

Erläuterungen zur Fortschreibung des Dezentralen Gleichstellungsplans

des Fachbereichs Katholische Theologie

gemäß § 5 Abs. 1 LGG-NRW

für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2026

Ziel der Katholisch-Theologischen Fakultät (Fachbereich 02) ist es, die Unterrepräsentanzen von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern sowie den Abbau geschlechterstereotyper Berufsbilder zu befördern.

Die neuen Personenstandsangaben in der universitären Personalführung schließen die Unterscheidung von Frau/Mann/Divers ein. Damit werden alle Personen, die die Personenstandsangabe „divers“ haben oder ohne genderbestimmte Personenstandsangabe sind, als Nicht-Frauen gewertet. Dies führt zu Verzerrungen in der Statistik. Die Katholisch-Theologische Fakultät regt an, in Zukunft statistisch mit drei Rubriken zu arbeiten und den Prozentanteil ohne Angabe/divers eigens zu berücksichtigen.

LGG und HG und die Statistik der Universität führen die Frage der Gleichstellung eng, in dem nur der Frauenanteil in den Blick genommen wird. Die gesetzlich vorgeschriebene Behindertenquote wird in der Gleichstellungsstatistik und im Gleichstellungsplan nicht berücksichtigt. Der Fachbereich leistet durch die Besetzung einer W3-Stelle mit einem Professor mit einer schweren Behinderung (100%) einen aktiven Beitrag zur Inklusion bzw. zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Analoges gilt für Personen im Bereich MTV. Die Katholisch-Theologische Fakultät regt an, die Behindertenquote in die Gleichstellungstatistik mit aufzunehmen.

1. Bestandsaufnahme zum 01.12.2022

1.1. Beschäftigtenstruktur

1.1.1. Dekanat

Zur Dekanatsstruktur des Fachbereichs gehören neben der/dem DekanIn die Prodekanate für Finanzen, Personal und Bauangelegenheiten; für Forschung, Internationalisierung und Wissenschaftlichen Nachwuchs sowie für Lehre und Studienangelegenheiten. Das Dekanat ist derzeit mit zwei männlichen Mitgliedern und zwei Prodekaninnen besetzt.

1.1.2. Professorinnen und Professoren

Zum 01.12.2022 weisen die Aufstellungen des Personaldezernats 21 C4/W3- und W2-Stellen aus. Sechzehn Stellen waren mit Männern, fünf mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil betrug 23,81%. Bei vierzehn Stellen handelte es sich um C4/W3-Stellen. Elf waren mit Männern, drei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil betrug 21,43%. Bei sieben Stellen handelte es sich um W2-Stellen. Fünf waren mit Männern, zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil betrug 28,57%.

Von den vom Personaldezernat ausgewiesenen 21 C4/W3- und W2-Stellen waren drei mit Professurvertretungen (W3) mit unterschiedlichen Stellenanteilen (50%, 60%, 100%) besetzt, alle drei waren männlich besetzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Professurvertretung (50%) aufgrund der Zusatzbelastung eines Professors als Sprecher des Exzellenzclusters eingerichtet wurde. Lediglich 19 waren unbefristet besetzte Professuren. Zwölf der unbefristet besetzten Professuren waren in C4/W3 eingruppiert. Davon waren neun mit Männern und 3 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an unbefristet besetzten C4/W3-Professuren betrug 25%. Außerdem waren sieben der unbefristet besetzten Professuren in W2 eingruppiert. Fünf waren mit Männern, zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an unbefristet besetzten W2-Professuren betrug damit 28,57%.

Aktuell sind vier unbefristete Professuren unbesetzt.

Für die immer noch zu beobachtende Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der C4/W3- und W2-Professuren spielen insbesondere langfristig wirkende strukturpolitische Gründe eine Rolle. Bei der Frauenförderung ist auf den Umgang mit diesen Gründen daher besonderes Augenmerk zu legen. Nach der Dokumentation des 60. Gesprächs zwischen TheologInnen und Bischöfen vom 04.11.2022 beträgt der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 46%. Das entspricht dem Bundesdurchschnitt aller anderen Fächer. Bei den Promotionsabschlüssen in katholischer Theologie sinkt die Quote auf 26%, bei Habilitationen auf 13%. Bei Professuren liegt der Frauenanteil in den zurückliegenden Jahren bei 19%.¹

Dadurch wird deutlich, dass die Katholisch-Theologische Fakultät in Münster signifikant über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die seitens des Rektorats von der Katholisch-Theologischen Fakultät geforderte Quote von 28,9% liegt dabei noch über dem Bundesdurchschnitt von theologischen Promotionen durch Frauen (26%). Dennoch strebt die Fakultät an, diese Quote mindestens zu erfüllen.

1.1.3. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (TVL-E13 hD, -E13Ü, -E14)

Zum Stichtag 01.12.2022 unterhält der Fachbereich nach den vorliegenden Statistiken insgesamt 54 Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher. Davon sind 27 Stellen mit Männern und 27 Stellen mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 50,0%.

¹ Emunds/Retka (2022): Zur Lage des Wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Theologie, online abrufbar unter: <https://www.uni-muenster.de/Ejournals/index.php/jcsw/article/view/4420/4589> (zuletzt aufgerufen am 18.01.2023)

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte auf Dauer (aD)

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher vier Stellen unbefristet – zwei davon in der Entgeltgruppe E13hD, eine in E13Ü und eine in E14. Eine unbefristete Stelle ist mit einer Frau besetzt (E13hD). Der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen im Entgeltbereich E13 hD und liegt damit bei 25%. Von den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten auf Dauer sind ein Mann mit einem VZÄ, ein Mann mit einem VZÄ von 1,00 und ein Mann mit einem VZÄ von 0,88 beschäftigt. Eine Frau ist mit einem VZÄ von 0,75 beschäftigt. Der Frauenanteil an VZÄ beträgt daher 20,6%.

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte auf Zeit/Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit (aZ)

Zum Stichtag 01.12.2022 waren 49 von 53 Stellen der Entgeltgruppe E13 hD und höher am Fachbereich befristet und damit 92,45% aller Stellen. Der Frauenanteil liegt 2022 mit 27 Stellen bei 55,1%. In der Entgeltgruppe E13 hD und höher waren 33,59 VZÄ befristet, 3,64 VZÄ unbefristet. 90,22% der VZÄ in der Entgeltgruppe E13 hD und höher sind damit befristet. Der Frauenanteil an den VZÄ beträgt mit 18,84 VZÄ 56,09%. 48 befristete Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher haben einen Beschäftigungsumfang von unter 75% der regulären wöchentlichen Arbeitszeit. Davon drei mit 65% (Frauenanteil 33,33%), eine mit 63% (Frauenanteil 100%), 22 mit 50% (Frauenanteil 45,45%), eine mit 0,38% (Frauenanteil 100%), drei mit 0,33% (Frauenanteil 100%), zwölf mit 25% (Frauenanteil 58,33%), eine mit 20% (Frauenanteil 0%), eine mit 9% (Frauenanteil 100%), eine mit 8% (Frauenanteil 100%), eine mit 7% (Frauenanteil 100%), eine mit 5% (Frauenanteil 100%), eine mit 2% (Frauenanteil 100%). Insgesamt beträgt der Frauenanteil an den befristeten Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher mit einem Beschäftigungsumfang unter 75% 58,33%. Zum Teil liegen jedoch Mehrfachbeschäftigungen vor. Einen Beschäftigungsumfang von insgesamt unter 75% weisen lediglich 20 Personen auf. Diese verteilen sich wie folgt: drei Personen mit 65% (Frauenanteil 33,33%), eine Person mit 62,77% (Frauenanteil 100%), eine Person mit 57,5% (Frauenanteil 100%), elf Personen mit 50% (Frauenanteil 27,27%), drei Personen mit 0,25% (Frauenanteil 66,66%), eine Person mit 20,09% (Frauenanteil 0%). Hier ergibt sich ein Frauenanteil von 40%.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A13 hD, A14, A15)

Zum Stichtag 01.12.2022 gibt es zwölf Stellen mit A-Besoldung. Der Frauenanteil beträgt 33,33%. Neun Stellen sind auf Zeit besetzt, davon zwei mit Frauen. Der Frauenanteil beträgt hier 22,22%. Drei Stellen sind auf Dauer besetzt, davon zwei mit Frauen. Der Frauenanteil beträgt hier 66,66%. Die Anzahl der Frauen sowie deren Anteil an den auf Dauer besetzten Stellen mit A-Besoldung liegt mit 66,66% oberhalb der Paritätsgrenze. Um die Gesamtzahl der mit Frauen besetzten Stellen mit A-Besoldung auf Zeit zu erhöhen, ist zum einen die Quote der Promotionen von Frauen zu erhöhen, da diese eine Voraussetzung für eine Post-Doc-Stelle ist, die eine A13 aZ-Besoldung zulässt. Zum anderen sind für Frauen mit Promotion Perspektiven

in der Wissenschaft zu entwickeln, die eine A-Besoldung gegenüber der alternativen E13-Besoldung attraktiv macht.

1.1.4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) gibt es am 01.12.2022 zehn (43,5%) Vollzeitstellen, wovon acht (80%) mit Frauen und zwei (20%) mit Männern besetzt sind, 13 (56,5%) Teilzeitstellen gegenüber, von denen 12 (92,3%) mit Frauen und eine (7,7%) mit einem Mann besetzt sind. Die Anteile an der regulären Arbeitszeit von zwischen 25 und 75% sind geblieben.

Aufgrund des guten Funktionierens der Arbeit im Homeoffice wurde im November 2021 die Dienstvereinbarung „Flexibler Arbeitsort“ zwischen der WWU und dem Personalrat geschlossen, die die bisherige Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen - zunächst befristet bis zum 31.12.2023 – ersetzt. Für den Bereich der MTV besteht (mit Ausnahme der Arbeitsplätze, die nur in Präsenz ausgeführt werden können, hier: Pförtner) unter den dort festgelegten Voraussetzungen die Möglichkeit, an einer der drei Stufen dieses Modells teilzunehmen und den Dienst in einem größeren Umfang als bisher in Heimarbeit zu verrichten. Diese Möglichkeit nehmen zum Stichtag 01.12.2022 die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer der Modellstufen in Anspruch (18 Personen/78,3%). Lediglich vier Mitarbeiterinnen (17,4%) nutzen die Dienstvereinbarung „Flexibler Arbeitsort“ nicht.

1.1.5. Auszubildende

Im Erhebungszeitraum 2019 – 2022 sind am Fachbereich keine Auszubildenden im Bereich Verwaltung oder Technik eingesetzt worden. Da der Fachbereich eventuelle Auszubildende über das Rektorat zugewiesen bekommt und nicht selbst einstellt, besteht keine Möglichkeit der Einflussnahme auf die Geschlechterauswahl.

1.1.6. SHK | SHB sowie WHK | WHF

Studentische Hilfskräfte (SHKs)/ Studentische Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss (SHBs)

Zum 01.12.2022 gibt es 63 SHK-Stellen, von denen 40 mit Frauen besetzt sind. Der Anteil beträgt somit 63,5%. Zugleich gibt es 53 SHB-Stellen, wovon 41 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Anteil von 77,4%.

1.2. Qualifikationsstufen

1.2.1. Habilitation | Promotion

Habilitation

Im Erhebungszeitraum habilitierte sich eine Frau (100%).

Promovierende | Promotion

Am 18.01.2017 ist die neue Promotionsordnung der Katholisch-Theologischen Fakultät (PromO 2017) in Kraft getreten. Sie sieht unter § 5 die Anmeldung des Promotionsvorhabens unter Kenntnisnahme durch den Fachbereichsrat vor. Die vorausgehende Promotionsordnung vom 19.06.1970 verlangt keine offizielle Anmeldung der Promotion in einer frühen Phase des Studiums am Fachbereich. Aus diesem Grund ist eine Erhebung der Promovierenden nach der Promotionsordnung von 1970 nur unvollständig möglich und nicht sinnvoll auszuwerten. Der Fachbereich führt seit Inkrafttreten der PromO 2017 erstmals eigene Statistiken über angemeldete Promovierende. Sie soll in den kommenden Jahren weitergeführt und regelmäßig im Rahmen der Fortführung der Gleichstellungspläne des Fachbereichs analysiert werden. Die Zahl der angemeldeten Promotionen, die dieser Statistik zu Grunde liegen, ist nicht deckungsgleich mit der Zahl der immatrikulierten Studierenden. Die Daten können zudem nicht an den Stichtagen gezählt werden. Die untenstehenden Angaben beziehen sich daher auf Semester.

Seit dem WiSe 2018/19 stellen sich die Zahlen zur Anmeldung eines Promotionsvorhabens in der PromO 2017 wie folgt dar:

- WiSe 18/19 4 Anmeldungen: 1 Frau (25%)
- SoSe 19 4 Anmeldungen: 1 Frau (25%)
- WiSe 19/20 4 Anmeldungen: 1 Frau (25%)
- SoSe 20 3 Anmeldungen: 1 Frau (33%)
- WiSe 20/21 4 Anmeldungen: 2 Frauen (50%)
- SoSe 21 2 Anmeldungen: 2 Frauen (100%)
- WiSe 21/22 4 Anmeldungen: 0 Frauen (0%)
- SoSe 22 5 Anmeldungen: 2 Frauen (40%)

Die durchschnittliche Frauenquote bei den Anmeldungen der Promotionsvorhaben in der PromO 2017 im dargestellten Zeitraum (WiSe 2019/20 – SoSe 2022) beträgt 33%. Der Anteil der Anmeldungen von Frauen konnte damit verstetigt werden.

Der Erhebung von Daten zu abgeschlossenen Promotionen wird eine fachbereichsinterne Statistik zugrunde gelegt, die die Abschlüsse nach Semestern gliedert. Es wird unterschieden zwischen den akademischen Graden des Dr. theol. (PromO 1970 und PromO 2017), des Dr. paed. sowie des lic. iur. can. Zum Studiengang Kanonisches Recht (Lizentiatsstudium) sind Studierende zugelassen, die einen Master-Abschluss, den Abschluss Magister/Magistra

Theologiae oder ein abgeschlossenes erstes juristisches Staatsexamen vorweisen können. Im Erhebungszeitraum des Gleichstellungsplans (WiSe 2018/19 bis SoSe 2022) stellen sich die Abschlüsse wie folgt dar:

- WiSe 18/19: 4 Promotionen Dr. theol.: 1 Frau (25%)
1 Promotion lic. iur. can.: 0 Frauen (0%)
- SoSe 19: 5 Promotionen Dr. theol.: 1 Frau (20%)
- WiSe 19/20: 4 Promotionen Dr. theol.: 1 Frau (25%)
1 Promotion lic. iur. can.: 0 Frauen (0%)
- SoSe 20: 8 Promotionen Dr. theol.: 2 Frauen (25%)
1 Promotion lic. iur. can.: 0 Frauen (0%)
- WiSe 20/21: 5 Promotionen Dr. theol.: 3 Frauen (60%)
- SoSe 21: 4 Promotionen Dr. theol.: 1 Frau (25%)
- WiSe 21/22: 1 Promotion Dr. theol.: 0 Frauen (0%)
- SoSe 22: 5 Promotionen Dr. theol.: 3 Frauen (60%)

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 39 Personen zum Dr. theol. promoviert, darunter 12 Frauen. Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt demnach bei 31%.

1.2.2. Studierende | Abschlüsse

Zum Stichtag 01.12.2022 liegt die Zahl der Studierenden bei 2.141. Der Anteil der Frauen beträgt (in Zahlen: 1.273) 59,4 Prozentpunkte. Frauen sind in der Studierendenschaft weiterhin überdurchschnittlich vertreten.

Masterstudiengang Christentum in Kultur und Gesellschaft

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Masterstudiengang Christentum in Kultur und Gesellschaft (Master CKG) 57 Studierende eingeschrieben, davon sind 33 Frauen, das ist ein Anteil von 58%.

Studiengang Kanonisches Recht (Lizentiatsstudium)

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Studiengang Kanonisches Recht (Lizentiatsstudium) 37 Studierende eingeschrieben, davon sind 9 Frauen, das ist ein Anteil von 24%.

Bachelorstudiengang Katholische Religionslehre (Zwei-Fach-Bachelor)

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Bachelorstudiengang Katholische Religionslehre (Zwei-Fach-Bachelor) 267 Studierende eingeschrieben, davon sind 145 Frauen, das ist ein Anteil von 54%.

Masterstudiengang Katholische Religionslehre (Master of Education)

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Masterstudiengang Katholische Religionslehre (Master of

Education) 292 Studierende eingeschrieben, davon sind 244 Frauen, das ist ein Anteil von 84%.

Theologisches Vollstudium / Kirchliches Examen

Zum Stichtag 01.12.2022 sind im Studiengang Katholische Theologie 873 Studierende eingeschrieben, davon sind 433 Frauen, das ist ein Anteil von 50%. Es handelt sich hierbei um das sog. „Vollstudium“ der Katholischen Theologie mit Abschluss Magister/Magistra Theologiae ohne Abstufung in Bachelor oder Master.

Auslaufende Abschlussarten

In den auslaufenden Abschlussarten studieren zum Stichtag 01.12.2022 noch einige wenige Studierende in auslaufende Abschlussarten eingeschrieben, deren Zahlen nicht genau zu eruieren sind.

1.2.3. Gesamtbilanz

Aufs Ganze gesehen ergibt sich damit eine für die Katholische Theologie typische Situation bezüglich des Anteils von Frauen, wobei die Zahlen in Münster deutlich über dem Bundesdurchschnitt im Fach Katholische Theologie liegen.

Im Bundesdurchschnitt liegt die Zahl der studierenden Frauen bei 58%, die Zahl der Absolventinnen bei 49%, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei 46%, die Zahl der Promovierenden bei 38% und die Zahl der Promotionen bei 26%. Die Zahl der Habilitationen reduziert sich auf 13% und die Zahl der Professuren kommt bei 19% Frauenanteil zu stehen.²

Während die Anzahl der Studierenden in Münster aktuell 2141 beträgt und der Anteil der Frauen 1.273 (59,4%), steigt die Frauen-Quote im Bereich SHK/SHB und WHK auf ca. 70%. Auch der Frauenanteil bei WMA-Stellen ist überdurchschnittlich bei ca. 55%. Hingegen fällt die Zahl von Frauen bei abgeschlossenen Promotionen deutlich auf 31%. Bei den PostDocs ist der Anteil der Frauen noch 33%. Der Frauenanteil bei den Habilitationen (zuletzt bei 100%) ist aufgrund der sehr kleinen Gesamtzahl statistisch nicht aussagekräftig. Bei den dauerhaft besetzten Professuren liegt der Anteil der Frauen bei 28,78%. Damit liegt der vom Rektorat der WWU geforderte Anteil von Frauen leicht höher als die reale Besetzung auf Professur-Dauerstellen und als die durchschnittliche bundesweite Quote bei Promotionen.

² Bei diesen Zahlen ist zu berücksichtigen, dass sich diese nicht allein auf Theologische Fakultäten an staatlichen Universitäten beziehen, sondern auch Theologische (Ordens-)Hochschulen berücksichtigen, bei denen z.B. durch die Ausbildung des eigenen Nachwuchses und andere Berufungspraktiken Geschlechterverhältnisse nur bedingt mit denen an staatlichen Universitäten vergleichbar sind. Siehe Emunds/Retka (2022): Zur Lage des Wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Theologie, online abrufbar unter: <https://www.uni-muenster.de/Ejournals/index.php/jcsw/article/view/4420/4589> (zuletzt aufgerufen am 18.01.2023)

1.3. Gremienbesetzung

Analysiert werden der Fachbereichsrat sowie ständige Gremien und Kommissionen des Fachbereichs gemäß §§ 24, 24a der aktuellen Ordnung der Katholisch-Theologischen Fakultät.

1.3.1. Fachbereichsrat

HochschullehrerInnen – Die vier Dekanate des Fachbereichs werden zum 01.12.2022 von vier Personen (=100%) geleitet, davon 2 Männer (50%) und 2 Frauen (50%). Die Gruppe der HochschullehrerInnen wird aktuell (2022) von acht ordentlichen Mitgliedern (=100%) vertreten, davon sieben Männer (87,5%) und eine Frau (12,5%). Die Gruppe der stellvertretenden Mitglieder besteht aus vier Personen (=100%), davon zwei Männer (50%) und zwei Frauen (50%).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen – Die Gruppe der Wissenschaftliche MitarbeiterInnen wird aktuell von drei ordentlichen Mitgliedern (=100%) vertreten, davon zwei Männer (66,7%) und eine Frau (33,3%). Die Gruppe der stellvertretenden Mitglieder besteht aus acht Personen (=100%), davon fünf Männer (62,5%) und drei Frauen (37,5%).

Studierende – Die Gruppe der Studierenden wird zum Stichtag von drei ordentlichen Mitgliedern (=100%) vertreten, davon zwei Männer (66,7%) und eine Frau (33,3%). Die Gruppe der stellvertretenden Mitglieder besteht aus zwei Personen (=100%), davon ein Mann (50%) und eine Frau (50%).

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung: Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird im Fachbereichsrat mit einer Frau als ordentliches Mitglied (=100%) und einer Frau als stellvertretendes Mitglied (100%) vertreten.

1.3.2. Ständige Kommissionen nach Fachbereichsordnung gemäß § 26 Absatz 3 Satz 2 HG

Kommission für Forschung, Internationalisierung und wissenschaftlichen Nachwuch

Der Vorsitz der Kommission ist von einer Professorin besetzt. In der Kommission waren zwei Frauen und drei Männer. Damit ist der Frauenanteil bei den ordentlichen Mitgliedern von 50% auf 40% gefallen. Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen umfasst zwei Frauen und einen Mann sowie einen Mann als Stellvertreter. Die Gruppe der Studierenden wird von einem Mann als ordentliches Mitglied und einer Frau als Stellvertreterin vertreten. Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird von wechselnden Frauen (ordentlich und stellvertretend) vertreten.

Kommission für Haushalts-, Personal- und Planungsangelegenheiten

Der Vorsitz der Kommission liegt einem Professor. Insgesamt sind nur Professoren Mitglieder. Frauenquote 0%. Aus der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind von fünf Mitgliedern (drei ordentlich, zwei stellvertretend) 2022 zwei Männer und eine Frau ordentliche

Mitglieder, zwei Männer stellvertretende Mitglieder. Die Gruppe der Studierenden entsendet einen Mann als ordentliches Mitglied sowie eine Frau als Stellvertreterin. Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung entsendet ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied. Diese sind weiblich.

Studienbeirat

Der Vorsitz der Kommission ist von einem Professor besetzt. In der Kommission waren zwei ordentliche Mitglieder der Gruppe der HochschullehrerInnen vertreten, beides sind Männer. Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird durch eine Frau und einen Mann vertreten (50%). Die Gruppe der Studierenden wird durch zwei Frauen und zwei Männer vertreten (50%).

Gleichstellungskommission

Der Vorsitz der Kommission liegt bei einem Professor. Es sind vier HochschullehrerInnen Mitglieder der Kommission: zwei Frauen und zwei Männer. Frauenquote 50%. Die ordentlichen Mitglieder aus der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen setzen sich paritätisch aus je einer Frau und einem Mann zusammen. Die Stellvertretung übernimmt eine Frau. Die Besetzung aus der Gruppe der Studierenden liegt bei einer Frau als ordentlichem und einem Mann als stellvertretendem Mitglied. Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird von einer Frau repräsentiert.

2. Prognose

2.1. Professorinnen und Professoren

Bei den Professuren sind derzeit keine Höhergruppierungen zu erwarten. Für die Besetzung einer vakanten W2-Professur, deren Besetzung mit einer Frau angezielt ist, und drei vakanter W3-Professuren laufen derzeit die u.a. durch Konkurrenzklage verzögerten Verfahren. Im Prognosezeitraum 2023–2026 steht nur ein Eintritt in den Ruhestand an. Dies betrifft allerdings eine Professorin W3. Über eventuelle andere Fluktuationen kann keine belastbare Aussage gemacht werden. Im besten Falle können zwei Stellen mit Frauen besetzt werden (31,11%), angesichts der Personalsituation aber voraussichtlich nur eine (26,67%). Realistisch kann mit der Zahl 26,67% gearbeitet werden.

2.2. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (E14 aD, E13 aD, E13 aZ)

Im Planungszeitraum ist nicht mit einer Neubesetzung im Bereich der wenigen Dauerstellen (E14 aD, E13 aD) zu rechnen, daher kann der Frauenanteil hier zunächst nicht beeinflusst werden. Die Stellen der Entgeltgruppe E13 aZ unterliegen naturgemäß der Fluktuation, daher ist

nicht seriös absehbar, welche Stellen im Planungszeitraum zu besetzen sein werden. Die aktuell etwa paritätische Besetzung soll beibehalten werden; entsprechende Maßnahmen werden unter 4. formuliert.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A15 aD, A14 aD, A14 aZ, A13 aZ)

Im Planungszeitraum ist nicht mit einer Neubesetzung im Bereich der wenigen Dauerstellen (A15 aD, A14 aD) zu rechnen, der Frauenanteil überwiegt hier aktuell. Die Neubesetzung oder Neueinrichtung von befristeten Beamtenstellen für Postdocs (A14 aZ, A 13 aZ) hängt einerseits vom Abschluss laufender Promotionen, andererseits vom Weggang der aktuellen Stelleninhaber*innen ab. Bei den bestehenden acht Stellen ist bis 2026 planmäßig keine Neubesetzung zu erwarten. Eine seriöse Prognose ist daher für den Planungszeitraum nicht abzugeben. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Stellenbereich sind Fördermaßnahmen zu treffen, die unter 4. beschrieben werden.

2.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Innerhalb der Statusgruppe der MTV verändert sich in Bezug auf zu besetzende Stellen i.d.R. nur wenig. Neubesetzungen erfolgen nur, wenn eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber die Stelle wechselt oder aus dem Dienst ausscheidet. Beförderungen im Sinne eines beamtenähnlichen Aufstiegs finden in dieser Statusgruppe nicht statt. Wenn eine höherbesoldete Stelle innerhalb des Fachbereichs frei wird, besteht die Möglichkeit, sich bei entsprechender Qualifikation darauf zu bewerben.

2.4. SHK | SHB sowie WHK | WHF

Bei den Hilfskräften sind keine nennenswerten Veränderungen zu erwarten.

3. Erfolgskontrolle

3.1. Professorinnen und Professoren

Der Anteil von Frauen an W2- und W3-Professuren konnte nicht erhöht werden und ist stattdessen sogar gesunken, was zwar mit Blick auf die einzelnen Berufungsverfahren jeweils zu erklären ist, strukturell aber eine Herausforderung bleibt. Eine der vier aktuell unbesetzten Professuren wird voraussichtlich mit einer Frau besetzt werden. Dann liegt die Quote bei 26,26%. Eine unbesetzte Professur wird mit einem Mann besetzt. Zwei Neubesetzungen sind noch offen. Ein signifikanter Fortschritt wäre erreicht, wenn es mittelfristig gelänge, sieben Dauerstellen mit Frauen zu besetzen.

3.2. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (E14 aD, E13 aD, E13 aZ)

Im Bereich der befristeten Tarifbeschäftigten (E13 aZ) hat sich die paritätische Verteilung der Stellen stabilisiert. Um diese Verteilung zu erhalten, bedarf es fortgesetzter Bemühungen, da hier insbesondere die Weichen für den Postdoc-Bereich gestellt werden, in dem es keine paritätische Verteilung gibt (Anteil der weiblichen Postdocs auf Qualifikationsstellen: 38,89%)

Weiterhin ist der Bestand an unbefristeten Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten sehr klein, da bis auf wenige Ausnahmen alle Stellen dem WissZeitVG unterliegen. Zwei der vier unbefristeten Stellen sind langfristig mit Männern besetzt; zwei weitere Stellen sind Sprachenlektorsstellen und inzwischen paritätisch besetzt, womit die größte im Berichtszeitraum und auf absehbare Zeit mögliche Verbesserung des Frauenanteils erreicht wurde.

Auf alle Tarifbeschäftigten gerechnet stagniert die Zahl der Stellen unterhalb des vom Fachbereichsrat vorgesehenen Beschäftigungsumfangs von 75% für nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (aktuell 38,89% gegenüber 34% im letzten Bericht). Dies betrifft allerdings mehrheitlich männliche Tarifbeschäftigte (13 gegenüber 8 weiblichen). Es hat sich gezeigt, dass in vielen Fällen besondere Konstellationen für solche Teilzeitverträge verantwortlich sind (z.B. die Kombination mit einem Stipendium, die Umwandlung früherer WHK- in WMA-Verträge oder der Wunsch nach geringerem Stellenumfang aus familiären Gründen). Dieser Spielraum soll zu Gunsten der Mitarbeiter*innen erhalten werden, zugleich ist der grundsätzliche Beschluss des Fachbereichs weiterhin zu verfolgen.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A15 aD, A14 aD, A14 aZ, A13 aZ)

Die unbefristeten Beamtenstellen sind mehrheitlich mit Frauen besetzt. Im Bereich der befristeten Beamtenstellen konnte die weitgehend paritätische Besetzung nicht gehalten werden, bei den A13-Stellen sank der Anteil von 50% auf 25% ab, was insbesondere an der Ausweitung dieser Stellen bei gleichzeitiger Besetzung mit Männern (mit Ausnahme einer zu 50% abgeordneten schulischen Lehrkraft) liegt. Hier geht es hauptsächlich um den Postdoc-Bereich, wodurch Schwierigkeiten in der Frauenförderung in der Postdoc-Phase angesprochen sind, die im nächsten Berichtszeitraum angegangen werden sollen.

3.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Die Flexibilität der Arbeitszeiten hat sich im Bereich der MTV nur unwesentlich verändert und ist mit Teilzeitmodellen zwischen 25 und 75% nahezu gleichgeblieben. Da dieser Bereich insgesamt bereits einen hohen Frauenanteil aufweist, wäre hier zukünftig allenfalls eine ausgeglichene Verteilung beider Geschlechter innerhalb der jeweiligen Teilbereiche „Verwaltung“ und „Technik“ anzustreben.

Weil Gleichstellung auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zum Gegenstand hat, damit sich die berufliche Tätigkeit besser mit den sich biografisch ändernden Anforderungen von Erziehungs- und Pflegetätigkeit vereinbaren lässt, ist hier durch die neue Dienstvereinbarung „Flexibler Arbeitsort“ eine positive Entwicklung in Gang gebracht worden, die durch vermehrte Arbeit im Homeoffice zumindest die Einsparung von Wegezeiten zur Folge hat. Des Weiteren ermöglichte die neue Regelung tendenziell eine Aufstockung der Arbeitszeit von Müttern, da Kinder im Krankheitsfall eher betreut werden können und auch die Arbeitszeit mit Bring- und Abholzeiten von und zur Kindertagesstätte und Schule flexibler gestaltet werden und eine mögliche Ausfallzeit auch in den späteren Nachmittagsstunden „nachgearbeitet“ werden kann.

3.4. SHK | SHB sowie WHK | WHF

Bei den Hilfskräften sind keine nennenswerten Veränderungen zu erwarten.

4. Gruppenbezogene Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1. Professorinnen und Professoren

Um den Anteil der Frauen auf Professuren weiter zu erhöhen, beabsichtigt der Fachbereich, die bis 2026 frei werdenden Professuren – bei entsprechender Bewerbungslage und Qualifikation – nach Möglichkeit mit einer Frau zu besetzen. Ziel ist es, mittelfristig wieder auf mindestens sechs (26,67%) von Frauen dauerhaft wahrgenommenen Professuren zu kommen, um sich der vom Rektorat bis einschließlich 2025 vorgesehenen Quote von 28,9% anzunähern oder sie zu übertreffen. Realistisch ist derzeit eine Quote von 26,67%. Sie wird als Mindestquote festgesetzt.

Um die Bewerberinnenlage bei der Ausschreibung von theologischen Professuren im Allgemeinen zu verbessern, wurden und werden weiterhin folgende Maßnahmen ergriffen:

- Der Fachbereich intensiviert seine Bemühungen, Frauen gezielt zu Gastvorträgen und zu Fachtagungen, insbesondere auch zu internationalen Fachtagungen, einzuladen, Wissenschaftlerinnen in Fachdiskurse einzubinden und kontinuierlich sowohl etablierte Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland als auch Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase aus dem gesamten Spektrum der Theologie kennenzulernen.
- Der Fachbereich hat in den vergangenen Jahren in einer ganzen Reihe von Berufungsverfahren die Praxis aktiver Rekrutierung wahrgenommen. Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist wurde aus der Kommission heraus eine gezielte Suche nach zusätzlichen potentiellen Bewerberinnen durchgeführt und diese wurden gezielt auf eine Bewerbung angesprochen. In der Regel fand die persönliche Ansprache durch den Dekan oder, wenn dies erfolgversprechender erschien, durch ein den potentiellen Bewerbe-

rinnen bekanntes Kommissionsmitglied statt. Diese Praxis hat zumindest in Einzelfällen zu weiteren Bewerbungen von Frauen geführt, die im Verfahren mitunter auch in die engere Wahl gekommen sind. Daher betrachtet der Fachbereich diese Vorgehensweise als zielführende Praxis der Frauenförderung und wird sie auch für künftige Verfahren beibehalten.

- Der Fachbereich beschließt, Professurvertretungen verstärkt an Frauen zu vergeben. Die Vergabe an einen Mann bedarf spezifischer Begründungen.
- Der Fachbereich strebt bei den Kommissionen, insbesondere für die KHPPA, eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen an und prüft im Gegenzug geeignete Maßnahmen der Entlastung derselben.
- Wissenschaftlerinnen, die sich in der Familienphase befinden, wird angeboten in besonderer Weise begleitet zu werden.
- Wissenschaftlerinnen wird angeboten, sie zu einem externen Mentoringprogramm zu vermitteln.

4.2. Wissenschaftliches Personal

Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (E14 aD, E13 aD, E13 aZ)

Bei Besoldungsgruppen mit nur einzelnen Stellen, bei denen voraussichtlich keine neuen Stellen zu besetzen sind, werden keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils geplant. Die befristeten E13-Stellen sind annähernd paritätisch besetzt. Diese paritätische Besetzung wird angestrebt beizubehalten. Dazu dienen folgende Maßnahmen:

- Unterstützung insbesondere weiblicher Mitarbeiterinnen durch ein neues Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs
- Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen
- Etablierung einer English Conversation Class für Nachwuchswissenschaftler*innen
- Initiierung eines Gesprächsprozesses über Care-Arbeits-/Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Arbeitszeitliche Ermöglichung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen wie "Frauen managen Hochschule" (WWU) und "Hochschulmanagement@WWU" (WWU), NRW-Zertifikat "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" (ZHL), "Theologie Lehren Lernen" (DBK/KThF), "Erstklassig!" (WWU)

Grundsätzlich ist zu fragen, ob Frauen aus strukturellen oder berufsperspektivischen Gründen keine Post-Doc-Stellen anstreben und mit welchen Maßnahmen diese Hinderungsgründe abgebaut werden können.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A15 aD, A14 aD, A14 aZ, A13 aZ)

Bei Besoldungsgruppen mit nur einzelnen Stellen, bei denen voraussichtlich keine neuen Stellen zu besetzen sind, werden keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils geplant. Bei der Besoldungsgruppe A13 aZ wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Zur Erhöhung des Frauenanteils der neu einzustellenden Post-Docs dienen folgende Maßnahmen:

- Erhöhung der Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen
- Unterstützung insbesondere weiblicher Mitarbeiterinnen und (Promotions)studierender durch ein neues Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs
- Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen
- Etablierung einer English Conversation Class für Nachwuchswissenschaftler*innen
- Initiierung eines Gesprächsprozesses über Care-Arbeits-/Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Verstärkte Einstellung weiblicher Post-Docs von außerhalb durch externe Ausschreibungen
- Gezielte Sondierung möglicher Bewerberinnen auf ausgeschriebene Post-Doc-Stellen

Grundsätzlich ist auch hier zu fragen, ob Frauen aus strukturellen oder berufsperspektivischen Gründen keine Post-Doc stellen anstreben und mit welchen Maßnahmen diese Hinderungsgründe abgebaut werden können.

Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen bei der Anmeldung eines Promotionsvorhabens und den Promotionen

Die Frauenquote bei der Anmeldung eines Promotionsvorhabens und bei den Abschlüssen liegt im Erhebungszeitraum durchschnittlich bei um 32%. Der Fachbereich wirbt aktiv um potenzielle Kandidatinnen, um den Frauenanteil unter den Promovierenden zu erhöhen. Dazu soll auch ein neues Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs beitragen. Der Fachbereich unterstützt die Promovierenden aller Geschlechter in ihrem Promotionsprozess und bemüht sich um Anwendung der dazu zur Verfügung stehenden Mittel. Der Fachbereich ist sich seiner Verantwortung auch als Arbeitgeber besonders gegenüber den Promovierenden in tarifrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bewusst und ermöglicht die je eigene wissenschaftliche Qualifikation in angemessenem Umfang im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit. Darüber hinaus gewährt er auf Antrag halbjährlich fünf Arbeitstage Sonderurlaub für wissenschaftliche Zwecke (§27 FrUrlV NRW). Diese gute Praxis soll weitergeführt und regelmäßig erinnert werden, sodass die Mitglieder des wissenschaftlichen Mittelbaus informiert sind.

Promovierende sind während der Promotionsphase i.d.R. in einem Alter, in dem sowohl berufliche als auch familiäre Weichen gestellt werden. Die damit einhergehenden Herausforderungen gilt es in der Beratung und Betreuung der Promovierenden, insbesondere der Frauen, aufzufangen. Den Promovierenden und den Betreuenden sollen dazu umfassende Informationen zur Förderung, Beratung und Coaching während der Promotionsphase zu Verfügung gestellt werden.

Beschäftigungsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im wissenschaftlichen Mittelbau

Der Fachbereich unterhält im wissenschaftlichen Mittelbau einen großen Teil befristeter Stellen sowie Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit. So sind zum Stichtag 01.12.2022 insgesamt

- 89,39% des wissenschaftlichen Personals in den Entgeltgruppen E13 und höher sowie in den Besoldungsgruppen A13 und höher befristet angestellt (Frauenquote: 47,46%) und
- 31,39% des wissenschaftlichen Personals in den Entgeltgruppen E13 und höher sowie in den Besoldungsgruppen A13 und höher in Teilzeit unter einem Beschäftigungsumfang von weniger als 75% beschäftigt (Frauenquote: 38,09%).

Die Befristung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sowie Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von weniger als 75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führen zu einer minderen beruflichen Sicherheit. Dies gilt für alle Geschlechter gleichermaßen und ist insbesondere nicht familienfreundlich. Die Möglichkeiten des Fachbereichs erscheinen hier vor allem mit Blick auf die Befristungsregelungen beschränkt. Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang versucht der Fachbereich nach Maßgabe des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, Teilzeitbeschäftigten, die eine Erhöhung ihres Beschäftigungsumfangs wünschen, eine Ausweitung desselben zu ermöglichen, es sei denn, dass Sachgründe (insbesondere dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Beschäftigter) dem entgegenstehen. Zusätzlich werden die Angebote der WWU, insbesondere des Gleichstellungsbüros, in den bestehenden Kanälen offensiver bekannt gemacht.

Besondere Qualifizierung von Frauen: Nutzung von speziellen Förderprogrammen der WWU

Wie schon im letzten Berichtszeitraum, sollen auch in Zukunft Frauen dabei unterstützt werden, spezielle Förder- und Fortbildungsprogramme insbes. der WWU wahrzunehmen, einerseits durch Nominierung für bestimmte Programme und andererseits durch die Schaffung arbeitszeitlicher Spielräume. Dazu gehören die Programme "Frauen managen Hochschule" (WWU), "Hochschulmanagement@WWU" (WWU), NRW-Zertifikat "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" (ZHL), "Theologie Lehren Lernen" (DBK/KThF), "Erstklassig!" (WWU).

Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs

Frauen sind in leitenden Positionen außerhalb und innerhalb der Universität nach wie vor unterrepräsentiert. Für diese ist eine Promotion häufig von ausschlaggebender Bedeutung, allerdings schließen in der katholischen Theologie Frauen seltener als Männer eine solche ab. Exzellenz innerhalb der Theologie kann nur nachhaltig gesichert werden, wenn hochqualifizierte Frauen nach dem Studienabschluss nicht aus dem akademischen Kontext ausscheiden.

Angedacht ist eine Homepage, die Informationen rund um die Promotion bündelt und aufbereitet sowie Erfahrungen derer, die bereits promovieren oder die Promotion bereits abgeschlossen haben, sammelt. Ein solches Format bietet den Vorteil, dass sich Studierende zu einem beliebigen Zeitpunkt über eine Promotion informieren können und zudem nicht vor der Herausforderung stehen, sich „bekennen“ zu müssen, mit dem Gedanken einer Promotion zu spielen, wie es etwa bei Veranstaltungen suggeriert werden könnte. Eine offene Homepage stellt damit ein niedrigschwelliges Angebot dar. Dieses kann zudem multimedial ausgestaltet werden und kann auch während der Promotion noch unterstützend wirken.

Darüber hinaus soll es einen geschützten Learnweb-Kurs geben, so dass Inhalte, insbesondere Erfahrungsberichte, in einem ebenfalls noch niederschwelligen, aber doch geschützten Bereich stehen. Eine weitere Möglichkeit stellen Videos dar, in denen z.B. Promovierende und Absolvent*innen von ihren Erfahrungen berichten oder Professor*innen erzählen, was ihnen bei der Betreuung wichtig ist.

4.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Das ungleiche Verhältnis von Frauen und Männern in der Statusgruppe der MTV resultiert daraus, dass es sich ausschließlich um sog. entweder typisch „weibliche“ oder typisch „männliche“ Berufe handelt. Frauenförderung bei der Besetzung von Stellen kann sich daher nur auf den Teilbereich „Technik“ beziehen, der als typische Männerdomäne zurzeit ausschließlich männlich besetzt ist.

Wenn es neben der Frauenförderung in den bislang männerdominierten Berufszweigen (Technik) bei der Gleichstellung auch um eine paritätische Besetzung von bislang frauendominierten Berufszweigen (Sekretariate/Verwaltung) geht, sollten bei der Neubesetzung von Stellen in diesem Bereich künftig auch verstärkt männliche Bewerber in Stellenausschreibungen angesprochen und berücksichtigt werden.

Gleichstellung im Bereich der MTV zielt aber nicht nur auf die Verbesserung der Arbeitschancen der Geschlechter ab, sondern hat auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zum Gegenstand, vornehmlich die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit. Zielsetzung ist eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den sich biografisch ändernden Anforderun-

gen von Erziehungs- und Pfl egetätigkeit. Hier hat sich durch die neue Dienstvereinbarung „Flexibler Arbeitsort“ eine positive Entwicklung angebahnt, die durch vermehrte Arbeit im Homeoffice zumindest die Einsparung von Wegezeiten zur Folge hat. Des Weiteren ermöglichte die neue Regelung tendenziell eine Aufstockung der Arbeitszeit von Müttern, da Kinder im Krankheitsfall eher betreut werden können und auch die Arbeitszeit mit Bring- und Abholzeiten von und zur Kindertagesstätte und Schule flexibler gestaltet werden und eine mögliche Ausfallzeit auch in den späteren Nachmittagsstunden „nachgearbeitet“ werden kann.

Die Entwicklung der Beschäftigung in den letzten Jahren zeigt, dass flexible Teilzeit-Modelle (zwischen 25% und 75%) angewandt werden, de facto müssen aber Mitarbeiterinnen, die auf einer 100%-Stelle arbeiten möchten, zwei oder mehr Stellen miteinander kombinieren. Dies ist eine erschwerende Situation, welche aber aufgrund der feststehenden Stundenkontingente der den einzelnen Professuren zugeordneten Sekretariatsstellen nicht veränderbar ist. An dieser Stelle ist anzumerken, dass der „Arbeitsplatzwechsel“, wenn er zwischen unterschiedlichen Gebäuden stattfindet, nicht in der Mittagspause geschehen darf, weil diese ausschließlich der Erholung dienen soll. Eine Verbesserung der Situation ist zumindest für MitarbeiterInnen zu erwarten, die mehrere Stellen innerhalb des Fachbereichs innehaben, sobald diese in einem einzigen Gebäude auf dem geplanten Hüffer-Campus untergebracht sind.

In der Statusgruppe der MTV soll besonders bei Neueinstellungen auf die neue Dienstvereinbarung zum „flexiblen Arbeitsort“ zwischen der WWU und dem Personalrat hingewiesen werden.³ Auf der entsprechenden Seite im Intranet werden die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme erläutert sowie ein Formular für eine Vereinbarung zur Telearbeit bereitgestellt.

Unter den MTV ist besonders bei neuen Kolleginnen verstärkt auf die Weiterbildungsreihe „Mit Perspektive“ (ehemals „Volltreffer“) speziell für weibliche Beschäftigte hinzuweisen, deren Ziel es ist, die persönlichen und beruflichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. Die Veranstaltungen finden i.d.R. vormittags statt, sind kostenlos und als Dienstzeit anzurechnen (s. Weiterbildungsprogramm unter MyWWU). Anzumerken bleibt aber, dass Höhergruppierungen von weiblichen Angestellten durch diese Angebote nicht möglich werden.

Außerdem verpflichten sich die Entscheidungsverantwortlichen des Fachbereichs, 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, da dies bislang noch nicht geschehen ist.

³ Vgl. <https://sso.uni-muenster.de/intern/personal/zeit/flexibler-arbeitsort/> (zuletzt aufgerufen am 31.01.2023, 11:20 Uhr).

Des Weiteren macht der Fachbereich 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.

4.4. Studierende SHK | SHB sowie WHK | WHF

Studieren mit Kind am Fachbereich

Insgesamt kann beobachtet werden, dass die Maßnahmen und Förderungsmöglichkeiten wenig bekannt sind. Deshalb macht der Fachbereich gegenüber der Universitätsverwaltung darauf aufmerksam, dass es äquivalent zum „Servicebüro Familie“ (da dieses sich auf die Angestellten der Universität beschränkt) dringend auch einer Beratungsstelle für Studierende mit Kind an der WWU bedarf. Darüber hinaus sollten die vorhandenen Beratungsstellen besser miteinander verknüpft werden, sodass der Informationsfluss gefördert wird und direkt an die passenden Beratungsstellen verwiesen werden kann. Hierdurch könnte eine niederschwellige Informationsweitergabe gewährleistet werden.

Förderung von Genderkompetenz

In Kooperation mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Ebene der Studierenden der evangelischen Fakultät wurde ein ökumenischer Lesekreis „Que(e)r lesen“ geschaffen, in welchem das Thema Gender in Zusammenhang mit theologischen Fragestellungen thematisiert wurde. Der Lesekreis war offen für alle Interessierten und die Themen wurden von den Studierenden selbst gewählt. Es erfolgte eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Queer“ und es wurden Theologien und Strömungen thematisiert, bei denen das Thema Gender im Fokus steht. Es wird geprüft, wie dieser Lesekreis oder ähnliche Formate wiederbelebt und weitergeführt werden können.

**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) |
|---|---|--|--|---|
| Beschäftigtengruppen | | | | |
| Professuren | | | | |
| W3/ C4 | <p>W3/C4: Köpfe: 21,43% (3) 3 von 14/ VZÄ: 22,9% (3,0) W2: Köpfe: 28,57% (2) 2 von 7/ VZÄ: 28,57% (2,0)</p> | 4 W3-Professuren (drei laufende Verfahren) | Um eine Quote von 31,11% (7 Köpfe) zu erreichen, müssten 3 der 5 neu zu besetzenden Professuren mit einer Frau besetzt werden. Angesichts der Bewerberinnenlage in einigen betroffenen Fächern erscheint dies kaum realisierbar. | <p>Um die Bewerberinnenlage bei der Ausschreibung von theologischen Professuren im Allgemeinen zu verbessern, wurden und werden weiterhin folgende Maßnahmen ergriffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensivierung der Bemühungen, Frauen gezielt zu Gastvorträgen und zu Fachtagungen, insbesondere auch zu internationalen Fachtagungen, einzuladen, Wissenschaftlerinnen in Fachdiskurse einzubinden und kontinuierlich sowohl etablierte Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland als auch Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase aus dem gesamten Spektrum der Theologie kennenzulernen. - Aktive Rekrutierung: Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist aus der Kommission heraus eine gezielte Suche nach zusätzlichen potenziellen Bewerberinnen und gezielte Ansprache auf eine Bewerbung. - Vergabe von Professurvertretungen verstärkt an Frauen. Die Vergabe an einen Mann bedarf spezifischer Begründungen. - Wissenschaftlerinnen, die sich in der Familienphase befinden, wird besondere Begleitung angeboten. - Vermittlung von Wissenschaftlerinnen zu einem externen Mentoringprogramm. |
| W2/ C3 | <p>Gesamt: Köpfe: 23,81% (5) 5 von 21/ VZÄ: 24,88% (5,0)</p> | 1 W2-Professur (Ruf ist an eine Frau ergangen) | Eine Erhöhung der Quote auf 26,67% (6 Köpfe) wird daher als Mindestquote festgesetzt, wenn möglich werden 31,11% angestrebt. | |
| W1 | | | | |
| Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA) | | | | |
| A15 aZ | keine | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | |
| A14 aZ | Köpfe: 0% (0) VZÄ: 0% (0) | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | Bei Besoldungsgruppen mit nur einzelnen Stellen, bei denen voraussichtlich keine neuen Stellen zu besetzen sind, werden keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils geplant. |
| A13 aZ | Köpfe: 25% (2) VZÄ: 20% (1,5) | Die Zahl der zu besetzenden Stellen ist abhängig von der Zahl der abgeschlossenen Promotionen. | | |
| A15 aD | Köpfe: 100% (1) VZÄ: 100% (1) | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | <p>Bei der Besoldungsgruppe A13 aZ wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt, allerdings werden die aktuell 8 vorhandenen Stellen planmäßig nicht vor 2026 frei. Sollte es dennoch Fluktuationen geben, dienen zur Erhöhung des Frauenanteils der neu einzustellenden Post-Docs folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen - Unterstützung insbesondere weiblicher WMA durch das neue Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs - Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen - Etablierung einer English Conversation Class für Nachwuchswissenschaftler*innen - Initiierung eines Gesprächsprozesses über Care-Arbeits-/Familien-freundliche Arbeitsbedingungen - Verstärkte Einstellung weiblicher Post-Docs von außerhalb durch externe Ausschreibungen - Gezielte Sondierung möglicher Bewerberinnen auf ausgeschriebene Post-Doc-Stellen |
| A14 aD | Köpfe: 50% (1) VZÄ: 50% (1) | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | |
| A13 aD | keine | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | |

| | | | | |
|--|---|---|------------|---|
| E15 aZ | keine | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | Bei Besoldungsgruppen mit nur einzelnen Stellen, bei denen voraussichtlich keine neuen Stellen zu besetzen sind, werden keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils geplant. |
| E14 aZ | keine | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | |
| E13 aZ | Köpfe: 52% (26) VZÄ: 54,86% (18,84) | Die Anzahl der zu besetzenden Stellen ist nicht vorauszusagen, sie unterliegt der üblichen Fluktuation. | 52% (26) | Die befristeten E13-Stellen sind annähernd paritätisch besetzt. Diese paritätische Besetzung wird angestrebt beizubehalten. Dazu dienen folgende Maßnahmen: - Unterstützung insbesondere weiblicher WMA durch das neue Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs - Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen - Etablierung einer English Conversation Class für Nachwuchswissenschaftler*innen - Initiierung eines Gesprächsprozesses über Care-Arbeits-/Familien-freundliche Arbeitsbedingungen - Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie "Frauen managen Hochschule" (WWU) und "Hochschulmanagement@WWU" (WWU), NRW-Zertifikat "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" (ZHL), "Theologie Lehren Lernen" (DBK/KThF), "Erstklassig!" (WWU) arbeitszeitlich ermöglichen |
| E15 aD | keine | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | | |
| E14 aD | Köpfe: 0% (0) VZÄ: 0% (0) | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | 0% (0) | |
| E13 aD | Köpfe: 33,33% (1) VZÄ: 28,41% (0,75) | Voraussichtlich keine neu zu besetzende Stelle | 33,33% (1) | |
| Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen | | | | |
| ohne Promotion (Doktorand:innen) | Köpfe: 61,54% (16) 16 von 26/ VZÄ: 63,51% (11,23 von 17,68) | | 50% (21) | s. oben |
| mit Promotion (Postdocs) | Köpfe: 25,00% (1) 1 von 4/ VZÄ: 33,33% (1,0 von 3,0) | | 50 % (9) | s.oben |
| Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV) | | | | |
| TV-L E5 - E9a | Köpfe: 90% (18) VZÄ: 89,25% (13,29) | | | - Wenn es bei der Gleichstellung auch um eine paritätische Besetzung von bislang frauen-dominierten Berufszweigen (Sekretariate/Verwaltung) geht, sollten bei der Neubesetzung von Stellen in diesem Bereich künftig auch verstärkt männliche Bewerber in Stellenausschreibungen angesprochen und berücksichtigt werden. - Besonders bei Neueinstellungen soll auf die neue Dienstvereinbarung zum „flexiblen Arbeitsort“ zwischen der WWU und dem Personalrat hingewiesen werden. - Unter den MTV ist besonders bei neuen Kolleginnen verstärkt auf die Weiterbildungsreihe „Mit Perspektive“ (ehemals „Volltreffer“) speziell für weibliche Beschäftigte hinzuweisen, deren Ziel es ist, die persönlichen und beruflichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. - Die Verantwortlichen des Fachbereichs verpflichten sich, 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. - Der Fachbereich macht 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. |
| TV-L E9b - E11 | Köpfe: 50% (2) VZÄ: 54,79% (2) | | | |
| davon mit BA-Abschluss | Köpfe: 50% (1) VZÄ: 29,41% (0,25) | | | |
| davon mit MA-Abschluss | Köpfe: 0% (0) VZÄ: 0% (0) | | | |
| davon mit Promotion | Köpfe: 100% (1) VZÄ: 100% (1) | | | |

| Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte | | | | |
|--|---|--|----------------------------|--|
| WHK/WHF | Köpfe: 33,33% (2) VZÄ: 43,35% (1,37) | | <i>s. Anmerkung rechts</i> | Der Fachbereich vergibt nur noch in sehr speziellen Ausnahmefällen WHK Stellen. Die Zahlen sind hier sehr klein und zufälligen Schwankungen unterworfen. Der weibliche Anteil bei den studentischen Hilfskräften beträgt deutlich mehr als die Hälfte und ist daher aus Gleichstellungsperspektive weit überparitätisch. Weitere Maßnahmen sind nicht erforderlich. |
| SHK/SHB | SHK: Köpfe: 64,62% (42) VZÄ: 60,99% (12,84) SHB: Köpfe: 75,93% (41) | | | |
| Auszubildende | keine | | | |

| Qualifikationsstufen (optional) | | | | |
|---|--|--|--|---|
| Anmeldungen zur Promotion nach neuer Promo 2017 | Studienjahr 2021/22: 22,22% (2 von 9) | | angestrebt wird eine paritätische Verteilung (50%) - aufgrund der kleinen Zahlen fallen statistische Schwankungen jedoch stark ins Gewicht | Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Promovierenden (einige Angebote zielen auf alle Nachwuchswissenschaftler*innen, zielen aber auf Hindernisse, die mitunter gerade Frauen im Wege stehen): - Unterstützung insbesondere weiblicher Interessierter durch das neue Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs. - Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen. - Ermöglichung der wissenschaftlichen Qualifikation im angemessenem Umfang im Rahmen der Arbeitszeit. - Auf Antrag halbjährliche Gewährung von fünf Arbeitstagen Sonderurlaub für wissenschaftliche Zwecke (§27 FrUrIV NRW). Weitere Maßnahmen s. unter "Wissenschaftliches Personal" |
| abgeschlossene Promotionen | Studienjahr 2021/22: 50% (3 von 6) | | | |
| Habilitierende | | | angestrebt wird eine paritätische Verteilung (50%) - aufgrund der kleinen Zahlen fallen statistische Schwankungen jedoch stark ins Gewicht | s. Promovierende |
| Habilitationen | letzte Habilitation WiSe 19/20: 100% (1) | | | |
| Studierende | 59,4% (1.273 von 2.141) | | | Aufgrund des starken Anteils von Frauen unter den Studierenden ist keine Gleichstellungsmaßnahme im Sinne der Frauenförderung notwendig. |
| Absolvent:innen | Diese Zahl liegt aktuell nicht vor. | | | |

Gremienbesetzung (Stand: 12/2022)**Maßnahmen:****Hochschullehrer:innen:**

Die Besetzung der ordentlichen Mitglieder des Fachbereichsrates stagniert bei 12,5% und liegt damit unterhalb des Anteils von Frauen im Professorium. Angesichts des geringen Frauenanteils im Professorium und unter Berücksichtigung der paritätischen Besetzung des Dekanates (dessen Mitglieder keine stimmberechtigten Mitglieder des Fachbereichsrates und in Kommissionen sein können) erscheint eine Erhöhung dieses Anteils kaum erreichbar. Zudem ist eine Veränderung hier aufgrund des Listenwahlverfahrens nur schwer steuerbar. In den ständigen Kommissionen (SBR, KFlwN, KHPPA) liegt der Frauenanteil nur in der KFlwN oberhalb der erwartbaren Quote, während SBR und KHPPA jeweils keine Professorin als ordentliches Mitglied angehört. Der Fachbereich strebt bei den Kommissionen, insbesondere für die KHPPA, eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen an und prüft im Gegenzug geeignete Maßnahmen der Entlastung derselben. Da die Belastung von Frauen durch Gremien aufgrund ihres kleinen Anteils überproportional groß ist, gilt es hier möglicherweise entlastende Maßnahmen zu treffen (z.B. Reduktion des Lehrdeputats, ausgleichende SH-Stunden). Ein Verständigungsprozess über solche Maßnahmen soll in der kommenden Berichtsphase initiiert werden.

WMA:

Fast alle Gremien konnten paritätisch besetzt werden. Ausnahmen gibt es dort, wo der Mittelbau eine ungeradzahlige Anzahl an Vertreter:innen hat, oder wenn für das Gremium bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bestimmte Qualifikationen notwendig sind (Promotionskommission und best. Prüfungsausschüsse) oder eine Listenwahl erfolgt (FBR). Der Mittelbau besetzt auch zukünftig frei werdende Gremienposten so, dass eine paritätische Besetzung im Gremium erreicht wird. Dazu hat sich der Mittelbau auf folgendes Verfahren geeinigt: Stellt sich in der Mittelbausitzung, in der ein Mitglied für ein Gremium gewählt werden soll, keine Person des für eine paritätische Besetzung notwendigen Geschlechts auf, wird die Wahl einmalig auf die nächste Sitzung vertagt und es erfolgen Bemühungen, eine Person des notwendigen Geschlechts zu finden, die sich zur Wahl stellt.

Studierende:

Gezielte Maßnahmen zur Verbesserung einer gleichberechtigten Besetzung der Gremien durch Studierende sind nicht notwendig, da wahrscheinlich nicht zielführender als die ohnehin verfolgte Strategie und Bemühung. Außerdem ist zur Besetzungspraxis der Fachschaft zu ergänzen, dass in jedes Gremium möglichst zwei Mitglieder paritätisch besetzt werden, die sich vor Abstimmungen im Gespräch einigen. Die Zahlen bilden jedoch jeweils nur ein Mitglied nach der entsprechenden Stimmberechtigung ab.

MTV:

Diese Gruppe ist in vielen Gremien nur mit einer Person vertreten, wobei dies mit Ausnahme der Bibliotheks- und EDV-Kommission zum letzten Stichtag ausschließlich Frauen waren.

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| FBR Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 1 (12,5%) 1 (33,33%) 1 (33,33%) 1 (100%) | | | |
| SBR Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 0 (0%) 1 (50%) 2 (50%) | | | |
| KFlwN Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 2 (40%) 2 (66,67%) 0 (0%) 1 (100%) | | | |
| KHPPA Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 0 (0%) 1 (33,33%) 0 (0%) 1 (100%) | | | |
| Bibliothekskommission Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 0 (0%) 1 (50%) 1 (100%) 0 (0%) | | | |
| Sprachenkommission Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 0 (0%) 0 (0%) 2 (100%) | | | |
| Kommission für EDV und Digitalisierung Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 0 (0%) 1 (50%) 0 (0%) 0 (0%) | | | |
| Evaluationskommission Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 2 (66,67%) 1 (50%) 1 (100%) 1 (100%) | | | |
| Promotionskommission Hochschullehrer:innen WMA | 1 (25%) 1 (50%) | | | |
| Gleichstellungskommission Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 2 (50%) 1 (50%) 1 (100%) | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Ausschuss MA CKG Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 1 (50%) 1 (50%) 0 (0%) | | | |
| Ausschuss Dr. paed. Hochschullehrer:innen WMA Studierende MTV | 0 (0%) 0 (0%) 0 (0%) 1 (100%) | | | |
| Prüfungsausschuss Mag. theol. Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 1 (20%) 0 (0%) 1 (50%) | | | |
| Prüfungsausschuss Lic. iur. can. Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 0 (0%) 1 (100%) 0 (0%) | | | |
| BK Philosophische Grundlagen der Theologie Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 2 (66,66%) 1 (50%) 0 (0%) | | | |
| BK Ostkirchenkunde und Ökumenik Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 1 (20%) 1 (50%) 1 (50%) | | | |
| BK Religionsphilosophie Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 3 (50%) 1 (50%) 1 (50%) | | | |
| BK Pastoraltheologie Hochschullehrer:innen WMA Studierende | 3 (60%) 1 (50%) 1 (50%) | | | |

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 | Intensivierung der Bemühungen, Frauen gezielt zu Gastvorträgen und zu Fachtagungen, insbesondere auch zu internationalen Fachtagungen, einzuladen, Wissenschaftlerinnen in Fachdiskurse einzubinden und kontinuierlich sowohl etab-lierte Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland als auch Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase aus dem gesamten Spektrum der Theologie kennenzulernen. | W2/3 | | 2023 | nicht erforderlich | Dekanat im Vorausblick auf anstehende Verfahren. GSK regt Implementation in den Planungsprozess von Berufungsverfahren an. |
| 2 | Aktive Rekrutierung: Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist aus der Kommission heraus eine gezielte Suche nach zusätzlichen potenziellen Bewerberinnen und gezielte Ansprache auf eine Bewerbung. | W2/3 | | 2023 | nicht erforderlich | Dekanat im Vorausblick auf anstehende Verfahren. GSK regt Implementation in den Planungsprozess von Berufungsverfahren an. |
| 3 | Vergabe von Professurvertretungen verstärkt an Frauen. Die Vergabe an einen Mann bedarf spezifischer Begründungen. | W2/3 | | 2023 | Mittel für Professurvertretungen stehen i.d.R. bereit. | Dekanat informiert allgemein und im konkreten Fall frühzeitig bei der Planung von Professurvertretungen. |
| 4 | Wissenschaftlerinnen, die sich in der Familienphase befinden, wird besondere Begleitung angeboten. | W2/3 | | 2023 | nicht erforderlich | GSK eruiert mögliche Angebote und sorgt für Veröffentlichung. |
| 5 | Da die Belastung von Frauen durch Gremien aufgrund ihres kleinen Anteils überproportional groß ist, gilt es hier möglicherweise entlastende Maßnahmen zu treffen (z.B. Reduktion des Lehrdeputats, ausgleichende SH-Stunden). Ein Verständigungsprozess über solche Maßnahmen soll in der kommenden Berichtsphase initiiert werden. | W2/3 | | 2024 | nicht erforderlich | GSK initiiert den Verständigungsprozess über geeignete Maßnahmen. |
| 6 | Der Fachbereich strebt bei den Kommissionen, insbesondere für die KHPPA, eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen an und prüft im Gegenzug geeignete Maßnahmen der Entlastung derselben. | W2/3 | mind. 25% | 2026 | nicht erforderlich | Sprecher*in der Hochschullehrer*innen, Dekanat |
| 7 | Schaffung bzw. Vermittlung von Mentoring/Coaching-Angeboten und Initiierung von Peer-Mentoring-Gruppen. | E13/14, A13/14, Promovend*innen, Habilitand*innen | | 2024 | nicht erforderlich | GSK initiiert Verständigungsprozess in den Statusgruppen Hochschullehrer*innen und Wiss. Mitarbeiter*innen. |
| 8 | Unterstützung insbesondere weiblicher WMA durch das neue Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs. | E13/14, A13/14, Promovend*innen, Habilitand*innen | | 2023 | Für die technische Realisation sind ggf. Mittel bereitzustellen. Diese sind im Digitalisierungsbereich vorhanden. | GSK hat mit der Konzepterstellung begonnen. Fortsetzung der Arbeit und technische Realisation. |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|------|---|--|
| 9 | Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wie "Frauen managen Hochschule" (WWU) und "Hochschulmanagement@WWU" (WWU), NRW-Zertifikat "Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" (ZHL), "Theologie Lehren Lernen" (DBK/KThF), "Erstklassig!" (WWU) arbeitszeitlich ermöglichen. | E13/14, A13/14, Promovend*innen, Habilitand*innen | | 2026 | Die Finanzierung muss ggf. im Einzelfall geklärt werden. | Information: GSK via digitales Unterstützungskonzept, ggf. Unterstützung und Nominierung durch Dekanat und Hochschullehrer*innen |
| 10 | Etablierung einer English Conversation Class für Nachwuchswissenschaftler*innen | E13/14, A13/14 | | 2023 | Mittel (Beauftragung einer WMA im Prodekanat IFwN) sind bereitgestellt. | Prodekanat IFwN |
| 11 | Initiierung eines Gesprächsprozesses über Care-Arbeits-/Familien-freundliche Arbeitsbedingungen. | E13/14, A13/14 | | 2024 | nicht erforderlich | GSK initiiert den Verständigungsprozess über geeignete Maßnahmen. |
| 12 | Ggf. verstärkte Einstellung weiblicher Post-Docs von außerhalb durch externe Ausschreibungen. | E13/14, A13/14 | | 2026 | Es geht um vorhandene Stellen. | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 13 | Gezielte Sondierung möglicher Bewerberinnen auf ausgeschriebene Post-Doc-Stellen. | E13/14, A13/14 | | 2026 | Es geht um vorhandene Stellen. | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 14 | Ermöglichung der wissenschaftlichen Qualifikation im angemessenem Umfang im Rahmen der Arbeitszeit. | E13/14, A13/14 | | 2026 | nicht erforderlich | GSK initiiert den Verständigungsprozess über ein gemeinsames Verständnis von "angemessener Umfang" und über den Umgang mit möglichen Konflikten. |
| 15 | Auf Antrag halbjährliche Gewährung von fünf Arbeitstagen Sonderurlaub für wissenschaftliche Zwecke (§27 FrUrlV NRW). | E13/14, A13/14 | | 2026 | nicht erforderlich | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 16 | Wenn es bei der Gleichstellung auch um eine paritätische Besetzung von bislang frauen-dominierten Berufszweigen (Sekretariate/Verwaltung) geht, sollten bei der Neubesetzung von Stellen in diesem Bereich künftig auch verstärkt männliche Bewerber in Stellenausschreibungen angesprochen und berücksichtigt werden. | E5-E11 | | 2026 | nicht erforderlich | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 17 | Besonders bei Neueinstellungen soll auf die neue Dienstvereinbarung zum „flexiblen Arbeitsort“ zwischen der WWU und dem Personalrat hingewiesen werden. | E5-E11 | | 2023 | nicht erforderlich | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 18 | Unter den MTV ist besonders bei neuen Kolleginnen verstärkt auf die Weiterbildungsreihe „MiT PerspektiVe“ (ehemals „Volltreffer“) speziell für weibliche Beschäftigte hinzuweisen, deren Ziel es ist, die persönlichen und beruflichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. | E5-E11 | | 2023 | nicht erforderlich | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 19 | Die Verantwortlichen des Fachbereichs verpflichten sich, 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. | E5-E11 | | 2026 | Die Finanzierung muss ggf. im Einzelfall geklärt werden. | Information der Hochschullehrer*innen über das Dekanat |
| 20 | Der Fachbereich macht 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. | E5-E11 | | 2024 | (Für den anzustoßenden Gesprächsprozess) nicht erforderlich | GSK initiiert die notwendigen Vorklärunen mit dem Dekanat und der Geschäftsführung. |