

# AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

---

Jahrgang 2019

Ausgegeben zu Münster am 22. Januar 2019

Nr. 01

---

<i>Inhalt</i>	Seite
<b>Gleichstellungsrahmenplan</b> der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster	3
Änderung der Richtlinie für die <b>Erteilung von Vergütungen von Lehraufträgen</b> an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 09.10.2014 vom 17.06.2016 vom 11.01.2019	18
Bekanntmachung der Einrichtung einer <b>zuständigen Stelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG</b>	20

---

Herausgegeben vom  
Rektor der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Schlossplatz 2, 48149 Münster  
AB Uni 2019/01  
<http://www.uni-muenster.de/Rektorat/abuni/index.html>







## › Gleichstellungsrahmenplan der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Beschluss des Senats vom 12.12.2018



## Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Grundsätze	2
Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung	3
Breite Förderung von Genderkompetenz	4
Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild	5
Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt	6
Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten	6
Epilog	7
Anlage 1 (Zusammenstellung der Bereiche, die an der WWU einen dezentralen Gleichstellungsplan schreiben müssen)	9
Anlage 2 (Einteilung der Vergleichsgruppen zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen)	10
Anlage 3 (Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache)	13

## Allgemeine Grundsätze

An der Westfälischen Wilhelms-Universität sind Chancengleichheit und Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen und wertschätzenden Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in Studium, Forschung, Lehre sowie in Technik und Verwaltung ein strategisch wichtiges Ziel. Die jahrelange gezielte und innovative Gleichstellungspolitik, die Gender Mainstreaming nicht nur als Selbstverpflichtung der Führungsebene, sondern als strategischen Eckpfeiler in allen Fachbereichen, in der Verwaltung, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten etabliert hat, gilt in der deutschen Hochschul-landschaft als vorbildlich. Mit den Zertifikaten „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2008) und TOTAL E-QUALITY (seit 2011 und seit 2017 mit dem Zusatzzertifikat „Diversity“) wird der WWU dieses kontinuierliche, erfolgreiche und nachhaltige Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern bescheinigt.

Innerhalb dieser affirmativen Gleichstellungskultur ist die am 15.12.2016 in Kraft getretene Neu- fassung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-West- falen (Landesgleichstellungsgesetz, kurz LGG) ein wichtiger Impuls, nicht nur die gut funktionie- renden Konzepte und Strategien an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen, sondern durch gemeinsame Innovationsbereitschaft und Kraftanstrengung die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Mitgliedergruppen zu stärken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen noch besser zu nutzen. Die in diesem Zuge geschehene Umbenennung von „Frauenförderrahmenplan“ in „Gleichstellungsrahmenplan“ bringt keinen inhaltlichen und/oder politischen Paradigmenwechsel mit sich: Der Gleichstel- lungsrahmenplan ist weiterhin eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel, die strukturellen Benachteiligungen von Frauen in unterschiedlichen Karrierewegen im öf- fentlichen Dienst abzubauen.

Mit fünf zentralen Zielfeldern des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplans formuliert die WWU das Gleichstellungsprogramm, zu dessen Erarbeitung, individuellen Ausgestaltung und Umset- zung sie sich in den kommenden vier Jahren selbst verpflichtet:

- die Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -pla- nung,
- die Förderung von und die breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit,
- der konsequente Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild,
- die aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt sowie
- die Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen.

Mit diesen Zielfeldern verzahnen sich derzeit bereits bekannte Entwicklungen an der WWU wie z.B. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere durch individuelle Arbeitszeit- modelle, die Etablierung von Mutterschutzregelungen für Studierende, der Ausbau der Kinder- betreuung für alle Beschäftigten und Studierenden sowie die Etablierung einer Diversity-Strate- gie. Da die WWU Gender Mainstreaming sowohl im individuellem Engagement ihrer Mitglieder als auch in der breiten Partizipation ihrer Bereiche verortet, priorisiert und dokumentiert der Gleichstellungsrahmenplan die weiteren und in den vier kommenden Jahren gemeinsam zu voll- ziehenden Entwicklungsschritte in der Gleichstellungsarbeit bereichs- und mitgliedergruppen-

übergreifend. Der Gleichstellungsrahmenplan macht somit die Gleichstellungsarbeit als demokratische Aufgabe aller Mitglieder der WWU „vor Ort“ sichtbar und ermutigt nachdrücklich zu bereichsspezifischen Innovationen und Lösungen. Die in den Gleichstellungsplänen formulierten Maßnahmen und Ziele sind Teil der regelmäßigen (Struktur-)Entwicklungsgespräche der Universitätsleitung mit den Fachbereichen.

Auf der Schnittstelle von bereichsspezifischer Kultur und Universitätsleitung agiert die Senatskommission für Gleichstellung. Zentrale Ansprechpartnerin in universitären Gleichstellungsfragen für alle Mitglieder und Angehörige der WWU ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (mit ihren zwei Stellvertreterinnen). Sie wird durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche unterstützt, denen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer fachlichen Weisungsfreiheit Aufgaben und Rechte übertragen kann. Die Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche unterstützen die jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen.

Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU ist damit als gemeinschaftliche Formulierung von Zielen und Maßnahmen zu verstehen, die neben den verpflichtenden Vorgaben des LGG bei sämtlichen Personal- und Strukturplanungen einzubeziehen sind.

## **Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung**

Die WWU Münster hat das Ziel, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Um dies zu erreichen, werden zum einen, aufbauend auf der Vermittlung von Gender-Kompetenzen, Instrumente eingesetzt und weiterentwickelt, die Chancengleichheit fördern und unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verhindern. Dabei sollen insbesondere Instrumente des Recruiting, der Personalauswahl, der Personalentwicklung und der Personalplanung in den Blick genommen werden. Hierbei geht es zunächst darum, entsprechend den Gleichstellungszielen das gesuchte Personal durch geeignete Recruiting-Maßnahmen adäquat anzusprechen, durch diskriminierungsfreie Auswahlverfahren Chancengleichheit zu gewährleisten, einen chancengleichen Zugang zu Weiterbildung zu fördern und in der Personalplanung die Rückkehr von Frauen und Männern in den Beruf und die Vertretung von Stellen während Mutterschutz, Elternzeit und Pflegefall zu unterstützen.

### **Zur Zielerreichung**

- werden durch das Personaldezernat Informationen, Empfehlungen, Handreichungen (z.B. als spezifische Hilfe für Stellenbesetzungsverfahren), Checklisten und Weiterbildungsangebote (z.B. zu Personaldiagnostik) entwickelt und bereitgestellt, welche die Einrichtungen dabei unterstützen, Recruiting, Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung aus Gleichstellungsperspektive zu optimieren,
- werden Stellenausschreibungen und Personalauswahl- und Berufungsverfahren hinsichtlich der Chancengleichheit entsprechend bereitgestellten Empfehlungen und Checklisten optimiert,
- müssen Zugang und Wege zu Personalentwicklung und Weiterbildung transparent gemacht werden,

- werden die Fachbereiche aufgefordert, transparente und konsequente Verfahrensweisen zu entwickeln, die bei Vertretungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflegefall etc. zur Anwendung kommen (unter Beziehung auf den Einzelfall),
- wird mittelbare Diskriminierung identifiziert und abgebaut,
- wird auf den Abbau geschlechtsstereotyper Berufsbilder geachtet, dies insbesondere mit Blick auf die mittelbare Diskriminierung der Gehaltsgruppen.

Es wird empfohlen, alle Stellen öffentlich auszuschreiben. Darüber hinaus ergreift die WWU in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgende Maßnahmen:

- Soweit bei intern ausgeschriebenen unbefristeten Stellen keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, wird die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt.
- Im Rahmen von Maßnahmen zur Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen werden dabei entsprechend den gesetzlichen Vorgaben folgende Vergleichsgruppen gebildet:

- Die Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen wird nach Fachbereichen getrennt betrachtet und in Vergleichsgruppen je nach Ämtergruppe und Entgeltgruppe eingeteilt.
- Alle anderen Beschäftigten, d. h. akademische Mitarbeiter\*innen, die nicht Fachbereichen zuzuordnen sind, sowie alle Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, werden universitätsweit betrachtet und in Vergleichsgruppen je nach Ämtergruppe, Entgeltgruppe und Laufbahn eingeteilt.

Die exakte, gesetzlich vorgesehene Einteilung der Vergleichsgruppen ist als Anlage 2 beigelegt. Eine bereits nach diesen Vergleichsgruppen geordnete Tabelle mit aktuellen Daten zur Gender-Repräsentanz wird einmal jährlich vom Personaldezernat in MyWWU bereitgestellt.

## Breite Förderung von Genderkompetenz

Die WWU Münster versteht Genderkompetenz, d.h. die Fähigkeit Geschlechteraspekte erkennen, in ihrer Relevanz beurteilen und gleichstellungsorientiert in den Berufsalltag und die Lebenswirklichkeit einbeziehen zu können, als berufliche Schlüsselqualifikation. Sie fördert daher aktiv eine breite Sensibilisierung für Fragen und Themen der Gendergerechtigkeit und für die (universitäre) Gleichstellungsarbeit.

### Zur Zielerreichung

- werden Genderkompetenz bei allen Führungskräften und Personalverantwortlichen aufgebaut und gefördert (z.B. durch die Integration von Sensibilisierungs-Seminaren in allen zentralen Angeboten für Führungskräfte), Fortbildungsmaßnahmen zu genderrelevanten Themen und Bereichen auch innerhalb von Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Mitglieder des wiss. Mittelbaus und des Bereichs MTV etabliert und gezielt weiterentwickelt und Seminar- und Vorlesungsthemen mit genderrelevanten Themen gefördert;
- werden alle Bereiche ihren eigenen Homepage-Auftritt überarbeiten und eine Unterkategorie zum Thema Gleichstellung (z.B. „Gleichstellung am Fachbereich“) erstellen, worunter sie über alle gleichstellungsrelevanten Aspekte vor Ort informieren (z.B. über die

Gleichstellungsakteur\*innen am Fachbereich, den dezentralen Gleichstellungsplan, Ansprechpartner\*innen für sexuelle und sexualisierte Gewalt, Best Practice am Fachbereich, Stipendien- und Förderprogramme für weibliche Beschäftigte und Studentinnen, Studieren mit Kind etc.).

Um die Gleichstellungsarbeit universitätsweit strukturell zu befördern, wird nachdrücklich empfohlen, dass alle Fachbereiche Gleichstellungskommissionen einsetzen, die die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und die Gleichstellungskultur in den Fachbereichen stärken. In diesen Kommissionen werden weitere Maßnahmen zur strukturellen Durchwirkung des Berufs- und Studienalltags mit Gleichstellungsfragen bereichsspezifisch diskutiert und erarbeitet. Allen anderen Bereichen wird empfohlen, eine Ansprechperson für Gleichstellung zu benennen und auf den entsprechenden Webseiten sichtbar zu machen.

Es wird empfohlen, bereichsspezifisch Gelder für die Förderung von Genderkompetenzen und für die Gleichstellungsarbeit bereitzustellen (z.B. für Preise, Workshops, Nachwuchsförderfonds, Projekte zu Genderthemen etc.) und bei zusätzlichem Bedarf Gelder aus dem Frauenförderprogramm im Büro für Gleichstellung zu beantragen.

## **Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild**

Die diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild ist ein essentielles Mittel, um stereotype Rollenbilder und (genderbasierte) Diskriminierungen im Alltag zu überwinden und in allen Gesellschaftsbereichen abzubauen. Am Arbeitsplatz ist Gleichstellung und Chancengleichheit ohne eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Kommunikation nicht möglich. Die WWU setzt konsequent einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre um.

### **Zur Zielerreichung**

- werden in Vordrucken geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet; Satzungen, Ordnungen und Erlasse sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden. Die diversen Seiten und Unterseiten der WWU-Homepage und des Intranets „MyWWU“ werden sukzessiv überprüft und ggf. sprachlich überarbeitet. Die Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU (Anlage 3) sind zu beachten.
- werden auch die Komposition und Veröffentlichung von Bildern innerhalb einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Kommunikation überprüft. Neue Bilder werden erst dann veröffentlicht (Marketing, Homepage etc.) wenn sie Geschlechterstereotype und Rollenklischees vermeiden und somit eine gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern schaffen. Die bestehenden Visualisierungsstrategien (z.B. auf den Seiten und Unterseiten der WWU-Homepage) werden sukzessiv auf ihre Darstellung von Geschlechterrollen hin überprüft und ggf. überarbeitet.
- wird auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art bestanden. Bei Bedarf etablieren die Bereiche entweder dezentrale Schulungsangebote zur gendergerechten Kommunikation in Wort und Bild (z.B. unter Einbezug/in Absprache mit den dezentralen Kommunikationsbeauftragten) oder kommunizieren den bestehenden Bedarf an zentrale Stellen (Büro für Gleichstellung oder Dezernat 3.5).



## Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Gemäß der Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“ (Stand: 27.06.2013) ergreift die WWU Münster Maßnahmen zur konsequenten Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt sowie zur breiten Sensibilisierung aller ihrer Mitglieder und Angehörigen für dieses Thema.

Betroffene (Studierende und Beschäftigte) sollen ermutigt werden, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung deutlich zu machen und vertrauensvoll Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Zeug\*innen sind nachdrücklich aufgefordert, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und ggf. ihre Unterstützung zuzusichern. Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden; mögliche Ansprechpersonen und das Beratungsnetz werden in der Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“ aufgeführt. Beschwerden im Falle von sexueller und sexualisierter Gewalt können darüber hinaus der Beschwerdestelle nach AGG gemeldet werden. Im Büro für Gleichstellung erhalten Betroffene entsprechende Beratung und Unterstützung.

### Zur Zielerreichung

- werden die zuständigen Stellen die Studierenden, die Mitglieder und Angehörigen der WWU über die Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten sowie über Beratungs- und Schulungsangebote informieren. Die Richtlinie wird in den Fakultäten, Einrichtungen und auf „MyWWU“ veröffentlicht. Bei Neueinstellungen und Berufungen wird die Richtlinie ausgehändigt und gegengezeichnet.
- werden klare Verfahrenswege für die Beschwerdestelle nach AGG entwickelt, wie im Falle von sexueller und sexualisierter Gewalt verfahren wird. Das Verfahren muss auf Wunsch des Opfers anonymisiert verlaufen.
- wird das Verzeichnis der Ansprechpartner\*innen auf der zentralen Homepage der WWU besser sichtbar und zugangsfreundlicher gestaltet. Die Fachbereiche führen ihre Ansprechpartner\*innen vor Ort ebenfalls online auf.
- werden schnellstmöglich Schulungsangebote für alle Ansprechpartner\*innen in diesem sensiblen Beratungsfeld geschaffen.
- wird die Verwaltung in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und der Senatskommission für Gleichstellung die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen hin beobachten und ggf. entsprechende zentrale Gegenmaßnahmen entwickeln.

## Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

Die WWU Münster besetzt Gremien geschlechtersparitätisch, wirkt aber auch einer unverhältnismäßigen Belastung einzelner Mitglieder aktiv entgegen. Die Partizipation und das Engagement aller Mitglieder in Gremien werden durch familienfreundliche Sitzungszeiten aktiv gefördert.

Für Wahlgremien an der WWU (Senat, Fachbereichsräte, Kommissionen) wird angestrebt, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen der Anteil von Frauen innerhalb jeder Mitgliedergruppe mindestens 50 Prozent beträgt. Aus dieser Zielvorgabe dürfen sich in Bereichen, in denen eine Mitgliedergruppe stark unterrepräsentiert ist, keine Nachteile (z.B. Überbelastungen) für die unterrepräsentierte Gruppe ergeben.

### Zur Zielerreichung

- setzen sich alle Gremien der WWU Münster bereits in ihrer konstituierenden Sitzung mit der Festlegung der Sitzungszeiten auseinander. Es muss gewährleistet werden, dass die Mitglieder mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigte an den Gremiensitzungen teilnehmen können.
- wird am Ende jeder Gremiums-Amtszeit eine Evaluation der Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse bezogen auf die Wahlen zum jeweiligen Gremium durchgeführt. Bei jeder (Nach-)Wahl einer Kommission bzw. eines Ausschusses werden die Wahlvorschläge der jeweiligen Mitgliedergruppen hinsichtlich der geschlechtsparitätischen Besetzung von der oder dem Vorsitzenden des jeweiligen übergeordneten Gremiums oder einer anderen beauftragten Stelle überprüft. Im Falle der Nichterfüllung der Geschlechterparität werden zusammen mit dem Wahlvorschlag die dezidierten Gründe genannt und dokumentiert, die auf der Grundlage der festgelegten Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse nicht zur Parität geführt haben. Das Gremium befasst sich aktiv mit diversifizierenden Strategien und Lösungen für zukünftige Wahlen.
- wird für jedes Gremium eine Kurzbeschreibung erstellt und veröffentlicht (z.B. auf der WWU-Homepage) aus der für alle Gremiumsmitglieder und an der Mitarbeit interessierten Personen hervorgeht, mit welchem Arbeitsaufwand und welchen Abläufen etc. die spezifische Gremiumsmitgliedschaft verknüpft ist.
- dürfen keine Nachteile aus der Gremienmitarbeit entstehen (z.B. bei Entscheidungen zur Höhergruppierung, für Fortbildungsmaßnahmen). Im Gegenteil: Die Mitarbeit in Gremien soll durch Vorgesetzte positiv unterstützt und gefördert werden. Studierende, die sich in Gremien engagieren, sind durch gezielte und durch am Studierendenwohl orientierte Maßnahmen zu unterstützen.
- dürfen einzelne Personen, um die Geschlechterparität zu erreichen, nicht durch zu viele Gremienmitgliedschaften unverhältnismäßig belastet werden.
- entwickeln Bereiche, in denen eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz vorliegt, Strategien zur Entlastung.

## Epilog

### Erstellung, Laufzeit und Zwischen- und Endevaluation des Gleichstellungsrahmenplans

Der Gleichstellungsrahmenplan wird vom Senat beschlossen und von der Senatskommission für Gleichstellung, unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit den Dekan\*innen erarbeitet. Die Umsetzung des Gleichstellungsrahmenplans ist Aufgabe aller Beschäftigten der WWU. Dabei kommt den Beschäftigten mit Leitungsfunktionen besondere Verantwortung zu.

Der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Die Evaluation des Gleichstellungsrahmenplans erfolgt durch die Senatskommission für Gleichstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten. Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, die Endevaluation erfolgt nach vier Jahren und damit vor der Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans. Die Ergebnisse der Zwischen- und Endevaluation stellt die Senatskommission für Gleichstellung im Senat, im Rektorat sowie in der Dekan\*innenbesprechung vor.

### **Erstellung, Laufzeit und Zwischen- und Endevaluation der dezentralen Gleichstellungspläne**

Alle Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigten sowie die Verwaltung erstellen individuelle, dezentrale Gleichstellungspläne und schreiben diese unter Berücksichtigung der Berichte über Personalentwicklung und der durchgeführten Maßnahmen nach Ablauf fort. In Anlage 1 findet sich eine Zusammenstellung der Bereiche, die an der WWU einen Gleichstellungsplan schreiben müssen.

Grundlagen der Gleichstellungspläne sind in § 6 LGG geregelt, wobei neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen, der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer zu erstellen ist. Das notwendige Datenmaterial wird einmal pro Jahr (Stichtag 1.12.) zentral zur Verfügung gestellt und unter anderem hinsichtlich der Organisationseinheit Universität bereichsspezifisch getrennt dargestellt. Die Gleichstellungspläne reagieren auf die Zielformulierungen des Gleichstellungsrahmenplans und setzen sich mit den individuellen Interpretationen und Ausgestaltungen von Lösungen „vor Ort“ auseinander. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Aus der Analyse der Beschäftigungsstruktur sind weitere notwendige Maßnahmen zu formulieren und zu erörtern.

Die dezentralen Gleichstellungspläne haben eine Laufzeit von vier Jahren.

Die Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne erfolgt zunächst durch die dezentralen Gleichstellungskommissionen der zuständigen Fachbereiche unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zuletzt durch die Senatskommission für Gleichstellung. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung der Gleichstellungspläne zu evaluieren (Evaluations- und Dokumentationspflicht). Die Maßnahmen sind in diesen Gleichstellungsplänen und in dem Gleichstellungsrahmenplan ggf. entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Wenn die Zielvorgaben nicht erreicht werden, ist dies mit besonderer Begründung zu dokumentieren. Die Endevaluation erfolgt nach vier Jahren und damit vor der Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne.

### **Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsrahmenplan tritt mit seiner Veröffentlichung in den „Amtlichen Bekanntmachungen“ der Westfälischen Wilhelms-Universität am Tage nach Aushang in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderrahmenplan der Westfälischen Wilhelms-Universität vom 30. Oktober 2013 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Westfälischen Wilhelms-Universität vom 12.12.2018.

## **Anlage 1 (Zusammenstellung der Bereiche, die an der WWU einen dezentralen Gleichstellungsplan schreiben müssen):**

Fachbereiche (inklusive Beschäftigte in den IVVs):

- Evangelische Theologie (FB 01)
- Katholische Theologie (FB 02)
- Rechtswissenschaften (FB 03)
- Wirtschaftswissenschaften (FB 04)
- Medizin (FB 05)
- Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften (FB 06)
- Psychologie und Sportwissenschaft (FB 07)
- Geschichte und Philosophie (FB 08)
- Philologie (FB 09)
- Mathematik und Informatik (FB 10)
- Physik (FB 11)
- Chemie und Pharmazie (FB 12)
- Biologie (FB 13)
- Geowissenschaften (FB 14)
- Musikhochschule (FB 15)

Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen:

Derzeit keine Einrichtungen mit > 20 Beschäftigten vorhanden.

Zentrale Betriebseinheiten:

- Universitätsbibliothek (ULB)
- Hochschulsport (HSP)
- Prüfungsämter (Prüfungsamt I und Prüfungsamt der Math.-Naturw. Fakultät)
- Sprachenzentrum (SPZ)
- Zentrum für Informationsverarbeitung (ZIV)
- Zentrum für Lehrerbildung (ZfL)

Sonstige:

- Verwaltung / Rektorat / Dezernate
- Zentrum für Hochschullehre (ZHL)

## Anlage 2 (Einteilung der Vergleichsgruppen der Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen)

Nach dem LGG und dem LBG werden zur Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen konkret folgende Vergleichsgruppen gebildet und gesondert betrachtet:

- I. Organisationseinheit Fachbereich (im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist gem. § 120 Abs. 2 LBG und § 7 Abs. 4 LGG jeder Fachbereich eine „Dienststelle“ i.S.d. LGG und bei der Ermittlung von Unterrepräsentanzen gesondert zu betrachten):
  - alle Personen in der Besoldungsgruppe W3 (C4) bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
  - alle Personen in der Besoldungsgruppe W2 (C3) bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
  - alle Personen in der Besoldungsgruppe W1 bilden eine Vergleichsgruppe (auch die analog im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Personen zählen hierzu)
  - alle Akademischen Oberrätinnen/Oberräte auf Zeit bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle Akademischen Rätinnen/Räte auf Zeit bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 15) der Laufbahn Bildung und Wissenschaft bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle in E15 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle in E14 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle in E13 eingruppierten (akademischen) Personen bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle WHKs bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle SHKs und SHBs bilden eine Vergleichsgruppe
  
- II. Organisationseinheit Universität (Dienststelle i.S.d. LGG gem. § 14 Abs. 2 LBG, § 3 Abs. 1 i.V.m. § 2 LGG):
  - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
  - alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe

- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 16) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (A 13 EA – A 15) der Laufbahn Bildung und Wissenschaft bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 13 („h.D.“) bis E 15Ü, bzw. AT, in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn Bildung und Wissenschaft entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 EA – A 13 BA) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13 („g.D.“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 6 EA – A 9 BA) in der Laufbahn der

technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe

- alle Personen in den Entgeltgruppen E 4 bis E 9 („klein“) in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der nichttechnischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (A 3 – A 6 BA) in der Laufbahn der technischen Dienste bilden eine Vergleichsgruppe
- alle Personen in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 in Tätigkeiten, die den Tätigkeiten in der Laufbahn der technischen Dienste entsprechen, bilden eine Vergleichsgruppe

Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei der Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen als „Kopf“ in der jeweiligen Vergleichsgruppe mit einzubeziehen.

## Anlage 3 (Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache)

Die Senatskommission für Gleichstellung der Westfälischen Wilhelms-Universität empfiehlt nachdrücklich einen konsequent diskriminierungsfreien Sprachgebrauch. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache ist ein essentielles Mittel, um stereotype Rollenbilder und genderbasierte Diskriminierungen im Alltag zu überwinden und in allen Gesellschaftsbereichen abzubauen. Am Arbeitsplatz ist Gleichstellung und Chancengleichheit ohne eine konsequent gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache nicht möglich. Die WWU verpflichtet sich dazu, im Schriftverkehr sowie in allen Veröffentlichungen eine gendergerechte Sprache zu verwenden. Zudem ist eine gleichberechtigte Wahrnehmung von Frauen und Männern sowie von Personen, die sich im binären Geschlechtersystem nicht verorten können/wollen auch im gesprochenen und visuellen Diskurs in allen Bereichen der WWU konsequent zu fördern.

Mit dem Ziel, sowohl die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes als auch einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch zu gewährleisten, empfiehlt die Senatskommission für Gleichstellung eine Kombination aus geschlechtsneutralen (Um-) Formulierungen, Doppelnennungen und einer Form der Paarformulierung. Die verbreitete Angewohnheit, einen heterogenen Personenkreis mit dem generischen Maskulinum („die Studenten“, „die Professoren“) zu bezeichnen, entspricht einer (nicht nur) sprachlichen Ausklammerung von Frauen und intersexuellen Personen und ist daher zu vermeiden.<sup>i</sup> Für eine gendergerechte Sprache sind Formulierungen so zu wählen, dass aus ihnen klar hervorgeht, wer tatsächlich gemeint ist: ausschließlich Männer, ausschließlich Frauen, Frauen und Männer, oder alle (anwesenden) Menschen mit unterschiedlichen Genderidentitäten gleichermaßen.

### Empfehlenswerte Formulierungen:

#### 1. Gendergerechte Doppelnennung

Personenbezeichnungen werden in der weiblichen und männlichen Form voll ausgeschrieben und mit „und“, „oder“ oder „bzw.“ verbunden. Die weibliche Form ist der männlichen voranzustellen, z.B.:

- Lehrerinnen und Lehrer
- Schülerinnen und Schüler

#### 2. Genderneutrale Formulierungen bzw. Umformulierungen

In vielen Fällen können Personenbezeichnungen so umformuliert oder ersetzt werden, dass sie geschlechtsneutral sind:

- Passivische Konstruktionen
- Geschlechtsneutrale Begriffe (Lehrkraft, Schülerschaft)
- Pluralformen (Lehrende, Studierende)
- Unbestimmte Fürwörter (wer, alle, niemand)

#### 3. Formen der Paarformulierung

- Gender-Gap mit Sternchen (Lehrer\*innen, Schüler\*innen)



- Gender-Gap mit Unterstrich (Lehrer\_in, Schüler\_in)
- Binnen-I (LehrerIn, SchülerIn)

Der als Gender-Gap bezeichnete Unterstrich oder Stern, der Identitäten außerhalb des Zweigeschlechtersystems impliziert, ist aktuell die bevorzugte Art der Paarformulierung. Nicht zu verwenden ist der Gender-Gap wenn die weibliche Form einen Umlaut enthält (Ärztin) oder die männliche Form auf „-e“ endet (Experte).

#### **Nicht empfehlenswert:**

- Paarformulierungen mit Klammern: Die Student(in) oder die Professor(in) sind auch in dieser Variante zur Nebensächlichkeit degradiert, die männliche Form hingegen wird als Norm postuliert.
- Paarformulierungen mit Schrägstrichen (Lehrer/inn/en): Hier werden Satzgefüge unnötig kompliziert und es droht Unlesbarkeit.
- Eine Fußnote, in der die im Text praktizierte Nutzung rein männlicher Formen mit der Ästhetik und Lesbarkeit des Textes entschuldigt wird (etwa: „Das hier und im Folgenden verwendete Maskulinum bezieht Frauen selbstverständlich mit ein und ist als rein ästhetische Entscheidung zu verstehen.“). Eine konsequente und selbstverständliche Berücksichtigung von Frauen wird hierdurch weder in der Sache erzielt, noch das Anliegen angemessen sichtbar kommuniziert.

#### **Grundlagen dieser Empfehlungen:**

- Konsens der Gleichstellungskommission des Senats am 24.10.2017
- Konsens der erweiterten Gleichstellungskommission der WWU am 10.07.2013
- Konsens der Gleichstellungskommission des FB 06 am 07.12.2012
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2008): Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele
- Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (1999)
- UNESCO (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter – Richtlinien für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch

<sup>i</sup> Siehe z.B. Heise (2000), „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen“ (<https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1024//0253-4533.19.12.3?journalCode=sko>) und Stahlberg & Sczesny (2001), „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“ ([https://de.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches\\_Maskulinum\\_Stahlberg.pdf](https://de.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf)).

**Änderung der Richtlinie  
für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen  
an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster**

vom 09.10.2014

vom 17.06.2016

vom 11.01.2019

#### Artikel 1

Die Richtlinie für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 09.10.2014, zuletzt geändert am 17.06.2016, wird wie folgt geändert:

1. Nr. 2.5 wird wie folgt geändert:  
„Lehrbeauftragte sind für Schäden, die sie in Ausübung des Lehrauftrages Dritten zufügen, durch die Betriebshaftpflicht der WWU abgesichert. Ein Unfallversicherungsschutz besteht über eine private Gruppenunfallversicherung, die die WWU für die Lehrbeauftragten abgeschlossen hat.“
  
2. Nr. 4.2.1 wird wie folgt geändert:  
Die Lehrauftragsvergütung beträgt je geleisteter Veranstaltungsstunde (45 Minuten) mindestens:
 

30 €	Stufe 1	für Lehrbeauftragte ohne Hochschulabschluss
40 €	Stufe 2	für Lehrbeauftragte mit Hochschulabschluss

  
 Für Sprachkurse gelten abweichend folgende Vergütungssätze:
 

35 €	allgemeine Sprachkurse
50 €	Fachsprachkurse
  
3. Nr. 4.2.1 Löschung des Vergütungssatzes für den Bereich der Musikpädagogik
  
4. Nr. 8 wird gelöscht

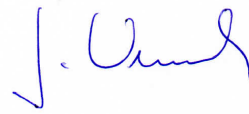
#### Artikel 2

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Westfälischen Wilhelms-Universität (AB Uni) in Kraft. Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 4 gelten ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens, Nr. 2 gilt mit Wirkung vom 01.04.2020.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorates der Westfälischen Wilhelms-Universität vom (Datum Rektoratsbeschluss).  
Die vorstehende Richtlinie wird hiermit verkündet.

Münster, den 10.01.2019

Der Rektor




Prof. Dr. Johannes Wessels

**Bekanntmachung der Einrichtung einer zuständigen Stelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG**

Mit Wirkung vom 21.03.2018 wird die Interne Revision zur zuständigen Stelle für Beschwerden gemäß § 13 Abs. 1 AGG erklärt.

Münster, den 14. Juni 2018

Der Rektor



Prof. Dr. Johannes Wessels