

Gleichstellungskommission der Rechtswissenschaftlichen Fakultät:

Frau Prof. Dr. Frauke Wedemann (Vorsitzende)

Frau Prof. Dr. Bettina Heiderhoff

Herr Prof. Dr. Gernot Sydow

Herr Prof. Dr. Johann Kindl

Frau Wiebke Töpfer

Frau Joy Dahmen

Frau Astrid Pohlmann

Gleichstellungsbericht zum Stichtag 01. Januar 2019

- gleichzeitig Gleichstellungsplan 01.01.2019 – 31.12.2022 gemäß § 5a LGG

Inhalt:

A. Vorwort	1
B. Bestandsaufnahme/Überblick	2
C. Analyse der Beschäftigungsstruktur/der Repräsentanz und Prognose.....	3
D. Neue Ziele und Maßnahmen	7

A. Vorwort

§ 5 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) verpflichtet u. a. auch die Fachbereiche, Gleichstellungspläne zu erstellen. Als Grundlage für alle vorliegenden Gleichstellungspläne gilt der Gleichstellungsrahmenplan der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Die Inhalte von Frauenförderplänen sind in § 6 LGG geregelt, wobei neben der Bestandsaufnahme der Analyse der Beschäftigtenstruktur jeweils Zielvorstellungen und ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bezogen auf einen Zeitraum von vier Jahren, entwickelt werden sollen.

Der Fachbereich Rechtswissenschaften setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten. Zur Erreichung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Mitglieder des

Fachbereichs Rechtswissenschaften beziehen, d.h. auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung und 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 Rechtswissenschaften und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf Vorschlag der Gleichstellungskommission vom Fachbereichsrat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in seiner Sitzung vom 25. Juni 2019 verabschiedet.

B. Bestandsaufnahme/Überblick

Betrachtet man die Studierenden- und Absolventensituation sowie die Personalstruktur am Fachbereich Rechtswissenschaften, so stellt man fest, dass unter den Studierenden und Absolventen Frauen und Männer gleichermaßen repräsentiert sind. Dort allerdings, wo der Weg zur wissenschaftlichen Karriere beginnt, nämlich bei der Promotion, die meist mit der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich einhergeht, sind Frauen unterrepräsentiert. Den anschließenden Schritt zur Habilitation wagen noch weniger Frauen. Auf Ebene der Professuren spitzt sich die Problematik schließlich zu. Wie in vielen anderen Bereichen auch, nimmt demnach auch am Fachbereich Rechtswissenschaften bei steigender Qualifikationsstufe der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ab.

Die Gremien des Fachbereiches sind paritätisch besetzt, soweit die Anzahl der Frauen in den einzelnen Gruppen dies zulässt.

C. Analyse der Beschäftigungsstruktur/der Repräsentanz¹ und Prognose

I. Studierenden- und Absolventensituation

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist mit insgesamt 5.033 Studierenden eine der größten in Deutschland. Die Studierenden verteilen sich insbesondere auf die Studiengänge Rechtswissenschaft mit dem Ziel „Erste Prüfung“ (früher: Staatsexamen), Wirtschaft und Recht (Economics and Law; B.Sc.), Politik und Recht (B. A.) und das Promotionsstudium im Bereich Rechtswissenschaften. In Kooperation mit der JurGrad gGmbH bietet die Fakultät in einem Franchise-Modell außerdem die dreisemestrigen Weiterbildungsstudiengänge Mergers & Acquisitions, Immobilienrecht, Steuerwissenschaften, Versicherungsrecht, Wirtschaftsrecht, Medizinrecht, Arbeitsrecht sowie Erbrecht und Unternehmensnachfolge mit durchschnittlich ca. 80 Studierenden pro Studiengang an.

In Kooperation mit den Fachbereichen Wirtschafts- und Politikwissenschaften bietet der Fachbereich Rechtswissenschaften die Bachelorstudiengänge Politik und Recht und Wirtschaft.

Außerdem erbringt die Fakultät Dienstleistungen für weitere Studiengänge, wie z. B. die Bachelorprogramme Betriebswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaft, Geographie, Politikwissenschaft und Wirtschaftsinformatik. Diese werden hier nicht näher betrachtet.

1. Gesamtbestand

Am Stichtag waren von 5.033 Studierenden 2.661, also 52,9 %, Frauen. Von 562 Erstsemestern im Wintersemester 2018/19 waren 318 weiblich, also 56,6 %. Diese Verteilung bestätigt sich auch bei Betrachtung der einzelnen Studiengänge.

2. Rechtswissenschaft (Erste Prüfung)

Der größte Teil der Studierenden (83,3 %) ist im Studiengang Rechtswissenschaft (Erste Prüfung) eingeschrieben. Von den 4.345 sind 2.371, also 54,6 % Frauen. Bei den Neueinschreibungen im Wintersemester 2018/19 lag die Frauenquote bei 58,7 %.

Bei den Absolventenzahlen zeigt sich ein entsprechendes Bild: 306 der 554 erfolgreich absolvierten Examen, also 55,2 %, stammen von Frauen. Dabei ist festzuhalten, dass die Bestnote „sehr gut“ drei Mal erreicht worden ist, hierunter erzielte eine Frau das Spitzenergebnis.

3. Bachelorstudiengänge

Seit dem Wintersemester 2005/06 führt die Fakultät gemeinsam mit den Fachbereichen 04 und 06 die Bachelorstudiengänge Wirtschaft und Recht (früher: Economics and Law) sowie Politik und Recht durch. Insgesamt sind derzeit 481 Studierende, davon 244 Frauen, eingeschrieben. Zwischen den beiden Studiengängen zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede: Im Studiengang Politik und Recht liegt der Anteil der Studentinnen bei 48,4%, im Studiengang Wirtschaft und Recht bei 53,2 %.

¹ Die angegebenen Zahlen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den Stichtag 01.01.2019. Die Ermittlung der Studierendenzahlen erfolgt semesterweise und bezieht sich auf das Wintersemester 2018/19 (Stichtag der endgültigen, internen Studiengangstatistik der WWU Münster vom 30.11.2018). Die Absolventenzahlen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2018 (01.01.2018 – 31.12.2018).

Bei Betrachtung der Absolventenzahlen zeigt sich für den Studiengang Wirtschaft und Recht eine erhöhte Quote: 27 von 34 Absolventen waren weiblich, also 79,4 %. Von 46 Absolventen im Studiengang Politik und Recht waren 28 Frauen, d.h. 60,9 %.

4. Rechtswissenschaft/Promotion

Für den Studiengang Promotion waren zum Stichtag 487 Studierende eingeschrieben; 187 davon, also 38,4 %, Frauen. Promoviert wurden im Studienjahr 2017/2018 insgesamt 72 Personen, davon 23, also 31,9 % Frauen.

5. Internationalisierung

Auch in den Bereichen des Studiums, die der Internationalisierung des eigenen Profils dienen, hält sich die vorgenannte Quote, wobei sogar ein leicht erhöhter Frauenanteil zu verzeichnen ist. So sind in der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung aktuell 1.004 Studierende eingeschrieben, davon 582 Frauen (58 %). Für das Wintersemester 2017/18 und Sommersemester 2018 waren von 226 Bewerbungen für ein Auslandssemester (ERASMUS und weltweit) 133 weiblich, also 58,8 %. Angenommen wurden insgesamt 191 Bewerber, davon waren 111 weiblich, also 58,1%.

6. Sonstige

Bei den Postgraduiertenstudiengängen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil rund 37%, wobei in diesen Studiengängen der Anteil in einigen Studiengängen stark abweicht (so beispielsweise im Studiengang Mergers & Aquisitions, in welchem der Frauenanteil bei nur 14% liegt).

Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der geringen Studienanfängerzahl der Frauenanteil starken Schwankungen unterliegt.

Im Masterstudiengang Deutsches Recht, der vom Fachbereich für im Ausland graduierte Juristinnen und Juristen anbietet, beträgt der durchschnittliche Frauenanteil aktuell 56,3 %.

II. Personalsituation

1. Professuren

Zum Stichtag gehörten der Fakultät 33 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an, davon 27 auf C4/W3-Professuren, 5 auf C3/W2-Professuren und eine Juniorprofessur. Vier der Professuren waren mit Frauen besetzt, von denen jede eine W3-Professur innehat.

Seit dem Jahr 2016 bis zum Wintersemester 2018/19 wurden sechs Professuren – teilweise vorzeitig – wiederbesetzt. Hiervon konnte keine der Professuren mit einer Frau besetzt werden.

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen lag bei diesen Berufungsverfahren bei durchschnittlich 23,6 % (je nach zu besetzender Professur zwischen 0 und 32%).

2. Sonstiges wissenschaftliches Personal und Habilitationen

Der akademische Mittelbau des Fachbereichs setzt sich aus 45,5 Stellen aus Zuschussmitteln des Landes für Angestellte und Beamte sowie vier Stellen für abgeordnete Beamte aus der Justiz zusammen. Ebenso viele Stellen werden aus Sondermitteln finanziert.

Sieben Personen, davon drei im Beamtenstatus und vier Angestellte, sind unbefristet beschäftigt. Vier davon, also 57,2%, sind Frauen. Zum Stichtag war eine Stelle für Abgeordnete aus der Justiz mit einer Staatsanwältin sowie eine weitere Stelle mit einer Richterin aus der Arbeitsgerichtsbarkeit besetzt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 41,5%. Der größte Teil der befristet Beschäftigten arbeitet auf Teilzeitstellen zwischen 25 und 50 %. Von diesen Stellen sind 43,9 % mit Frauen besetzt. Von 26 befristeten Vollzeitstellen waren zum Stichtag sieben, also 26,9 %, mit Frauen besetzt. Zwei davon sind Habilitandinnen.

3. Nichtwissenschaftliches Personal

Insgesamt liegt der Anteil der Frauen unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bei 87,9 %. Männer sind sowohl in den Bibliotheken als auch in den Institutssekretariaten vertreten. Von den nichtwissenschaftlichen Angestellten arbeiten 66,7 % in Teilzeit, 86,4 % von ihnen sind Frauen.

4. Qualifizierungsmaßnahmen

Seit dem Jahr 2001 bietet die Fakultät einmal jährlich ein ganztätiges Bewerberinnentraining an, in dem gezielt auf die spezifische Situation von Absolventinnen in Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen eingegangen wird. Die Veranstaltung ist stark nachgefragt.

Darüber hinaus war eine Mitarbeiterin aus dem akademischen Mittelbau Teilnehmerin in der zweiten Kohorte des WWU-Stipendienprogramms „Frauen managen Hochschulen“ und hat dieses Programm am Ende des Wintersemester 2017/2018 erfolgreich abgeschlossen. Die Fakultät hat die Teilnahme an dem Weiterqualifizierungsprogramm ausdrücklich befürwortet. Sie reagiert damit bewusst auf die Notwendigkeit, die im Bereich des Fakultätsmanagements tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die in den letzten Jahren stark gestiegenen und für das Funktionieren von Forschung und Lehre wichtigen Aufgaben in der Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung weiter zu qualifizieren.

Zudem ist eine Habilitandin 2018 vom Fachbereich für das Stipendienprogramm „Erstklassig!“ vorgeschlagen und aufgenommen worden. Die durch das Programm angezielte Vorbereitung auf den Ruf auf eine Professur wird vom Fachbereich, insbesondere vor dem Hintergrund der marginalisierten Stellung von Frauen in der Professorenschaft, ausdrücklich begrüßt.

Darüber hinaus steht eine Mitarbeiterin aus dem akademischen Mittelbau kurz vor dem Abschluss des seit dem 01.04.2016 von der WWU Weiterbildung gGmbH angebotenen Masterstudiengangs „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement“. Sie ist durch die Freistellung vom Dienst sowie finanziell vom Fachbereich unterstützt worden.

Außerdem wirkt die Fakultät auch auf die Weiterqualifizierung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hin. Am sog. „H2-Lehrgang“ zum Erwerb von Qualifikationen über den mittleren Dienst hinaus haben bereits drei Verwaltungsangestellte, denen im Anschluss höherwertige und somit höher vergütete Tätigkeiten übertragen werden konnten, erfolgreich teilgenommen. Auch die Teilnahme an dem allgemeinen Weiterbildungsprogramm der WWU für Beschäftigte wird von Seiten des Fachbereichs gefördert.

Am Fachbereich finden regelmäßig Netzwerktreffen der Sekretariate statt. In diesen Treffen wird den, vornehmlich weiblichen, Sekretariatsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern die Möglichkeit zum Networking gegeben und die Runde bietet eine Plattform über die Bedürfnisse und Probleme zu sprechen.

Die Netzwerktreffen werden jeweils unter ein Hauptthema gestellt, zu denen auch die fachlich zuständigen Kolleginnen und Kollegen aus der Zentralen Universitätsverwaltung eingeladen werden, um zu vorab definierten Themen zu referieren. In einer anschließenden offenen Fragerunde können aktuelle Fragestellungen erörtert werden.

Die Treffen ermöglichen den Sekretariatsmitarbeiterinnen und Sekretariatsmitarbeitern einen fachlichen Austausch untereinander, der positive Effekte auf den Arbeitsalltag der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat. Ein solcher ist aufgrund der strukturellen Gegebenheiten am Fachbereich nicht gegeben. Ebenso fördern die Netzwerktreffen die Kommunikation mit der zentralen Universitätsverwaltung. Die Referentinnen und Referenten erhalten die Möglichkeit Hintergründe zu Arbeitsabläufen zu erläutern und auf aktuelle Themen hinzuweisen.

III. Besetzung von Gremien

Im Fachbereichsrat ist aktuell sowohl die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (eine Frau bei drei Mitgliedern) als auch die Gruppe der Studierenden (zwei Frauen bei drei Mitgliedern) paritätisch besetzt. Auch die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung wird durch eine Frau vertreten. Lediglich die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist nicht paritätisch besetzt.

Die Kommissionen des Fachbereichs, insbesondere die Berufungskommissionen, sind größtenteils paritätisch besetzt, soweit die Anzahl der Frauen in den einzelnen Gruppen dies zulässt.

IV. Überprüfung der Ziele aus dem Jahr 2016

1. Erhöhung der Anzahl der Habilitationen und Promotionen

Aufgrund der geringen Habilitationszahlen in der Rechtswissenschaft, unterliegt der Frauenanteil Schwankungen. Nichtsdestotrotz lässt sich eine andauernde starke Unterrepräsentanz von Frauen feststellen. Im Zeitraum von 2010 bis 2017 wurden am Fachbereich insgesamt zehn Personen habilitiert. Hiervon war nur eine Person weiblich.

Die Anzahl an Promotionen am Fachbereich ist in den letzten Jahren in etwa gleichbleibend. Entgegen den Erwartungen hat sich der Anteil der Promotionen der Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht in der 2015 erreichten Höhe stabilisiert, sondern ist leicht rückläufig und liegt im Berichtszeitraum bei 31,9%.

Das Ziel, die Anzahl der Habilitationen und Promotionen von Frauen sowie ihren Anteil an der Gesamtzahl zu erhöhen, wurde damit nicht erreicht.

2. Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Im Berichtszeitraum konnte ein Ruf an eine Professorin abgewehrt werden, eine andere Professorin hat den Fachbereich verlassen. So lag der Frauenanteil im Professorium zum Stichtag bei 12,1 %.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist rückläufig und entspricht bei weitem nicht dem Anteil der Studentinnen. Die Anzahl der mit Frauen besetzten Habilitationsstellen (zwei von neun) ist ebenfalls rückläufig.

Damit spiegelt die Situation an der Fakultät den allgemeinen Trend wieder, dass mit steigendem Qualifikationsniveau eine kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils einhergeht.

3. Wiedereingliederung und Weiterqualifizierung des nichtwissenschaftlichen Personals

Von den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind mehrere zur Wahrnehmung der Elternzeit beurlaubt. Die Wiedereingliederung ist bisher in allen Fällen im gewünschten Umfang und zur vollen Zufriedenheit der jeweiligen Mitarbeiterin erfolgt.

Durch die unter C.II.4 erläuterten Netzwerktreffen wirkt der Fachbereich auf die Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein und bemüht sich die Wiedereingliederung in den beruflichen Betrieb zu erleichtern.

V. Zusammenfassung

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Fakultät wichtige Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2016 umgesetzt hat. Allerdings haben sich die Effekte noch nicht in einem Umfang eingestellt, dass von einer Zielerreichung die Rede sein kann. Sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich ist aber nach wie vor festzustellen, dass bei steigender Qualifikationsstufe der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten abnimmt. Insbesondere im Hinblick auf die Anzahl der Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besteht hier weiterhin Handlungsbedarf.

D. Neue Ziele und Maßnahmen

I. Weitere Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Wie bereits in den letzten Gleichstellungsberichten bleibt festzuhalten, dass sich nach wie vor weniger Frauen als Männer für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Die Fakultät wird im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sowohl für Angestellte als auch für Beamte weiterhin darauf achten müssen, diese Stellen adäquat zu besetzen und qualifizierten Frauen die Möglichkeit zur Promotion und später ggf. zur Habilitation zu geben. Die Erreichung dieses Ziels wird indes durch die ungünstige Bewerberlage erschwert. Die Habilitation wird von vielen Frauen als unvereinbar mit einer

Familiengründung angesehen. Dabei wird als Hauptproblem nicht das Anforderungsprofil an eine wissenschaftliche Qualifikation angeführt, sondern vielmehr die Ungewissheit, ob und ggf. an welcher Universität die Privatdozentinnen später einen Ruf erhalten werden. Viele sehen die zwangsläufige örtliche Trennung von einem gleichfalls berufstätigen Lebenspartner mit ihren familiären Zielen als unvereinbar an. Erschwerend tritt hinzu, dass die Arbeitsmarktlage außerhalb der Wissenschaft für Juristinnen und Juristen gut ist. Gerade sichere Stellen in der Justiz und in der Staatsanwaltschaft sind für Juristinnen besonders attraktiv. Diese institutionell angelegten Umstände wird die Fakultät nur schwer überwinden können. Sie kann jedoch z. B. durch die Ermöglichung der Reduzierung und Einteilung der Arbeitszeit verstärkt auf eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Familie hinwirken.

Zudem soll die Förderung von Frauen nicht erst bei einer Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere einsetzen. Vielmehr sollen etwaige Maßnahmen bereits im Studium greifen, um eine langfristige Förderung und Unterstützung des weiblichen Nachwuchses zu ermöglichen.

II. Stabilisierung der Habilitations- und Erhöhung der Promotionsquote

Weiterhin wird die Fakultät darauf hinwirken, dass nicht nur bei der Stellenbesetzung, sondern auch bei der Annahme Externer für Habilitationen und Promotionen gleichqualifizierte Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

III. Geschlechtersensible Lehre

In der Lehre stehen die Professorinnen und Professoren im direkten Austausch mit den Studierenden. Hier sieht es die Fakultät als besonders wichtig an, dass ein angemessener Rahmen und ein diskriminierungsfreier Umgang gewährleistet ist. Aus diesem Grund soll daraufhin gewirkt werden, dass eine Sensibilität für das Thema entwickelt wird und sowohl die Vorlesungen als auch die in Vorlesungen, Arbeitsgemeinschaften und Klausuren zur Verfügung gestellten Falltexte geschlechtergerecht ausgestaltet werden.

IV. Maßnahmen

1. Weiterführung bestehender Maßnahmen

Die oben unter C.II.4. aufgeführten Maßnahmen haben sich bewährt und werden auch weiterhin fortgeführt.

Das Dekanat weist über die entsprechenden Verteiler auf interessante Ausschreibungen (Preise/Wettbewerbe/Fortbildungen) hin.

Weiterhin werden alle Mitglieder einer Berufungskommission durch Übersendung des Berufungsleitfadens der WWU zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens durch das Dekanat über die bei einem Berufungsverfahren zu berücksichtigenden Gleichstellungsaspekte informiert.

2. Finanzierung von Veranstaltungen zur Frauenförderung

Der Fachbereich hat seit dem Haushaltsjahr 2013 einen zentralen Fond zur finanziellen Unterstützung von Veranstaltungen zur Frauenförderung in allen Bereichen eingerichtet. Mit dessen Hilfe sollen beispielsweise weitere Coachings sowie Vortragsveranstaltungen für Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen zur Berufswahl bzw. Karriereplanung finanziert werden.

3. Teilnahme am Professorinnenprogramm III

Aktuell bemüht sich der Fachbereich um eine Teilnahme an dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II). Die Professur für Internationales Öffentliches Recht und Internationalen Menschenrechtsschutz soll im Laufe des Jahres 2019 mit einer Frau besetzt werden.

4. Dual Career Programm

Gerade auf der professoralen Ebene stellt sich vielfach das Problem, dass in einer Partnerschaft zwei Karrieren zu vereinbaren sind. Damit ein gemeinsames Familienleben an einem Ort auch für die Professorinnen und Professoren der Fakultät möglich ist, findet im Rahmen von Berufungsverfahren auch der Dual Career Aspekt Berücksichtigung. Im Berichtszeitraum konnten in zwei Berufungsverfahren entsprechende Möglichkeiten geschaffen werden.

5. Nachwuchsförderprogramm

Seit 2016 stellt die Fakultät sechs Stellen für Akademische Rätinnen und Räte zum Zwecke der Habilitation zur Verfügung stellen. Eine dieser Stellen konnte mit einer Habilitandin besetzt werden. Gefördert werden Kandidatinnen und Kandidaten mit konkreten Habilitationsabsichten, die ihre Promotion bereits überdurchschnittlich abgeschlossen haben. Die Habilitanden und Habilitandinnen sollen in die Arbeit eines mit ihren bisherigen Lehr- und Forschungsschwerpunkten passenden Lehrstuhls eingebunden werden – allerdings mit der Maßgabe, dass ausreichend Raum für selbstständige Forschungs- und Lehrtätigkeiten verbleibt, um das Habilitationsvorhaben möglichst in einem unter dem Durchschnitt liegenden Zeitraum zu realisieren. Die Finanzierung erfolgt hälftig aus zentralen Fakultätsmitteln sowie hälftig aus Mitteln des sich beteiligenden Lehrstuhls.

Mit den Akademischen Ratsstellen möchte die Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine solide Grundlage für die Realisierung ihres Habilitationsvorhabens bieten. Dabei sollen gezielt Perspektiven für Promovendinnen geschaffen werden.

6. Besetzung von Gremien (insb. Berufungskommissionen)

Der Fachbereichsrat strebt an seine Kommissionen paritätisch zu besetzen. Dabei sollte jede Statusgruppe darauf achten, dass unter den entsandten Mitgliedern immer mindestens eine Frau ist.

7. Einsetzung einer studentischen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Um den Bedürfnissen der Studentinnen in Zukunft mehr Rechnung tragen zu können, wird erneut eine studentische (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Erstmals im Jahre 2013 hat sich eine Studentin für dieses Amt gefunden.

Die studentische Gleichstellungsbeauftragte soll dabei mitwirken, mehr Studentinnen für das Jura-Studium mit einem anschließenden Promotionsstudium zu interessieren. Denn bereits im Studium werden wichtige Weichenstellungen für die Berufswahl gelegt. Oft sind vielen Studierenden die Möglichkeiten der Karriere in der Wissenschaft nicht bewusst. Die Entscheidung für oder gegen eine Habilitation wird in der Regel erst im Laufe des Promotionsstudiums gefällt. Deswegen kann die Erhöhung der Zahl der Habilitationen nur erreicht werden, wenn auch frühzeitig das Interesse für eine Promotion geweckt wird.

8. Heimarbeitsplatz für nichtwissenschaftliches Personal

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vereinfachen, bietet der Fachbereich dem nichtwissenschaftlichen Personal die Möglichkeit der Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes an. Das Angebot wird bisher von drei Personen in Anspruch genommen, ein weiterer Ausbau ist geplant.

9. Aufstiegskompetenz für Juristinnen

Seit 2013 finden an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Coachings statt, die die Aufstiegskompetenz des weiblichen Nachwuchses stärken sollen.

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.

10. Netzwerkstrategien für Juristinnen

Seit dem Wintersemester 2015/16 hat das Institut für Steuerrecht gemeinsam mit der Regionalgruppe Münster des djb eine Veranstaltung mit dem Titel „Netzwerkstrategien für Juristinnen, Netzwerke – Vitamine für die Karriere?“ organisiert, welche die Fakultät finanziell unterstützt hat. Mit drei Referentinnen wurde 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.

11. Mentoring Programm für Studentinnen

Seit dem Wintersemester 2018/19 wird am Fachbereich ein Mentoring-Programm für Studentinnen angeboten. Organisiert wird das Programm von den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs und den Mitgliedern der Gleichstellungskommission. 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 fehlenden Vorbilder auf der Ebene des Professoriums durch den Kontakt zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen kompensiert werden.

12. Prüfungstraining für Juristinnen

Im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften ist aufgefallen, dass Studentinnen sich deutlich weniger beteiligen als dies für Studenten der Fall ist. Dies gilt dabei unabhängig von der fachlichen Qualifikation. Um das Selbstbewusstsein zu stärken hat der Fachbereich die Mitarbeiterin bei der Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften unterstützt, die durch gezieltes Training das Selbstbewusstsein und das Auftreten von Studentinnen schulen sollen. Die Arbeitsgemeinschaft wurde vom Fachbereich und dem Gleichstellungsbüro der WWU gefördert.

13. Wege in die Wissenschaft

Wie sich aus der vorangegangenen Bestandsaufnahme ergibt, leidet die Rechtswissenschaft an einem Nachwuchsmangel. Im Besonderen erweist es sich als besonders schwierig, Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen. Hierfür wird der Umstand mitverantwortlich gemacht, dass zwar Voraussetzungen durch gesetzliche Regelungen vorgegeben sind, der Ablauf und die Anforderungen an sich bleiben an vielen Stellen unklar. Aus organisationssoziologischer Perspektive hat sich gezeigt, dass formalisierte Vorgaben und Transparenz sich positiv auf die Chancengleichheit auswirken. Daher haben die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beschlossen, dass die Wege in die Wissenschaft auf der Website des Fachbereichs offen kommuniziert werden. Ergänzend dazu wurde vorgesehen, dass den Habilitandinnen und Habilitanden eine zweite Mentorin oder ein zweiter Mentor zur Seite gestellt werden soll, um ein umfassendes Betreuungsverhältnis zu gewährleisten.

Auch auf der Ebene der Promotion bietet die Rechtswissenschaftliche Fakultät Hilfestellungen. 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.

V. Fortschreibung des Plans und Überprüfung der Ziele

Die Fakultät wird den Frauenförderplan fortschreiben, nach drei Jahren die Erreichung der Ziele gemäß § 6 LGG überprüfen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen.

Beschlossen vom Fachbereichsrat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
in seiner Sitzung am 25. Juni 2019.