnen Berufsfeldern, einem Diagnostik-Tool zur Selbsteinschätzung von Interessen und Kompetenzen sowie passenden Spielen, die typische Tätigkeitsfelder



Das Team von Digital Me

der Berufe erlebbar machen, stellen Frauen aus der IT-Branche ihren Berufsalltag in Form von Videos, Interviews oder Tagesabläufen vor, um Einblicke in die IT-Welt zu geben und Vorurteile abzubauen (www.it-for-girls.de).

Die Webseite ist responsiv gestaltet und bietet neben einer Fülle von Berufsinformationen auch Fun Facts und andere spielerische Designelemente, die jungen Frauen einen

leichten Zugang zu IT-Themen und daran anknüpfenden Arbeitsfeldern ermöglichen.

› Inga Zeisberg

.....
Interessierte Schulen oder auch andere

Multiplikatoren können auch über die

Projektlaufzeit hinaus kostenlose Flyer und Poster bestellen. Infos dazu gibt es › [hier](#).

Weitere Informationen über das Projekt finden Sie auf der › [Projektwebsite](#).

› Das Büro für Gleichstellung auf der Ersti-Infomesse

Messen wir neu: Für Gleichstellungsthemen direkt am Studienanfang sensibilisieren



stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, und Judith Arnau, Referentin für Gleichstellungsfragen, stellten mit einem

Auch im Wintersemester 2019/2020 wurden alle neuen Studierenden auf der Erstsemesterbegrüßung durch das Rektorat willkommen geheißen. Anschließend hatten studentische, kulturelle und universitäre Institutionen die Gelegenheit, sich bei der Ersti-Infomesse vorzustellen und Fragen rund um das Studierendenleben zu beantworten. Erstmals in diesem Jahr dabei: das Büro für Gleichstellung. Unter dem Kampagnenmotto „Messen wir neu! Menschlichkeit statt Männlichkeit als Maß“ kamen Vertreter*innen des Büros für Gleichstellung und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche mit den neuen Studierenden ins Gespräch. Elisabeth Zimmermann,

Schätzspiel Frauen- und Männeranteile an der WWU auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen vor, um über den sinkenden Frauenanteil sowie die damit verbundenen Kernthemen der Gleichstellungsarbeit zu informieren und sensibilisieren. Informationen zu Maßnahmen für Studierende wie Beratungsangebote und das Netzwerk studentischer Gleichstellungsakteur*innen wurden mit großem Interesse von den neuen Studierenden aufgenommen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stellten sich als Ansprechpersonen an den Fachbereichen vor und kamen mit ‚ihren‘ Studierenden ins Gespräch.

› Elisabeth Zimmermann

› Was ist eigentlich... geschlechtergerechte Sprache?



Auch so kann Sprache wirken: Streetart gegen Geschlechterstereotype

„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“ Mit diesem Satz weist schon der Philosoph Ludwig Wittgenstein (1889–1951) auf den engen Zusammenhang von Sprache und Wirklichkeit hin. Sprache trägt in entscheidendem Maße dazu bei, wie wir unsere Welt wahrnehmen und wie wir sie gestalten. Ein zentraler Baustein einer diskriminierungsfreien Gesellschaft ist eine diskriminierungsfreie Sprache. Das kann auf verschiedenen Ebenen gelebt werden: Natürlich bedeutet es, verletzende Äußerungen zu unterlassen. Es bedeutet aber auch, keine Personengruppen zu verschweigen und so auszuschließen. Auf semantischer bzw. inhaltlicher Ebene umfasst diskriminierungsfreie Sprache, Stereotype zu vermei-

den, die einzelne Gruppen herabsetzen oder abwerten.

Geschlechtergerechte Sprache meint entsprechend, zu identifizieren, wann Sprache geschlechtsspezifische Diskriminierung (re-)produziert und sich dann um Alternativen zu bemühen, etwa durch die Nennung aller Geschlechter, die angesprochen werden sollen (zum Akt des „Mitmeinens“ finden Sie ein schönes Zitat von der Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch auf unserer Homepage). Neben der adäquaten Adressierung geht es aber auch um eine angemessene Repräsentation. Gerade in Kontexten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es beispielsweise wichtig, sie sprachlich und visuell

sichtbar zu machen. Teil von geschlechtergerechter Sprache ist es auch, geschlechtsspezifische Stereotype zu vermeiden, die Frauen und Männer auf bestimmte Eigenschaften und Rollen festlegen und weitere Geschlechter vielleicht gar nicht erst zulassen.

Die WWU hat sich schon lange für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache entschieden und dies zuletzt im Dezember 2018 verabschiedeten Gleichstellungsrahmenplan bekräftigt. Hier bildet die „Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild“ eins von fünf Zielfeldern, zu dessen Umsetzung sich die WWU in den nächsten vier Jahren verpflichtet hat. Viele Fachbereiche, Institute und Seminare haben bereits damit begonnen, ihre Homepages und weitere Kommunikationskanäle hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

Eine Verwendung geschlechtergerechter Sprache mag zunächst ungewohnt erscheinen oder einer intuitiven Sprachverwendung sogar widersprechen. Das liegt daran, dass die diskriminierenden Strukturen tief in unserer Gesellschaft und damit auch in

unserer Sprache verankert sind. Sprache ist Ausdruck und Konstrukteurin unserer Gesellschaft. Sie ist aber auch dynamisch und bietet uns so die Chance, mit ihr die Gesellschaft zu verändern. Oder, wie es der Physiker, Informatiker und Kognitionswissenschaftler Douglas R. Hofstadter bereits 1985 ausdrückte:

“My feeling about nonsexist English is that it is like a foreign language that I am learning. I find that even after years of practice, I still have to translate sometimes from my native language, which is sexist English. I know of no human being who speaks Nonsexist as their native tongue. It will be very interesting to see if such people come to exist. If so, it will have taken a lot of work by a lot of people to reach that point.”

(William Satire [alias Douglas R. Hofstadter]: A Person Paper on Purity in Language. From *Metamagical Themas: Questing for the Essence of Mind and Pattern* by Douglas R. Hofstadter, Basic Books, 1985, › [Original Web Version](#))

Auf unserer Homepage finden Sie erste Hilfestellungen zu einer Umsetzung geschlechtergerechter Sprache, Links zu weiteren nützlichen Seiten sowie (für Zweifler*innen oder Unentschiedene) Argumente und Studien.

.....
Die Seite finden sie › [hier](#).

In der Rubrik „Was ist eigentlich...“ widmen wird 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.

› Auswertungsbericht zur Umfrage „Vereinbarkeit: ‚Studieren mit Kind‘“ erschienen



mit Kind“ sollte eine explorative Bestandsaufnahme zum Vereinbarkeitsthema entstehen und Erfahrungen von Studierenden gebündelt werden. Die Umfrage sollte als niedrigschwelliges Gesprächsangebot eine Plattform für studentische Stimmen bieten und berührte Themen wie Kenntnis über und Einschätzung von Informations-, Veranstaltungs- und Beratungsangeboten der WWU Münster. Sowohl Studierende mit als auch ohne Kind wurden zur Teilnahme eingeladen, um einen Einblick in die studentische Sicht auf das Thema „Familienfreundlichkeit“ an der WWU zu erlangen.

Das Büro für Gleichstellung bedankt sich an dieser Stelle nochmals herzlich bei allen Teilnehmenden. Bei Fragen oder Anmerkungen zur Umfrage können Sie sich an die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, Elisabeth Zimmermann (studglei@wwu.de), wenden.

› Elisabeth Zimmermann

Die Herausforderung, Studium und Familie unter einen Hut zu bekommen, umfasst häufig wiederkehrende Themen und Faktoren. Mithilfe der Anfang 2019 durchgeführten Online-Umfrage „Vereinbarkeit: ‚Studieren

.....
Den nun veröffentlichten Auswertungsbericht können Sie [hier](#) einsehen.

› Neues Erstklassig!-Netzwerk

Interview mit Alumna Prof.‘in Dr. Sigrid G. Köhler

Anlässlich des Alumni-Tages der WWU am 6. Juli startete ein kohortenübergreifendes Netzwerk der Erstklassig!-Alumnae. Nach bereits fünf abgeschlossenen Programmdurchläufen finden sich unsere ehemaligen Mentees auf der ganzen Welt wieder – von Coventry über Erlangen nach Sydney und zurück nach Münster. Das Netzwerk gibt die Gelegenheit, mit anderen Frauen, die entscheidende Schritte ihrer Wissenschaftskarriere an der WWU gegangen sind, nachhaltige Kontakte zu knüpfen, Erstklassig!-Teilnehmerinnen aus anderen Kohorten kennenzulernen und sich fachübergreifend auszutauschen.

Eine Mentee des ersten Erstklassig!-Durchgangs, Frau Prof.‘in Köhler, hat in einem Interview mit Judith Arnau über Ihre Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm und der Bedeutung für ihre wissenschaftliche Karriere berichtet. Prof.‘in Dr. Sigrid G. Köhler ist Literaturwissenschaftlerin. Ihre Forschungsschwerpunkte bilden u.a. ‚Recht und Literatur‘, ‚Critical Race Theory, Post-colonial Studies und nationale Identitäten‘ und ‚Populäre Literatur und Ästhetik um 1800‘. Nach ihrem Studium der Germanistik, Romanistik und Ethnologie in Bochum, Brüssel und Münster hat sie an der WWU promoviert und war zunächst als Wissenschaftliche Assistentin, anschließend als Dilthey Fellow der Volkswagen Stiftung am Germanistischen Institut in Münster tätig. Als Feodor Lynen Fellow war sie an der Yale University, und nach Gast- und Vertretungsprofessuren u.a. an der University of Cincinnati, an der FernUniversität in Hagen

und der Universität Siegen hat sie seit 2018 die W3 Professur für ‚Literatur des 18. und 19. Jahrhunderts‘ am Deutschen Seminar der Eberhard Karls Universität Tübingen inne.

Judith Arnau: Sie haben von 2008-2010 an der ersten Kohorte von Erstklassig! teilgenommen. An welchem Punkt Ihrer akademischen Karriere befanden Sie sich zu diesem Zeitpunkt?

Sigrid G. Köhler: Ich war Wissenschaftliche Assistentin (diese Stellen gab es damals noch), und kam gerade aus der Elternzeit zurück. Nach der Geburt meines Kindes hatte ich für ein Jahr ausgesetzt, auch verbunden mit der Hoffnung in diesem Jahr an meiner Habil schreiben zu können – was sich im Verlauf des Jahres leider als völlige Illusion herausgestellt hatte. Als das Programm ausgeschrieben wurde, war ich schon ein paar Jahre Wissenschaftliche Assistentin. Mit meinem Habilitationsprojekt zum ‚Regime des Vertrags in Recht, Philosophie und Literatur‘ hatte ich mir ein komplexes, interdisziplinäres Thema ausgesucht, das mich länger als geplant und erwartet beschäftigt hat. Aufgrund der fortgeschrittenen Phase, in der ich nun einmal war, hatte ich mich zunächst gar nicht mehr zur Zielgruppe gerechnet und deshalb auch nicht beworben. Als ich mitbekam, dass sich aus meiner Fakultät nur wenige Frauen bewerben würden, habe ich meine Unterlagen doch noch eingereicht, glücklicherweise, denn für meinen wissenschaftlichen Werdegang haben sich in dieser Förderungszeit und nicht zuletzt dank des

Programms zentrale Weichenstellungen ergeben.

Inwiefern? Wie konnte Erstklassig! Sie unterstützen?

Ach, es gab viele wichtige Momente, die sich so auch gar nicht planen lassen. Zum Programm gehört ja auch das Mentoring mit einer auswärtigen Professorin. Meine Mentorin z.B. hatte zufällig Kontakte nach Yale, wie sich bei unserem ersten Treffen herausstellte, und ich war wiederum gerade dabei eine Bewerbung für ein Feodor Lynen-Fellowship nach Yale vorzubereiten. Ihre Kontakte und Hinweise kamen da gerade rechtzeitig – und ganz nebenbei hat sie mir in den Gesprächen über mein Habil-Projekt auch noch die richtig wichtigen Fragen gestellt.

Von den Workshops waren vor allem zwei wichtig: der zur Karriereplanung und der zur Drittmittel-Akquise. Im Grunde bin ich da das erste Mal systematisch und konsequent mit der Frage konfrontiert worden, was eine wissenschaftliche Karriere(-planung) ausmacht: Was gehört ins ‚Portfolio‘, was nicht? Was hab‘ ich schon? Wo stehe ich? Man muss eine solche komplett durchrationalisierte Betrachtungsweise nicht mögen und auch nicht übernehmen – wissenschaftliche Karrieren lassen sich nicht am Reißbrett planen. Als Folie für die Selbstverortung war es für mich jedoch wichtig. Im Workshop zur Drittmittel-Akquise ging es darum, die unterschiedlichen Förderprogramme und Ausschreibungsformate kennen und analysieren zu lernen, u.a. das Diltthey Fellowship der VolkswagenStiftung. Auch das gibt es heute nicht mehr, es ist vor ein paar Jahren im Freigeist Fellowship der VW-Stiftung aufgegangen. Fünf Jahre Forschungszeit: Schreib-

und Lesezeit mit finanzieller Ausstattung. Ein Traum für Geisteswissenschaftler*innen. Ich hatte es für mich nicht mehr enger in Erwägung gezogen, weil ich dachte, dass ich angesichts meiner fortgeschrittenen Assistenzzeit längst jenseits aller Fristen wäre. Während des Workshops habe ich trotzdem eine Antragsstellung simuliert, und die Coachin hat mir im Anschluss vorgerechnet, wie alt ich akademisch unter Berücksichtigung von Eltern- und Erziehungszeiten bin. – Dass ich mich um ein Diltthey-Fellowship beworben habe, ist also ein ganz konkretes Ergebnis des Programms. Dass ich es bekommen habe, war eine Riesenchance, denn mit dem Diltthey-Fellowship konnte ich mir genau die Umgebung schaffen, die ich für mein Habil-Projekt brauchte, mit einem Mitarbeiter, mit Hilfskräften und mit Forschungsgeldern für Reisen und Tagungen. Das war wirklich wesentlich für meine Karriere.

Erstklassig! ist ein Programm nur für Wissenschaftlerinnen. Das stößt durchaus auf Kritik: Auf der einen Seite wird argumentiert, dass eine gesonderte Förderung von Frauen besonderen Unterstützungsbedarf und damit mangelnde Qualität ihrer Forschungsleistung suggerieren würde. Auf der anderen Seite steht die Kritik, dass solche Programme nur die Symptome angehen und so der eigentlichen Arbeit an diskriminierenden Strukturen sogar im Weg stehen. Aus Ihrer persönlichen Erfahrung: Sind solche Programme sinnvoll?

Absolut sinnvoll! Die Exklusivität nimmt ja kontinuierlich ab und auch das ist gut so: Ähnliche Angebote gibt es inzwischen an vielen Universitäten und nicht nur als Komplettpakete, sondern auch als einzelne Workshops, sodass viele Nachwuchswissen-

schaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nun Zugang haben. Das ist das Erste. Das Zweite ist: Wenn die Chancen gleich wären, dann wären die Stellen auch paritätisch besetzt. Das ist nicht so. Offensichtlich haben wir ein Problem in den universitären Strukturen. Deshalb glaube ich, dass es eine zusätzliche Förderung geben kann und muss, um dieses systemische Problem auszugleichen. Natürlich ist das Symptombehandlung, weil sich die universitären Strukturen ändern müssen. Aber wenn wir warten, bis sich diese geändert haben, was machen wir in der Zwischenzeit mit den Generationen von Frauen, die gerade im System sind? Natürlich verändert das Programm nicht die ‚Welt‘, aber zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im aktuellen System, ist es meiner Ansicht nach absolut richtig. Ich glaube auch, dass nicht zuletzt durch solche Programme und die geförderten Wissenschaftlerinnen eine Sensibilisierung in die Universität weiter hineingetragen wird.

Es gibt, gerade in den Geisteswissenschaften, einen hohen Anteil an Frauen unter den Studierenden und auch noch unter den Promotionen. Was denken Sie: Warum nimmt der Anteil auch in den Fächern, die über so gute Ausgangslagen verfügen, hin zur Professur dennoch tendenziell ab?

Die Uni spiegelt nur die Gesellschaft wider. Warum sollte es in den Geisteswissenschaften mehr Professorinnen geben als in anderen vergleichbaren Führungspositionen? Nicht nur meiner Beobachtung nach ist ein entscheidender Punkt, dass Qualifikationsphase und Familienplanung zusammenfallen und es (in den Geisteswissenschaften) sehr lange dauert – auch im internationalen

Vergleich – bis man weiß, ob man fest an der Uni ankommen wird oder nicht. Wenn man es gut gemacht hat, ist man Ende 30, in der Regel – und vor allem mit Kindern – dauert es länger. Da braucht es Mut und Kraft, Familien- und Karriereplanung gleichermaßen zu verfolgen, ein dickes Fell und eine Umgebung, die einen unterstützt.

Im Prinzip fängt die Auslese aber schon im Studium an. Wenn ich schaue, wer mir unter meinen Studierenden besonders auffällt, wen ich womöglich fördern möchte oder nicht, dann sind es – trotz des hohen Frauenanteils – sicherlich ebenso viele Männer wie Frauen. Und ich würde mich als gendersensibel beschreiben. Das geisteswissenschaftliche Studium und insbesondere die geisteswissenschaftlichen Seminare leben vom Gespräch, und das Reden folgt heute immer noch stark gegenderten Verhaltensregeln. Frauen ‚lernen‘ immer noch, sich zurückzunehmen und weniger Rederaum einzunehmen, mit dem Effekt, dass sie dann zugleich auch einfach weniger präsent sind.

Sie haben es nun geschafft und sind Professorin. Sind Sie als Frau weiterhin mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert?

Geschafft – das dachte ich auch. Natürlich habe ich es ‚geschafft‘. Aber eigentlich fängt es auch gerade wieder von vorne an. Durch meine Forschungsstelle war ich in einem geschützten Raum und konnte mich aus den institutionellen Strukturen ein Stück weit herausnehmen. Daher weiß ich nicht, wie es sich auf einer Post-Doc-Stelle bis zur Habilitation anfühlt. Aber eines der ersten Dinge, die mir jetzt wieder aufgefallen sind, ist das Gendering in den Uni-Strukturen. In Sitzungen bin ich manchmal die einzige Frau – ich

hatte völlig vergessen, dass das so ist. Das heißt nicht, dass dort unkollegiale Männer sitzen, ganz im Gegenteil. Aber trotzdem sind die Redeanteile, das Redeverhalten und die Aufmerksamkeiten ‚unterschiedlich‘ verteilt. Es ist ein Lernprozess zu verstehen, wie man sich in diesen gegenderten Verhaltensmustern Gehör verschaffen kann. Zu viel Freundlichkeit und Offenheit ist beispielsweise eher hinderlich. Es gibt unterschiedliche Führungsstile; und die Führungsstile,

die an der Uni etabliert sind, würde man wohl als eher männlich kodiert beschreiben – ohne dass jeder Mann diese gleich erfüllt. Die eigentliche Frage aber ist, ob man sich einen spezifischen Führungsstil oder bestimmte Verhaltensmuster antrainieren möchte oder muss, um Erfolg zu haben. Aus der Perspektive einer gendergerechten Uni kann das eigentlich nicht das Ziel sein.

Vielen Dank für das Interview!



Die Teilnehmerinnen der sechsten Kohorte von Erstklassig! gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten PD. in Dr. Patricia Göbel im Rahmen der feierlichen Auftaktveranstaltung.

In diesem Sommer startete bereits die sechste Kohorte von *Erstklassig!* 17 herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen aus zehn Fachbereichen werden in den kommenden 18 Monaten auf dem Weg zur Professur unterstützt.

Erstklassig! ist ein Stipendienprogramm mit 18-monatiger Laufzeit. Es richtet sich an herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU und bietet diesen gezielt Unterstützung auf dem Weg zur Professur.

.....
› [Hier finden Sie mehr Informationen zu Erstklassig!](#)

› Gender Report 2019: Gender Pay Gap bei den Professuren

Seit 2010 bringt das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW alle drei Jahre den Gender-Report zur Gleichstellungssituation an nordrhein-westfälischen Hochschulen heraus. Der Report umfasst drei Teile: Die Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil A) und der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil B) sowie eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema (Teil C). Den Schwerpunkt des aktuellen Reports bildet eine Studie zum Gender Pay Gap mit Blick auf die Leistungsbezüge in der W-Besoldung. Ergebnis: Im Durchschnitt und über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten hinweg haben

verbeamtete Professorinnen jeden Monat 521 Euro weniger im Portemonnaie als ihre männlichen Kollegen.

Analysiert werden auch Entgeltungleichheiten bei Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie im Mittelbau. Der Report enthält außerdem die Fortschreibung geschlechterbezogener Daten für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die Dokumentation der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW erfolgt erstmals auch mit Blick auf sexualisierte Gewalt an Hochschulen und das neue Entgelttransparenzgesetz.

.....
Der Gender-Report ist [hier](#) abrufbar.

› Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Oktober 2019 eine Studie zu „Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ herausgegeben. Ein Ergebnis: Jede elfte erwerbstätige Person (neun Prozent der Befragten) hat in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig wie Männer (fünf Prozent) betroffen. Ein weiteres

Ergebnis ist, dass Führungskräfte eine zentrale Rolle in der Bekämpfung von sexueller Belästigung spielen. Zeitgleich zur Veröffentlichung der Studie startete die Informationskampagne #betriebsklimaschutz, die Arbeitgeber*innen Hilfestellungen gibt, wie sie effektiv ihren Schutzpflichten nachkommen und sexueller Belästigung vorbeugen können.

.....
Die Studie können Sie [hier](#) einsehen und herunterladen.

› 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:

PD Dr. Patricia Göbel,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Text:

Elena Gorbacheva, Inga Zeisberg, Elisabeth Zimmermann, Sigrid G. Köhler, Judith Arnau

Redaktion:

Judith Arnau

Mail: › judith.arnau@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: Peter Dziemba (S. 04); Elena Gorbacheva (S. 05); Inga Zeisberg (S. 06); liborius/
flickr.com/CC-BY-NC 2.0 (S. 08); Elisabeth Zimmermann (S. 10); Peter Leßmann (S. 14)

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: › tmaekelburg@gmail.com

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