

## **Gleichstellungskommission der Rechtswissenschaftlichen Fakultät:**

Prof. Dr. Frauke Wedemann (Vorsitzende)  
Prof. Dr. Johann Kindl  
Prof. Dr. Hinnerk Wißmann  
Prof. Dr. Bettina Weißer  
Akad. Rätin Dr. Kristina Kanz  
stud. iur. Martha Schuldzinski  
Frau Astrid Pohlmann

## **Gleichstellungsbericht zum Stichtag 01.12.2015 -**

**gleichzeitig Frauenförderplan 01.01.2016 – 31.12.2018 gemäß § 5a LGG**

### **Inhalt:**

A. Vorwort.....	1
B. Bestandsaufnahme/Überblick.....	2
C. Analyse der Beschäftigungsstruktur/der Repräsentanz und Prognose.....	2
D. Neue Ziele und Maßnahmen.....	6

### **A. Vorwort**

§ 5a Abs. 1 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) verpflichtet u. a. auch die Fachbereiche, Frauenförderpläne zu erstellen. Als Grundlage für alle vorliegenden Frauenförderpläne gilt der Frauenförderrahmenplan der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

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

Der Fachbereich Rechtswissenschaften setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten.

Zur Erreichung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Mitglieder des Fachbereichs Rechtswissenschaften beziehen, d.h. auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und auf die Studierenden.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs Rechts-

wissenschaften und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde auf Vorschlag der Gleichstellungskommission vom Fachbereichsrat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in seiner Sitzung vom 24.05.2016 verabschiedet.

## **B. Bestandsaufnahme/Überblick**

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

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

## **C. Analyse der Beschäftigungsstruktur/der Repräsentanz<sup>1</sup> und Prognose**

### **I. Studierenden- und Absolventensituation**

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist mit insgesamt 5.221 Studierenden eine der größten in Deutschland. Die Studierenden verteilen sich insbesondere auf die Studiengänge Rechtswissenschaft mit dem Ziel „Erste Prüfung“ (früher: Staatsexamen), Wirtschaft und Recht (Economics and Law; B.Sc.), Politik und Recht (B. A.), Fachspezifische Fremdsprachenausbildung (FFA) und Rechtswissenschaft/Promotion. In Kooperation mit der JurGrad gGmbH bietet die Fakultät in einem Franchise-Modell außerdem die dreiseimestrigen Weiterbildungsstudiengänge Mergers & Acquisitions, Real Estate Law, Steuerwissenschaften, Versicherungsrecht, Wirtschaftsrecht und Restrukturierung, Medizinrecht sowie Unternehmensnachfolge, Erbrecht und Vermögen mit durchschnittlich ca. 20 Studierenden pro Studiengang an.

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

#### **1. Gesamtbestand**

Am Stichtag waren von 5.221 Studierenden 2.656, also 50,9 %, Frauen. Von 625 Erstsemestern im Wintersemester 2015/16 waren 357 weiblich, also 57,1 %. Diese Verteilung bestätigt sich auch bei Betrachtung der einzelnen Studiengänge.

#### **2. Rechtswissenschaft/Erste Prüfung(Staatsexamen)**

Der größte Teil der Studierenden (86,5 %) ist im Studiengang Rechtswissenschaft/Erste Prüfung einge-

---

<sup>1</sup> Die angegebenen Zahlen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den Stichtag 01.12.2015. Die Ermittlung der Studierendenzahlen erfolgt semesterweise und bezieht sich auf das Wintersemester 2015/16 (Stichtag der endgültigen, internen Studiengangstatistik der WWU Münster vom 30.11.2015). Die Absolventenzahlen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2015 (01.01.2015 – 31.12.2015).

schrieben. Von den 4.517 sind 2.530, also 52,0 % Frauen. Bei den Neueinschreibungen im Studienjahr 2015/16 lag die Frauenquote bei 50 %.

Bei den Absolventenzahlen zeigt sich ein entsprechendes Bild: 257 der 513 erfolgreich absolvierten Examen, also 50,0 %, stammen von Frauen. Dabei ist festzuhalten, dass die Bestnoten „sehr gut“ zwei Mal erreicht wurden, und zwar von Frauen.

### 3. Bachelorstudiengänge

Seit dem Wintersemester 2005/06 führt die Fakultät gemeinsam mit den Fachbereichen 04 und 06 die Bachelorstudiengänge Wirtschaft und Recht (früher: Economics and Law) sowie Politik und Recht durch. Insgesamt sind derzeit 489 Studierende, davon 262 Frauen, eingeschrieben. Zwischen den beiden Studiengängen zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede: Im Studiengang Politik und Recht liegt der Anteil der Studentinnen bei 50,6 %, im Studiengang Economics and Law bei 57,0 %.

Bei Betrachtung der Absolventenzahlen zeigt sich für den Studiengang Wirtschaft und Recht (Economics and Law) eine leicht erhöhte Quote: 17 von 26 Absolventen waren weiblich, also 65,4 %. Von 26 Absolventen im Studiengang Politik und Recht waren 11 Frauen, d.h. 42,3 %.

### 4. Rechtswissenschaft/Promotion

Für den Studiengang Promotion waren zum Stichtag 480 Studierende eingeschrieben; 179 davon, also 37,3 %, Frauen. Promoviert wurden im Prüfungsjahr 2015 insgesamt 97 Personen, davon 44, also 45,4 % Frauen.

### 5. Internationalisierung

Auch in den Bereichen des Studiums, die der Internationalisierung des eigenen Profils dienen, hält sich die vorgenannte Quote, wobei sogar ein leicht erhöhter Frauenanteil zu verzeichnen ist.

Im Studiengang FFA sind aktuell 1.117 Studierende eingeschrieben, davon 634 Frauen (56,8 %).

Für das aktuelle Studienjahr (WS 2016/17 und SS 2017) waren von 267 Bewerber/-innen für ein Auslandssemester (ERASMUS und weltweit) 160 weiblich, also 59,9 %. Angenommen wurden insgesamt 200 Bewerber, davon waren 101 weiblich, also 50,5%.

### 6. Sonstige

Bei den Postgraduiertenstudiengängen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil rund 20 %, wobei in diesen Studiengängen der Anteil an Studentinnen aber aufgrund der geringen Zahlen (durchschnittlich 20 Studierende je Studiengang) stärkeren Schwankungen unterworfen ist. Im Masterstudiengang Deutsches Recht beträgt der durchschnittliche Frauenanteil aktuell 66,2 %.

## II. Personalsituation

### 1. Professuren

Zum Stichtag gehörten der Fakultät 31 Hochschullehrer/-innen an, davon 26 auf C4/W3-Professuren, 5 auf C3/W2-Professuren. Fünf der Professuren waren mit Frauen besetzt, von denen jede eine W3-Professur inne hat. Eine W2-Professur ist von einem Professor in Teilzeit besetzt.

Seit dem Jahr 2012 bis zum Sommersemester 2015 wurden acht Professuren – teilweise vorzeitig – wiederbesetzt, davon drei W3-Professuren mit Frauen, was einem Anteil von 37,5 % entspricht. Der Anteil der Bewerbungen von Frauen lag bei diesen Berufungsverfahren bei durchschnittlich 20 % (je nach zu besetzender Professur zwischen 7 und 40 %).

## 2. Sonstiges wissenschaftliches Personal und Habilitationen

Der akademische Mittelbau des Fachbereichs setzt sich aus 48,5 Stellen für Angestellte und Beamte sowie vier Stellen für abgeordnete Richter im Hochschuldienst zusammen.

Nur vier Personen, davon drei im Beamtenstatus und ein Angestellter, sind unbefristet beschäftigt. Zwei davon, also 50 %, sind Frauen. Von den derzeit zwei besetzten Stellen für Abgeordnete aus der Justiz ist eine mit einem Richter und eine weitere mit einem Staatsanwalt besetzt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 37,3 %. Der größte Teil der befristet Beschäftigten arbeitet auf Teilzeitstellen zwischen 25 und 50 %. Von diesen Stellen sind 42,8 % mit Frauen besetzt. Von 29 befristeten Vollzeitstellen waren zum Stichtag 7, also 24,1 %, mit Frauen besetzt. Zwei davon sind Habilitandinnen.

## 3. Nichtwissenschaftliches Personal

Insgesamt liegt der Anteil der Frauen unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung bei 86,4 %. Männer sind sowohl in den Bibliotheken als auch in den Institutssekretariaten vertreten. Von den nichtwissenschaftlichen Angestellten arbeiten 59,3 % in Teilzeit, 87,7 % von ihnen sind Frauen.

## 4. Qualifizierungsmaßnahmen

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

Darüber hinaus war eine Mitarbeiterin aus dem akademischen Mittelbau Teilnehmerin in der ersten Kohorte des WWU-Stipendienprogramms „Frauen managen Hochschulen“ und hat dieses Programm am Ende des Wintersemesters 2015/16 erfolgreich abgeschlossen. Die Fakultät hat die Teilnahme an dem Weiterqualifizierungsprogramm ausdrücklich befürwortet. Sie reagiert damit bewusst auf die Notwendigkeit, die im Bereich des Fakultätsmanagement tätigen Mitarbeiter/-innen für die in den letzten Jahren stark gestiegenen und für das Funktionieren von Forschung und Lehre wichtigen Aufgaben in der Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung weiter zu qualifizieren.

Darüber hinaus wird aktuell die Teilnahme einer weiteren Mitarbeiterin aus dem akademischen Mittelbau an dem seit dem 01.04.2016 von der WWU Weiterbildung gGmbH angebotenen Masterstudiengang „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement“ durch die Freistellung vom Dienst sowie finanziell unterstützt.

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

allgemeinen Weiterbildungsprogramm der WWU für Beschäftigte wird von Seiten des Fachbereichs gefördert.

### **III. Besetzung von Gremien**

Im Fachbereichsrat ist aktuell sowohl die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (zwei Frauen bei drei Mitgliedern) als auch die Gruppe der Studierenden (eine Frau bei drei Mitgliedern) paritätisch besetzt. Auch die Gruppe der Mitarbeiter/-innen aus Technik und Verwaltung wird durch eine Frau vertreten. Lediglich die Gruppe der Hochschullehrer/-innen ist nicht paritätisch besetzt, wobei der Anteil der Professorinnen mit zwei weiblichen Mitgliedern größer ist, als der ausgewiesene Frauenanteil in der Gruppe Hochschullehrer/-innen am Fachbereich.

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

### **IV. Überprüfung der Ziele aus dem Jahr 2013**

#### **1. Erhöhung der Anzahl der Habilitationen und Promotionen**

Aufgrund der geringen Habilitationszahlen und der daraus resultierenden starken Schwankungen erscheint es angebracht, einen größeren Zeitraum zu betrachten. Innerhalb der letzten 20 Jahre zeigt sich dabei mit einem Anteil von 25 % (6 von 24) in den Jahren 1996 - 2005 ein Anstieg sowie 13,3 % (2 aus 15) in den Jahren 2006 bis 2015 ein deutlicher Rückgang.

Die Anzahl an Promotionen am Fachbereich insgesamt ist in den letzten Jahren in etwa gleichbleibend, der Anteil der Frauen steigt in den letzten Jahren wieder an und liegt aktuell bei 45,4 %. Da sich die Anzahl der Studentinnen bei Betrachtung der letzten Jahre stabilisiert hat, ist davon auszugehen, dass sich auch die Zahl der Doktorandinnen in dieser Höhe stabilisiert.

Das Ziel, die Anzahl der Promotionen von Frauen sowie ihren Anteil an der Gesamtzahl zu erhöhen, wurde damit erreicht. Das gilt hingegen nicht für die Habilitationen am Fachbereich. An der Steigerung und Stabilisierung der Habilitations- und Promotionszahlen von Frauen wird die Fakultät aber weiter arbeiten.

#### **2. Erhöhung bzw. Stabilisierung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal**

Im Berichtszeitraum konnten zwei Rufe an Professorinnen abgewehrt werden, sodass die Anzahl der Professorinnen am Fachbereich über den gesamten Berichtszeitraum bei 16,1 % geblieben ist. Nach wie vor ist der Anteil der Frauen unter den Professoren/-innen jedoch immer noch zu niedrig.

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

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

### 3. Wiedereingliederung und Weiterqualifizierung des nichtwissenschaftlichen Personals

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

Wie unter II.4 erwähnt, wirkt der Fachbereich verstärkt auf die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung hin.

## **V. Zusammenfassung**

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Fakultät wichtige Ziele aus dem Frauenförderplan 2013 erreicht hat. Sowohl im nichtwissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich ist aber nach wie vor festzustellen, dass bei steigender Qualifikationsstufe der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten abnimmt. Insbesondere im Hinblick auf die Anzahl der Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besteht hier weiterhin Handlungsbedarf.

## **D. Neue Ziele und Maßnahmen**

### **I. Weitere Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal**

Wie bereits in den letzten Gleichstellungsberichten bleibt festzuhalten, dass sich nach wie vor weniger Frauen als Männer für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Die Fakultät wird im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sowohl für Angestellte als auch für Beamte weiterhin darauf achten müssen, diese Stellen adäquat zu besetzen und qualifizierten Frauen die Möglichkeit zur Promotion und später ggf. zur Habilitation zu geben. Die Erreichung dieses Ziels wird indes durch die ungünstige Bewerberlage erschwert. Die Habilitation wird von vielen Frauen als unvereinbar mit einer Familiengründung angesehen. Dabei wird als Hauptproblem nicht das Anforderungsprofil an eine wissenschaftliche Qualifikation angeführt, sondern vielmehr die Ungewissheit, ob und ggf. an welcher Universität die Privatdozentinnen später einen Ruf erhalten werden. Viele sehen die zwangsläufige örtliche Trennung von einem gleichfalls berufstätigen Lebenspartner mit ihren familiären Zielen als unvereinbar an. Diese Bedenken wird die Fakultät nur schwer überwinden können. Sie kann jedoch z. B. durch die Ermöglichung der Reduzierung und Einteilung der Arbeitszeit verstärkt auf eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Familie hinwirken.

### **II. Stabilisierung der Habilitations- und Erhöhung der Promotionsquote**

Weiterhin wird die Fakultät darauf hinwirken, dass nicht nur bei der Stellenbesetzung, sondern auch bei der Annahme Externer für Habilitationen und Promotionen gleichqualifizierte Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, wenn die Annahme mit der Vergabe eines Stipendiums oder mit der Aufnahme in eine Graduiertenschule verbunden ist. In diesen Fällen ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, es sei denn, die Zahl der Bewerber/-innen überschreitet nicht die Zahl der zu vergebenden Positionen.

### III. Maßnahmen

#### 1. Weiterführung bestehender Maßnahmen

Bestehende Maßnahmen, wie das Bewerberinnentraining und die Weiterqualifikation von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden fortgeführt.

Bereits aktuell weist das Dekanat über die entsprechenden Verteiler auf interessante Ausschreibungen (Preise/Wettbewerbe/Fortbildungen) speziell für Doktorandinnen hin.

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

#### 2. Finanzierung von Veranstaltungen zur Frauenförderung

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

#### 3. Netzwerkstrategien für Juristinnen

Erstmals im Wintersemester 2015/16 hat das Institut für Steuerrecht gemeinsam mit der Regionalgruppe Münster des djb eine Veranstaltung mit dem Titel „Netzwerkstrategien für Juristinnen, Netzwerke – Vitamine für die Karriere?“ organisiert, welche die Fakultät finanziell unterstützt hat. Mit drei Referentinnen wurde über die Frage der Bedeutung von Netzwerken, wie man diese aufbaut und welche Netzwerke es gibt auch darüber diskutiert, ob Männer und Frauen verschiedenen Netzwerken. Die Veranstaltung wird bereits im Sommersemester 2016 ein weiteres Mal angeboten.

#### 4. Nachwuchsförderprogramm

Die Fakultät wird im Laufe des Jahres 2016 vier Stellen für Akademische Räte/Akademische Rätinnen zum Zwecke der Habilitation zur Verfügung stellen. Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, mindestens zwei dieser Stellen mit Frauen zu besetzen. Gefördert werden sollen Kandidatinnen und Kandidaten mit konkreten Habilitationsabsichten, die ihre Promotion bereits überdurchschnittlich abgeschlossen haben. Die Habilitanden und Habilitandinnen sollen in die Arbeit eines mit ihren bisherigen Lehr- und Forschungsschwerpunkten passenden Lehrstuhls eingebunden werden – allerdings mit der Maßgabe, dass ausreichend Raum für selbstständige Forschungs- und Lehrtätigkeiten verbleibt, um das Habilitationsvorhaben möglichst in einem unter dem Durchschnitt liegenden Zeitraum zu realisieren. Die Finanzierung erfolgt hälftig aus zentralen Fakultätsmitteln sowie hälftig aus Mitteln des sich beteiligenden Lehrstuhls.

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

#### 5. Einsetzung einer studentischen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Um den Bedürfnissen der Studentinnen in Zukunft mehr Rechnung tragen zu können, wird erneut eine studentische (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Erstmals im Jahre 2013 hat sich eine Studentin für dieses Amt gefunden. Leider wurde das Amt mangels Kandidatinnen in der Folge nicht durchgängig besetzt.

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

#### 6. Besetzung von Gremien (insb. Berufungskommissionen):

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

#### 7. Studentische Eltern

Im Zuge der Sanierung der Sanitäranlagen im Bereich der Rechtswissenschaftlichen Seminars im Juridicum wurde ein Still- und Wickelraum eingerichtet. Er ist mit einem Computerarbeitsplatz, einer Mikrowelle, einer Wickelkommode, Waschbecken, einem Sessel und Spielzeug ausgestattet, sodass Mütter und Väter mit Kind jederzeit in angenehmer Atmosphäre ihr Kind versorgen und soweit gewünscht arbeiten können.

### **IV. Fortschreibung des Plans und Überprüfung der Ziele**

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

*Beschlossen vom Fachbereichsrat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät  
in seiner Sitzung am 24.05.2016.*