

# Frauenförderplan des Fachbereich 01 - Evangelisch-Theologische Fakultät Münster laut Beschluss des Fachbereichsrats der Evangelisch-Theologischen Fakultät vom 26.06.2013

## 1. Präambel

Die Evangelisch-Theologische Fakultät, Fachbereich 01 der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, hat das Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, eine 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 beziehen, d.h. auf die Hochschullehrerin und die Hochschullehrer, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung und auf alle Studierenden.

## 2. Bestandsaufnahme / Überblick

Bei den Gruppen der Studierenden und der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen liegt der Anteil von Frauen über 50%. Ein anderes Bild ergibt sich bei den Gruppen der Wissenschaftler\_innen: Während die DFG-Zielvorgabe von 30% 2011 und 2012 bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen erreicht wurde, bleibt der Fachbereich mit nur einer W2/C3-Professorin (33,3%) hinter den DFG-Zielvorgaben (50% bei den W2/C3-Professuren; 8,0% bei den W3/C4-Professuren) zurück.

## 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur / der Repräsentanz und Prognose

### *3.1 Professor\_innen (inkl. Differenzierung nach Besoldungsgruppen)*

Zwischen 2008 und 2012 gab es im Fachbereich 01 keine W1-Professur. Von den W2/C3-Professuren wurden nach dem vorliegenden Datenmaterial zunächst (2008) 50%, in den folgenden Jahren jedoch nur noch 33,3% von einer Frau wahrgenommen. Dies entsprach der DFG-Zielvorgabe von 33,3%. Eine W3/C4-Professorin (DFG-Zielvorgabe: 8,0%) gab es 2008 bis 2012 nicht.

### *3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen\*)*

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und Beamt\_innen auf Zeit wurde die DFG-Zielvorgabe von 30,0% in den letzten beiden Jahren erreicht (2008: 20,0%; 2009: 15,4%; 2010: 19,1%; 2011: 30,0%; 2012: 30,8%). In Vollzeitäquivalenzen betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen und Beamtinnen 2011: 25,7%; 2012: 29,8%.

48,1% der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und Beamt\_innen in Vollzeitäquivalenzen, die aus dem Haushalt bezahlt wurden, waren weiblich; 19,7% der weiblichen Stelleninhaber\_innen wurden durch Dritt- und weitere Sondermittel bezahlt.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen auf Dauer betrug der Frauenanteil 2012 50 %.

### *3.3 Weitere Mitarbeiter\_innen*

Der Frauenanteil in der höchsten im FB gezahlten Vergütungsgruppe E9 betrug 2011 und 2012 50%, in der Vergütungsgruppe E8 100% und in der zahlenmäßig stärksten Vergütungsgruppe E6 im Jahr 2011 90,01% und im Jahr 2012 88,89%. In der niedrigsten Vergütungsgruppe E2 betrug der Frauenanteil in beiden Jahren 100%.

### ***3.4 Studierende / Abschlüsse***

Im Wintersemester 2012/13 wurde die Zielvorgabe in Hinsicht auf die Studierenden, wonach 58,0% weiblich sein sollten, mit einem tatsächlichen Anteil von 63,2% übertroffen. Einen hohen Anteil von 66,3% erreichten auch die Studienanfängerinnen im 1. Studienfach sowie von 60,0% im 1. Studienfach in Masterstudiengängen.

Bei den bestandenen Abschlussprüfungen der Jahre 2008 bis 2011 waren im Durchschnitt fast drei Viertel Absolventinnen (72,2%, im einzelnen 2008: 72,7%; 2008: 73,8%; 2010: 79,4%; 2011: 61,2%).

### ***3.5 Promovierende / Promotionen***

Im Wintersemester 2012/13 waren 38,1% weibliche Promotionsstudierende; abgeschlossen wurden knapp die Hälfte der Promotionen in den Jahren 2008 bis 2011 von Frauen (durchschnittlich 43,3%, im einzelnen: 2008: 50%; 2009: 25,0%; 2010: 50%; 2011: 40%).

### ***3.6 Habilitationen***

Im Berichtszeitraum 2008 bis 2011 habilitierte sich keine Frau am Fachbereich 01.

### ***3.7 Repräsentanz in der akademischen Selbstverwaltung***

Die Aufgaben des Dekanats werden durch einen Dekan, einen Prodekan und eine Studiendekanin wahrgenommen.

In den Gremien des relativ kleinen Fachbereichs spiegelt sich die geringe Anzahl an Wissenschaftlerinnen und die größere Anzahl weiblicher Studierender: So war im Fachbereichsrat 2011 und 2012 die einzige Professorin als stimmberechtigtes Mitglied nicht vertreten (aber als Prodekanin mit beratender Stimme); 2011 gab es hier keine wissenschaftliche Mitarbeiterin, 2012 eine Mitarbeiterin (33,33%). Aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiter\_innen gab es jeweils eine Vertreterin (100%); aus der Gruppe der Studierenden waren es 2011 drei; 2012 zwei Vertreterinnen (100%; 66,67%).

Die Gruppe der weiteren Mitarbeiter\_innen war in den Ausschüssen jeweils mit einer Vertreterin präsent (je 100%); bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen war der Anteil unterschiedlich (Ausschuss für Lehre und studentische Angelegenheiten 2011 und 2012: 0,00%; Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs: 2011 und 2012: 100%; Ausschuss für Struktur und Finanangelegenheiten: 2011 und 2012: 100%).

## **4. Erfolgskontrolle**

Anzustreben ist eine Steigerung des Anteils von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Stellenplan. Bei den Promotionen und Habilitationen sollte der Anteil der Frauen 50% betragen.

## **5. Zielvorgaben und konkreter Aktionsplan**

Wie schon in den vorangehenden Frauenförderplänen festgelegt, sollen einige Grundsätze beachtet werden:

### ***5.1 Stellenausschreibungen und –besetzungen***

Einer Berufungskommission sollen mindestens zwei Frauen als Mitglieder angehören, darunter eine Wissenschaftlerin.

Wenn sich auf eine Ausschreibung Frauen beworben haben, die das Stellenprofil erfüllen, wird bei den Einladungen zu Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen darauf geachtet, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden im Bereich der akademischen Beschäftigung bevorzugt Frauen eingestellt, wenn in der jeweiligen Gruppe der Anteil an Frauen geringer ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Zum Bereich der akademischen Beschäftigung gehören auch Lehrstuhlvertretungen, Gastvorträge und Lehraufträge.

Konkret soll bei der anstehenden Neubesetzung der Professuren für Altes Testament, für Theologische Ethik und für Religionspädagogik versucht werden, mindestens für eine der drei Stellen eine Wissenschaftlerin zu gewinnen. Die Ausschreibungen sind bereits entsprechend formuliert worden, in zwei der Kommissionen wirken als Vollmitglieder jeweils zwei Frauen und ohne Stimmrecht zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit; in einer Kommission ist die Gleichstellungsbeauftragte als Vollmitglied engagiert.

### ***5.2 Verbesserung der Qualifizierungschancen sowie Fort- und Weiterbildung von Frauen***

Die Hochschullehrer und die Hochschullehrerin fördern Frauen gezielt. Weibliche Studierende werden weiterhin als studentische Hilfskräfte eingestellt und erhalten auf diese Weise einen näheren Einblick in die Vorgänge wissenschaftlichen Arbeitens. Im europäischen Austausch des Erasmus-Programms werden weibliche Studierende, die die gleiche Eignung wie ihre männlichen Kommilitonen aufweisen, bevorzugt vermittelt.

Geeignete weibliche Nachwuchskräfte werden nachdrücklich auf Möglichkeiten der Promotion und der Habilitation aufmerksam gemacht. Dabei bemühen sich die betreuenden Wissenschaftler\_innen, die Qualifizierungsphasen von Frauen finanziell abzusichern. Soweit vorhanden, geschieht das durch Arbeitsplätze im universitären Bereich, ansonsten durch Einwerbung von Stipendien. Ausschreibungen von Forschungspreisen und Stellenangebote werden den weiblichen Nachwuchskräften durch die Hochschullehrerin und die Hochschullehrer sowie die Vertretung im Mittelbau zugänglich gemacht.

Konkrete Zielvorgabe: Im Bereich der Hilfskraftstellen soll die ausgewogene Einstellung von weiblichen und männlichen Studierenden fortgesetzt werden; im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen soll die Anzahl der weiblichen Beschäftigten wenn möglich um 1 Person erhöht werden. Bei der Vergabe von Stipendien sind bei gleicher Eignung Bewerberinnen zu bevorzugen.

### ***5.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf***

Die Arbeitszeiten für die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät werden im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Bedingungen so gestaltet, dass sich Familie und Beruf miteinander vereinbaren lassen. Die Arbeitszeiten werden soweit wie möglich flexibel gestaltet. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Zudem bemüht sich die Evangelisch-Theologische Fakultät, den größten Teil ihrer Lehrveranstaltungen in einem Zeitrahmen anzubieten, der mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen für Kinder zu vereinbaren ist, um Müttern und Vätern die Fortsetzung ihres Studiums zu ermöglichen. Allerdings stehen diesem Anliegen die Anforderungen der gestuften Studiengänge entgegen, welche die Wahlmöglichkeiten der Studierenden erheblich einschränken.

Konkrete Zielvorgaben: Bei der Erstellung des Vorlesungsverzeichnisses wird darauf geachtet, so viele Lehrveranstaltungen wie möglich in die Zeit zwischen acht und sechzehn Uhr zu legen.

#### ***5.4 Theologische Frauenförderung***

Im Rahmen der theologischen Frauenförderung soll jedes Semester eine Veranstaltung angeboten werden, die sich in einem ihrer Schwerpunkte mit der Gender-Thematik oder -Methodik beschäftigt. Dadurch sollen Diskussionen von Gender-Themen gefördert und Möglichkeiten weiterer Forschungen auf diesen Gebieten eröffnet werden. Je nach Bedarf werden Lehraufträge oder Gastvorträge zu diesen Themen vergeben.

Konkrete Zielvorgabe: Bei der Erstellung des Lehrangebots wird jeweils eine Veranstaltung zu der geplanten Thematik eingeplant.

#### ***5.5 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung***

Es wird eine paritätische Besetzung in den Selbstverwaltungsgremien angestrebt. Die Mitglieder und Angehörigen der Fakultät bemühen sich, die Gremien so zu besetzen, dass Frauen und Männer gleichberechtigt an den Entscheidungen der Fakultät beteiligt sind.

Konkrete Zielvorgabe: Im Dekanat soll weiterhin eine Wissenschaftlerin tätig sein; im Augenblick ist das die Studiendekanin. Auch die Vertretung des Mittelbaus soll weiterhin durch mindestens eine Frau wahrgenommen werden; die gewählte Vertreterin wird diese Aufgabe nach dem Ende ihrer Elternzeit wieder aufnehmen.

\*) Die Plausibilität der den Berechnungen zugrunde liegenden Daten kann von der Fakultät nicht gewährleistet werden.