

**Sechster Frauenförderplan
der Katholisch-Theologischen Fakultät der WWU Münster
für den Zeitraum 01. 01. 2016 – 31. 12. 2018**

Die Katholisch-Theologische Fakultät bemüht sich seit dem Anfang der 1990er Jahre aktiv und gezielt um Frauenförderung und hat zwischen 1998 (erstmalige Berufung von zwei Professorinnen) und dem Sommersemester 2016 den Frauenanteil an den Professoren und Professorinnen verdreifacht (derzeit 6 Professorinnen von 22 Professuren insgesamt). Die Fakultät hat seit 1999/2000 regelmäßig einen Frauenförderplan erstellt bzw. fortgeschrieben, der jeweils im Fachbereichsrat verabschiedet wurde.

Ziel auch des Sechsten Frauenförderplanes ist es, mögliche Unterrepräsentanzen von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen der Fakultät aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern.

1. Ist-Bestand (Stichtage 31. 12. 2014 und 31. 12. 2015)

NB: Der Ist-Bestand bzgl. aller Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen ergibt sich aus den im Anhang beigefügten Tabellen, wie sie von der WWU-Verwaltung zur Verfügung gestellt wurden. Für den vorliegenden Plan wurden diese Angaben unter Berücksichtigung fachbereichsinterner Daten angeglichen. Kommentare erfolgen unter Punkt 2. Im Folgenden wird nur auf die Studierenden sowie auf im Zeitraum 2013-2015 abgeschlossene Promotionen und Habilitationen eingegangen.

1.1 Studierende

Aus den im Anhang beigefügten Studierendenstatistiken ergibt sich folgende Entwicklung:

Nachdem die Zahl der Studierenden (hier: Studienfälle) im FB 02 vom WS 2012/13 zum WS 2013/14 zunächst auf 3.029 Studierende, davon 59% Frauen, anstieg, sind seit dem WS 2014/15 leicht sinkende Studierendenzahlen zu verzeichnen. So sind im WS 2014/15 2.945 Studierende immatrikuliert, davon 1.740 Frauen, d.h. 59,1%. Im WS 2015/16 sind es insgesamt 2.876 Studierende, davon 57,9% Frauen. Ebenso wie die Studierendenzahlen im FB 02 ist damit auch der Frauenanteil im Fachbereich leicht gesunken.

Im WS 2013/14 sind im Fach Religionswissenschaft insgesamt 139 Studierende immatrikuliert, davon 83 Frauen, d.h. 59,7%. Im Wintersemester 2014/15 sind es 113 Studierende, davon 65,5% Frauen und im Wintersemester 2015/16 sind von 127 Studierenden 81 Frauen, also 63,8%. Im Fach Religionswissenschaft besteht ein Numerus Clausus; es werden nicht mehr als 30 Studierende pro Studienjahr aufgenommen.

1.2 Promotionen

Von 2013 bis 2015 promovierten im Fachbereich Katholische Theologie an der WWU Münster insgesamt 40 Personen, 14 Frauen und 26 Männer (2010-2012: 29 insgesamt, 7 Frauen, 22 Männer). Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt damit bei 35%. Gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum (2010-2012) hat sich der Prozentsatz um 10,87% nach oben verschoben. Absolut hat eine Verdopplung der von Frauen abgeschlossenen Promotionen stattgefunden.

Im gleichen Zeitraum promovierte im Fach Religionswissenschaft an der WWU ein Mann (Vergleichszahlen für den Berichtszeitraum 2010-12 liegen nicht vor).

Angemerkt sei, dass die Katholisch-Theologische Fakultät derzeit an einer neuen Promotionsordnung mit strukturierter Promotion arbeitet und davon ausgeht, dass sich die Erfolgsaussichten im Bereich der Promotion nicht zuletzt auch für Frauen verbessern werden.

1.3 Habilitationen

Im gleichen Zeitraum habilitierten sich insgesamt 2 Wissenschaftler, darunter keine Frau (0%). Hinzu tritt die Umhabilitation eines Wissenschaftlers. Der Anteil der habilitierten Frauen bleibt damit gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum gleich, allerdings wurde im Herbst 2015 das Habilitationsverfahren einer Wissenschaftlerin angemeldet (im Frühjahr 2016 erfolgreich abgeschlossen). Insgesamt lässt sich ein Rückgang der Habilitationen verzeichnen (2010-2012: 5). Zu den Gründen der geringen Anzahl habilitierter Wissenschaftlerinnen vgl. auch 2.1.

2. Erfolgskontrolle / Analyse

2.0 Dekanatsstruktur

Zum 01.10.2012 wurde an der Katholisch-Theologischen Fakultät eine neue Dekanatsstruktur eingeführt (Dekan; Prodekanat für Finanzen, Personal und Bauangelegenheiten; Prodekanat für Forschung, Internationalisierung und Wissenschaftlichen Nachwuchs; Prodekanat für Lehre und Studienangelegenheiten). Das Dekanat ist derzeit geschlechterparitätisch besetzt (2 männliche, 2 weibliche Mitglieder), wobei zum ersten Mal in der Geschichte der Fakultät seit dem 01.10.2015 eine Dekanin der Fakultät vorsteht.

2.1 Professorinnen und Professoren

Zwischen dem Beginn des Berichtszeitraums, dem 01.01.2013, und dem ersten Stichtag des vorliegenden Förderplans (31.12.2014) ebenso wie dem zweiten Stichtag (31.12.2015) ist die absolute Zahl der Professorinnen gleich geblieben: 5 Professorinnen von insgesamt 20 besetzten Professuren.

Zum ersten und zweiten Stichtag besetzten 3 Frauen eine C4-bzw. W3-Professur. Bei insgesamt 12 besetzten (ausgenommen die 2 vakanten) C4/W3-Stellen waren das anteilig 25%.

Zwei Kolleginnen besetzten zu den genannten beiden Stichtagen eine C3- bzw. W2-Professur; bei den insgesamt 8 besetzten C3/W2-Professuren waren dies auch 25%. (Am 01.04.2009 hatte der Anteil der Frauen an den C4/W3-Professuren bei 16,6% und der Anteil der Frauen an den C3/W2-Professuren bei 14,3% gelegen.) Eine zeitlich begrenzte Erhöhung des Frauenanteils war zwischen den beiden Stichtagen, dem 31.12.2014 und dem 31.12.2015, zu verzeichnen, da in dieser Zeit zweier vakanter Professuren (beide vormals mit Männern besetzt) die Vertretungsprofessuren an 1 Mann und 1 Frau vergeben wurden.

Die Katholisch-Theologische Fakultät Münster hat damit bundesweit den höchsten Anteil von Professorinnen an einer Katholisch-Theologischen Fakultät.

Am 14.04.2016 hat das Rektorat der WWU die Gleichstellungsquoten gemäß § 37 a Abs. 1 Hochschulgesetz NRW veröffentlicht. Innerhalb von 5 Jahren soll die Katholisch-Theologische Fakultät demgemäß einen Anteil von 28,9% Professorinnen aufweisen. Mit der Einstellung der sechsten Professorin von insgesamt 22 Professuren zum 01.04.2016 liegt die Katholisch-Theologische Fakultät derzeit bei 27,2%.

Im Berichtszeitraum wurde auf eine der vakanten Professuren mit Prof. DDr. B. Nitsche ein Schwerbehinderter berufen. Damit hat die Fakultät einen signifikanten Beitrag zur Inklusion bzw. zur Gleichstellung von Menschen mit spezifischen Einschränkungen geleistet.

Für die immer noch zu beobachtende Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der C4/W3- und C3/W2-Professuren dürften insbesondere langfristig wirkende fachhistorische Gründe ausschlaggebend sein:

- Bundesweit wurde ein Diplomstudiengang in Katholischer Theologie erst seit Ende der 60er Jahre eingerichtet; in Münster und Bonn beispielsweise erst Anfang der 70er Jahre. Vorher gab es nur die beiden Möglichkeiten des Abschlusses durch den sog. Introitus (der zum Eintritt ins Priesterseminar berechtigte und männlichen Studierenden vorbehalten war) und das Staatsexamen, das normalerweise als Voraussetzung für eine Promotion galt. Selbst diese Möglichkeit eines Staatsexamens in Katholischer Theologie wurde bundesweit erst nach dem 2. Weltkrieg für Nicht-Priesteramtskandidaten eingerichtet. Erst seit Einrichtung des Diplomstudienganges studieren auch Frauen in größerer Zahl das Fach Katholische Theologie im Hauptfach und sind damit potentielle Kandidatinnen für die Promotion.
- Die Promotion von Nicht-Ordinierten ist an Katholisch-Theologischen Fakultäten z. T. erst in den 1950er bzw. 1960er Jahren gestattet worden. Entsprechend spät, d.h. erst seit Anfang der 70er Jahre, haben sich Laien und insbesondere auch Frauen in diesem Fach habilitiert. Bis heute steht nur eine relativ kleine Anzahl habilitierter Theologinnen zur Verfügung.
- Aufgrund ihres Mitwirkungsrechtes bei der Besetzung von theologischen Lehrstühlen bestehen die deutschen Bischöfe darauf, dass eine erhebliche Anzahl dieser Lehrstühle mit Priestern besetzt wird. Dies trägt zu einer strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen auf theologischen Lehrstühlen bei.
- Das seit 1983 praktizierte Verfahren, jede Erstberufung auf einen theologischen Lehrstuhl vom römischen sog. „Nihil obstat“ abhängig zu machen und solche Verfahren nicht selten negativ zu entscheiden, hat insbesondere bei qualifikationswilligen Frauen Verunsicherung ausgelöst, sich auf eine theologische Habilitation noch einzulassen.

- Zu den genannten Faktoren kommt in der jüngsten Zeit ein weiterer, struktureller Aspekt hinzu: Die rückläufige Zahl von Professuren in Katholischer Theologie an deutschen Universitäten schmälert in einer Reihe theologischer Disziplinen die Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, langfristig eine unbefristete Stelle/Professur erreichen zu können. Im Zusammenwirken mit der bislang kaum selbstverständlich erwarteten Karrierechance für Frauen in der Katholischen Theologie wirkt sich dieser Umstand zusätzlich hemmend auf die Bereitschaft theologisch qualifizierter Frauen zur Habilitation aus.

2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau (TVL-E15, -E14, -E13Ü, -E13, -E12)

a) WMA-Stellen (TVL-E15, -E14, -E13Ü, -E13, -E12)

Die Fakultät beschäftigt derzeit 37 Personen auf Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E (Haushaltsstellen und Stellen aus Sondermitteln). Davon sind insgesamt 16 Stellen mit Frauen besetzt; das entspricht einem Frauenanteil von 43%. Im Vergleich zum Frauenförderplan für die Periode von 2013 bis 2015 (Berichtszeitraum 2010-2012: 17 von 37) ist der Frauenanteil im Bereich der WMA (TVL E) damit um 3% gesunken.

Zum Stichtag (31.12.2015) ist je eine männliche Person unbefristet auf einer Vollzeit-E14-Stelle, einer Vollzeit-E13Ü-Stelle sowie einer Teilzeit-E13-Stelle beschäftigt. Es verbleiben 34 befristete E13-Stellen. Von den 34 befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (E13) beschäftigt die Fakultät zum genannten Stichtag drei Personen mit 100 % (1 Frau, 2 Männer), 15 Personen mit 75% 9 Frauen, 6 Männer), 15 Personen mit 50 % (5 Frauen, 10 Männer) und eine weitere Person – auf eigenen Wunsch – mit 25% der regulären wöchentlichen Arbeitszeit (1 Frau). Die jeweiligen Frauenquoten stellen sich dabei wie folgt dar: Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt sie bei 33%, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit 75% der regulären wöchentlichen Arbeitszeit bei 60%, bei denen mit 50 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit bei 33% und bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit 25 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit bei 100%. Der Frauenanteil auf befristeten E13-Stellen beträgt mit 16 Personen 47% und ist damit um 1% gesunken. Auffällig ist hierbei, dass die von der Fakultät beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E-Stellen in keinem Fall dauerhaft und gleichzeitig in Vollzeit beschäftigt werden. Strukturelle Gründe etwa der Art, dass Männern grundsätzlich bessere Chancen in diesem Bereich geboten würden, sind nicht erkennbar.

Acht der insgesamt 37 Stellen der Entgeltgruppe E sind sog. „Funktionsstellen“, die aus Sondermitteln der Fakultät finanziert werden. Dabei handelt es sich um eine unbefristete Teilzeit-E13-Stelle und vier befristete Teilzeit-E13-Stellen aus Mitteln zur Qualitätsverbesserung. Aus Mitteln des Bund-Länder-Programms werden weitere zwei befristete Teilzeit-E13-Stellen unterhalten. Aus den Mitteln „Deutsch als Zweitsprache“ wird darüber hinaus eine befristete Vollzeit-E13-Stelle finanziert. In diesen „Funktionsstellen“ aus Sondermitteln liegt der Frauenanteil bei 63% und ist damit um 17% gesunken: 5 von 8 Stellen sind mit Frauen besetzt (Berichtszeitraum 2010-2012: 8 von 10 Funktionsstellen).

Im Fall von E13-Stellen, die als „Funktionsstellen“ konzipiert sind, wird auch mit Blick auf den vorangegangenen Frauenförderplan auf die immer noch bestehende und in der aktuellen Rechtsprechung akuter werdende arbeitsrechtliche Problematik verwiesen.

Drittmittelstellen des Fachbereichs sind in der zu Grunde liegenden Statistik nicht erhoben und können daher nicht berücksichtigt werden.

b) Akademische Räte (A15, A14, A13)

Zum Stichtag 2015 sind sechs Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau in A-Besoldung besetzt. Zwei dieser Stellen sind, wie auch schon zu den Stichtagen 2009 und 2012, mit einer Frau besetzt und unbefristet. Von den vier mit Männern besetzten Stellen sind drei befristet. Die Frauenquote im Bereich der A-Besoldung liegt damit bei 33%. Dazu kommt eine 50%-Stelle einer abgeordneten Lehrkraft, die mit einer Frau besetzt ist.

c) Frauenförderungscooperationen

Das Rektorat der WWU hat 2014 erstmals das berufsbegleitende Stipendienprogramm ‚Frauen managen Hochschule‘ ausgeschrieben. Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftlichen Mittelbau, die Ihre Erfahrungen im Hochschulmanagement professionalisieren wollen. Jeder Fachbereich war aufgerufen, ein Bewerbungsverfahren durchzuführen und eine Teilnehmerin für das Stipendium vorzuschlagen. Für den ersten Durchgang hat die Fakultät Kristin Riepenhoff (Institut für Katholische Theologie und ihre Didaktik, Abt. II: Systematische Theologie) als Vertreterin in das Programm entsandt. Ziel des Programms ist eine Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen in den Kernbereichen des Hochschulmanagements (Finanzmanagement, Fundraising, Führung, Projektmanagement, Personalmanagement, Qualitätsmanagement etc.) sowie eine stärkere Vernetzung von Zentralverwaltung und Fakultäten bzw. der Fakultäten untereinander. Das Programm wird 2016 mit einem Zertifikat abgeschlossen und profiliert die Teilnehmerinnen für den beruflichen Weg ins Hochschulmanagement. Im Förderzeitraum wird das Programm erneut ausgeschrieben. Die Fakultät bittet um die Bewerbungen interessierter Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftlichen Mittelbau.

2.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV)

Im Bereich der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind nach dem Stand von 12/2012 91% Frauen beschäftigt; 94% nach dem Stand von 01/2015. Dieser Bereich der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasst in Bezug auf die Katholisch-Theologische Fakultät fast ausnahmslos die sog. „typischen“ Frauenberufe der Büroangestellten/Sachbearbeiterin. An der Katholisch-Theologischen Fakultät besteht ab einer ¾-Stelle die Möglichkeit, den Dienst zumindest teilweise in Heimarbeit zu verrichten. Diese Möglichkeit nehmen derzeit zwei Mitarbeiterinnen in Anspruch.

2.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte

Aufgrund der hohen Fluktuation der Anstellungen selbst sowie der Drittmittel sind Aussagen über die Anstellung von studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften wenig aussagekräftig. Deshalb wurde in diesem Förderplan auf eine Erhebung verzichtet. Tendenziell ist jedoch ein Ansteigen des Frauenanteils zu beobachten.

2.5 Freistellungen

Im Zeitraum 2013-2015 wurden 2 Professorinnen für ein bzw. zwei außerordentliche Forschungssemester beurlaubt; 3 Professoren für je ein außerordentliches Forschungssemester.

Im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen während des Zeitraums 2013-2015 4 Frauen und 2 Männer die Möglichkeit der Elternzeit wahr.

Im Bereich der MTV nahm während des Zeitraums 2013-2015 eine Kollegin eine teilweise Freistellung für Elternzeit in Anspruch.

2.6 Familienfreundlichkeit

Der Stillraum im Untergeschoss der Johannisstraße wurde im Zeitraum 2013-2015 aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen in einen Büorraum umgewandelt, sodass nun keines der Gebäude der Katholisch-Theologischen Fakultät über einen eigenen Raum zum Stillen verfügt. Eine Wickelmöglichkeit ist im Gebäude Johannisstraße im UG allerdings weiterhin gegeben. Bei Bedarf werden Studierende auch auf die Liste der Still- und Wickelräume bzw. der Eltern-Kind-Räume im Bereich der WWU hingewiesen.

In dringenden Fällen ist die Fakultät bemüht, schnelle Einzelfalldlösungen zu finden. Dazu können alle Angestellten der Fakultät direkt angesprochen werden. Das ungestörte Stillen bzw. Wickeln kann z. B. in den Büros der Angestellten bzw. in den zeitweise ungenutzten Seminarräumen ermöglicht werden.

Die Katholisch-Theologische Fakultät arbeitet zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten darauf hin, dass die WWU im derzeit in Planung befindlichen „Hüffercampus“ Wickel- und Stillräume zentral für die dort angesiedelten Fakultäten bzw. Zentren vorsieht bzw. ausweist, statt dies den Fakultäten bzw. Zentren einzeln zu überlassen.

Die Möglichkeit des Telearbeitsplatzes wird in zwei Fällen genutzt (vgl. 2.3), die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Kindererziehung wurde in einem Fall in Anspruch genommen (vgl. 2.5).

Außerdem besteht für Studierende mit Kind bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit einer Beratung bei Problemen im Studium. Einen entsprechenden Informationsflyer erhalten die Studierenden mit ihrer Erstsemester-Mappe.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität gibt es eine übergeordnete Stelle für die Familienberatung.

3. Zielvorstellungen bis zum 31.12.2018

Die im Folgenden dargelegten Zielvorgaben gelten unter dem Vorbehalt einer in etwa gleich bleibenden finanziellen Ausstattung der Fakultät.

3.1 Prognose der neu zu besetzenden Stellen 2016-2018 (offene Stellen und Stellenfluktuation):

Eine im Zeitraum 2013-2015 freigewordene W3-Stelle wurde zum 01.04.2016 als W3-Stelle mit einer Kollegin neu besetzt. Damit hat sich die Zahl der Professorinnen von 5 auf 6 erhöht (von 22,7% auf 27,2% bei insgesamt 22 Lehrstühlen). Im Fall einer weiteren vakanten W3-Professur läuft derzeit das Berufungsverfahren.

Im Prognosezeitraum 2016-2018 steht eine Emeritierung an. Über eventuelle Fluktuationen kann keine belastbare Aussage gemacht werden.

Im Bereich der Entgeltgruppe E ist die Zahl der im Erfassungszeitraum frei werdenden und wieder zu besetzenden Stellen nicht exakt zu ermitteln. Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften handelt es sich nicht um Stellen, sondern ihre Finanzierung erfolgt aus Sachmitteln, deren Einsatz nicht planbar ist.

3.2 Maßnahmen in Bezug auf Stellen bis 2018

a) Professuren

Um den Frauenanteil auf Professuren weiter zu erhöhen, beabsichtigt die Fakultät, die bis 2018 frei werdenden Professuren – bei entsprechender Bewerbungslage und Qualifikation – nach Möglichkeit mit einer Frau zu besetzen.

b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Welche Stellen der Entgeltgruppe E (Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) im Planungszeitraum besetzbar sind, ist nicht vorauszusehen. Im Bereich der Akademischen Ratsstellen ist im Planungszeitraum voraussichtlich keine Stelle zu besetzen. Daher kann sich die Überlegung zu Frauenfördermöglichkeiten nur auf allgemeine Gesichtspunkte beziehen.

- Es ist nach wie vor erforderlich, bei Freiwerden von WMA-Stellen und Akademischer Ratsstellen die Möglichkeit, eine Frau zu beschäftigen und weiter zu qualifizieren, ausdrücklich ins Bewusstsein zu heben. Dem dient auch die entsprechende Klausel in den Ausschreibungstexten. Insbesondere bei zu entfristenden E-Stellen ist wegen einer aktuellen Männerquote von 100% darauf zu achten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.
- Nach aktueller Rechtsprechung ist bei einer Befristung nach WissZeitVG darauf zu achten, dass ausreichend Zeit für die Qualifikation im Rahmen der vertraglich geregelten Arbeitszeit ermöglicht werden muss (vgl. §44,3 HZG). Einer Sonderregelung unterliegen Verträge in Drittmittel- und Sondermittelprojekten. Eine Beschäftigung mit 75% oder 50% der wöchentlichen Arbeitszeit ist also nur dann sinnvoll, wenn sie auch eine Beschränkung der Arbeit bedeutet. Eine Vermehrung der entsprechenden Stellen für die an den Professuren zu leistende Arbeit sollte nur erfolgen, wenn sie für die bereits beschäftigten WMA keine Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach sich zieht.

c) WHK / SHK

Um Qualifizierungsmöglichkeiten für Studentinnen im gleichen Maße wie für Studenten der Katholischen Theologie zu schaffen, verpflichten sich die Professorinnen und Professoren, bei entsprechender Bewerbungslage und gleicher Qualifikation mindestens 50% ihrer studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstunden an Frauen zu vergeben. Die Professorinnen und Professoren machen es sich zur Aufgabe, besonders auch die weiblichen Studierenden der Lehramtsstudiengänge zu weiterer Qualifikation zu ermutigen und ggf. als Hilfskräfte einzustellen.

d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV)

Frauenförderung im Bereich der MTV kann sich nicht auf die Besetzung von Stellen beziehen, sondern hat vornehmlich die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit zum Gegenstand. Die beigefügte Statistik lässt das genauere Profil der Stellen für diese Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht erkennen: es handelt sich überwiegend um 50%-Stellen; nur fünf 100%-Stellen (Stand 12/2015), eine Anzahl von 75%-Stellen und auch 25%-Stellen. Damit ist zwar eine flexible Besetzung möglich, de facto müssen aber Mitarbeiterinnen, die auf einer 100%-Stelle arbeiten möchten, zwei 50%-Stellen kombinieren; dies ist eine erschwerende Situation.

Soweit an der Fakultät Entscheidungsmöglichkeiten bestehen, gehen die Mitglieder der Fakultät die Selbstverpflichtung ein, Spielräume für eine flexible Gestaltung von Lebens-, Wochen- und Tagesarbeitszeiten zu nutzen. Zielsetzung ist eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den sich biografisch ändernden Anforderungen von Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit.

Gleichzeitig verpflichten sich die Entscheidungsverantwortlichen in der Fakultät, die Interessen der MTV – gerade auch derer mit einem Teilzeitvertrag – an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. im Bereich der Angestelltenlehrgänge, der EDV und der Sprachen, zu fördern und zu unterstützen. Sie setzen sich dafür ein, dass die Universitätsverwaltung für die MTV kostenlose Fortbildungen anbietet, die zu einer höheren Eingruppierung führen. Des Weiteren macht die Fakultät gegenüber der Universitätsverwaltung darauf aufmerksam, dass die gegenwärtigen Arbeitsplatz- und Funktionsbeschreibungen häufig den gewandelten Tätigkeiten und Anforderungsprofilen nicht mehr entsprechen und deshalb einer Anpassung, auch in Bezug auf das Gehalt, bedürfen. Menschengerechte Arbeit setzt Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Arbeit, humane Arbeitsbedingungen und möglichst gerechte Beurteilungssysteme voraus. Frauenförderung an der Universität sollte das typische Profil der nichtwissenschaftlichen Arbeit an der Universität nicht außer Acht lassen.

3.3 Allgemeine Maßnahmen

a) Förderung des wiss. Nachwuchs

Die Fakultät hat mit dem Prodekanat für Forschung und einer 2014 neu eingerichteten zugeordneten WMA-Stelle Stabsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen und kann damit die Nachwuchsförderung weiterhin und entsprechend verstärkt unterstützen.

b) Teilzeitbeschäftigung

Die Fakultät ist bereit, die durch das Arbeits- bzw. Dienstrecht ermöglichten Flexibilisierungen, insbesondere in Blick auf Teilzeitbeschäftigung, auf allen Ebenen (von den MTV bis zu den Professuren) zu nutzen. Für die MTV soll die Möglichkeit der Telearbeit, sofern betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen, weiter ausgebaut werden.

c) Ausschreibungen

Stellenausschreibungen erfolgen über den Einzugsbereich der Fakultät hinaus unter Nutzung neuer Kommunikationswege (Internet; Theologinnen-Netzwerke, yggdrasil etc.). Seit dem 01.01.2016 wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät von der Gleichstellungsbeauftragten der WWU über die Ausschreibung jeder frei werdenden Stelle informiert.

d) Temporäre Lehrtätigkeiten

Die Fakultät verpflichtet sich, bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Vertretungen anderer Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich das Ziel der Frauenförderung zu beachten.

e) Beratung

Die Fakultät verpflichtet sich, Beratungsangebote bereitzustellen zu

- Stipendien speziell zur Frauenförderung
- studentischen Auslandsstipendien
- Kongressen und Internationalisierung von Promotionsforschung
- anstellungsrechtlichen Fragen
- Studienabschlüssen und Berufsperspektiven
- ausgeschriebenen Förderpreisen.

Der „Maria-Kassel-Preis“, der seit 2003 zur Auszeichnung von Abschlussarbeiten mit tiefenpsychologischem und feministischem Schwerpunkt verliehen wird, wird seit 2013 in Zusammenarbeit des Prodekanats Forschung der Katholisch-Theologischen Fakultät und dem Rektorat vergeben und durch die neue Mitwirkung des Prodekanats Forschung nochmals weiter aufwertet.

Die Professorinnen und Professoren ermutigen Frauen zu wissenschaftlicher Qualifikation, insbesondere zur Promotion, und zu berufsqualifizierenden Fortbildungen (z. B. EDV; neue Medien; Zentrum für Hochschullehre: NRW-Zertifikat „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“; Angebote der WWU wie das Programm „Frauen managen Hochschule“).

f) Familienfreundlichkeit

Die Fakultät verpflichtet sich, das von der WWU initiierte Audit „Familienfreundlichkeit“ aktiv in ihrem Rahmen weiterhin zu unterstützen und zu verbessern. Über die unterdessen geschaffenen Möglichkeiten hinaus (Wickelmöglichkeit; Freistellung für Elternzeiten) sind auch bessere Konditionen zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen geschaffen worden und weiterhin in den Blick zu nehmen. Die Prüfungsordnungen sehen bereits eine Verlängerung der Bearbeitungsfristen von Haus- und Abschlussarbeiten und ein erleichtertes Rücktrittsrecht bei Prüfungen vor. Ein Flyer des FB02 zur „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ wird den Erstsemestrigemappen beigelegt und informiert über Kinderbetreuung, Pflege und Anlaufstellen zur Beratung. Studierende und Mitarbeitende werden auf das Servicebüro Familie aufmerksam gemacht. Die Verbreitungswege könnten aber noch optimiert werden. Für den Wegfall der Stillräume an der Fakultät aufgrund von Bau- und Umstrukturierungsmaßnahmen wird eine zeitnahe Lösung gesucht. Eine weitere Optimierung familienfreundlichen Studiengangs und Arbeitens wird nach Möglichkeit angestrebt.

4. Weitere Erfolgskontrolle

Die von der Fakultät bestellte Gleichstellungskommission überprüft die Verwirklichung des Frauenförderplans und erstattet jährlich dem Fachbereichsrat Bericht.

Verabschiedet vom Fachbereichsrat der Katholisch-Theologischen Fakultät auf seiner Sitzung vom 14. Juni 2016.

Anhang

Ab- oder Anwesenheitsart	(Alle)
--------------------------	--------

Summe von VZÄ	Spaltenbeschriftungen		männlich Ergebnis	weiblich	weiblich Ergebnis	Gesamtergebnis			
	männlich	TZ Prozent							
Zeilenbeschriftungen		TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		
					0,32		0,32	0,32	
					0,32		0,32	0,32	
Befristet					0,32		0,32	0,32	
STDV SHK					0,32		0,32	0,32	
Hauptb. tätig. verw., tech., sons. Pers.		1,00	2,00	3,00	10,40		9,00	19,40	22,40
Bibliothekspersonal				1,00	1,00	0,50	1,00	1,50	2,50
Unbefristet				1,00	1,00	0,50	1,00	1,50	2,50
E08					0,50			0,50	0,50
E09 G.D.				1,00	1,00		1,00	1,00	2,00
Technisches Personal				1,00	1,00	0,50		0,50	1,50
Unbefristet				1,00	1,00	0,50		0,50	1,50
E08					1,00	0,50		0,50	1,50
Verwaltungspersonal		1,00		1,00	9,40		8,00	17,40	18,40
Befristet							2,00	2,00	2,00
E06							2,00	2,00	2,00
Unbefristet			1,00		1,00	9,40	6,00	15,40	16,40
E05			1,00		1,00	0,50		0,50	1,50
E06						8,15	5,00	13,15	13,15
E09 G.D.						0,75		0,75	0,75
E09 M.D.							1,00	1,00	1,00
Hauptb. tätig. wissen. u. künstl. Pers.	12,81	29,00	41,81	14,90		9,00	23,90		65,71
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben			2,00	2,00	0,50		1,00	1,50	3,50
Befristet			2,00	2,00	0,50			0,50	2,50
A13 H.D.			1,00	1,00	0,50			0,50	1,50
E13 H.D.			1,00	1,00					1,00
Unbefristet							1,00	1,00	1,00
A14							1,00	1,00	1,00
Professoren			16,00	16,00			5,00	5,00	21,00
Unbefristet			16,00	16,00			5,00	5,00	21,00
C03			2,00	2,00			1,00	1,00	3,00
C04			4,00	4,00			2,00	2,00	6,00

Summe von VZÄ	Spaltenbeschriftungen									
	männlich			männlich Ergebnis	weiblich			weiblich Ergebnis	Gesamtergebnis	
Zeilenbeschriftungen	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit			
W2			4,00	4,00			1,00	1,00	5,00	
W3			6,00	6,00			1,00	1,00	7,00	
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	12,81	11,00		23,81	14,40		3,00	17,40	41,21	
Befristet	11,45		8,00	19,45	14,40		2,00	16,40	35,85	
A14			1,00	1,00					1,00	
E13 H.D.	11,45		6,00	17,45	13,90		1,00	14,90	32,35	
E13UE			1,00	1,00	0,50		1,00	1,50	2,50	
Unbefristet	1,36		3,00	4,36			1,00	1,00	5,36	
A14	0,86			0,86					0,86	
A15							1,00	1,00	1,00	
E13UE	0,50		2,00	2,50					2,50	
E14			1,00	1,00					1,00	
Nebenb. tätig. wissen. u. künstl. Pers.		28,07		28,07		28,42		28,42	56,48	
Lehrbeauftragte		0,54		0,54		0,15		0,15	0,69	
Befristet		0,54		0,54		0,15		0,15	0,69	
HKASSE		0,07		0,07		0,05		0,05	0,13	
OBV		0,47		0,47		0,10		0,10	0,57	
Wiss. Hilfskräfte		27,53		27,53		28,26		28,26	55,79	
Befristet		27,53		27,53		28,26		28,26	55,79	
STDV SHK		25,69		25,69		26,47		26,47	52,16	
STDV WHK		1,84		1,84		1,79		1,79	3,63	
Gesamtergebnis		12,81	29,07	31,00	72,87	25,30	28,73	18,00	72,03	144,91

Ab- oder Anwesenheitsart	(Alle)								
Summe von VZÄ	Spaltenbeschriftungen								
	männlich			männlich Ergebnis	weiblich			weiblich Ergebnis	Gesamtergebnis
Zeilenbeschriftungen	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		
Hauptb. tätig. verw., tech., sons. Pers.	0,75	1,00	1,00	2,75	11,13		8,00	19,13	21,88
Bibliothekspersonal			1,00	1,00	0,50		1,00	1,50	2,50
Unbefristet			1,00	1,00	0,50		1,00	1,50	2,50
E08					0,50			0,50	0,50
E09 G.D.			1,00	1,00			1,00	1,00	2,00
Technisches Personal	0,75			0,75	0,50			0,50	1,25
Unbefristet	0,75			0,75	0,50			0,50	1,25
E08	0,75			0,75	0,50			0,50	1,25
Verwaltungspersonal		1,00		1,00	10,13		7,00	17,13	18,13
Befristet							1,00	1,00	1,00
E06							1,00	1,00	1,00
Unbefristet		1,00		1,00	10,13		6,00	16,13	17,13
E05		1,00		1,00	0,50			0,50	1,50
E06					8,13		6,00	14,13	14,13
E09 G.D.					0,75			0,75	0,75
E09 M.D.					0,75			0,75	0,75
Hauptb. tätig. wissen. u. künstl. Pers.	13,81	26,00		39,81	14,87		11,00	25,87	65,68
	0,50			0,50	0,50			0,50	1,00
Befristet	0,50			0,50	0,50			0,50	1,00
E13 H.D.	0,50			0,50	0,50			0,50	1,00
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben	0,75	1,00		1,75	0,50		1,00	1,50	3,25
Befristet		1,00		1,00	0,50			0,50	1,50
A13 H.D.		1,00		1,00	0,50			0,50	1,50
Unbefristet	0,75			0,75			1,00	1,00	1,75
A14							1,00	1,00	1,00
E13 H.D.	0,75			0,75					0,75
Professoren		15,00		15,00	0,44		6,00	6,44	21,44
Befristet					0,44		1,00	1,44	1,44
W2							1,00	1,00	1,00
W3					0,44			0,44	0,44
Unbefristet		15,00		15,00			5,00	5,00	20,00

Summe von VZÄ	Spaltenbeschriftungen								
	männlich			männlich Ergebnis	weiblich			weiblich Ergebnis	Gesamtergebnis
Zeilenbeschriftungen	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit		
C03			2,00	2,00			1,00	1,00	3,00
C04			4,00	4,00			2,00	2,00	6,00
W2			4,00	4,00			1,00	1,00	5,00
W3			5,00	5,00			1,00	1,00	6,00
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	12,56	10,00	22,56	13,42			4,00	17,42	39,98
Befristet		11,20	7,00	18,20	13,42		3,00	16,42	34,62
A14			1,00	1,00					1,00
E13 H.D.		11,20	5,00	16,20	12,92		2,00	14,92	31,12
E13UE			1,00	1,00	0,50		1,00	1,50	2,50
Unbefristet		1,36	3,00	4,36			1,00	1,00	5,36
A14		0,86		0,86					0,86
A15							1,00	1,00	1,00
E13UE		0,50	2,00	2,50					2,50
E14			1,00	1,00					1,00
Nebenb. tätig. wissen. u. künstl. Pers.		25,93		25,93		29,70		29,70	55,63
		13,05		13,05		16,79		16,79	29,84
Befristet		13,05		13,05		16,79		16,79	29,84
STDV SHK		13,05		13,05		16,79		16,79	29,84
Lehrbeauftragte		3,30		3,30		1,70		1,70	5,00
		0,40		0,40					0,40
OBV		0,40		0,40					0,40
Befristet		2,90		2,90		1,70		1,70	4,60
HKASSE		0,60		0,60		1,30		1,30	1,90
OBV		2,30		2,30		0,40		0,40	2,70
Wiss. Hilfskräfte		9,58		9,58		11,21		11,21	20,79
Befristet		9,58		9,58		11,21		11,21	20,79
STDV SHK		7,26		7,26		10,58		10,58	17,84
STDV WHK		2,32		2,32		0,63		0,63	2,95
Gesamtergebnis	14,56	26,93	27,00	68,49	25,99	29,70	19,00	74,70	143,19

Ab- oder Anwesenheitsart	(Alle)
--------------------------	--------

Summe von VZÄ	Spaltenbeschriftungen		männlich Ergebnis	weiblich	weiblich Ergebnis	Gesamtergebnis	
	männlich	weiblich					
Zeilenbeschriftungen	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit	TZ Prozent	TZ Stunden	Vollzeit	
Hauptb. tätig. verw., tech., sons. Pers.	0,75	1,00		1,75	11,25	6,00	17,25 19,00
Bibliothekspersonal						1,00	1,00 1,00
Unbefristet						1,00	1,00 1,00
E09 G.D.						1,00	1,00 1,00
Technisches Personal	0,75			0,75	0,50		0,50 1,25
Unbefristet	0,75			0,75	0,50		0,50 1,25
E08	0,75			0,75	0,50		0,50 1,25
Verwaltungspersonal		1,00		1,00	10,75	5,00	15,75 16,75
Befristet						1,00	1,00 1,00
E06						1,00	1,00 1,00
Unbefristet		1,00		1,00	10,75	4,00	14,75 15,75
E05		1,00		1,00	0,50		0,50 1,50
E06					8,75	4,00	12,75 12,75
E09 G.D.					0,75		0,75 0,75
E09 M.D.					0,75		0,75 0,75
Hauptb. tätig. wissen. u. künstl. Pers.	14,56	30,00	44,56	14,94	10,00	24,94	69,50
	0,50		0,50	0,50		0,50	1,00
Befristet	0,50		0,50	0,50		0,50	1,00
E13 H.D.	0,50		0,50	0,50		0,50	1,00
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben	0,75	1,00	1,75	0,50	1,00	1,50	3,25
Befristet		1,00	1,00	0,50		0,50	1,50
A13 H.D.		1,00	1,00	0,50		0,50	1,50
Unbefristet	0,75		0,75			1,00	1,00 1,75
A14						1,00	1,00 1,00
E13 H.D.	0,75		0,75				0,75
Professoren	0,56	16,00	16,56	0,67	5,00	5,67	22,22
Befristet	0,56	1,00	1,56	0,67		0,67	2,22
W3	0,56	1,00	1,56	0,67		0,67	2,22
Unbefristet		15,00	15,00		5,00	5,00	20,00
C03		2,00	2,00		1,00	1,00	3,00
C04		4,00	4,00		2,00	2,00	6,00

Übersicht 01.12.2015

In Studiengängen des Fachbereich 02 eingeschriebene ordentliche Studierende (**Studienfälle**) in den Wintersemestern 2013/14, 2014/15 und 2015/16
hier: ohne Beurlaubte, Gasthörer, Zweithörer, Studienkollegiaten und Deutschkurs-Besucher

Studiengang	angestrebte Abschlussart	Haupt-/ Nebenfach	WS 2013/14					WS 2014/15					WS 2015/16				
			Insgesamt		darunter			Insgesamt		darunter			Insgesamt		darunter		
			absolut	männlich	absolut	weiblich	Anteil in %	absolut	männlich	absolut	weiblich	Anteil in %	absolut	männlich	absolut	weiblich	Anteil in %
Christentum in Kultur und Gesellschaft	Master	Hauptfach	59	17	42	17,2%		60	20	40	66,7%		64	18	46	71,9%	
Didaktik der Katholischen Religionslehre	Zus Dr. paed.	Hauptfach	2	0	2	100,0%		2	0	2	100,0%		3	0	3	100,0%	
Didaktik der Katholischen Religionslehre insgesamt			2	0	2	100,0%		2	0	2	100,0%		4	0	4	100,0%	
Kanonisches Recht	Lizenziat	Hauptfach	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	8	3	27,3%	
	Zus Aufb. Lizenziat	Hauptfach	21	17	4	19,0%		18	14	4	22,2%		3	3	0	0,0%	
	Zus Zertifikat	Hauptfach	5	2	3	60,0%		6	3	3	50,0%		3	2	1	33,3%	
Studiengang Kanonisches Recht insgesamt			26	19	7	26,9%		24	17	7	29,2%		17	13	4	23,5%	
Katholische Religionslehre	Zwei-Fach-Bachelor	Hauptfach	357	153	204	57,1%		428	167	261	61,0%		431	171	260	60,3%	
	ErwSt Zwei-Fach-Bachelor	Hauptfach	1	0	1	100,0%		16	6	10	62,5%		23	6	17	73,9%	
	Bachelor (2-Fach)	Hauptfach	124	45	79	63,7%		75	29	46	61,3%		49	23	26	53,1%	
	MEd Gymnasien u Gesamts	Hauptfach	-	-	-	-	-	20	7	13	65,0%		64	19	45	70,3%	
	Master of Ed. LA Gym/Ges	Hauptfach	103	40	63	61,2%		99	38	61	61,6%		65	23	42	64,6%	
	LA Gymn. u. Gesamtschulen	Hauptfach	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
	Zert. Gymn./Gesamtschulen	Hauptfach	225	74	151	67,1%		201	63	138	68,7%		137	44	93	67,9%	
	Bachelor HRGe	Hauptfach	116	36	80	69,0%		110	34	76	69,1%		128	47	81	63,3%	
	Erweiterungsstudium BA HRGe	Hauptfach	-	-	-	-	-	1	0	1	100,0%		4	1	3	75,0%	
	Bachelor KJ (HRGe)	Hauptfach	31	9	22	71,0%		18	6	12	66,7%		13	4	9	69,2%	
	MEd Haupt-,Real-,Gesamts	Hauptfach	-	-	-	-	-	9	0	9	100,0%		25	0	25	100,0%	
	Master of Ed. GHRGe/HRGe	Hauptfach	31	4	27	87,1%		29	4	25	86,2%		12	1	11	91,7%	
	Zert. (Hsprüf.) GHRGe/HRGe	Hauptfach	67	21	46	68,7%		57	19	38	66,7%		37	16	21	56,8%	
	Bachelor Grundschulen	Hauptfach	112	8	104	92,9%		134	8	126	94,0%		121	5	116	95,9%	
	Erweiterungsstudium BA G	Hauptfach	1	0	1	100,0%		4	0	4	100,0%		4	0	4	100,0%	
	Bachelor KJ (G)	Hauptfach	24	2	22	91,7%		16	1	15	93,8%		11	0	11	100,0%	
	MEd Grundschulen	Hauptfach	-	-	-	-	-	11	2	9	81,8%		50	3	47	94,0%	
	Master of Ed. Grundschule	Hauptfach	37	3	34	91,9%		22	1	21	95,5%		11	1	10	90,9%	
	Erwst. Master of Education - Grundschule	Hauptfach	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	100,0%	
	LA GHRGe/Grundschule	Hauptfach	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Zert. (Hsprüf.) GHRGe/G	Hauptfach	148	20	128	86,5%		116	13	103	88,8%		75	12	63	84,0%	
	Bachelor Berufskollegs	Hauptfach	20	9	11	55,0%		33	17	16	48,5%		48	24	24	50,0%	
	Erweiterungsstudium BA BK	Hauptfach	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	2	100,0%	
	Bachelor BAB	Hauptfach	5	3	2	40,0%		5	3	2	40,0%		2	1	1	50,0%	
	Med Berufskollegs	Hauptfach	-	-	-	-	-	1		1	100,0%		8	3	5	62,5%	
	Master of Ed. LA Bk.(BAB)	Hauptfach	15	3	12	80,0%		13	2	11	84,6%		8	1	7	87,5%	
	Master of Ed. LA Bk. 2-F	Hauptfach	4	2	2	50,0%		2	0	2	100,0%		2	0	2	100,0%	
	Master of Ed. LA Bk. (BB)	Hauptfach	12	4	8	66,7%		6	1	5	83,3%		6	0	6	100,0%	
	Zert. (Hsprüf.) Berufsk.	Hauptfach	13	2	11	84,6%		14	3	11	78,6%		11	3	8	72,7%	
Studiengang Katholische Religionslehre insgesamt			1.447	438	1.009	69,7%		1.441	424	1.017	70,6%		1.349	408	941	69,8%	

In Studiengängen des Fachbereich 02 eingeschriebene ordentliche Studierende (**Studienfälle**) in den Wintersemestern 2013/14, 2014/15 und 2015/16
hier: ohne Beurlaubte, Gasthörer, Zweithörer, Studienkollegiaten und Deutschkurs-Besucher

Studiengang	Abschlussart	Haupt-/ Nebenfach	WS 2013/14				WS 2014/15				WS 2015/16			
			Insgesamt	darunter		Insgesamt	darunter		Insgesamt	darunter		Insgesamt	darunter	
				absolut	Anteil in %		absolut	Anteil in %		absolut	Anteil in %		absolut	Anteil in %
Katholische Theologie	Kirchl.Abschluss	Hauptfach	118	118	0,0%	105	105	0,0%	113	113	0,0%			
	Magister Theologiae	Hauptfach	761	314	447,7%	819	365	454,5%	862	396	466,54,1%			
	Diplom	Hauptfach	116	73	43,1%	80	52	28,35,0%	68	45	23,33,8%			
	Magister	Nebenfach	19	13	6,31,6%	-	-	-	-	-	-			
	Lizenziat	Hauptfach	3	3	0,0%	3	3	0,0%	2	2	0,0%			
	LA Gymn. u. Gesamtschulen	Hauptfach	67	38	29,43,3%	52	31	21,40,4%	44	26	18,40,9%			
	Lehramt Sek II	Hauptfach	5	3	2,40,0%	3	1	2,66,7%	3	1	2,66,7%			
	Lehramt Sek II und Sek I	Hauptfach	25	14	11,44,0%	17	10	7,41,2%	15	9	6,40,0%			
	LA GHRGe/HRGe	Hauptfach	6	2	4,66,7%	5	2	3,60,0%	5	2	3,60,0%			
	Lehramt Sek I	Hauptfach	7	5	2,28,6%	4	4	0,0,0%	4	4	0,0,0%			
	LA GHRGe/Grundschule	Hauptfach	17	2	15,88,2%	11	2	9,81,8%	7	1	6,85,7%			
	Lehramt Primarstufe	Hauptfach	6	1	5,83,3%	5	1	4,80,0%	5	1	4,80,0%			
	Nebenfach		3	0	3,100,0%	1	0	1,100,0%	-	-	-			
	LA Berufskollegs	Hauptfach	3	1	2,66,7%	3	1	2,66,7%	2	0	2,100,0%			
	Sek II mit berufl. Schw.	Hauptfach	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	Promotion ohne Abschluss	Hauptfach	110	75	35,31,8%	96	65	31,32,3%	78	54	24,30,8%			
	Nebenfach		15	13	2,13,3%	14	12	2,14,3%	12	10	2,16,7%			
	Promotion (Dr. phil.)	Nebenfach	21	12	9,42,9%	20	12	8,40,0%	16	10	6,37,5%			
	Promotion (Dr. theol. / mit Abschluss)	Hauptfach	47	23	24,51,1%	59	35	24,40,7%	71	46	25,35,2%			
	Zus Dr. paed.	Hauptfach	2	1	1,50,0%	2	1	1,50,0%	2	1	1,50,0%			
	Nebenfach		3	1	2,66,7%	3	1	2,66,7%	3	1	2,66,7%			
	Abschluss außerh. D	Hauptfach	2	1	1,50,0%	3	2	1,33,3%	3	3	0,0,0%			
Studiengang Katholische Theologie insgesamt			1.356	713	643,47,4%	1.305	705	600,46,0%	1.315	725	590,44,9%			
Religionswissenschaft	Zwei-Fach-Bachelor	Hauptfach	56	21	35,62,5%	74	26	48,64,9%	92	34	58,63,0%			
	Bachelor (2-Fach)	Hauptfach	31	11	20,64,5%	20	5	15,75,0%	17	5	12,70,6%			
	Magister	Hauptfach	4	2	2,50,0%	-	-	-	-	-	-			
	Nebenfach		27	13	14,51,9%	-	-	-	-	-	-			
	Promotion ohne Abschluss	Hauptfach	1	0	1,100,0%	1	0	1,100,0%	1	0	1,100,0%			
	Nebenfach		1	1	0,0,0%	1	1	0,0,0%	-	-	-			
	Promotion (Dr. phil.)	Hauptfach	11	5	6,54,5%	10	4	6,60,0%	10	4	6,60,0%			
	Nebenfach		8	3	5,62,5%	7	3	4,57,1%	7	3	4,57,1%			
Studiengang Kanonisches Recht insgesamt			139	56	83,59,7%	113	39	74,65,5%	127	46	81,63,8%			
Fachbereich 02 insgesamt			3.029	1.243	1.786,59,0%	2.945	1.205	1.740,59,1%	2.876	1.210	1.666,57,9%			

Quelle: Interne Studiengangstatistik der ordentlichen Studierenden der WWU Münster, jeweils endgültiger Stand

Abschlussarten im Lehramt (Zuordnung zur Prüfungsordnung)	
nach LABG 2009:	<i>2-Fach-Bachelor</i> <i>Bachelor Berufskolleg</i> <i>Bachelor Grundschule</i> <i>Bachelor HRGe</i> <i>MEd Berufskollegs</i> <i>MEd Gymnasien u Gesamts</i> <i>MEd Haupt-,Real-,Gesamts</i> <i>MEd Grundschulen</i>
nach LPO 2003, Modellversuch:	<i>Bachelor (2-Fach)</i> <i>Bachelor BAB</i> <i>Bachelor KJ (G)</i> <i>Bachelor KJ (HRGe)</i> <i>Master of Ed. Berufskollegs mit 1 allg. bild. Fach</i> <i>Master of Ed. Berufskollegs mit 2 allg. bild. Fach</i> <i>Master of Ed. Berufskollegs (BB)</i> <i>Master of Education HRGe</i> <i>Master of Education Grundschule</i> <i>Master of Ed. Gymnasien u. Gesamts.</i>
nach LPO 2003, traditionelle Studienstruktur:	<i>LA Berufskollegs</i> <i>LA GHRGe/Grundschule</i> <i>LA GHRGe/HRGe</i> <i>LA Gymn. u. Gesamtschulen</i>
nach LPO 1994/2000:	<i>Lehramt Primarstufe</i> <i>Lehramt Sek I</i> <i>Lehramt Sek II</i> <i>Lehramt Sek II und Sek I</i> <i>Sek II mit berufl. Schw.</i>