

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

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)		
Beschäftigtengruppen						
Professuren						
W3/ C4	16,67% (5 Köpfe, 5 VZÄ)	4	25%	1, 2, 3, 4, 19		
W2/ C3	0%	1				
W1	100 % (1 Kopf, 1 VZÄ)	1				
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)						
A14 aZ	./.	./.	45%	9, 19		
A13 aZ	37,5% (3 Köpfe, 3 VZÄ)	3				
A 15 aD	100 (1 Kopf, 1 VZÄ)	0				
A14 aD	100 % (1 Kopf, 1 VZÄ)	1				
A13 aD	./.	./.				
E15 aZ	./.	./.	45%	5, 6, 7, 8, 10, 19		
E14 aZ	./.	./.				
E13 az	45,75 % (70 Köpfe, 34,11 VZÄ)	Aufgrund des Abschlusses der Promotionen werden im Zuge der Laufzeit des Gleichstellungsplans schätzungsweise 2/3 der aktuell besetzten Promotionsstellen nach zu besetzen sein = 35				
E15 aD	./.	./.				
E14 aD	0%	0				
E13 aD	50% (2 Köpfe, 1 VZÄ)	0,5				
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen						
ohne Promotion (Doktorand:innen)	46,04 % (64 Köpfe, 30,31 VZÄ)	35 (s. oben)			50%	6, 7, 8, 10, 19
mit Promotion (Postdocs)	37,5% (3 Köpfe, 3 VZÄ)	3			50%	5, 6, 7, 10, 19
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)						
TV-L E6 - E9a	87,5 % (24 Köpfe, 14,36 VZÄ)	5/ 2 Höhergruppierungs-verfahren	Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt innerhalb dieser Beschäftigtengruppe nicht vor.	16, 17, 18, 19		
TV-L E9b - E12	100 % (3 Köpfe, 1,89 VZÄ)	3 Höhergruppierungs-verfahren				
davon mit BA-Abschluss						
davon mit MA-Abschluss						
davon mit Promotion						
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte						
WHK/WHF	58,33 % (7 Köpfe, 3,05 VZÄ)	7	Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt innerhalb dieser Beschäftigtengruppe nicht vor.	11 - 15, 19		
SHK/ SHB	57,25 % (146 Köpfe, 45,75 VZÄ)	150				
Auszubildende	./.	./.				
Qualifikationsstufen (optional)						
Promovierende	41% (eingeschriebene Promotionsstudierende, eine Einschreibepflicht gibt es bisher nicht)	k.A. möglich, weil Promovierende aktuell noch nicht flächendeckend erfasst werden, d.h. keine belastbare Zahl zu den extern Promovierenden möglich	50%	6, 7, 8, 10, 19		
abgeschlossene Promotionen	32,4 % (Studienjahr 2021/2022)	k.A., s.o.				
Habilitierende	40 % (vier von zehn Habilitierenden)	3	50%	5, 6, 7, 10, 19		
Habilitationen	100 % (Studienjahr 2021/2022)	3				
Studierende	56%	./.	50%	11 - 15, 19		
Absolvent:innen	k.A. möglich	./.				

Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)

<p>Fachbereichsrat: Hochschullehrer:innen: 1 (von 8) o.M. WMA: 0 (von 3) o.M. Studierende: 2 (von 3) o.M. MTV: 1 (von 1) o.M.</p> <p>Studienbeirat: Hochschullehrer:innen: 0 (von 3) o.M. WMA: 0 (von 1) o.M. Studierende: 2 (von 4) o.M.</p> <p>Kommission für Struktur, Planung ... am FB nicht vorhanden</p> <p>Promotionsausschuss: Hochschullehrer:innen: 1 (von 5) o.M. WMA: 1 (von 1) o.M. Studierende: 1 (von 1) o.M. MTV: nicht vertreten</p> <p>Gleichstellungskommission: Hochschullehrer:innen: 3 (von 4) o.M. WMA: 1 (von 1) o.M. Studierende: 1 (von 1) o.M. MTV: 1 (von 1) o.M.</p> <p>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs: Hochschullehrer:innen: 1 (von 6) o.M. WMA: 1 (von 3) o.M. Studierende: 0 (von 2) o.M. MTV: nicht vertreten</p> <p>Raumkommission: Hochschullehrer:innen: 1 (von 4) o.M. WMA: 1 (von 1) o.M. Studierende: 1 (von 1) o.M. MTV: 1 (von 1) o.M.</p> <p>EDV-Kommission: Hochschullehrer:innen: 0 (von 4) o.M. WMA: 0 (von 2) o.M. Studierende: 1 (von 2) o.M. MTV: 1 (von 1) o.M.</p> <p>Finanzkommission Hochschullehrer:innen: 1 (von 6) o.M. WMA: 0 (von 2) o.M. Studierende: 1 (von 2) o.M. MTV: nicht vertreten</p> <p>QV-Kommission Hochschullehrer:innen: 1 (von 6) o.M. WMA: 0 (von 2) o.M. Studierende: 4 (von 9) o.M. MTV: nicht vertreten</p> <p>Evaluationskommission Lehre: Hochschullehrer:innen: 0 (von 4) o.M. WMA: 0 (von 1) o.M. Studierende: 0 (von 1) o.M. MTV: nicht vertreten</p>	<p>Anmerkung zur nicht paritätischen Besetzung der Fachbereichsgremien:</p> <p>Der Fachbereich ist bestrebt, alle Fachbereichsgremien paritätisch zu besetzen. Über anstehende Wahlen, sowohl diejenige zu den Fachbereichsräten als auch zu den Fachbereichsgremien, wird sehr frühzeitig informiert. Fragen im Zusammenhang mit der Gremienarbeit werden in den Vorbesprechungen der einzelnen Statusgruppen, die den einzelnen Fachbereichsratsitzungen vorangehen oder in bilateralen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aller Statusgruppen als auch mit der Geschäftsführung im Dekanat beantwortet. Im Vorfeld zu den Wahlen wird durch die jeweils noch im Amt befindlichen Vertreter und Vertreterinnen im FBR und in den Fachbereichsgremien versucht, Kandidaten und Kandidatinnen in allen Statusgruppen durch gezielte Ansprache für ein Engagement im FBR und in den Fachbereichsgremien zu gewinnen. Hierbei werden sie von Seiten des Dekanats und der Dekanatsgeschäftsführung unterstützt.</p> <p>Die paritätische Besetzung der Gremien gelingt nicht immer, insbesondere in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Insoweit ist jedoch der Umstand zu berücksichtigen, dass die weiblichen Mitglieder innerhalb dieser Gruppe bereits überproportional durch Gremientätigkeiten belastet werden, vor allem durch die Mitwirkung in Berufungskommissionen. Während der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans wurden am Fachbereich Rechtswissenschaften neun Berufungsverfahren durchgeführt, wobei sechs der Verfahren im Jahr 2022 abgeschlossen wurden.</p>
--	--

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (lfd. Nr.)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen bzw. Ziel der Maßnahme	Fristen / Termi- nierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)	Erläuterung/Analyse und Bewertung der Maßnahme
1	Professuren	Gendergerechte Berufungsverfahren	laufend	./.	Dekanat	Durch die Übersendung des Berufungsleitfadens an die jeweiligen Vorsitzenden von Berufungskommissionen wird sichergestellt, dass ausreichend für genderrelevante Aspekte in Berufungsverfahren sensibilisiert und diese im laufenden Verfahren berücksichtigt werden.
2	Besetzung von Berufungs- kommissionen	Geschlechtsparitätische Besetzung	laufend	./.	Dekanat/FBR	Die geschlechtsparitätische Zusammensetzung gelingt für die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Regel nicht, es wird jedoch mindestens die Quote gemäß § 3 Abs. 6 S. 3 der Berufsordnung der WWU erreicht. Insoweit ist der Umstand zu berücksichtigen, dass die weiblichen Mitglieder innerhalb dieser Gruppe bereits überproportional durch Gremientätigkeiten belastet werden. Innerhalb der übrigen Statusgruppen wird die geschlechtsparitätische Zusammensetzung in der Regel erreicht.
3	Professuren	Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren bei gleichzeitiger Förderung aus dem Professorinnenprogramm III		Mischfinanzierung Bund- Länder-Programm/ Fakultätsmittel		Die Professur für Internationales Öffentliches Recht und Internationalen Menschenrechtsschutz wurde zum 01.01.2020 im Zuge einer vorgezogenen Nachfolge mit einer Frau besetzt und wird bis zum Freiwerden der Stelle aus dem Professorinnenprogramm III bzw. Fakultätsmitteln gefördert.
4	Professuren	Dual Career	laufend	Fakultät im Rahmen von Berufungs- verhandlungen	Dekanat	Dual Career Maßnahmen werden - soweit erforderlich - ergriffen, um eine Listenplatzierte/einen Listenplatzierten für die Fakultät zu gewinnen.
5	Habilitierende	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	laufend alle ein bis zwei Jahre	Fakultät	Dekanat	Akademischen Ratsstellen auf Zeit, die am Fachbereich Habilitierenden vorbehalten sind, werden zur Hälfte aus zentralen Fakultätsmitteln finanziert, um Raum für selbstständige Forschung und Lehre außerhalb der Lehrstuhlanbindung zu schaffen. Damit wird das Ziel verfolgt, das Habilitationsvorhaben in einem unter dem Durchschnitt liegenden Zeitraum zu realisieren. In jeder Förderrunde ist mindestens eine Stelle Habilitandinnen vorbehalten. Das Förderprogramm zeigt seine Wirkung und wird auch in Zukunft fortgeführt.
6	Wissenschaftliches Personal (insbes. Doktorandinnen und Habilitandinnen)	Aufstiegskompetenzen für Juristinnen	Jedes zweite Semester	Fakultät	Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches, Europäisches sowie Internationales Handels- und Gesellschaftsrecht	Das Seminar bietet Anleitung und Training für wirkungsvolles Selbstmarketing sowie professionelles Networking und zeigt Strategien für eine erfolgreiche Karriereplanung auf. Es ist erfahrungs- und handlungsorientiert und setzt direkt an den Situationen und Fragestellungen der Teilnehmerinnen an. Das Seminar richtet sich an Doktorandinnen, Habilitandinnen und weitere Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau.
7	Wissenschaftliches Personal (insbes. Doktorandinnen und Habilitandinnen)	„Netzwerkstrategien für Juristinnen, Netzwerke – Vitamine für die Karriere?“	Jedes zweite Semester	Fakultät	Lehrstuhl für Steuerrecht in Kooperation mit dem DJB	Das Institut für Steuerrecht organisiert regelmäßig gemeinsam mit der Regionalgruppe Münster des djb eine Veranstaltung mit dem Titel „Netzwerkstrategien für Juristinnen, Netzwerke – Vitamine für die Karriere?“, welche die Fakultät finanziell unterstützt hat. Mit den Referentinnen wird über die Frage der Bedeutung von Netzwerken, wie man diese aufbaut und welche Netzwerke es gibt auch darüber diskutiert, ob Männer und Frauen verschieden netzwerken.
8	Doktorandinnen	Wege in die Wissenschaft – Promotionswerkstatt	laufend - Jahreskurs		Professorinnen und Professoren der Rechtswissenschaftlich en Fakultät	Um den eigenständigen Weg in die wissenschaftliche Arbeit zu erleichtern, bietet die Rechtswissenschaftliche Fakultät die Promotionswerkstatt an, welche die individuelle Betreuung ergänzt. Auf Grundlage eines strukturierten Curriculums, stellen die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer unterschiedliche Perspektiven der wissenschaftlichen Arbeit vor. Die Module bieten hierbei einen Rahmen, in welchem Gleichstellungsfragen offen angesprochen werden können und auf etwaige Sorgen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere und die Gründung einer Familie eingegangen werden kann. https://www.jura.uni-muenster.de/de/wissenschaft/wissenschaftlicher-nachwuchs/promotion/promotionswerkstatt/
9	Wissenschaftliches Personal mit Verwaltungsaufgaben	„Frauen managen Hochschulen“ Kompetenzerwerb für den Bereich Hochschul- und Wissenschaftsmanagement		Angebot des Gleichstellungsbüros	Dekanat	Das Programm wurde wwu-intern erweitert und ist nun auch für Männer offen. Die Fakultät entsendet geeignete Kandidatinnen (aber auch Kandidaten), die wichtige Schnittstellenfunktionen zwischen Wissenschaft und Verwaltung wahrnehmen und stellt die Teilnehmenden für die Kurse und Workshops vom Dienst frei. Die Ausschreibung für das Programm wird fakultätsintern über die Verteiler beworben und es werden potentiell interessierte Kandidatinnen und Kandidaten angesprochen.
10	Wissenschaftliches Personal (insbes. Doktorandinnen und Habilitandinnen) sowie Studentinnen	(Online-) Kommunikationstrainings	Jedes zweite Semester	Dekanat	Dekanat/ Gleichstellungs- beauftragte des FB	Nach dem Vorbild des Online-Angebotes aus dem WS 2020/21 unterstützt die Fakultät auch in Zukunft Angebote im Bereich des Kommunikationstrainings.

11	Studentinnen	Gleichstellungsrelevante Bedürfnisse und Belange von Studentinnen sollen einfacher und direkter festgestellt werden können, um entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.	laufend	Ehrenamt	FBR	Seit dem Sommersemester 2013 wird auch das Amt einer studentischen Gleichstellungsbeauftragten auf Fachbereichsebene besetzt. Vorschläge für die Besetzung des Amtes aus den Reihen der Studierenden werden an das Dekanat gerichtet und von dort aus an die Gleichstellungskommission weitergereicht. Die Gleichstellungskommission berät über den Vorschlag und spricht eine Empfehlung für den Fachbereichsrat aus. Die studentische Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs zusammen. Mit einer Gleichstellungsbeauftragten aus dem eigenen Kreis wird die Hemmschwelle für Studentinnen gesenkt, Geschlechterungerechtigkeiten zur Sprache zu bringen. Ebenso unterstützt die studentische Gleichstellungsbeauftragte dabei, über Karrierewege in die Wissenschaft zu informieren. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass oft bereits im Studium wichtige Weichenstellungen für die Berufswahl getroffen werden.
12	Studentinnen	Mentoring-Programm für Studentinnen	Jedes Semester	Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte sowie Mentorinnen aus dem wissenschaftl. Mittelbau	Das Angebot richtet sich gezielt an Studentinnen aus dem ersten bis vierten Semester. Hierbei werden Studentinnen mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin am Fachbereich zusammengebracht. Ziel des Programms ist es, den Studentinnen bereits früh im Studium die Möglichkeit zu bieten, niedrigschwellig mit Wissenschaftlerinnen in Kontakt zu treten und Erfahrungen auszutauschen. Neben dem Netzwerkaspekt sollen die noch geringe Anzahl an Vorbildern auf der Ebene des Professoriums durch den Kontakt zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen kompensiert werden. https://www.jura.uni-muenster.de/de/fakultaet/gleichstellung/mentoring-programm-der-rechtswissenschaftlichen-fakultaet/
13	Studentinnen	Prüfungstraining für Juristinnen	mindestens jedes zweite Semester	Fakultät/ Gleichstellungsbüro	Vorsitzende der Gleichstellungskommission	Leider ist oft zu beobachten, dass die weiblichen Studierenden bei gleicher fachlicher Qualifikation, ihre Ergebnisse und Beiträge weniger überzeugend vertreten, wie ihre männlichen Kollegen. Dies ist häufig durch die deutlich geringere Beteiligung der Studentinnen in Arbeitsgemeinschaften zu beobachten. Das Prüfungstraining soll Jurastudentinnen die Gelegenheit geben, an ihren rhetorischen Fähigkeiten zu arbeiten und das Selbstbewusstsein und das Auftreten von Studentinnen schulen. In der AG wird die freie Rede vor Zuschauern geübt, und zwar in einem „geschützten“ Raum und mit Kolleginnen, die sich gleichermaßen auf den Prüfstand stellen. Dabei steht die Übung von Reden und Vorträgen, aber auch das Auftreten bei Diskussionen oder im Prüfungsgespräch im Vordergrund. Auf Wunsch wird auch eine Videoanalyse durchgeführt.
14	Studierende/SHK und SHB/WHK	Bewerberinnentraining	Jährlich, im Rahmen der Karrieremesse	Jurstart GmbH	Jurstart GmbH/Dekanat	Ganztätiges Bewerberinnentraining, in dem gezielt auf die spezifische Situation von Absolventinnen in Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen eingegangen wird.
15	Studierende	Gendergerechte Sprache in juristischen Ausbildungsmaterialien	laufend	Fakultät	Dekanat/Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs	Ziel: Gendersensible Lehre zur Vorbereitung auch auf den späteren Berufsalltag, in dem es gilt, Ungleichbehandlungen im speziellen von Frauen aber auch im Allgemeinen zu vermeiden, zu erkennen bzw. damit umzugehen sowie Stereotype abzubauen. - Erstellung eines Leitfadens zur diskriminierungsfreien (gendergerechten) Ausgestaltung juristischer Ausbildungsmaterialien sowie ein begleitender Workshop dazu. - Einrichtung eines Meldesystems in Form eines Learn-Web-Kurses, das es den Studierenden ermöglicht, auf diskriminierende Sachverhalte hinzuweisen.
16	MTV	Netzwerktreffen der Sekretariate	Jedes Semester		Dekanat	Zu dem Netzwerktreffen werden Referentinnen und Referenten aus der zentralen Universitätsverwaltung zu einem vorher festgelegten Thema eingeladen. Ergänzend zu Informationen via Rundmail, dienen die Treffen dazu, über relevante, fachbereichsspezifische Themen umfassend und persönlich zu informieren. Insgesamt dienen die Treffen der Weiterbildung, dem Austausch zu aktuellen Fragestellungen sowie zum Netzwerken mit Kolleginnen und Kollegen.
17	MTV	H2-Lehrgang			Lehrstühle/ Dekanat	Die Teilnahme an dem sog. "H2-Lehrgang" zum Erwerb von Qualifikationen über den mittleren Dienst hinaus wird von Seiten der Lehrstühle und des Dekanats durch die Freistellung vom Dienst immer dann unterstützt, wenn die Übertragung entsprechend höherwertiger Tätigkeiten möglich und beabsichtigt ist.
18	MTV	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	laufend	Einrichtung Homeoffice-Arbeitsplatz	Lehrstuhl-inhaberinnen/ Lehrstuhlinhaber	Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes beantragen. Hiervon wird bereits von einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gebrauch gemacht.
19	Alle Beschäftigtengruppen und Studierende	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	laufend	Fakultät	Dekanat	Ein gut ausgestatteter Eltern-Kind-Raum (Rechner für Recherchen, Wickelmöglichkeiten, Mikrowelle, Wasseranschluss, Spielzeug) wurde bereits 2015 am Fachbereich eingerichtet und steht Studierenden und Beschäftigten der Fakultät zur Verfügung.