

Gleichstellungsplan 2019 – 2023 des Fachbereichs 06

Stichtag 01.12.2018

Abgestimmt im Fachbereichsrat am 26.06.2019

Anschrift:

Gleichstellungskommission des Fachbereichs 06 (Erziehungswissenschaft
und Sozialwissenschaften)
Westfälische Wilhelms-Universität
c/o Dekanat des Fachbereichs 06
Georgskommende 33
48143 Münster

Mitglieder:

Dana Siobhan Atzpodien
Svenja Boberg
Lilo Brockmann
Ingrid Denker
Jun.-prof.‘in Antonia Graf
Petra Kniffki
Dr. Kathrin F. Müller
Linda Nell
Carolin Schönert
Dr. Katrin Späte
Dr. Linda Supik
Céline Desel
Orane Courtalin
Paula Neher (Studentische Hilfskraft)

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	4
1. Allgemeine Zielsetzung.....	6
2. Bestandsaufnahme und Überblick.....	6
2.1. Beschäftigungsstruktur	7
2.1.1. Professorinnen und Professoren	8
2.1.2. Wissenschaftliches Personal	9
2.1.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.....	12
2.2. Qualifikationsstufen	13
2.2.1. Habilitationen	13
2.2.2. Promovierende/ Promotionen.....	14
2.2.3. Studierende/Abschlüsse	15
2.3. Gremienbesetzung.....	16
3. Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen auf Ebene der Institute	17
3.1. Institut für Erziehungswissenschaft	18
3.2. Institut für Kommunikationswissenschaft	20
3.3. Institut für Politikwissenschaft	20
3.4. Institut für Soziologie	23
4. Maßnahmen und Zielvorgaben des Fachbereichs 06.....	23
Anhang I – Absolute Zahlen	25
Anhang II – Maßnahmen der Institute	33

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur des FB 06 gesamt.....	7
Abbildung 2: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen des FB 06 gesamt.....	7
Tabelle 1: Professuren am FB 06 gesamt	8
Tabelle 2: Professuren an den einzelnen Instituten	8
Tabelle 3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit	9
Tabelle 4: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit mit und ohne Promotionen.....	10
Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit.....	10
Tabelle 6: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit mit und ohne Promotion	11
Tabelle 7: Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit	12
Tabelle 8: Besoldungsgruppen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer.....	12
Tabelle 9: Abgeschlossene Habilitationen	13
Tabelle 10: Promotionsstudierende im 1. Studienfach	14
Tabelle 11: Abgeschlossene Promotionen.....	14
Tabelle 12: Studierende im 1. Studienfach (exkl. Promotionen).....	15
Tabelle 13: Absolventinnen im Prüfungsjahr (exkl. Promotionen)	16
Tabelle 14: Frauenanteile in Gremien im Fachbereich 06 zum Stichtag 01.12.2018	16
Tabelle 15: Absolute Zahlen Professuren am FB06 gesamt (in Vollzeit)	25
Tabelle 16: Absolute Zahlen Professuren an den einzelnen Instituten.....	25
Tabelle 17: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit	25
Tabelle 18: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit mit Promotion	26
Tabelle 19: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit ohne Promotion	26
Tabelle 20: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit.....	27
Tabelle 21: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit mit Promotion.....	27
Tabelle 22: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit ohne Promotion.....	28
Tabelle 23: Absolute Zahlen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit	28

Tabelle 24: Absolute Zahlen Besoldungsgruppen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer	29
Tabelle 25: Absolute Zahlen abgeschlossene Habilitationen	29
Tabelle 26: Absolute Zahlen Promotionsstudierende im 1. Studienfach.....	30
Tabelle 27: Absolute Zahlen abgeschlossene Promotionen	30
Tabelle 28: Absolute Zahlen Studierende im 1. Studienfach (exkl. Promotionen)	31
Tabelle 29: Absolute Zahlen Absolvent*innen im Prüfungsjahr (exkl. Promotionen)	31
Tabelle 30: Absolute Zahlen Frauenanteile in Gremien im Fachbereich 06 zum Stichtag 01.12.2018.....	32

1. Allgemeine Zielsetzung

Dieser Gleichstellungsrahmenplan knüpft an den Frauenförderplan 2016 des Fachbereichs 06 an. Der Fachbereich 06 setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ggf. Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Diese Zielsetzung beruht auf der gesetzlichen Grundlage für Gleichstellungsarbeit in §6 Abs. 1 LGG-NRW.

Zur Erreichung dieser Ziele werden Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Statusgruppen des Fachbereichs 06 beziehen, d.h. auf Hochschullehrer*innen, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und auf die Studierenden.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie auf allen Funktionsebenen des Fachbereichs 06 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen von Unterrepräsentanzen festgelegt.

Konkrete Zielvorgaben werden als Instrument angesehen um die oben genannten Ziele zu erreichen. Der Fachbereich 06 fordert alle Personalverantwortlichen zur Mitwirkung am Erreichen der Zielvorgaben auf.

Es wird überprüft, inwieweit die in den bisherigen Frauenförderplänen des Fachbereichs formulierten Ziele erreicht worden sind. Diese Überprüfung geschieht differenziert in Hinblick auf die verschiedenen, im Hochschulbereich beschäftigten, Personengruppen. Stichtag der hierzu herangezogenen Daten ist der 01.12.2018. Anhand dieser aktuellen Zahlen formuliert der Gleichstellungsrahmenplan 2019 Maßnahmen zur Gleichstellung.

2. Bestandsaufnahme und Überblick

Die folgenden Balkendiagramme geben einen Überblick über die Frauenanteile innerhalb der Beschäftigungsstruktur und Qualifikationsstufen im Fachbereich 06 zum Stichtag 01.12.2018 in den angegebenen Gruppen in Prozent. In der folgenden ausführlichen Bestandsaufnahme veranschaulicht die tabellarische Darstellung der einzelnen Gruppen sowohl die Frauenanteile im Fachbereich 06 insgesamt als auch in den einzelnen Instituten des Fachbereichs.

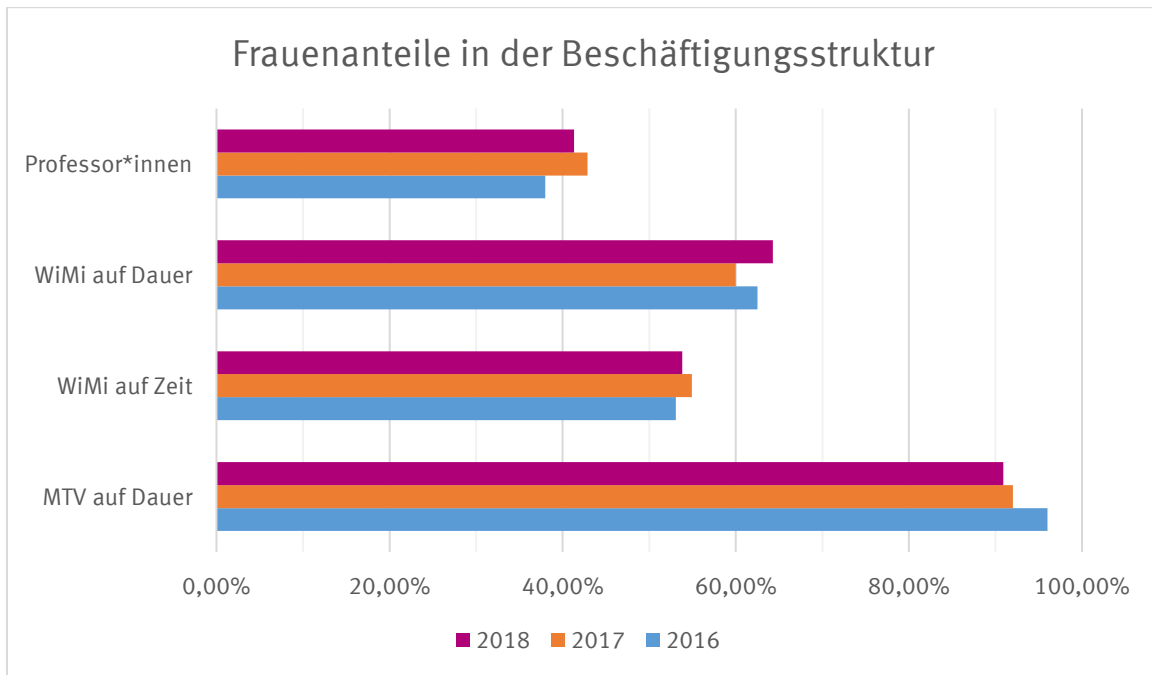


Abbildung 1: Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur des FB 06 gesamt

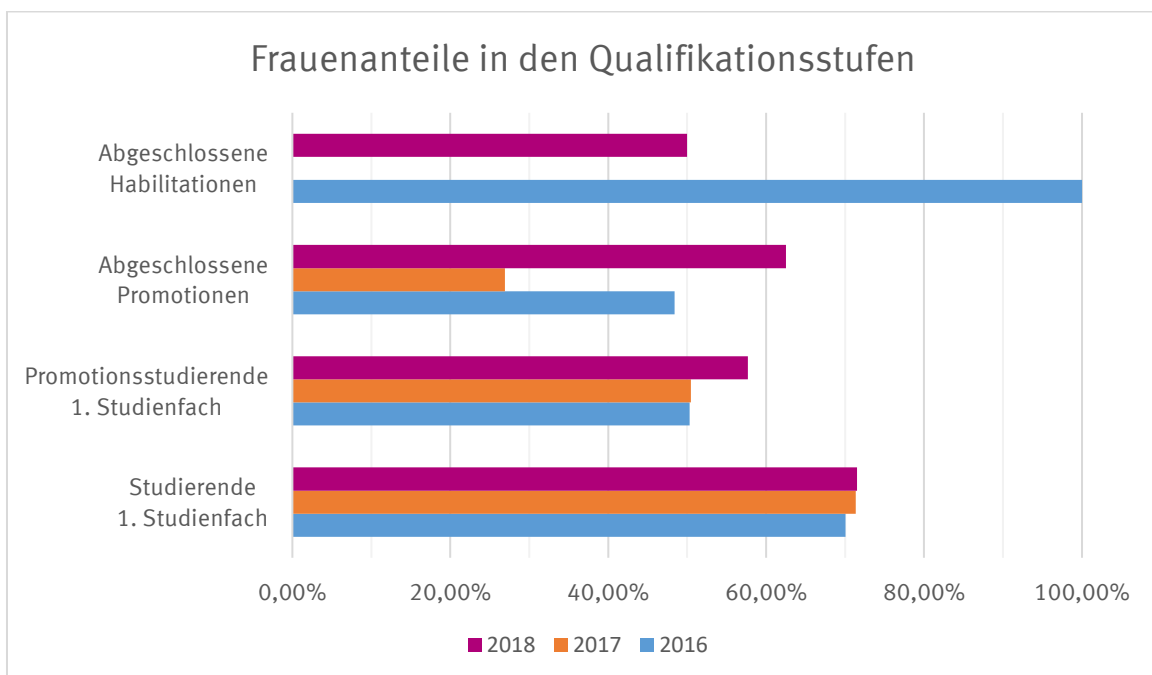


Abbildung 2: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen des FB 06 gesamt

2.1. Beschäftigungsstruktur

Die Tabellen veranschaulichen die prozentualen Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur des Fachbereichs 06 zum Stichtag 01.12.2018 und seiner einzelnen Institute.¹

¹ Die absoluten Zahlen zu den jeweiligen Tabellen befinden sich im Anhang.

2.1.1. Professorinnen und Professoren

	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
FB06 gesamt	38,00%	42,86%	41,30%
C4/W3 (Vollz.)	21,05%	29,41%	25,00%
C3/W2 (Vollz.)	48,00%	46,15%	48,00%
W1 (Vollz.)	50,00%	66,67%	60,00%

Tabelle 1: Professuren am FB 06 gesamt

Bei der Betrachtung der prozentualen und absoluten Frauenanteile auf der Ebene der Professor*innen ist grundsätzlich eine Unterrepräsentanz von Frauen zu konstatieren. Besonders deutlich sichtbar ist dies bei den W3 Stellen (ehemals C4). Positiv ist zu vermerken, dass der Frauenanteil bei W1-Professuren in allen Jahren bei 50% oder höher liegt. Allerdings handelt es sich hierbei mit sechs (2016 und 2017) und fünf (2018) W1-Professuren im FB 06 insgesamt um sehr geringe Fallzahlen. Das Verhältnis zwischen den Männer- und Frauenanteilen auf der C3- bzw. W2- Ebene ist über den Zeitverlauf von 2016–2018 nahezu gleichbleibend.

Es ist außerdem in allen Jahren klar erkennbar, dass bei ansteigender Besoldung der Frauenanteil sinkt. Auf der Stufe der C4- bzw. W3-Professuren sind von 19 Professor*innen im Jahr 2016 drei männliche Kollegen bei gleichbleibendem Frauenanteil emeritiert worden. Das verbesserte prozentuale Verhältnis auf dieser Ebene ist auf die Emeritierungen zurückzuführen.

	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
Erziehungswissenschaft	36,36%	38,10%	40,00%
Kommunikationswissenschaft	42,86%	62,50%	57,14%
Politikwissenschaft	42,86%	46,15%	41,67%
Soziologie	28,57%	28,57%	28,57%

Tabelle 2: Professuren an den einzelnen Instituten

Bei Betrachtung der nach Instituten im FB 06 aufgeschlüsselten Tabelle zu den Frauenanteilen auf der Ebene der Professor*innen fallen einige Veränderungen ins Auge, die sich mit Blick auf die absoluten Zahlen (siehe Anhang Tabelle 16) erklären lassen. Im Institut für Erziehungswissenschaft ist die Verbesserung der Prozentzahlen mit weniger beschäftigten Männern zu erklären. In der Kommunikationswissenschaft liegt grundsätzlich eine niedrige Fallzahl (sieben bzw. acht) vor, sodass hohe Schwankungen in der prozentualen Darstellung auftauchen. Die Verbesserung des Frauenanteils von 2016 auf 2017 um knapp 20% auf 62,5%

und die darauffolgende Reduktion des Frauenanteils auf 57,14% ist damit zu begründen, dass im Vergleich zu 2016 im Jahr 2018 lediglich eine Frau neu hinzugekommen und ein Mann ausgeschieden ist.

Das nahezu gleichbleibende Verhältnis in der Politikwissenschaft ist durch den Wegfall zweier Professuren, die bis 2017 von einem Mann und bis 2018 von einer Frau besetzt waren, zu erklären. In der Soziologie ist der Frauenanteil bei gleichbleibenden absoluten Zahlen dauerhaft gering ausgeprägt.

Die Differenzierung nach Instituten spiegelt insgesamt eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professor*innen wieder. Hieraus ist zu schlussfolgern, dass der FB 06 weiterhin daran arbeiten muss, den Anteil der Professorinnen, insbesondere in der Besoldungsstufe W3 zu erhöhen.

2.1.2. Wissenschaftliches Personal

Auf Dauer	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
FB06 gesamt	62,50%	60,00%	64,29%
Davon Vollzeit	61,11%	52,94%	65,00%
in Erziehungswissenschaft	77,78%	70,00%	81,82%
in Kommunikationswissenschaft	33,33%	0,00%	0,00%
in Politikwissenschaft	50,00%	50,00%	66,67%
in Soziologie	50,00%	33,33%	50,00%
FB06 gesamt	62,50%	60,00%	64,29%
Davon Teilzeit	66,67%	75,00%	62,50%
in Erziehungswissenschaft	80,00%	80,00%	60,00%
in Kommunikationswissenschaft	-	100,00%	100,00%
in Politikwissenschaft	0,00%	0,00%	0,00%
in Soziologie	-	100,00%	100,00%

Tabelle 3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit

Es gibt 2018 am FB 06 28 unbefristete Stellen, von denen 18 Stellen (64,29%) von Frauen besetzt sind. Die unbefristeten Stellen verteilen sich auf die Institute wie folgt: 16 Stellen in der Erziehungswissenschaft, 3 Stellen in der Kommunikationswissenschaft, 4 Stellen in der Politikwissenschaft und 5 Stellen in der Soziologie. Im Verlauf der letzten drei Jahre ist sowohl die Zahl der Dauerstellen als auch die der darauf beschäftigten Frauen leicht gestiegen. Von den befristeten 197 Stellen sind im Jahr 2018 106 Stellen (53,81%) von Frauen besetzt.

Auf Dauer	2016		2017		2018	
	Frauenanteil		Frauenanteil		Frauenanteil	
	mit Promotion	ohne Promotion	mit Promotion	ohne Promotion	mit Promotion	ohne Promotion
FB06 gesamt	61,90%	66,67%	59,09%	66,67%	66,67%	50,00%
Davon Vollzeit	58,82%	-	52,94%	-	63,16%	100,00%
in Erziehungswiss.	77,78%	-	70,00%	-	80,00%	100,00%
in Kommunika- tionswiss.	33,33%	-	0,00%	-	0,00%	-
in Politikwiss.	50,00%	-	50,00%	-	66,67%	-
in Soziologie	33,33%	100,00%	33,33%	-	50,00%	-
FB06 gesamt	61,90%	66,67%	59,09%	66,67%	66,67%	50,00%
Davon Teilzeit	75,00%	50,00%	80,00%	66,67%	80,00%	33,33%
in Erziehungswiss.	100,00%	50,00%	100,00%	50,00%	100,00%	0,00%
in Kommunika- tionswiss.	-	-	100,00%	-	100,00%	-
in Politikwiss.	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-
in Soziologie	-	-	-	100,00%	-	100,00%

Tabelle 4: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit mit und ohne Promotionen

Beim Vergleich der Voll- und Teilzeitstellen unter den Dauerstellen zeigen sich Schwankungen im Frauenanteil: Im Jahr 2016 ist der Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitenden etwas höher, im Jahr 2017 deutlich höher, und im Jahr 2018 ist er etwas niedriger als der Anteil der Vollzeitbeschäftigten.

Auf Zeit	2016	2017	2018
	Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
FB06 gesamt	53,06%	54,92%	53,81%
Davon Vollzeit	37,70%	45,45%	40,32%
in Erziehungswissenschaft	41,18%	42,86%	40,00%
in Kommunikationswissenschaft	27,27%	60,00%	41,67%
in Politikwissenschaft	50,00%	33,33%	50,00%
in Soziologie	35,71%	40,00%	33,33%
FB06 gesamt	53,06%	54,92%	53,81%
Davon Teilzeit	60,00%	59,84%	60,00%
in Erziehungswissenschaft	66,13%	70,18%	74,58%
in Kommunikationswissenschaft	62,50%	60,00%	61,90%
in Politikwissenschaft	60,00%	55,56%	50,00%
in Soziologie	28,57%	28,57%	18,18%

Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit

Bei der deutlich größeren Zahl von befristeten Stellen stellt sich die Situation wie folgt dar: Von den im Jahr 2018 197 befristeten Stellen sind 106 (53,81%) mit Frauen besetzt. Die befristeten

Stellen verteilen sich auf die Institute mit 94 Stellen in der Erziehungswissenschaft, 33 Stellen in der Kommunikationswissenschaft, 50 Stellen in der Politikwissenschaft und 20 Stellen in der Soziologie. Bei den Vollzeitstellen beträgt der Anteil von Frauen 2018 lediglich 40,32% und der in Teilzeit arbeitenden Frauen hingegen 60,00%. Hier zeigt sich also deutlich eine Diskrepanz. Augenfällig ist die große Divergenz bezüglich der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen den Instituten Soziologie und Erziehungswissenschaft: Während der Anteil der in Teilzeit befristet beschäftigten Frauen in der Erziehungswissenschaft im Jahr 2018 bei 74,58% liegt, liegt er in der Soziologie lediglich bei 18,18%. Über den Zeitverlauf von drei Jahren hinweg sind die Zahlen bei leichten Schwankungen recht konstant.

Augenfällig ist auch, dass der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten deutlich unter 50% liegt (zwischen 37,70% und 45,4%) wohingegen der Frauenanteil unter den in Teilzeit beschäftigten konstant bei knapp 60,00% liegt.

Auf Zeit	2016		2017		2018	
	Frauenanteil		Frauenanteil		Frauenanteil	
	mit Promotion	ohne Promotion	mit Promotion	ohne Promotion	mit Promotion	ohne Promotion
FB06 gesamt	48,72%	54,14%	54,29%	55,06%	48,28%	54,76%
Davon Vollzeit	40,74%	35,29%	50,00%	43,18%	42,86%	39,02%
in EW	50,00%	36,36%	62,50%	37,04%	44,44%	38,46%
in Kowi	33,33%	0,00%	42,86%	75,00%	42,86%	40,00%
in Polwi	-	50,00%	50,00%	25,00%	50,00%	50,00%
in Soz.	33,33%	37,50%	40,00%	40,00%	33,33%	33,33%
FB06 gesamt	48,72%	54,14%	54,29%	55,06%	48,28%	54,76%
Davon Teilzeit	66,67%	59,35%	61,54%	59,65%	62,50%	59,84%
in EW	80,00%	64,91%	71,43%	70,00%	100,00%	73,21%
in Kowi	100,00%	59,09%	100,00%	55,56%	100,00%	60,00%
in Polwi	50,00%	61,29%	33,33%	57,58%	33,33%	51,22%
in Soz.	0,00%	30,77%	0,00%	30,77%	0,00%	20,00%

Tabelle 6: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit mit und ohne Promotion

Mit Blick auf alle dargestellten Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals sticht heraus, dass der der Frauenanteil bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf Dauer, für die eine Promotion erforderlich ist, am niedrigsten ist. Zum Stichtag stehen 16 unbefristete Vollzeitstellen, die von Frauen besetzt werden, 106 befristeten Teilzeitstellen gegenüber, auf denen Frauen arbeiten.

Der größte Anteil von Frauen am Fachbereich findet sich demnach bei den befristeten Beschäftigten ohne Promotion, die in Teilzeit arbeiten. Der Anteil von Frauen ist hier in allen

Instituten höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Während sich der Trend in der EW fortsetzt, wird das Verhältnis in den übrigen Instituten langsam ausgeglichener.

2.1.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Auf Dauer	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
FB06 gesamt	96,00%	92,00%	90,91%
Davon Vollzeit	93,33%	87,50%	82,35%
in Erziehungswissenschaft	83,33%	83,33%	85,71%
in Kommunikationswissenschaft	100,00%	66,67%	66,67%
in Politikwissenschaft	100,00%	100,00%	83,33%
in Soziologie	100,00%	100,00%	100,00%
FB06 gesamt	96,00%	92,00%	90,91%
Davon Teilzeit	100,00%	100,00%	100,00%
in Erziehungswissenschaft	100,00%	100,00%	100,00%
in Kommunikationswissenschaft	-	-	0,00%
in Politikwissenschaft	100,00%	100,00%	100,00%
in Soziologie	100,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 7: Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit

Unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist wie in den Jahren zuvor von allen Beschäftigtengruppen der Frauenanteil am höchsten. Im Berichtszeitraum ist ein Anstieg an Teilzeitarbeitsverhältnissen zu beobachten. Dies ist darin begründet, dass neue Stellen als Teilzeitstellen geschaffen wurden (siehe Tabelle 23 im Anhang). Nur in einem Fall erfolgte die Reduzierung eines bestehenden Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses aus familiären Gründen (IfS).

Auf Dauer	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
FB06 gesamt	89,66%	90,32%	90,91%
E02	0,0%	-	-
E05	100,0%	100,0%	100,0%
E06	94,44%	95,0%	94,74%
E08	100,0%	100,0%	100,0%
E09	100,0%	100,0%	100,0%
E10	0,0%	0,0%	0,0%
E11	-	-	100,0%
E13	-	0,0%	0,0%

Tabelle 8: Besoldungsgruppen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer

Außerdem wird mit Blick auf die absoluten Zahlen klar, dass sich in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) der überwiegende Anteil der weiblichen Beschäftigten in einer niedrigen Besoldungsstufe befindet (E02-E06). Es ist ein deutlicher Unterschied bei der Geschlechterverteilung zwischen den Besoldungsgruppen zu erkennen. So waren beispielsweise die Besoldungsgruppen E13 und E10 zu 100% mit Männern besetzt und die Besoldungsgruppen darunter mit 95%-100% Frauen besetzt. Positiv ist zu bemerken, dass eine Stelle in der Besoldungsgruppe E11 geschaffen wurde, die mit einer Frau besetzt wurde. Für diese Vollzeitstelle und für die im Berichtszeitraum geschaffene E13 Stelle ist jedoch negativ zu bemerken, dass beide nicht mit qualifiziertem MTV-Personal, sondern mit Personal aus dem wissenschaftlichen Bereich besetzt wurden. Zudem wurde die E13-Vollzeitstelle mit einem Mann besetzt.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem einige E6-Stellen neu oder höher bewertet, so dass eine Höhergruppierung auf E9 erfolgte. Eine E9-Stelle wurde nach E10 befördert. Auch hier ist positiv zu vermerken, dass alle Höhergruppierungen Frauen betrafen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der positive Trend bei den Höhergruppierungen möglichst zu fördern ist und insbesondere in den höheren Besoldungsstufen mehr Stellen mit qualifizierten Frauen besetzt werden sollen.

2.2. Qualifikationsstufen

2.2.1. Habilitationen

	2016 Frauenanteil	2017 Frauenanteil	2018 Frauenanteil
FB06 gesamt	100,00%	-	50,00%
in Erziehungswissenschaft	-	-	100,00%
in Kommunikationswissenschaft	-	-	0,00%
in Politikwissenschaft	100,00%	-	0,00%
In Soziologie	-	-	-

Tabelle 9: Abgeschlossene Habilitationen

Die vorliegenden Zahlen zu Habilitationen am FB 06 sowie die daraus erstellte Tabelle sind wenig aussagekräftig, da es nur sehr wenige abgeschlossene Habilitationsverfahren gab. 2016 schloss eine Frau in der Politikwissenschaft ihre Habilitation ab, 2018 waren es jeweils ein Mann in der Politik- und Kommunikationswissenschaft und zwei Frauen in der Erziehungswissenschaft. Trotz der geringen Zahlen ist positiv zu bemerken, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen in den Jahren 2016–2018 insgesamt bei mindestens 50% liegt.

2.2.2. Promovierende/ Promotionen

		2016	2017	2018
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
FB06 gesamt		50,32%	50,45%	51,08%
Kommunikationswiss.		56,25%	57,69%	57,69%
Erziehungswiss.		59,46%	58,29%	59,49%
Sozialwissenschaften	Polwi	46,34%	45,45%	45,37%
	Sowi (LA)	0,00%	0,00%	0,00%
	Soz.	30,77%	34,21%	35,21%
	Sowi Gesamt	39,71%	40,21%	40,88%

Tabelle 10: Promotionsstudierende im 1. Studienfach

Obwohl der Anteil von weiblichen Studierenden im FB 06 kontinuierlich über 65% liegt (siehe Kapitel 2.2.3) gibt es im gesamten FB 06 nur maximal 51,08% Promotionsanfängerinnen.

Grundsätzlich bestehen große Unterschiede bei den Frauenanteilen unter den Promotionsanfänger*innen der einzelnen Institute. Die Kommunikationswissenschaft und Erziehungswissenschaft sind dabei mit einem Frauenanteil von minimal 56,25% deutliche Vorreiterinnen.

		2016	2017	2018
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
FB06 gesamt		48,39%	26,92%	62,50%
Kommunikationswiss.		66,67%	60,00%	100,00%
Erziehungswiss.		50,00%	37,50%	66,67%
Sozialwissenschaften	Polwi	46,15%	9,09%	58,33%
	Sowi (LA)	-	-	-
	Soz.	25,00%	0,00%	33,33%
	Sowi Gesamt	41,18%	7,69%	50,00%

Tabelle 11: Abgeschlossene Promotionen

Die Zahlen der abgeschlossenen Promotionen sind gegenüber den Zahlen der Promotionsanfänger*innen schwierig zu interpretieren, da es sich um geringe Fallzahlen handelt und somit die Schwankungen der prozentualen Zahlen schon bei einer Frau mehr oder weniger sehr hoch sein können². Beispielsweise gab es in der Politikwissenschaft 2017 elf abgeschlossene Promotionen, davon war allerdings nur eine Promotion von einer Frau.

Herauszustellen ist, dass im Jahr 2018 im FB 06 insgesamt der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen hoch war (62,5%), im Vergleich dazu war der Frauenanteil 2016 mit 48,39% und 2017 mit sogar nur 26,92% deutlich niedriger.

² Die unterschiedlichen Bearbeitungszeiten der Dissertationen erschweren den Vergleich zusätzlich.

Bei den abgeschlossenen Promotionen sind Unterschiede zwischen den Instituten zu sehen. Hier sind die Kommunikationswissenschaft und Erziehungswissenschaft mit Frauenanteilen von 50%-100% deutliche Vorreiterinnen im Vergleich zu den sozialwissenschaftlichen Instituten. Sowohl bei begonnenen als auch bei abgeschlossenen Promotionen ist demnach im Bereich Sozialwissenschaften deutlich ein Handlungsbedarf bezüglich der Frauenanteile erkennbar. Grundsätzlich ist vom Fachbereich ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen Studierenden und Promovierenden anzustreben.

2.2.3. Studierende/Abschlüsse

		2016	2017	2018
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
FB06 gesamt Kommunikationswiss. Erziehungswiss.³ Sozialwissenschaften		70,04%	71,35%	71,51%
		73,42%	74,46%	75,38%
		80,47%	83,44%	86,47%
	Polwi	53,51%	52,53%	51,58%
	Sowi (LA)	54,93%	56,00%	50,00%
	Soz.	61,04%	63,37%	61,59%
	Sowi Gesamt	55,18%	55,35%	54,01%

Tabelle 12: Studierende im 1. Studienfach (exkl. Promotionen)

Es beginnen durchgängig sowohl im gesamten Fachbereich 06 als auch in den einzelnen Instituten mehr Frauen als Männer ein Studium. Der Frauenanteil bewegt sich hierbei zwischen 50,00% im Studiengang Sozialwissenschaft (LA) 2018 und 86,47% in der Erziehungswissenschaft 2018. Gewohnt hoch ist hierbei der Bereich Erziehungswissenschaft in dem durchgängig zwischen 80,47% und 86,47% Frauen ein Studium beginnen. Der Anteil weiblicher Studierender schwankt in den verschiedenen Fächern nur geringfügig. In der Politikwissenschaft ist ein, wenn auch nur geringfügiger, aber stetiger Rückgang der Zahlen weiblicher Studierender zu bemerken, der auch in den absoluten Zahlen (siehe Tabelle 28 im Anhang) erkennbar ist.

Am Fachbereich 06 insgesamt ist ein Anstieg des Anteils der weiblichen Studierenden zu vermerken.

³ Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials ist eine Differenzierung nach Studiengängen im Bereich Erziehungswissenschaft nicht möglich. Die Fächer Bildungswissenschaften und Pädagogik sind hier mit inbegriffen.

		2015	2016	2017
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
FB06 gesamt		74,07%	76,32%	73,26%
Kommunikationswiss.		81,90%	76,97%	79,45%
Erziehungswiss.		84,82%	87,61%	88,68%
Sozialwissenschaften	Polwi	61,54%	65,44%	60,28%
	Sowi (LA)	64,29%	66,67%	31,82%
	Soz.	48,00%	76,47%	52,17%
	Sowi Gesamt	60,26%	66,27%	57,14%

Tabelle 13: Absolventinnen im Prüfungsjahr (exkl. Promotionen)

Auch bei den Absolvent*innen im Fachbereich 06 ist insgesamt ein sehr hoher Frauenanteil (schwankend zwischen 73,26% und 76,32%) erkennbar. Nur in der Soziologie im Jahr 2015 und im Studiengang Sozialwissenschaften (LA) 2018 schließen prozentual weniger Frauen als Männer ein Studium ab. Insbesondere in Sozialwissenschaften (LA) sind es mit 31,82% im Jahr 2018 sehr wenige Frauen.

2.3. Gremienbesetzung

		Prof.	WiMi	Weitere	Stud.
		Anteil (w)	Anteil (w)	Anteil (w)	Anteil (w)
Fachbereichsrat	Ordentl. Mitglieder	75,00%	66,67%	0,00%	66,67%
	Stellv. Mitglieder	40,00%	50,00%	100,00%	83,33%
Studienbeirat	Ordentl. Mitglieder	66,67%	100,00%	-	83,33%
	Stellv. Mitglieder	66,67%	0,00%	-	60,00%
Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs	Ordentl. Mitglieder	16,67%	66,67%	0,00%	100,00%
	Stellv. Mitglieder	89,00%	33,33%	0,00%	75,00%
Kommission für Personal, Finanzen & Struktur	Ordentl. Mitglieder	42,86%	50,00%	100,00%	50,00%
	Stellv. Mitglieder	33,33%	50,00%	100,00%	100,00%

Tabelle 14: Frauenanteile in Gremien im Fachbereich 06 zum Stichtag 01.12.2018⁴

In den Fachbereichsgremien waren Frauen häufig mit über 50% vertreten. Die prozentuale Darstellung ist aufgrund der sehr geringen Fallzahl (maximal 8) schwierig zu deuten; deswegen sollten hier auch die absoluten Zahlen (siehe Anhang Tabelle 30) betrachtet werden. Die Gruppe

⁴ Abkürzungen: Prof. = Professor*innen; WiMi = Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; Weitere = Weitere Mitarbeiter*innen; Stud. = Student*innen

der MTVs wird trotz eines sehr hohen Frauenanteils in der Beschäftigungsstruktur (siehe Kapitel 2.1.3.) sowohl im Fachbereichsrat als auch in der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs von Männern vertreten. Frauen aus dieser Gruppe sind im Fachbereichsrat als stellvertretendes Mitglied aktiv. Bemerkenswert ist auch, dass die Kommission für Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs nur ein weibliches gegenüber fünf männlichen Mitgliedern hat. Positiv zu bemerken ist vor allem der zum Teil sehr hohe Anteil weiblicher Studierender von mindestens 50,00% bis zu 100,00% in allen Fachbereichsgremien sowie der Anteil von 75% Professorinnen im Fachbereichsrat.⁵

3. Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen auf Ebene der Institute

Im Folgenden Abschnitt werden Zielvorgaben und Maßnahmen für den Fachbereich 06 für den Zeitraum bis zum Stichtag des nächsten Gleichstellungsplans 2023 entworfen. Grundlage sind die Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsrahmenplan 2018 der WWU in Bezugnahme auf die in Kapitel 2 analysierten Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur und den Qualifikationsstufen des Fachbereichs 06. Die fünf Zielfelder aus dem Gleichstellungsrahmenplan 2018 der WWU lauten:

- 1. Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung**
- 2. Breite Förderung von Genderkompetenz**
- 3. Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild**
- 4. Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt**
- 5. Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten**

Im Prozess der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans fanden bereits Gespräche zwischen den Mitgliedern der Gleichstellungskommission des Fachbereichs 06 und den Institutsleitungen statt, in denen gemeinsam Maßnahmen und Zielvorgaben zur Förderung der Gleichstellung in den einzelnen Instituten entwickelt wurden. Einige der Ergebnisse werden im

⁵ An dieser Stelle sieht der Gleichstellungsrahmenplan einen Abschnitt zu der „Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen“ sowie eine „Erfolgskontrolle“ gegenüber dem letzten Rahmenplan vor. Eine Prognose der voraussichtlich zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans des Fachbereichs 06 noch nicht möglich, da die notwendigen Zahlen zu diesem Thema noch nicht vorliegen. Wegen der neuen Struktur verhält es sich mit der Erfolgskontrolle ebenso. Einzig bei den W1-Professuren kann berichtet werden, dass der Frauenanteil zum Stichtag bei 60% lag. In beiden Fällen – Erfolgskontrolle und Prognose - wird es angestrebt, die Daten für zukünftige Gleichstellungspläne vorzulegen.

Folgenden aufgeführt. Die Maßnahmen und Zielvorgaben sind nicht immer klar einem der fünf Zielfelder zuordenbar und lassen sich auch nicht in jedem Fall gut voneinander abgrenzen.

3.1. Institut für Erziehungswissenschaft

Im Institut für Erziehungswissenschaft wurden folgende Maßnahmen hinsichtlich der Erreichung der fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans 2018 der WWU entworfen:

1. Förderung der Chancengleichheit bei Rekrutierung, der Personalauswahl, -entwicklung und -planung

Rekrutierung und Personalauswahl:

- Praxen, die die Bewerbung und Einstellung von Frauen einschränken, identifizieren und Strategien zur Überwindung formulieren (insbesondere in Bereichen der Unterrepräsentation von Frauen)
- Instrumente der aktiven Rekrutierung und Ansprache von Frauen auf allen Ebenen entwickeln und kommunizieren
- Instrumente der geschlechtersensiblen Personalauswahl und Stellenbesetzung formulieren und kommunizieren

Personalentwicklung und -planung:

- Qualifizierung/Sensibilisierung/Verbesserung der Sichtbarkeit von Ombudspersonen am Institut (ggf. eine Wahl der Ombudspersonen um die Legitimität/Bekanntheit dieser zu erhöhen) z.B. Präsentation auf der Website
- Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beschäftigung und zu Pflegenden einrichten (gilt auch für Studentinnen, deren besonderer Schutz in der Stillzeit durch das neue Mutterschutzgesetz geregelt ist); Verbindung mit Maßnahmen zu Barrierefreiheit möglich z.B. mobile Spielkisten
- Kommunikationsinstrumente entwickeln, um frühzeitig auf Unterrepräsentanz hinzuweisen,
- einmal im Jahr Bericht über den Status Quo im Institutsvorstand
- Bestehende Qualifizierungsmöglichkeiten für MTV besser kommunizieren, z.B. ERASMUS, Bildungsurlaub
- Gleichstellungsbeauftragte in Personalentwicklung einbinden
- Bekanntmachung von WWU-internen Qualifizierungsprogrammen für Frauen in der Wissenschaft/Nachwuchsförderprogramme für Frauen

2. Förderung von und die breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit

- Gleichstellung auf der Institutshomepage verankern: Informationen über Ansprechpartner*innen, Angebote und Instrumente zur Gleichstellung auf Website
- Wissen über Genderkompetenz: Was ist Genderkompetenz? Genderkompetenz zum Thema machen, z.B. im Vorstand
- Entwicklung eines Leitfadens für die Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich (z.B. Muster einer Stellenausschreibung, Zusammensetzung der Auswahlkommission, Vereinbarung über gute Beschäftigungsbedingungen)

3. Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild

- Verlinkung der Handreichung des Forschungsnetzwerks Gender am Mittelbau der WWU auf den Seiten des Instituts:
(https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fngender/hochschullehre_geschlechtersensibel_gestalten_final.pdf)
- Außenauftritt des Instituts konsequent gendergerecht formulieren
- Gendergerechte Repräsentation von Universitätsalltag in Wort und Bild
- Gap zwischen WWU Richtlinien und Umsetzung am Institut zu schließen versuchen: z.B. via ‚Code of Conduct‘ für das Institut
- Hinweis auf partnerschaftliches Verhalten
- geschlechtergerechte Sprache, Empfehlung mit Senatsbeschluss

4. Aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- Ansprechpersonen/-stellen an der WWU klar kommunizieren/wählen: rechtliche Grundlagen, Umgang der WWU (auf der Website)
- Weiterbildung
- Sensibilisierung und Ansprechpersonen auf der Website

5. Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

- Sitzungszeitpunkte in familienfreundlichen Kernzeiten festlegen (Vor- und Nachmittag) / familienfreundliche Gremienzeiten als Notwendigkeit kommunizieren
- Zuständigkeiten der Gremien und Aufgaben dokumentieren

3.2. Institut für Kommunikationswissenschaft

Im Institut für Kommunikationswissenschaft haben die Geschäftsführungen und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des IfK gemeinsam festgehalten, dass die bereits bestehenden, vom Vorstand des Instituts verabschiedeten Maßnahmen zur Gleichstellung fortgeführt werden:

1. Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben zu erleichtern, finden am IfK in der Regel keine Lehrveranstaltungen nach 18 Uhr statt, wobei Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) bevorzugt Lehrveranstaltungen vor 14 Uhr übernehmen können; in fast allen Modulen werden den Studierenden Lehrveranstaltungen sowohl vormittags als auch nachmittags zur Auswahl gestellt; Gremiensitzungen des Instituts finden in der Regel vormittags statt, um die Beteiligung von Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) zu erleichtern.
2. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Studium, Forschung und Verwaltungsaufgaben des Instituts wird in allen Entscheidungsprozessen des IfK berücksichtigt und nach Möglichkeit umgesetzt. So sind in den Gremien und Kommissionen des IfK (z.B. Berufungskommissionen) Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.
3. In der internen (z.B. Protokolle) und externen (z.B. Homepage) Kommunikation wird geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Für die Operationalisierung weiterer Maßnahmen wird zunächst eine systematische Bedarfsanalyse durchgeführt, aus der dann zielgerichtet Instrumente entwickelt werden. Diese sollen im Institut breit verankert und daher sowohl in der Mitgliederversammlung diskutiert als auch im Vorstand verabschiedet werden. Dadurch soll auch eine erhöhte Sensibilität für Gleichstellungsthemen auf allen Ebenen der Mitarbeitenden und Studierenden erreicht werden.

3.3. Institut für Politikwissenschaft

Im Institut für Politikwissenschaft wurden in einem gemeinsamen Arbeitstreffen mit dem Institutsvorstand, der Geschäftsführung und Mitgliedern der Gleichstellungskommission Maßnahmen zur Erreichung der fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans gesammelt. Diese sollen teilweise in den zuständigen Gremien weiter beraten und auf Institutsebene beschlossen werden. Die Maßnahmen lauten:

Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung

- Bei Besetzungs- und Berufungsverfahren soll ein systematischer Zwischenschritt eingefügt werden, der dazu führt, dass nach Eingang von Bewerbungen in Fällen von mangelnder Genderparität mit Blick auf den Bewerber*innenmarkt geprüft wird, ob noch Frauen/Männer zur Bewerbung durch gezielte Ansprache ohne Präjudizierung für das Verfahrensergebnis zur Bewerbung aufgefordert werden sollten. Hierüber wird im Vorstand sowie schriftlich über den Verteiler informiert und erinnert.
- Mit Blick auf die Personalführung sollen Workshops zur Vermittlung von genderkompetenter und gendersensibler Personalführung regelmäßig mit hohem Verbindlichkeitscharakter organisiert werden, die alle Lehrenden sowie hauptamtliches Personal mit Personalverantwortung adressieren.
- Um strukturelle Benachteiligungen von Menschen bei der Wiedereingliederung nach Elternzeit zu vermeiden, sollen in Absprache mit dem Flächenmanagement bzw. Baudezernat angemessene Wickelmöglichkeiten und Rückzugsräume zum Stillen im IfPol geschaffen werden, die den Anforderungen genügen. Zudem sollen zeitnah „Spielcontainer“ angeschafft werden.
- Das IfPol adressiert Fachbereich und Rektorat, um bei einer im Rahmen der Exzellenzstrategie ins Auge gefassten Genderequality- und Diversity-Begehung einbezogen zu werden.

Förderung von Sensibilisierung und Genderkompetenz für die universitäre Gleichstellungsarbeit

- Mit Blick auf die Personalführung sollen Workshops zur Vermittlung von genderkompetenter und gendersensibler Personalführung regelmäßig mit hohem Verbindlichkeitscharakter organisiert werden, die alle Lehrenden sowie hauptamtliches Personal mit Personalverantwortung adressieren. (vgl. vorheriges Kernziel)
- Jährlicher Bericht im Vorstand zur Repräsentanz von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Kategorien und Qualifikationsstufen.
- Information zu gendersensibler Kommunikation, Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren, zur Vereinbarkeit von Pflege- und Familienverantwortung im Beruf, zu geschlechtersensibler Hochschullehre sowie zu weiteren Angeboten der universitären Gleichstellungsarbeit werden im Bereich Gleichstellung auf der Website des IfPols veröffentlicht.

Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild

- Das IfPol zielt darauf, den Beschluss des Senats zur geschlechtergerechten Sprache sukzessive umzusetzen. Dies umfasst auch eine Umsetzung auf den Internetpräsenzen, die das IfPol zentral verantwortet. Die Professor*innen, Forschungsgruppenleiter*innen, Lehrenden sowie Studiengangverantwortlichen oder Mitarbeiter*innen im Hochschulmanagement, die eigene Internetseiten gebunden an das IfPol verantworten, werden hierauf ebenfalls verbindlich hingewiesen. Grundlage sollte ein Vorstandsbeschluss des IfPol sein.
- Durch die verantwortliche Person für die externe Kommunikation soll regelmäßig (in der Vorlesungszeit im 14-tägigen Rhythmus, in der vorlesungsfreien Zeit monatlich) durch Standardmail an alle Professuren und Nachwuchsgruppen/Forschungsgruppen erbeten werden, in Wort und Bild über Aktivitäten, Forschungsergebnisse u.ä. zu berichten. Das IfPol erhofft sich so eine stärkere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen die derzeit noch dysbalanciert ausfällt. Bei der Abfrage soll auf die Zulieferung von Text in geschlechtergerechter Sprache gebeten werden.

Aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- Über eine geeignete Internetpräsenz im Rahmen der Institutshomepage sowie durch Verlinkungen wird auf die Beschwerdestellen hingewiesen.
- Das IfPol beteiligt sich am Tag gegen sexualisierte Gewalt.
- Das IfPol regt eine Prüfung des Bedarfes und des Interesses anderer an der Scharnhorststraße gelegener Einrichtungen und Gebäude (Ethnologie, ökonomische Bildung, Zweig-Bibliothek Soz., Soziologie, Theaterlabor) für ein Bündnis gegen sexuelle Gewalt mit dem Ziel der Stellungnahme und der Vorbeugung an. Angesprochen werden soll z.B. die Möglichkeit zur Entwicklung eines gemeinsamen Flyers oder Posters auf dem sexuelle Gewalt verurteilt und Information für Hilfe angeboten werden.

Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

- Das IfPol verpflichtet sich weiterhin zur Umsetzung von diskriminierungsfreien Zugängen durch eine diesen entsprechende Sitzungsplanung, soweit dies selbst angesichts von Zielkonflikten irgend möglich ist.

3.4. Institut für Soziologie

Im Institut für Soziologie wurden gemeinsam mit dem Institutsvorstand folgende Maßnahmen hinsichtlich der Erreichung der fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans 2018 der WWU entworfen:

1. **Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung:** Das Institut soll eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl (aller Statusgruppen) eingehen, indem es auf interne Stellenbesetzungsverfahren weitgehend verzichtet.
2. **Breite Förderung von Genderkompetenz:** Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit soll auf der Homepage des Instituts erhöht werden (z.B. mittels eines Buttons auf der Menüleiste mit einem zusätzlichen Infotext).
3. **Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild:** Sämtliche Protokolle organisationaler Entscheidungen sollen in gendergerechter Sprache formuliert sein
4. **Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten:** Die paritätische Besetzung von Gremien soll in konkreten Situationen organisationaler Entscheidung (etwa in der Vorstandssitzung) auf allen Ebenen sichergestellt werden

4. Maßnahmen und Zielvorgaben des Fachbereichs 06

Wie der vorangegangene Abschnitt zeigt, haben die Kernziele im Gleichstellungsrahmenplan zu einer intensiven Auseinandersetzung mit universitärer Gleichstellungspolitik auf Ebene der Institute geführt. Diese Auseinandersetzung wird in der nächsten Zeit auf FB-Ebene fortgesetzt. Demnach ist es erklärtes Ziel des Fachbereichs 06 in Anlehnung an die Maßnahmen der Institute und in enger Abstimmung mit diesen, eine Strategie zur Umsetzung der zentralen fünf WWU-Gleichstellungs-Zielfelder zu entwickeln.

Im Gegensatz zu einem zentral gesteuerten Vorgehen (top down) kann die Gleichstellungsstrategie somit inklusiv (bottom up) mit und nicht nur für die Angehörigen des Fachbereichs entwickelt werden. Abgesehen von der Bewältigung des zeitlich intensiven Abstimmungsprozesses mit den Instituten über eine mittel- bis langfristig angelegte Strategie, gelingt es auf diese Weise trotz der divergenten Zeithorizonte, das Gleichstellungsthema zum Teil des derzeit entstehenden Strukturentwicklungsplans des Fachbereichs werden zu lassen. Dass dabei im Zeitverlauf auf Erfahrungen mit bereits erfolgten Maßnahmen in den Instituten zurückgegriffen werden kann und positive Effekte für die Präsenz des Themas bei gleichzeitiger Sensibilisierung zu erwarten sind, ist dabei von Vorteil.

Die Entwicklung der Strategien und Maßnahmen auf FB-Ebene ist mit den Stellungnahmen der Institute und dem vorliegenden Vorschlag zum weiteren Verfahren bereits angestoßen worden. Der Zeitraum für die Weiterentwicklung beläuft sich insgesamt auf ca. 2 Jahre. Das heißt, bis zur ersten Evaluation des Planes durch den Senat sollten die Maßnahmen zur Umsetzung der zentralen fünf WWU-Gleichstellungs-Zielfelder beschlossen und schriftlich niedergelegt sein, sodass der Bericht bis Ende 2020 vorliegt. Die gesamte Laufzeit des Planes beträgt fünf Jahre. Mindestens drei weitere Jahre, also bis 2023, können für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen veranschlagt werden.

Der Prozess soll von einer noch näher zu bezeichnenden Arbeitsgruppe umgesetzt werden, die sich personell auf Ebene der Institute aus der Gleichstellungskommission (bzw. der künftigen Gleichstellungsfachgruppe) und noch zu benennenden Personen auf Dekanats- bzw. auf Fachbereichsebene rekrutieren wird. Die Statusgruppen Studierende und MTV sind dabei zu berücksichtigen und können ebenfalls aus der Gleichstellungsfachgruppe kommen. Seitens des Fachbereichs ist prüfen, wie dieser Prozess koordiniert werden soll, wer als Ansprechpartner*in für die Gleichstellungsfachgruppe agiert bzw. ob und inwiefern dafür personelle Ressourcen nötig sind. Seitens der Gleichstellungsfachgruppe wird die weitere Ausarbeitung des vorliegenden Verfahrensvorschlages vorangetrieben und in Kooperation mit dem Fachbereich schriftlich niedergelegt.

Anhang I – Absolute Zahlen

Beschäftigungsstruktur

Professorinnen & Professoren

	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	50	19	49	21	46	19
C4/W3 (Vollz.)	19	4	17	5	16	4
C3/W2 (Vollz.)	25	12	26	12	25	12
W1 (Vollz.)	6	3	6	4	5	3

Tabelle 15: Absolute Zahlen Professuren am FB06 gesamt (in Vollzeit)

	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
Erziehungswissenschaft	22	8	21	8	20	8
Kommunikationswissenschaft	7	3	8	5	7	4
Politikwissenschaft	14	6	13	6	12	5
Soziologie	7	2	7	2	7	2

Tabelle 16: Absolute Zahlen Professuren an den einzelnen Instituten

Wissenschaftliches Personal

Auf Dauer	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	24	15	25	15	28	18
Davon Vollzeit	18	11	17	9	20	13
in Erziehungswissenschaft	9	7	10	7	11	9
in Kommunikationswissenschaft	3	1	2	0	2	0
in Politikwissenschaft	2	1	2	1	3	2
in Soziologie	4	2	3	1	4	2
FB06 gesamt	24	15	25	15	28	18
Davon Teilzeit	6	4	8	6	8	5
in Erziehungswissenschaft	5	4	5	4	5	3
in Kommunikationswissenschaft	0	0	1	1	1	1
in Politikwissenschaft	1	0	1	0	1	0
in Soziologie	0	0	1	1	1	1

Tabelle 17: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit

Auf Dauer mit Promotion	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	21	13	22	13	24	16
Davon Vollzeit	17	10	17	9	19	12
in EW	9	7	10	7	10	8
in Kowi	3	1	2	0	2	0
in Polwi	2	1	2	1	3	2
in Soz.	3	1	3	1	4	2
FB06 gesamt	21	13	22	13	24	16
Davon Teilzeit	4	3	5	4	5	4
in EW	3	3	3	3	3	3
in Kowi			1	1	1	1
in Polwi	1	0	1	0	1	0
in Soz.						

Tabelle 18: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit mit Promotion

Auf Dauer ohne Promotion	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	3	2	3	2	4	2
Davon Vollzeit	-	-	-	-	1	1
in EW	-	-	-	-	1	1
in Kowi	-	-	-	-	-	-
in Polwi	-	-	-	-	-	-
in Soz.	1	1	-	-	-	-
FB06 gesamt	3	2	3	2	4	2
Davon Teilzeit	2	1	3	2	3	1
in EW	2	1	2	1	2	0
in Kowi	-	-	-	-	-	-
in Polwi	-	-	-	-	-	-
in Soz.	-	-	1	1	1	1

Tabelle 19: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit ohne Promotion

Auf Zeit	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	196	104	193	106	197	106
Davon Vollzeit	61	23	66	30	62	25
in Erziehungswissenschaft	34	14	35	15	35	14
in Kommunikationswissenschaft	11	3	15	9	12	5
in Politikwissenschaft	2	1	6	2	6	3
in Soziologie	14	5	10	4	9	3
FB06 gesamt	196	104	193	106	197	106
Davon Teilzeit	135	81	127	76	135	81
in Erziehungswissenschaft	62	41	57	40	59	44
in Kommunikationswissenschaft	24	15	20	12	21	13
in Politikwissenschaft	35	21	36	20	44	22
in Soziologie	14	4	14	4	11	2

Tabelle 20: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit

Auf Zeit mit Promotion	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	39	19	35	19	29	14
Davon Vollzeit	27	11	22	11	21	9
in EW	12	6	8	5	9	4
in Kowi	9	3	7	3	7	3
in Polwi			2	1	2	1
in Soz.	6	2	5	2	3	1
FB06 gesamt	39	19	35	19	29	14
Davon Teilzeit	12	8	13	8	8	5
in EW	5	4	7	5	3	3
in Kowi	2	2	2	2	1	1
in Polwi	4	2	3	1	3	1
in Soz.	1	0	1	0	1	0

Tabelle 21: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit mit Promotion

Auf Zeit Ohne Promotionen	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	157	85	158	87	168	92
Davon Vollzeit	34	12	44	19	41	16
in EW	22	8	27	10	26	10
in Kowi	2	0	8	6	5	2
in Polwi	2	1	4	1	4	2
in Soz.	8	3	5	2	6	2
FB06 gesamt	157	85	158	87	168	92
Davon Teilzeit	123	73	114	68	127	76
in EW	57	37	50	35	56	41
in Kowi	22	13	18	10	20	12
in Polwi	31	19	33	19	41	21
in Soz.	13	4	13	4	10	2

Tabelle 22: Absolute Zahlen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen am FB06 auf Zeit in Voll- und Teilzeit ohne Promotion

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Auf Dauer	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	25	24	25	23	33	30
Davon Vollzeit	15	14	16	14	17	14
in Erziehungswissenschaft	6	5	6	5	7	6
in Kommunikationswissenschaft	2	2	3	2	3	2
in Politikwissenschaft	5	5	5	5	6	5
in Soziologie	2	2	2	2	1	1
FB06 gesamt	25	24	25	23	33	30
Davon Teilzeit	10	10	9	9	16	16
in Erziehungswissenschaft	6	6	6	6	9	9
in Kommunikationswissenschaft	0	0			0	0
in Politikwissenschaft	2	2	1	1	4	4
in Soziologie	2	2	2	2	3	3

Tabelle 23: Absolute Zahlen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer in Voll- und Teilzeit

Auf Dauer	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	29	26	31	28	33	30
E02	1	0				
E05	1	1	2	2	1	1
E06	18	17	20	19	19	18
E08	3	3	2	2	2	2
E09	5	5	5	5	8	8
E10	1	0	1	0	1	0
E11	-	-	-	-	1	1
E13	-	-	1	0	1	0

Tabelle 24: Absolute Zahlen Besoldungsgruppen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung am FB06 auf Dauer

Qualifikationsstufen

Habilitationen

	2016		2017		2018	
	Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt	1	1	0	0	4	2
in Erziehungswissenschaft	0	0	0	0	2	2
in Kommunikationswissenschaft	0	0	0	0	1	0
in Politikwissenschaft	1	1	0	0	1	0
in Soziologie	0	0	0	0	0	0

Tabelle 25: Absolute Zahlen abgeschlossene Habilitationen

Promotionen

Promotionsstudierende im 1. Studienfach		WS 2016/17		WS 2017/18		WS 2018/19	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt		469	236	442	223	417	213
Kowi		80	45	78	45	78	45
EW		185	110	175	102	158	94
Sowi	Polwi	123	57	110	50	108	49
	Sowi (LA)	3	0	3	0	2	0
	Soz.	78	24	76	26	71	25
	Sowi Gesamt	204	81	189	76	181	74

Tabelle 26: Absolute Zahlen Promotionsstudierende im 1. Studienfach

Abgeschlossene Promotionen		Prüfungsjahr 2016		Prüfungsjahr 2017		Prüfungsjahr 2018	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt		31	15	26	7	32	20
Kowi		6	4	5	3	5	5
EW		8	4	8	3	9	6
Sowi	Polwi	13	6	11	1	12	7
	Sowi (LA)	-	-	-	-	-	-
	Soz.	4	1	2		6	2
	Sowi Gesamt	17	7	13	1	18	9

Tabelle 27: Absolute Zahlen abgeschlossene Promotionen

Studierende und Abschlüsse⁶

Studierende im 1. Studienfach		WS 2016/17		WS 2017/18		WS 2018/19	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt		3084	2160	3092	2206	3012	2154
Kowi		617	453	599	446	593	447
EW		1367	1100	1353	1129	1234	1067
Sowi	Polwi	798	427	792	416	791	408
	Sowi (LA)	71	39	75	42	92	46
	Soz.	231	141	273	173	302	186
	Sowi Gesamt	1100	607	1140	631	1185	640

Tabelle 28: Absolute Zahlen Studierende im 1. Studienfach (exkl. Promotionen)

Absolventinnen und Absolventen im Prüfungsjahr		2015		2016		2017	
		Total	Frauen	Total	Frauen	Total	Frauen
FB06 gesamt		563	417	625	477	617	452
Kowi		86	105	152	117	146	116
EW		190	224	218	191	212	188
Sowi	Polwi	120	195	217	142	214	129
	Sowi (LA)	9	14	21	14	22	7
	Soz.	12	25	17	13	23	12
	Sowi Gesamt	141	234	255	169	259	148

*Tabelle 29: Absolute Zahlen Absolvent*innen im Prüfungsjahr (exkl. Promotionen)*

⁶ In den genannten Zahlen der EW sind auch die der Bildungswissenschaften berücksichtigt.

Gremienbesetzung

		Prof.		WiMi		Weitere		Stud.	
		Total	w	Total	w	Total	w	Total	w
Fachbereichsrat	Ordentl. Mitglieder	8	6	3	2	1	0	3	2
	Stellv. Mitglieder	10	4	6	3	2	2	6	5
Studienbeirat	Ordentl. Mitglieder	3	2	3	3	-	-	6	5
	Stellv. Mitglieder	3	2	2	0	-	-	5	3
Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs	Ordentl. Mitglieder	6	1	3	2	1	0	2	2
	Stellv. Mitglieder	5	4	3	1	1	0	4	3
Kommission für Personal, Finanzen & Struktur	Ordentl. Mitglieder	7	3	2	1	2	2	2	1
	Stellv. Mitglieder	3	2	2	1	2	2	2	2

Tabelle 30: Absolute Zahlen Frauenanteile in Gremien im Fachbereich 06 zum Stichtag 01.12.2018

Anhang II – Maßnahmen der Institute

Institut für Erziehungswissenschaft

Kernziele des neuen Gleichstellungsplans (19/23)

1. Förderung der Chancengleichheit beim Rekrutierung, der Personalauswahl, -entwicklung und -planung

Rekrutierung und Personalauswahl:

- Praxen, die die Bewerbung und Einstellung von Frauen einschränken identifizieren und Strategien zur Überwindung formulieren (insbesondere in Bereichen der Unterrepräsentation von Frauen)
- Instrumente der aktiven Rekrutierung und Ansprache von Frauen auf allen Ebenen entwickeln und kommunizieren
- Instrumente der geschlechtersensiblen Personalauswahl und Stellenbesetzung formulieren und kommunizieren

Personalentwicklung und -planung:

- Qualifizierung/Sensibilisierung/Verbesserung der Sichtbarkeit von Ombudspersonen am Institut (ggf. eine Wahl der Ombudspersonen um die Legitimität/Bekanntheit dieser zu erhöhen)
 - z.B. Präsentation auf der Website
- Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beschäftigung und zu Pflegenden einrichten (gilt auch für Studentinnen, deren besonderer Schutz in der Stillzeit durch das neue Mutterschutzgesetz geregelt ist); Verbindung mit Maßnahmen zu Barrierefreiheit möglich
 - z.B. mobile Spielkisten
- Kommunikationsinstrumente entwickeln, um frühzeitig auf Unterrepräsentanz hinzuweisen,
 - einmal im Jahr Bericht über den Status Quo im Institutsvorstand
- Bestehende Qualifizierungsmöglichkeiten für MTV besser kommunizieren, z.B. ERASMUS, Bildungsurlaub
- Gleichstellungsbeauftragte in Personalentwicklung einbinden
- Bekanntmachung von WWU-internen Qualifizierungsprogrammen für Frauen in der Wissenschaft/Nachwuchsförderprogramme für Frauen

2. Förderung von und die breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit

- Gleichstellung auf der Institutshomepage verankern: Informationen über Ansprechpartner*innen, Angebote und Instrumente zur Gleichstellung auf Website
- Wissen über Genderkompetenz: Was ist Genderkompetenz? Genderkompetenz zum Thema machen, z.B. im Vorstand
- Entwicklung eines Leitfadens für die Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich (z.B. Muster einer Stellenausschreibung, Zusammensetzung der Auswahlkommission, Vereinbarung über gute Beschäftigungsbedingungen)

3. Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild

- Verlinkung der Handreichung des Forschungsnetzwerks Gender am Mittelbau der WWU auf den Seiten des Instituts (https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fngender/hochschullehre_geschlechtersensibel_gestalten_final.pdf)

- Außenauftritt des Instituts konsequent gendergerecht formulieren
- gendergerechte Repräsentation von Universitätsalltag in Wort und Bild
- Gap zwischen WWU Richtlinien und Umsetzung am Institut zu schließen versuchen: z.B. via ‚Code of Conduct‘ für das Institut
 - Hinweis auf partnerschaftliches Verhalten
 - geschlechtergerechte Sprache, Empfehlung mit Senatsbeschluss

4. Aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- Ansprechpersonen/-stellen an der WWU klar kommunizieren/wählen: rechtliche Grundlagen, Umgang der WWU (auf der Website)
- Weiterbildung
- Sensibilisierung und Ansprechpersonen auf der Website

5. Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

- Sitzungszeitpunkte in familienfreundlichen Kernzeiten festlegen (Vor- und Nachmittag)/familienfreundliche Gremienzeiten als Notwendigkeit kommunizieren
- Zuständigkeiten der Gremien und Aufgaben dokumentieren

WWU Münster | Institut für Kommunikationswissenschaft |
Bispinghof 9-14 | 48143 Münster
WWU
Gleichstellungskommission des FB06
z.H. Frau Prof. Dr. Antonia Graf

Westfälische Wilhelms-
Universität Münster
Schlossplatz 2
48149 Münster

Bearbeiter:
Svenja Boberg
Tel. +49 251 83-21051
svenja.boberg
@uni-muenster.de

Datum:
18.06.2019

Mögliche Maßnahmen auf dem Weg zur Annäherung an die fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans

Nach einem Vorgespräch zwischen der Geschäftsführenden Direktion und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten des IfK am 18.06.2019 halten die Beteiligten fest, dass die bereits bestehenden, vom Vorstand des Instituts verabschiedeten Maßnahmen zur Gleichstellung fortgeführt werden:

1. Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben zu erleichtern, finden am IfK in der Regel keine Lehrveranstaltungen nach 18 Uhr statt, wobei Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) bevorzugt Lehrveranstaltungen vor 14 Uhr übernehmen können; in fast allen Modulen werden den Studierenden Lehrveranstaltungen sowohl vormittags als auch nachmittags zur Auswahl gestellt; Gremiensitzungen des Instituts finden in der Regel vormittags statt, um die Beteiligung von Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) zu erleichtern.
2. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Studium, Forschung und Verwaltungsaufgaben des Instituts wird in allen Entscheidungsprozessen des IfK berücksichtigt und nach Möglichkeit umgesetzt. So sind in den Gremien und Kommissionen des IfK (z.B. Berufungskommissionen) Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.
3. In der internen (z.B. Protokolle) und externen (z.B. Homepage) Kommunikation wird geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Für die Operationalisierung weiterer Maßnahmen wird zunächst eine systematische Bedarfsanalyse durchgeführt, aus der dann zielgerichtet Instrumente entwickelt werden. Diese sollen im Institut breit verankert und daher sowohl in der Mitgliederversammlung diskutiert als auch im Vorstand verabschiedet werden. Dadurch soll auch eine erhöhte Sensibilität für Gleichstellungsthemen auf allen Ebenen der Mitarbeitenden und Studierenden erreicht werden.

WWU Münster | Schlossplatz 2 | 48149 Münster

WWU
Gleichstellungskommission des FB 06
z.H. Frau Prof. Dr. Antonia Graf

Im Hause

Prof. Dr.
Christiane Frantz

Geschäftsführerin

Institut für
Politikwissenschaft
Scharnhorststr. 100
48151 Münster

Tel. +49 251 83-24370
Fax +49 251 83-24372
christiane.frantz@
uni-muenster.de

Münster, 12.06.19

Mögliche Maßnahmen auf dem Weg zur Annäherung an die fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans

Sehr geehrte Damen,

in einem gemeinsamen Arbeitstreffen haben wir uns am 21.05. zu möglichen Maßnahmen auf dem Weg der Umsetzung der fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplanes ausgetauscht. Die gemeinschaftliche Ideensammlung soll sich in diesem Brief nun niederschlagen mit dem Ziel der weiteren Beratung in den Gremien einerseits, andererseits aber auch – selbst wenn einzelne Ziele nicht auf Fachbereichsebene widerspiegelt werden sollten – zur Beratung und Beschlussfassung auf Institutsebene. Es lassen sich nicht alle hier vorgeschlagenen Maßnahmen exklusiv einem Kernziel zuordnen.

- Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung
 - Bei Besetzungs- und Berufungsverfahren soll ein systematischer Zwischenschritt eingefügt werden, der dazu führt, dass nach Eingang von Bewerbungen in Fällen von mangelnder Genderparität mit Blick auf den Bewerber*innenmarkt geprüft wird, ob noch Frauen/Männer zur Bewerbung durch gezielte Ansprache ohne Präjudizierung für das Verfahrensergebnis zur Bewerbung aufgefordert werden sollten. Hierüber wird im Vorstand sowie schriftlich über den Verteiler informiert und erinnert.
 - Mit Blick auf die Personalführung sollen Workshops zur Vermittlung von genderkompetenter und gendersensibler Personalführung regelmäßig mit hohem Verbindlichkeitscharakter organisiert werden, die alle Lehrenden sowie hauptamtliches Personal mit Personalverantwortung adressieren.
 - Um strukturelle Benachteiligungen von Menschen bei der Wiedereingliederung nach Elternzeit zu vermeiden, sollen in Absprache mit dem Flächenmanagement bzw. Baudezernat angemessene Wickelmöglichkeiten und Rückzugsräume zum Stillen im IfPol geschaffen werden, die den Anforderungen genügen. Zudem sollen zeitnah „Spielcontainer“ angeschafft werden.
 - Das IfPol adressiert Fachbereich und Rektorat, um bei einer im Rahmen der Exzellenzstrategie ins Auge gefassten Genderequality- und Diversity-Begehung einbezogen zu werden.
- Förderung von Sensibilisierung und Genderkompetenz für die universitäre Gleichstellungsarbeit

- Mit Blick auf die Personalführung sollen Workshops zur Vermittlung von genderkompetenter und gendersensibler Personalführung regelmäßig mit hohem Verbindlichkeitscharakter organisiert werden, die alle Lehrenden sowie hauptamtliches Personal mit Personalverantwortung adressieren. (vgl. vorheriges Kernziel)
 - Jährlicher Bericht im Vorstand zur Repräsentanz von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Kategorien und Qualifikationsstufen.
 - Information zu gendersensibler Kommunikation, Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren, zur Vereinbarkeit von Pflege- und Familienverantwortung im Beruf, zu geschlechtersensibler Hochschullehre sowie zu weiteren Angeboten der universitären Gleichstellungsarbeit werden im Bereich Gleichstellung auf der Website des IfPol veröffentlicht.
- konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild
- Das IfPol zielt darauf, den Beschluss des Senats zur geschlechtergerechten Sprache sukzessive umzusetzen. Dies umfasst auch eine Umsetzung auf den Internetpräsenzen, die das IfPol zentral verantwortet. Die Professor*innen, Forschungsgruppenleiter*innen, Lehrenden sowie Studiengangverantwortlichen oder Mitarbeiter*innen im Hochschulmanagement, die eigene Internetseiten gebunden an das IfPol verantworten, werden hierauf ebenfalls verbindlich hingewiesen. Grundlage sollte ein Vorstandsbeschluss des IfPol sein.
 - Durch die verantwortliche Person für die externe Kommunikation soll regelmäßig (in der Vorlesungszeit im 14-tägigen Rhythmus, in der vorlesungsfreien Zeit monatlich) durch Standardmail an alle Professuren und Nachwuchsgruppen/Forschungsgruppen erbeten werden, in Wort und Bild über Aktivitäten, Forschungsergebnisse u.ä. zu berichten. Das IfPol erhofft sich so eine stärkere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen die derzeit noch dysbalanciert ausfällt. Bei der Abfrage soll auf die Zulieferung von Text in geschlechtergerechter Sprache gebeten werden.
- aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt
- Über eine geeignete Internetpräsenz im Rahmen der Institutshomepage sowie durch Verlinkungen wird auf die Beschwerdestellen hingewiesen.
 - Das IfPol beteiligt sich am Tag gegen sexualisierte Gewalt.
 - Das IfPol regt eine Prüfung des Bedarfes und des Interesses anderer an der Scharnhorsstr. gelegenen Einrichtungen und Gebäude (Ethnologie, ökonomische Bildung, Zweigbib Soz., Soziologie, Theaterlabor) für ein Bündnis gegen sex. Gewalt mit dem Ziel der Stellungnahme und der Vorbeugung an. Angesprochen werden soll zB die Möglichkeit zur Entwicklung eines gemeinsamen Flyers oder Posters auf dem sex Gewalt verurteilt und Information für Hilfe angeboten werden.
- Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen
- Das IfPol verpflichtet sich weiterhin zur Umsetzung von diskriminierungsfreien Zugängen durch eine diesen entsprechende Sitzungsplanung, soweit dies selbst angesichts von Zielkonflikten irgend möglich ist.



Institut für Soziologie

Scharnhorststraße 121
48151 Münster

Dr. Katrin Späte
Linda Nell M. A.

10. Mai 2019

Vorgespräch mit der geschäftsführenden Direktion

am 7. Mai 2019

Geplante Maßnahmen hinsichtlich der Erreichung der fünf Kernziele des Gleichstellungsrahmenplans (2018):

- Um die Sensibilisierung und Genderkompetenz für die universitäre Gleichstellungsarbeit weiter zu befördern, soll die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit auf der Homepage des Instituts erhöht werden (z.B. mittels eines Buttons auf der Menüleiste mit einem zusätzlichem Infotext).
- Um durchweg diskriminierungsfreie Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen zu etablieren, soll die paritätische Besetzung von Gremien in konkreten Situationen organisationaler Entscheidung (etwa in der Vorstandssitzung) auf allen Ebenen sichergestellt werden
- Um den konsequenten Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild befördern sollen sämtliche Protokolle organisationaler Entscheidungen in gendergerechter Sprache formuliert sein.
- Um die Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung zu fördern, soll das Institut eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl (aller Statusgruppen) eingehen, indem es auf interne Stellenbesetzungsverfahren weitgehend verzichtet.