



WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER



Wirtschafts-  
wissenschaftliche  
Fakultät

# Gleichstellungsplan | Fortschreibung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der WWU Münster

*Kommentierung*

01.01.2023 bis 31.12.2026



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 1. Dezember 2022</b> .....	<b>1</b>
2.1	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	1
2.2	Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	2
2.3	Prognose der zu besetzenden Stellen und mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen .	3
2.4	Zielvorgaben für das Jahr 2026.....	3
<b>3</b>	<b>Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</b> .....	<b>4</b>
3.1	Gewinnung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen .....	4
3.2	Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Professor:innen .....	5

## 1 Einleitung

Es ist der Anspruch der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), exzellent in Forschung und Lehre zu sein. Die WWU soll Anziehungskraft auf hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt ausüben und auch für alle anderen Tätigkeitsfelder sehr gut ausgebildete Personen gewinnen, um die Qualität der Forschung und Lehre weiter zu stärken.<sup>1</sup>

Diese Ausführungen entsprechen dem Selbstverständnis des Fachbereichs (FB4). Es gilt also, Beschäftigte zu gewinnen, die die Leistungsfähigkeit des Fachbereichs in Forschung und Lehre stärken – sei es durch eigene Forschungs- und Lehrleistung oder durch die Unterstützung der forschenden und lehrenden Beschäftigten.

Darüber hinaus fühlen sich der Fachbereich wie auch die WWU verpflichtet, für die Studierenden Wissenschaft erlebbar zu machen, diese einzubinden und die beruflichen Kompetenzen zu stärken. Dies schließt Gleichstellungsaspekte selbstverständlich mit ein.

Der Gleichstellungsrahmenplan der WWU fordert unter anderem die Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung.

Im Folgenden wird die Personalstruktur des FB4 analysiert und aufgezeigt, in welchen Bereichen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis nicht besteht. Es werden Ziele für das Jahr 2026 formuliert und Maßnahmen zur Zielerreichung abgeleitet.

## 2 Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 1. Dezember 2022

### 2.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zunächst erfolgt eine kurze Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, bevor die Stellenprognose dargestellt und die Ziele für den 31.12.2026 formuliert werden.

Der FB4 beschäftigt zum Stichtag (01.12.2022) insgesamt 716 Personen, wovon 38,4 % Frauen sind. Bei genauerer Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass der Frauenanteil in einzelnen Bereichen unterschiedlich ist. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Beschäftigten – untergliedert nach der Art der Beschäftigung.

Tabelle 1: Übersicht über die Beschäftigtenstruktur / Köpfe (Stichtag: 01.12.2022)

Art der Beschäftigung	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Professorinnen und Professoren (gesamt)	38	6	13,6 %
Akademische Ratsstellen (A13, A14)	18	7	28,0 %
Wissenschaftliches Personal	150	67	30,9 %
Studentische Mitarbeiter:innen (gesamt)	171	147	46,2 %
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	8	39	83,0 %

Im Bereich der **nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen** in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 83,0 %. Bei den **studentischen Mitarbeiter:innen** beträgt der Frauenanteil 46,2 %. Dieser Anteil

<sup>1</sup> [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/180417\\_hochschulentwicklungsplan.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/180417_hochschulentwicklungsplan.pdf)

ist über die Jahre stabil. Beim **wissenschaftlichen Personal** (E13 und E14) beträgt der Frauenanteil 30,9 %. Diese Stellen sind maßgeblich Promotionsstellen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Promovierenden ca. 5 % unter dem Frauenanteil bei den Studierenden und 15 % unter dem Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften. Dieses Verhältnis war die letzten Jahre vergleichbar.

Bei der Position „**Akademischer Rat**“ (typischerweise Post Docs, Habilitand:innen) beträgt der Frauenanteil 28,0 %. So ist der Frauenanteil bei den Akademischen Rät:innen mit demjenigen bei den Promotionsstudierenden vergleichbar. In der Gruppe der **Professor:innen** liegt der Frauenanteil bei 13,6 %.

## 2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Basierend auf der Bestandsaufnahme kann nun untersucht werden, in welchen Bereichen das Geschlechterverhältnis als nicht ausgewogen beurteilt werden kann. Hierbei wird *Gleichstellung als gegeben angenommen, wenn die Geschlechterverteilung in den einzelnen Gruppen jener unter den Studierenden entspricht*.

Der Frauenanteil von 46,2 % bei den **studentischen Mitarbeiter:innen** kann als ausgewogen eingestuft werden, da der Frauenanteil unter den Studierenden 36,1 % beträgt.<sup>2</sup>

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen** beträgt der Frauenanteil 30,9 %. Dieser Anteil liegt unter dem Anteil der Frauen bei den Studierenden. Eine Erhöhung ist anzustreben.

Bei der Position „**Akademischer Rat**“ liegt der Frauenanteil bei 28,0 %. Dieser Anteil ist vergleichbar mit dem Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In der Gruppe der **Professor:innen** liegt der Frauenanteil bei 13,6 %. In den Jahren 2018 bis 2022 wurden am Fachbereich 1 Professorin und 7 Professoren berufen (W1, W2 und W3). Somit lag die Quote bei 14,3 %. Die geforderte Quote bei Neuberufungen wurde für den Fachbereich auf 23,5 % (Stichtag: 31.12.2020) bzw. 29,2 % (Stichtag: 31.12.2025) festgelegt. Diese Quote wurde bei den Neuberufungen nicht erreicht.

Im Bereich der **nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen** in Technik und Verwaltung sind Frauen überrepräsentiert (83,0 %). Dieser Anteil ist stabil und sehr hoch. Jedoch fällt auf, dass gerade die niedrigeren Gehaltsgruppen Eo6 bis Eo8 von Frauen besetzt sind (94,65 %).

---

<sup>2</sup> [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/statistik/wwu\\_statistischesjahrbuch\\_20221028.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/statistik/wwu_statistischesjahrbuch_20221028.pdf)

Die Ausführungen werden in Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2: Frauenanteil und erforderliche Maßnahmen

Art der Beschäftigung	Frauenanteil	Maßnahme erforderlich?
Professorinnen und Professoren (gesamt)	13,6 %	Ja
Akademische Ratsstellen	28,0 %	Ja
Wissenschaftliches Personal (Promovierende)	30,9 %	Ja
Studentische Mitarbeiter:innen (gesamt)	46,2 %	Nein
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	83,0 %	Nein

### 2.3 Prognose der zu besetzenden Stellen und mögliche Beförderungen/Höhergruppierungen

Die *Gleichstellungsquote*, das heißt der prozentuale Anteil Frauen bei Neuberufungen, beträgt für den Fachbereich 29,2 % (§ 37a HG; siehe Schreiben des Kanzlers vom 9.4.2021). Der Fachbereich hat es sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellungsquote bei Neuberufungen in den Jahren 2023 bis 2026 zu erreichen.

In der Gruppe der **Professor:innen** werden bis 2026 regulär zwei Stellen ausgeschrieben (Nachfolgen). Zudem wird im Jahr 2023 durch den Weggang von Prof. Dr. Stephan Nüesch eine Nachfolge ausgeschrieben.

Trotz des Ziels des Fachbereichs die Gleichstellungsquote zu erfüllen, gilt es zu beachten, dass die spezifische stellenbezogene Eignung und die fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber an erster Stelle bei Berufungen steht. So wird der Fachbereich dem Ziel der Universität gerecht, exzellente Forschung zu fördern.<sup>3</sup>

### 2.4 Zielvorgaben für das Jahr 2026

In diesem Abschnitt werden die Ziele für den Frauenanteil nach Art der Beschäftigung festgesetzt und die Konsequenzen für Neueinstellungen ab 2023 erläutert.

Tabelle 3: Zielvorgaben für das Jahr 2026 und Konsequenzen für Neueinstellungen

Art der Beschäftigung	angestrebter Frauenanteil	Frauenanteil bei Neueinstellungen
Professorinnen und Professoren (gesamt)	15 – 20 %	~29,2 %
Akademische Ratsstellen	30 – 35 %	~30,0 %
Wissenschaftliches Personal (Promovierende)	35 – 40 %	~50,0 %
Studentische Mitarbeiter:innen (gesamt)	40 – 45 %	~50,0 %
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	80 – 85 %	~70,0 %

<sup>3</sup> [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/18o417\\_hochschulentwicklungsplan.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/18o417_hochschulentwicklungsplan.pdf)



### 3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Im Folgenden werden Maßnahmen benannt, um die Gleichstellung am FB4 in Bereichen der Beschäftigten mit Unterrepräsentation eines Geschlechts zu fördern. Hierbei liegt der Fokus auf den Gruppen „Professor:innen“ und „wissenschaftliche Mitarbeiter:innen“. Es wird angenommen, dass mit einem höheren Frauenanteil unter den Promovierenden auch der Anteil unter den Habilitand:innen mittelfristig steigt. Insgesamt führt der Fachbereich die ab 2021 etablierten Maßnahmen fort, da heute eine abschließende Beurteilung der Effektivität der Maßnahmen nicht möglich ist.

#### 3.1 Gewinnung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

**Informationsveranstaltung „Promovieren | Ist das etwas für mich?“.** In vielen Gesprächen stellt sich heraus, dass sich besonders qualifizierte Frauen nach ihrem Studium für die Praxis entscheiden, da sie sich dort schneller weiterqualifizieren können. Zudem ist häufig nicht deutlich, welche Vorteile eine Promotion für den weiteren Karriereweg (in der Wissenschaft als auch in der Praxis) bringen kann und wie sich dies mit einer Familienplanung vereinbaren lässt. Zum einen besteht ein Informationsdefizit und zum anderen fehlen Rollenmodelle. Der Fachbereich veranstaltete im Januar 2023 zum ersten Mal den Event „Promovieren | Ist das etwas für mich?“. Im Rahmen dieser Veranstaltung sollen Informationen zum Thema Promovieren am FB4 sowie persönliche Fragen geklärt werden. An der Veranstaltung nehmen Professor:innen, aktuelle Promotionsstudierende und Alumni teil.

- Terminierung: ab 2023 jedes Jahr im Januar
- Finanzierung: nicht erforderlich
- Verantwortung: Dekanat (Prodekan:in für Forschung & Transfer)
- Monitoring: Erfassung der Anzahl an Teilnehmerinnen

**Gezielte Ansprache herausragender weiblicher Studierender.** Zudem erfolgt eine **aktive Ansprache** hervorragender Studentinnen durch die Professor:innen des Fachbereichs bei Stellenangeboten.

- Terminierung: laufend
- Finanzierung: nicht erforderlich
- Verantwortung: Professor:innen
- Monitoring: Erfassung der Anzahl an Bewerberinnen



### 3.2 Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Professor:innen

**Aktive Ansprache.** Ein Instrument, um gezielt Frauen für neu zu besetzende Professuren zu gewinnen, ist die aktive Ansprache. Diese wird am FB4 bereits seit 2 Jahren umgesetzt. Es zeigt sich jedoch immer wieder, dass Frauen aus persönlichen Gründen von einer Bewerbung absehen. Hier kann der FB4 wenig tun. Dennoch werden wir die aktive Ansprache weiter fortführen.

- Terminierung: bei Ausschreibungen
- Finanzierung: nicht erforderlich
- Verantwortung: Vorsitz der Berufungskommission
- Monitoring: Erfassung der Bewerberinnen nach aktiver Ansprache

**Mentoring-Programm.** Der Fachbereich hat ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftler:innen aufgelegt, um den Austausch zwischen Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen zu fördern. Ziel des Programmes ist es, die Nachwuchswissenschaftler:innen auf den akademischen Arbeitsmarkt noch besser vorzubereiten.

- Terminierung: laufend (Programm läuft 1 Jahr)
- Finanzierung: nicht erforderlich
- Verantwortung: Prodekan:in für Forschung & Transfer
- Monitoring: Erfassung der Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm

**„Round-Table“-Gespräche.** Der Fachbereich hat eine „Round Table“-Gesprächsreihe für Promotionsstudierende und Nachwuchswissenschaftler:innen aufgelegt. Basierend auf den Wünschen der Zielgruppe werden Themen aus dem Bereich Karriere in der Wissenschaft und Work-Life-Balance diskutiert. Das Programm startete im Februar 2022 und findet 1 Mal pro Semester statt. Ziel der Veranstaltungen ist es, aktuelle Fragen der Promotionsstudierenden und Nachwuchswissenschaftler:innen zu diskutieren und den Austausch zu fördern.

- Terminierung: 1x pro Semester
- Finanzierung: Dekanat (Getränke + Catering)
- Verantwortung: Prodekan:in für Forschung & Transfer
- Monitoring: Erfassung der Teilnehmer:innen an den Gesprächsrunden

**Netzwerk-Treffen WiMEET.** Das Dekanat hat im Herbst 2022 erstmalig ein Netzwerk-Treffen der Nachwuchswissenschaftler:innen des Fachbereichs gefördert. Hierbei geht es um informelle Treffen, die durch die Nachwuchswissenschaftler:innen organisiert werden, um sich gegenseitig zu unterstützen. Ziel ist es, die Netzwerke der Nachwuchswissenschaftler:innen zu fördern und sich gegenseitig bei Entscheidungen - die akademische Karriere betreffend - zu unterstützen.

- Terminierung: 1x pro Semester
- Finanzierung: Dekanat (Getränke + Catering)
- Verantwortung: Nachwuchswissenschaftler:innen
- Monitoring: Erfassung der Teilnehmer:innen an den Gesprächsrunden

**Gastwissenschaftlerinnen und Lehrbeauftragte.** Zudem strebt der FB4 als neue Maßnahme ab 2023 an, die Zahl der Gastwissenschaftlerinnen und Lehrbeauftragten zu erhöhen. Derzeit liegt der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten bei 15,0 %. Durch eine Erhöhung des Frauenanteils bei Gastwissenschaftler:innen und Lehrbeauftragten können wir die Sichtbarkeit von Frauen am FB4 erhöhen und das Bild des FB4 als attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber stärken. Dies kann sich mittel- bis langfristig auf die erfolgreiche Rekrutierung von Frauen (in allen Bereichen) positiv auswirken.

- Terminierung: laufend
- Finanzierung: Dekanat (Bezuschussung durch das Dekanat bei Einladungen oder Beauftragung von Frauen)
- Verantwortung: Professor:innen
- Monitoring: Erfassung der Bewerberinnen

## 4 Geschlechterparität in den Gremien

Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Gremien des Fachbereiches stellt sich wie folgt dar (siehe auch ‚Gleichstellungsplan\_Fortschreibung\_FB4\_Tabelle\_3‘):

- Fachbereichsrat: 47% Frauenanteil
- Studienbeirat: 33% Frauenanteil
- Gleichstellungskommission: 67% Frauenanteil
- Ausschuss für Wissenschafts- und Transferpreise: 33% Frauenanteil
- Forschungsbeirat: 20% Frauenanteil
- Promotionsausschuss: 44% Frauenanteil
- Qualitätssicherungskommission Promotionsstudium: 22% Frauenanteil

Der Fachbereich setzt es sich zum Ziel den Frauenanteil in den Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Stand: Dezember 2022), zu erhöhen.

Es gilt jedoch zu beachten, dass aufgrund des geringen Frauenanteils (vor allem) in der Statusgruppe der Professorinnen eine **zeitlich relative stärkere Belastung der Professorinnen** zu **vermeiden** ist. Eine relativ stärkere Einbindung in die universitäre Selbstverwaltung von Frauen gegenüber Männern vermindert potenziell die Forschungsleistung der Frauen. Der Fachbereich begegnet dieser Problematik, indem Professorinnen eine Lehrreduktion von 2 Semesterwochenstunden angeboten wird, wenn diese nachweisen, dass sie sich relativ stärker (Referenzgruppe: Professoren) in der universitären Selbstverwaltung engagieren. Die Entscheidung über die Lehrreduktion trifft der Dekan / die Dekanin.





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

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
<b>Beschäftigtengruppen</b>				
<b>Professuren</b>				
W3/ C4	Köpfe: 4 / 16,00% VZÄ: 4 / 16,00%	2 Nachfolgen bis 2026	Frauenanteil bei Neubereufungen: 29,2 % (lt. Schreiben des Kanzlers vom 9. April 2021)	3 und 7
W2/ C3	Köpfe: 2 / 33,33% VZÄ: 2 / 33,33%	keine		
W1	Köpfe: 0 / 0,00% VZÄ: 0 / 0,00%	keine		
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>				
A14 aZ	Köpfe: 0 / 0,00% VZÄ: 0 / 0,00%	keine	30-35 % laut Gleichstellungsplan 2023-2026	4 bis 6
A13 aZ	Köpfe: 4 / 21,05% VZÄ: 3,5 / 20,59%	vermutlich ca. 5 Neueinstellungen pro Jahr		
A14 aD	Köpfe: 2 / 20,00% VZÄ: 2 / 21,05%	keine		
A13 aD	Köpfe: 1 / 33,33% VZÄ: 0,5 / 20,00%	2 neue Stellen im Studienmanagement	35-40 % laut Gleichstellungsplan 2023-2026	1 und 2
E15 aZ	nicht besetzt	-		
E14 aZ	Köpfe: 1 / 33,33% VZÄ: 0,35 / 24,14%	keine		
E13 aZ	Köpfe: 64 / 30,48% VZÄ: 51,68 / 29,88%	vermutlich ca. 40-45 Neueinstellungen pro Jahr		
E15 aD	nicht besetzt	-		
E14 aD	Köpfe: 1 / 33,33% VZÄ: 0,75 / 27,27%	keine		
E13 aD	Köpfe: 2 / 100,00% VZÄ: 1,5 / 100,00%	keine		
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	Köpfe: 63 / 31,03% VZÄ: 51,18 / 30,28%		keine	
mit Promotion (Postdocs)	Köpfe: 9 / 23,08% VZÄ: 6,60 / 20,54%		keine	
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>				
TV-L E6 - E9a	Köpfe: 40/ 95,24% VZÄ: 30,41 / 95,60%	vermutlich ca. 3 Neueinstellungen pro Jahr	80-85% laut Gleichstellungsplan 2023-2026	
TV-L E9b - E12	Köpfe: 1/ 16,67% VZÄ: 1 / 16,67%	keine		
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>				
WHK/WHF	Köpfe: 0 / 0,00% VZÄ: 0 / 0,00%		40-45 % laut Gleichstellungsplan 2023-2026	
SHK/ SHB	Köpfe: 147 / 46,52% VZÄ: 51,15 / 44,10%			
Auszubildende				

<b>Qualifikationsstufen (optional)</b>				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habilitierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				



### Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)

#### *Fachbereichsrat:*

Hochschullehrer:innen: männlich 5; weiblich 3 (37,5%)  
WMA: männlich 1; weiblich 2 (66,67%)  
Studierende: männlich 2; weiblich 1 (33,33%)  
MTV: männlich 0; weiblich 1 (100%)

#### *Studienbeirat:*

Hochschullehrer:innen: männlich 3; weiblich 0 (0%)  
WMA: männlich 2; weiblich 1 (33,33%)  
Studierende: männlich 3; weiblich 3 (50%)

#### *Kommission für Struktur, Planung ...*

Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:  
MTV:

#### *Gleichstellungskommission:*

Hochschullehrer:innen: männlich 1; weiblich 1 (50%)  
WMA & MTV: männlich 2; weiblich 1 (33,33%)  
Studierende: männlich 0; weiblich 2 (100%)

#### *Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs:*

Hochschullehrer:innen:  
WMA:  
Studierende:  
MTV:

#### **weitere Gremien:**

#### **Ausschuss für Wissenschafts- und Transferpreise:**

Hochschullehrer:innen: männlich 5; weiblich 1 (16,67%)  
WMA: männlich 1; weiblich 2 (66,67%)  
Studierende: männlich 1; weiblich 1 (50%)  
MTV: männlich 1; weiblich 0 (0%)

#### **Forschungsbeirat:**

Hochschullehrer:innen: männlich 6; weiblich 1 (14,29%)  
WMA: männlich 2; weiblich 1 (33,33%)

#### **Promotionsausschuss:**

Hochschullehrer:innen: männlich 3; weiblich 2 (40%)  
WMA: männlich 1; weiblich 0 (0%)  
Doktorand:innen: männlich 1; weiblich 1 (50%)  
MTV: männlich 0; weiblich 1 (100%)

#### **Qualitätssicherungskommission**

##### **Promotionsstudium:**

Hochschullehrer:innen: männlich 4; weiblich 1 (20%)  
WMA: männlich 1; weiblich 0 (0%)  
Doktorand:innen: männlich 1; weiblich 1 (50%)  
Studierende: männlich 1; weiblich 0 (0%)



**Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen**

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1	Informationsveranstaltung "Promovieren   Ist das etwas für mich?" (Gewinnung wissenschaftliche Mitarbeiter:innen)	35-40%	ab 2023 jedes Jahr im Januar	nicht erforderlich	Prodekan:in für Forschung & Transfer
2	Gezielte Ansprache herausragender weiblicher Studierender (Gewinnung wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Doktorandinnen)	35-40%	laufend	nicht erforderlich	Professor:innen
3	Aktive Ansprache (Gewinnung von Professorinnen)	15-20%	bei Ausschreibungen	nicht erforderlich	Vorsitz der Berufungskommission
4	Mentoring-Programm (Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler:innen)	30-35%	laufend	nicht erforderlich	Prodekan:in für Forschung & Transfer
5	"Round Table"-Gespräche (Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Doktorand:innen)	30-35%	1x pro Semester	Dekanat (Getränke+Catering)	Prodekan:in für Forschung & Transfer
6	Netzwerk-Treffen WiMEET (Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler:innen und Professorinnen)	30-35%	1x pro Semester	Dekanat (Getränke+Catering)	Prodekan:in für Forschung & Transfer + Nachwuchswissenschaftle r:innen
7	Gastwissenschaftlerinnen und Lehrbeauftragte (Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen)	15-20%	laufend	Dekanat	Professor:innen