

Gleichstellungsplan 01/2019 - 12/2022





Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Beschäftigtenstruktur	2
2.1	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	2
2.2	Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	4
2.3	Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen	5
2.4	Bewertung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2016 und Schwerpunkt des Gleichstellungsplans bis 31.12.2022	6
2.5	Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität am FB4	7
3	Förderung von Genderkompetenz	8
4	Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild.....	9
5	Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt	9
6	Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten	11



1 Einleitung

Es ist der Anspruch der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), exzellent in Forschung und Lehre zu sein. Die WWU soll Anziehungskraft auf hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt ausüben und auch für alle anderen Tätigkeitsfelder sehr gut ausgebildete Personen gewinnen, um die Qualität der Forschung und Lehre weiter zu stärken.¹

Diese Ausführungen entsprechen dem Selbstverständnis des Fachbereichs (FB4). Es gilt also, Beschäftigte zu gewinnen, die die Leistungsfähigkeit des Fachbereichs in Forschung und Lehre stärken – sei es durch eigene Forschungs- und Lehrleistung oder durch die Unterstützung der forschenden und lehrenden Beschäftigten.

Darüber hinaus fühlen sich der Fachbereich wie auch die WWU verpflichtet, für die Studierenden Wissenschaft erlebbar zu machen, diese einzubinden und die beruflichen Kompetenzen zu stärken. Dies schließt Gleichstellungsaspekte selbstverständlich mit ein.

Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU (Version vom 12.12.2018) formuliert fünf zentrale Zielfelder, die in den kommenden vier Jahren adressiert werden sollen:

- Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung,
- Förderung von und die breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit,
- Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild,
- Aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt,
- Etablierung diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung genderparitätischer Gremienbesetzungen.

Die entsprechenden Maßnahmen, um den übergeordneten Zielen des Gleichstellungsrahmenplans der WWU und des Strukturentwicklungsplans des FB4 Rechnung zu tragen, werden im Folgenden hergeleitet und näher ausgeführt.

Es ist anzumerken, dass der Gleichstellungsplan des FB4 auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und einer Erhöhung der Diversität fokussiert.

¹ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/180417_hochschulentwicklungsplan.pdf

2 Beschäftigtenstruktur

2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zunächst erfolgt eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur. Es wird ein kurzer Überblick über die Entwicklung und den Stand der Repräsentanz von Frauen gegeben sowie auf deren Beteiligung in Gremien (d. h. Studienbeirat) eingegangen (siehe ‚Leitfaden zur Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne‘ vom 21.02.2019).

Der FB4 beschäftigt zum Stichtag (01.12.2018) insgesamt 770 Personen, wovon 39,6 % Frauen sind. Bei genauerer Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass der Frauenanteil in einzelnen Bereichen unterschiedlich ist. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Beschäftigten – untergliedert nach der Art der Beschäftigung.

Tabelle 1: Übersicht über die Beschäftigtenstruktur (Stichtag: 01.12.2018)

Art der Beschäftigung	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Professorinnen und Professoren (gesamt)	35	5	12,5 %
W1	5	1	16,7 %
W2	3	2	40,0 %
W3	16	1	5,9 %
C3/C4	11	1	8,3 %
Akademische Ratsstellen	25	10	28,6 %
Wissenschaftliches Personal	173	78	31,1 %
Studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gesamt)	192	164	46,1 %
SHK/SHB	185	162	46,7 %
WHK/WHF	7	2	22,2 %
Lehrbeauftragte	21	1	4,5 %
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	8	47	82,5 %

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik liegt der Frauenanteil bei 82,5 %. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zu den beiden Vorjahren nicht verändert. Ein genauerer Blick auf die Gehaltsgruppen zeigt, dass in den Gehaltsgruppen E05 bis E08 der Frauenanteil bei 93,8 % liegt. In der Gehaltsgruppe E09 beträgt der Frauenanteil 50 % und bei den Gehaltsgruppen E10 bis E14 0 % (5 Mitarbeiter).

Bei den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt der Frauenanteil 46,1 %. Es ist im Vergleich zu den beiden Vorjahren keine Veränderung zu verzeichnen. Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen, wenn man die Verteilung bei den erfolgreichen Studienabschlüssen (siehe Tabelle 2) gegenüberstellt.

Tabelle 2: Übersicht über erworbene Abschlüsse am FB4 in 2018

Abschluss	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Habilitationen	3	1	25,0 %
Promotionen (WS 2017/18 bis WS 2018/19)	41	13	24,1 %
Promotionsstudierende WS 2018/19 ²	199	84	29,7 %
Bestandene Abschlussprüfungen im Prüfungsjahr 2017 (ohne Promotion) ³	629	423	40,2 %
Studierende Bachelor WS 2018/19 ⁴	2439	1411	36,6 %
BWL	1141	841	42,4 %
VWL	769	475	38,2 %
Wirtschaftsinformatik	529	95	15,2 %
Studierende Master WS 2018/19 ⁴	823	621	43,0 %
BWL	466	485	51,0 %
VWL	178	77	30,2 %
Wirtschaftsinformatik	179	59	24,8 %

Beim wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 31,1 % (Tabelle 1), welcher nahezu dem Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden entspricht (29,7 %; Tabelle 2). Damit liegt der Frauenanteil bei den Promovierenden ca. 10 % unter dem Frauenanteil bei den erfolgreichen Abschlüssen (40,2 %; Tabelle 2) und ca. 15 % unter dem Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften.

Bei der Position des Akademischen Rats (typischerweise Post Docs, Habilitandinnen und Habilitanden) beträgt der Frauenanteil 28,6 % (Tabelle 1). So ist der Frauenanteil bei den Akademischen Räten mit demjenigen bei den Promotionsstudierenden vergleichbar. Auch die Habilitationen in 2018 spiegeln diesen Frauenanteil wider. In 2019 beträgt der Frauenanteil bei den Habilitationen jedoch 50,0 %, was positiv zu bewerten ist.

In der Gruppe der Professorinnen und Professoren mit C-Besoldung liegt der Frauenanteil bei 8,3 %, wohingegen dieser in der Gruppe der W2/W3-Professorinnen und -Professoren 13,6 % beträgt. In der Besoldungsgruppe W1 liegt der Frauenanteil bei 16,7 %. Dass der Frauenanteil in den W-Besoldungsgruppen signifikant höher liegt als in den C-Besoldungsgruppen, ist positiv zu vermerken, da dies als Indikator für einen steigenden Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und Professoren gelten kann.

Im Rahmen des dezentralen Gleichstellungsplans wird gefordert, den Frauenanteil in Gremien zu berichten. Im Studienbeirat beträgt der Frauenanteil 41,2 %. Der Frauenanteil in der Gruppe der studentischen Mitglieder und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 50 %. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren liegt der Frauenanteil bei 0,0 %. Aufgrund der nahezu paritätischen Besetzung im Gesamtbild und um einer Überbelastung der weiblichen Professorinnen entgegenzuwirken, wird keine Maßnahme ergriffen, um Professorinnen in die Arbeit des Studienbeirats einzubinden.

Generell werden Wahlvorschläge bei jeder (Nach-)Wahl einer Kommission bzw. eines Ausschusses von der Dekanin oder dem Dekan hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung überprüft.

² https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/statistiknachstatusgruppen/studierende_in_promotionsstudieng_nach_fachbereich_ws_2018_19.pdf

³ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/statistiknachstatusgruppen/bestandene_abschlusspruefungen_im_pruefungsjahr_2017.pdf

⁴ <https://www.uni-muenster.de/wwu/statistik/studium/Studiengangstatistiken.html>; Bachelor: BWL, Wirtschaftsinformatik, Ökonomik, Politik und Wirtschaft, VWL, Wirtschaft und Recht; Master: BWL, Information Systems, VWL, VWL/Economics



2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Basierend auf der Bestandsaufnahme kann nun untersucht werden, in welchen Bereichen das Geschlechterverhältnis als nicht ausgewogen beurteilt werden kann – gegeben des spezifischen Hintergrunds des Fachbereichs. Dies bedeutet, dass wir bei der Bewertung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich von den derzeitigen Studierendenzahlen und dem hier vorliegenden Frauenanteil ausgehen. *Gleichstellung wird dann als gegeben angesehen, wenn die Geschlechterverteilung in den einzelnen Gruppen jener unter den Studierenden entspricht.* Streng genommen müssten zusätzlich Entwicklungen über die Zeit berücksichtigt werden, denn eine akademische Karriere vom Studium bis zur Habilitation nimmt ca. 15 Jahre in Anspruch (Kaskadenmodell).

Der Frauenanteil bei den Masterstudierenden beträgt 43 % und bei **den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** beträgt dieser 46,1 %. Daher kann der Frauenanteil bei den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als ausgewogen eingestuft werden.

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** beträgt der Frauenanteil 31,1 %. Dieser Anteil liegt signifikant unter dem Anteil der Frauen bei den erfolgreichen Studienabschlüssen (40,2 %; Tabelle 2). Es ist davon auszugehen, dass der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Zukunft erhöht werden kann.

Bei der Position des **Akademischen Rats** (vor allem Post Docs, Habilitandinnen und Habilitanden) liegt der Frauenanteil bei 28,6 % und liegt über dem Frauenanteil bei Promotionen (24,1 %; Tabelle 2). Da der Frauenanteil bei den Promovierenden mit 29,7 % etwas höher ist, ist zu erwarten, dass zukünftig der Frauenanteil bei den Akademischen Ratsstellen gesteigert werden kann. Es ergibt sich somit kein direkter Handlungsbedarf.

In der Gruppe der **Professorinnen und Professoren** liegt der Frauenanteil bei 12,5 % (Tabelle 1). Der Fachbereich bemüht sich um eine Erhöhung des Frauenanteils in den nächsten Jahren. Zuletzt hat er mehrere Professorinnen berufen (siehe Abschnitt 3).

Im Bereich der **nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in Verwaltung und Technik sind Frauen überrepräsentiert (85,5 %; Tabelle 1). Dies gilt jedoch nicht für höhere Gehaltsstufen (E09 - E14; 22,2 % basierend auf internen Informationen). Grundsätzlich sollte aber in diesem Bereich eine Erhöhung des Männeranteils angestrebt werden, um Diversität sicherzustellen.

Diese Ausführungen werden in Tabelle 3 zusammengefasst.

Tabelle 3: Frauenanteil und erforderliche Maßnahmen

Abschluss	Anteil weiblich	Maßnahme erforderlich?
Professorinnen und Professoren	12,5 %	✓
Akademische Ratsstellen	28,6 %	✗
Promotionen	24,1 %	✓
Studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	46,1 %	✗
Studierende Master WS 2018/19	43,0 %	✗
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik	85,5 %	✓

Anmerkung: ✓ = Maßnahmen erforderlich; ✗ = keine Maßnahmen erforderlich

2.3 Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Folgenden gilt es, Maßnahmen zu benennen, um die Gleichstellung am FB4 im Bereich der Beschäftigten in Teilbereichen mit Unterrepräsentation eines Geschlechts zu verbessern. Hierbei liegt der Fokus zunächst auf mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen.

In der Gruppe der **Professorinnen und Professoren** (Tabelle 1) fällt auf, dass verhältnismäßig mehr Frauen in W2 als in W3 eingestuft sind, wobei die Besoldungsgruppe bei der Ausschreibung der Professuren festgelegt wurde. Inhaberinnen und Inhaber von W2-Professuren wird geraten, bei herausragenden Leistungen (v. a. bei Erhalt eines externen Rufs) Verhandlungen anzustreben.

Das Rektorat hat in seiner Sitzung am 17.09.2015 für den FB4 eine Gleichstellungsquote von 23,5 % ermittelt (Besoldungsgruppe: W1, W2 und W3; Stichtag: 31.12.2020). Bei gleichbleibender Anzahl an Professuren der Besoldungsgruppe W1 - W3 würde dies bedeuten, dass sechs bis sieben Professuren von Frauen besetzt sein sollten. Zum Stichtag 31.12.2018 betrug der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen W1 - W3 14,8 %, was der Zahl von vier Professorinnen entspricht. Bis 2025 sind zehn W3-Professuren neu zu besetzen (inklusive der bereits ausgeschriebenen Professuren). Der Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen beträgt derzeit ca. 30 % (Promovierende, Akademische Räte, Juniorprofessorinnen), wohingegen der Frauenanteil bei den W3 und C-Professuren nur 6,8 % beträgt. Der Fachbereich bemüht sich, durch die anstehenden Berufungen der vorgegebenen Gleichstellungsquote vom 17.09.2015 näher zu kommen. Würde es gelingen, drei der Professuren durch Frauen zu besetzen, könnte der Frauenanteil auf 30 % gesteigert werden.⁵ Jedoch stehen die spezifische stellenbezogene Eignung und die fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber an erster Stelle, um dem Ziel der WWU, exzellente Forschung zu fördern, gerecht zu werden.⁶

Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der **Promovierenden** (Tabelle 3) ergeben sich keine Möglichkeiten der Beförderungen und Höhergruppierungen. Allerdings haben FB4-Absolventinnen und -Absolventen sowohl mit dem Masterabschluss als auch mit dem Doktorat ausgezeichnete Arbeitsmarktchancen. In vielen Gesprächen stellt sich heraus, dass sich besonders qualifizierte Frauen für die Praxis

⁵ Dies würde dem bundesweiten Frauenanteil an den Habilitationen in Deutschland von 32 % im Jahr 2018 nahezu entspricht (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_252_213.html).

⁶ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/18o417_hochschulentwicklungsplan.pdf



entscheiden, da sie sich dort schneller weiterqualifizieren können (vgl. FB4-Struktur- und Entwicklungsplan). Dennoch gilt es, geeignete Maßnahmen zu definieren.

Im Bereich der **nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in Verwaltung und Technik soll bei Neueinstellungen darauf geachtet werden, dass eine ausgewogenere Geschlechterverteilung erzielt wird (Tabelle 1). Dies bedeutet, dass aktiv Männer angesprochen werden sollen, sich auf die Positionen zu bewerben. Aufgrund des relativ geringen Frauenanteils in höheren Gehaltsstufen (E09 - E14) sollen bei Neubesetzungen und Neueinstellungen in höheren Gehaltsgruppen aktiv Frauen angesprochen werden. Da diese Positionen bevorzugt intern besetzt werden, gilt es, Frauen zu identifizieren, die sich aufgrund ihrer Qualifikation auf höher eingestufte Positionen bewerben können. Zudem werden weibliche Nachwuchskräfte identifiziert, die mittels geeigneter Personalentwicklungsprogramme (siehe auch Personalentwicklungsprogramm des Struktur- und Entwicklungsplans) weiter qualifiziert werden, um sich dann auf die Stellen in höheren Gehaltsstufen zu bewerben.

Im Falle des Mutterschutzes, der Elternzeit oder des Pflegefalls werden sofern nicht arbeitsrechtlich geregelt, mit den betroffenen Personen in Absprache mit der Personalabteilung und der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten Vereinbarungen getroffen. Das Ziel der Vereinbarungen ist es, dass der FB4 bzw. die WWU als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

2.4 Bewertung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2016 und Schwerpunkt des Gleichstellungsplans 2019 bis 31.12.2022

Der vorliegende Gleichstellungsplan beruht auf dem Gleichstellungsrahmenplan vom 12.12.2018. Der Gleichstellungsrahmenplan wurde im Vergleich zur vorherigen Fassung grundlegend überarbeitet. Aus diesem Grund ist der vorliegende Gleichstellungsplan keine Fortschreibung des Frauenförderplans des FB4 aus dem Jahr 2016.

Im Folgenden wird dennoch darauf eingegangen, welche Maßnahmen realisiert und welche Ziele erreicht wurden.

Der Fachbereich hat in den vergangenen Jahren stets eine Gleichstellungskommission eingesetzt und Angebote erarbeitet, um den Frauenanteil unter den Studierenden und anderen Gruppen zu erhöhen. Diese Maßnahmen fokussierten dabei auf den Bereich Wirtschaftsinformatik, da in diesem Bereich der Frauenanteil relativ geringer ausfällt als in den anderen Bereichen des FB4 (besonders unter den Studierenden; Tabelle 2). So hat der Bereich Wirtschaftsinformatik regelmäßig den ‚Girls Day‘ (<https://www.wi.uni-muenster.de/de/events/3400-girls-day-2019>) durchgeführt, um junge Frauen für ein Studium der Wirtschaftsinformatik zu gewinnen. Da die Studierendenstatistik erst ab dem WS 2018/19 zwischen männlichen und weiblichen Studierenden unterscheidet, ist eine abschließende quantitative Beurteilung der Maßnahme nicht möglich. Jedoch kann festgestellt werden, dass die Maßnahme auf große positive Resonanz gestoßen ist. Sie wird auch in Zukunft weiter durchgeführt.

Darüber hinaus hat der Bereich Wirtschaftsinformatik einen Plan für die Rekrutierung, Bindung und Weiterentwicklung von talentierten Frauen, internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Eltern erarbeitet (<https://www.wi.uni-muenster.de/career/diversity-and-inclusion>).

Zudem wurde das EU-geförderte Projekt EQUAL-IST, das auf die Einführung struktureller Veränderungen bezüglich der Gleichstellung in den IT-nahen Forschungseinrichtungen abzielt, erfolgreich abgeschlossen und im Bereich Wirtschaftsinformatik umgesetzt.



Darüber hinaus hat das Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung durch die Einrichtung von interdisziplinären Studiengängen den Anteil weiblicher Studierender erhöhen können.

Nachdem bereits erfolgreich Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender etabliert wurden, gilt es nun, den Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zu erhöhen (Tabelle 3). Im Besonderen sollen Maßnahmen definiert und eingeführt werden, die eine Erhöhung der weiblichen Promovierenden sowie Professorinnen zum Ziel haben.

2.5 Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität am FB4

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals soll der Frauenanteil gesteigert werden. Betrachtet man den Frauenanteil unter den Studierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so scheint ein Frauenanteil unter den Promovierenden von 40 % angemessen (Tabelle 2). Dieses Ziel wird bis 31.12.2022 angestrebt, wobei es die Anmerkung unter 2.3 zu berücksichtigen gilt.

Gezielte Ansprache herausragender weiblicher Studierender. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen - wie auch in anderen Bereichen üblich (bspw. Berufungsverfahren) - geeignete Kandidatinnen unter den Studierenden gezielt angesprochen werden. Hierfür verantwortlich sind die Lehrpersonen des FB4, die die Eignung der Studierenden beurteilen können. Viele von ihnen haben auch bisher geeignete Kandidatinnen und Kandidaten direkt angesprochen. Im Rahmen der Einstellungsverfahren von Promovenden wird ab 01.01.2020 nicht nur die Zahl der weiblichen Bewerberinnen und männlichen Bewerber erfasst, sondern auch berichtet, ob gezielt weibliche Studierende angesprochen wurden.

Informationsveranstaltung „Karriere in der Wissenschaft“. Darüber hinaus wird ab 2020 einmal im Jahr eine Veranstaltung zum Thema „*Karriere in der Wissenschaft*“ angeboten, die vom Dekanat des FB4 in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird. Im Rahmen dieser Veranstaltung wird explizit auf Gleichstellungsaspekte eingegangen. Um diese Maßnahme im Nachgang beurteilen zu können, wird die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer festgehalten.

Mentoring-Programm. Es stellt sich heute immer noch die Herausforderung in Berufungsverfahren, dass der Anteil qualifizierter weiblicher Bewerberinnen relativ gering ist. Auch wenn sich die Habilitierenden und Post Docs des FB4 nicht auf Positionen (W-Besoldung) des FB4 bewerben können, möchte der FB4 die berufliche Qualifikation seiner Habilitanden und Post Docs fördern. Das Dekanat des FB4 wird in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bis 2021 ein Mentoring-Programm aufsetzen. Dieses Programm richtet sich an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Promovierende ab dem 3. Jahr ihrer Promotion, Habilitanden und Post Docs). Das Programm soll den Erfahrungsaustausch und den Transfer von Know-how mit erfahreneren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, die eigene Karriereplanung unterstützen sowie auf Forschungs- und Führungsaufgaben vorbereiten (siehe Grundidee des Programms *erstklassig!* der WWU). Bewerbungen von Frauen für das Mentoring-Programm werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Maßnahme wird durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Mentee und Mentor) einmal im Jahr bewertet, um so das Angebot auf seine Sinnhaftigkeit zu prüfen und zu verbessern.

Netzwerk-Treffen WiMEET. Darüber hinaus initiiert das Dekanat in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten das Netzwerk-Treffen WiMEET – ein Treffpunkt von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Ziel von WiMEET ist es, dass sich die Habilitandinnen, Habilitanden und Post Docs des FB4 kennen lernen und eine Plattform zur Vernetzung erhalten, auf deren Basis sie sich gegenseitig auf ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützen können. Hierzu wird ab 2020 einmal im Semester ein



WiMEET-Treffen mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird festgehalten, um das Angebot auf seine Sinnhaftigkeit zu prüfen und zu verbessern.

3 Förderung von Genderkompetenz

Die WWU Münster versteht Genderkompetenz als die Fähigkeit, (i) Genderaspekte zu erkennen, (ii) in ihrer Relevanz zu beurteilen und (iii) gleichstellungsorientiert in den Berufsalltag und die Lebenswirklichkeit einbeziehen zu können. Genderkompetenz wird als berufliche Schlüsselqualifikation angesehen.

Der FB₄ hat bereits eine Gleichstellungskommission eingesetzt, die die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und die Gleichstellungskultur im Fachbereich stärkt. Die Gleichstellungskommission tagt einmal in jedem Semester, um Maßnahmen zur weiteren Förderung der Gleichstellung zu entwickeln. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist die Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Sie wird durch eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter unterstützt.

Zur Förderung der Genderkompetenz werden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

Weiterbildung von Beschäftigten des FB₄. Es soll die Genderkompetenz bei allen derzeitigen und zukünftigen Führungskräften und Personalverantwortlichen aufgebaut und gefördert werden. Daher werden die Beschäftigten des FB₄ auf spezifische Angebote der WWU-internen Weiterbildung und des Gleichstellungsbüros hingewiesen. Die Dekanin oder der Dekan des FB₄ versendet zu Beginn eines jeden Semesters eine E-Mail, in der auf aktuelle Weiterbildungsangebote verwiesen wird.

Broschüre zu Berufungsverfahren. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB₄ erstellt in Zusammenarbeit mit dem Dekanat eine Broschüre zur Vorgehensweise bei Berufungsverfahren, die Aspekte der Gleichstellung explizit berücksichtigt (ähnlich zur Broschüre des FB₆). In dieser Broschüre werden die rechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt und Hinweise zur guten Praxis bei Berufungsverfahren gegeben. Die Beschäftigten des FB₄, die in Berufungskommissionen mitwirken, erhalten die Broschüre und werden so für Genderaspekte in Berufungsverfahren sensibilisiert. Die Broschüre soll zu Beginn des SS 2020 vorliegen.

Ringvorlesung „Genderaspekte in den Wirtschaftswissenschaften“. Bis zum 31.12.2022 wird durch das Dekanat des FB₄ in Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine öffentliche Ringvorlesung zum Thema ‚Genderaspekte in den Wirtschaftswissenschaften‘ organisiert. So wird das Thema der Genderkompetenz in die Öffentlichkeit hineingetragen. Darüber hinaus können sich auch die Studierenden und Beschäftigten des FB₄ im Rahmen der Diskussionen mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen. Generell findet die FB₄-Ringvorlesung in jedem Semester zu einem wirtschafts- und gesellschaftspolitisch relevanten Themenbereich statt.

Informationen auf der Webseite. Der Fachbereich hat bereits eine Webseite zum Thema Gleichstellung veröffentlicht (<https://www.wiwi.uni-muenster.de/fakultaet/de/fakultaet/dekanat/gleichstellung>). Das Informationsangebot auf dieser Seite wird bis Ende 2020 ausgebaut. Die Inhalte der Webseite werden durch die Gleichstellungskommission bestimmt und eingepflegt. Auf der Webseite werden die folgenden



Inhalte angeboten: Kurzbeschreibung der Gleichstellungskommission, Download des Gleichstellungsplans, Informationen zum Thema ‚Gender Bias‘⁷, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für sexuelle und sexualisierte Gewalt (z. B. ungewolltes Berühren, sexuelles Belästigen und Bedrängen), Stipendien- und Förderprogramme für weibliche Beschäftigte und Studentinnen, Studieren mit Kind, Initiativen des FB4 zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zudem werden Informationen zu Gremien und Kommissionen auf der Webseite eingepflegt (Kurzbeschreibung).

Nachwuchsförderungsfonds. Der FB4 hat einen Nachwuchsförderungsfonds eingerichtet, mit dem er der besonderen Bedeutung der Forschung für das Renommee der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Rechnung trägt und neben der Verbesserung der Forschungsinfrastrukturen insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler fördert (<https://www.wiwi.uni-muenster.de/fakultaet/de/forschung/nachwuchsfoerderungsfonds>). Aus dem Nachwuchsförderungsfonds werden auch Projekte junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Themen aus dem Bereich ‚Gender Research‘ gefördert. Des Weiteren können innovative Ideen zur Förderung der Gleichstellung aus diesem Fonds gefördert werden. Eine Förderung bedarf der aktiven Bewerbung. Über die Förderungswürdigkeit der Projekte entscheidet das Dekanat. Bei erfolgreicher Bewerbung werden nach Ablauf der Projekte die Ergebnisse auf der Webseite (siehe oben) dargestellt.

4 Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Die gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild ist ein essenzielles Mittel, um stereotype Rollenbilder im Alltag zu überwinden und in allen Gesellschaftsbereichen abzubauen. Der FB4 setzt konsequent auf einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der internen wie auch externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre. Das heißt:

- Der FB4 folgt der Empfehlung des zentralen Gleichstellungsplans und setzt einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre um. Das bedeutet auch, dass alle Beschäftigten des FB4 darauf achten, dass die auf der Webseite veröffentlichten Bilder Geschlechterstereotype und Rollenklischees vermeiden. Es gilt, eine gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern zu schaffen.
- In Vordrucken, Satzungen, Ordnungen und Erlassen werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (z. B. Studierende, Beschäftigte) verwendet. Die Überarbeitung erfolgt spätestens dann, wenn Satzungen, Ordnungen und Erlasse neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden. Die verantwortlichen Personen für die Überarbeitung von Vordrucken, Satzungen, Ordnungen und Erlassen sind für die Umsetzung einer gerechten Schriftsprache verantwortlich.

5 Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Der FB4 ergreift Maßnahmen zur konsequenten Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt sowie zur breiten Sensibilisierung aller ihrer Mitglieder und Angehörigen für dieses Thema. Es werden folgende Maßnahmen ergriffen:

⁷ <https://www.gesis.org/en/cews/topics/gender-bias/videos/>

- Die Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“ wird auf der Webseite des Fachbereichs veröffentlicht.⁸ Bei Neueinstellungen und Berufungen wird die Vereinbarung durch die Dekanin oder den Dekan ausgehändigt und gegengezeichnet.
- An sensiblen Orten werden Aushänge gemacht, die Betroffene ermutigen sollen, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich Hilfe und Unterstützung zu suchen. Zeuginnen und Zeugen werden nachdrücklich aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ggf. ihre Unterstützung zuzusichern. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird bis 31.07.2020 veranlassen, dass die Aushänge gemacht werden. Die Kosten für die Erstellung der Aushänge übernimmt der Fachbereich.
- Auf der Webseite des Fachbereichs wird deutlich kommuniziert, dass sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensdozentin bzw. den Vertrauensdozenten des Fachbereichs wenden können (Seite zum Thema ‚Gleichstellung‘). Zudem wird angemerkt, dass Beschwerden im Falle von sexueller und sexualisierter Gewalt auch bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemeldet werden können.

⁸ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/vereinbarung_partnerschaftliches_verhalten_unterzeichnet.pdf

6 Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

Der Forderung, Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen, wird nachgekommen, wenn dies nicht zu einer übermäßigen Belastung einzelner Personengruppen führt und somit diskriminierend wirkt.

Am FB4 ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Plans die Gruppe der Professorinnen besonders von dieser Regelung betroffen. Die Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der WWU vom 20.02.2008 sieht vor, dass fünf Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Professorinnen und Professoren Teil einer Berufungskommission sind.⁹ Hinzu kommen zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Derzeit beschäftigt der Fachbereich 35 Professoren und 5 Professorinnen. Dies bedeutet, dass die Frauen aufgrund der Anforderung der paritätischen Besetzung der Kommission übermäßig belastet sind. Dies gilt auch dann noch, wenn – aufgrund des geringen Frauenanteils – nur ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied weiblich sein müssen, da dies immer noch einem Frauenanteil von 28.6 % (2 von 7) in der Gruppe der Professoren entspricht.

Um dieser Überbelastung zu begegnen, bietet der Fachbereich den Professorinnen einen (zeitlichen) Ausgleich in Form einer Reduktion der Lehrverpflichtung an. Diese Maßnahme lehnt sich an den zentralen Gleichstellungsplan an, der eine Reduktion der Lehrverpflichtung vorschlägt. Es wird hier angenommen, dass die Teilnahme an einer Berufungskommission einem zeitlichen Aufwand von 2 SWS entspricht. Es kann jedoch erwartet werden, dass die Beschäftigten des FB4 sich in der akademischen Selbstverwaltung einbringen. Von einer Überbelastung wird daher dann ausgegangen, wenn Professorinnen innerhalb eines Jahres zweimal als ordentliches Mitglied an Berufungskommissionen teilnehmen, um dem Grundsatz paritätisch besetzter Gremien gerecht zu werden. Nimmt man konsekutiv über einen Zeitraum von drei Jahren an sechs oder mehr Berufungskommissionen teil, können die Professorinnen ein außerordentliches Forschungsfreisemester beantragen. So wird einer Diskriminierung von Frauen entgegengewirkt.

Darüber hinaus sollen Sitzungszeiten familienfreundlich sein und die Lebenssituation der einzelnen Mitglieder berücksichtigen. Mitglieder der Gremien und Kommissionen können offen ansprechen, wenn Sitzungszeiten für sie nicht mit familiären Aufgaben vereinbar sind. Es darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen. Zudem soll bei der Planung von Kommissionssitzungen durch eine Online-Abfrage sichergestellt werden, dass die Teilnahme an den Sitzungen für alle Mitglieder möglich ist.

Ergänzend soll das Engagement von Studierenden aktiv gefördert werden. Dies bedeutet, dass für die studentischen Mitglieder in Gremien und Kommissionen kein Nachteil entstehen darf. Sitzungszeiten sollen prüfungsfreundlich sein und den Studierenden die angemessene Vorbereitung auf Prüfungen und die aktive Teilnahme an Gremien und Kommissionen ermöglichen. Zudem soll bei der Planung von Kommissionssitzungen durch eine Online-Abfrage sichergestellt werden, dass die Teilnahme an den Sitzungen für die Studierenden möglich ist.

⁹ https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb7/ordnungen_berufung_2018-02-20.pdf