

Dezentraler Gleichstellungsplan des Fachbereichs Katholische Theologie

gemäß § 5 Abs. 1 LGG-NRW

für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023

Die Katholisch-Theologische Fakultät (Fachbereich 02) bemüht sich seit dem Anfang der 1990er Jahre aktiv und gezielt um Frauenförderung. 1998 wurden erstmals zwei Professorinnen berufen. In den folgenden zwanzig Jahren konnte der Frauenanteil im Professorium verdreifacht werden. Der bisherige Höchststand im Sommersemester 2018 betrug 6 Professorinnen von 22 Professuren insgesamt.

Der Fachbereich hat seit 1999/2000 regelmäßig einen Frauenförderplan erstellt bzw. fortgeschrieben, der im Fachbereichsrat verabschiedet wurde. Der erste Gleichstellungsplan des Fachbereichs führt die sechs vorangegangenen Frauenförderpläne fort. Sein Ziel ist es gleichwohl auch 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.

1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1. Beschäftigtenstruktur

1.1.1. Dekanat

Zum 01.10.2012 wurde am Fachbereich eine neue Dekanatsstruktur eingeführt (DekanIn; Prodekanat für Finanzen, Personal und Bauangelegenheiten; Prodekanat für Forschung, Internationalisierung und Wissenschaftlichen Nachwuchs; Prodekanat für Lehre und Studienangelegenheiten). Das Dekanat ist derzeit mit drei männlichen Mitgliedern und einer Prodekanin besetzt. Vom 01.10.2015 bis zum 30.09.2017 stand zum ersten Mal in der Geschichte des Fachbereichs eine Dekanin der Katholisch-Theologischen Fakultät vor. Seit dem 01.10.2017 ist das Dekanat wieder mit einem Mann besetzt.

1.1.2. Professorinnen und Professoren

Zwischen dem Beginn des Berichtszeitraums, dem 01.01.2016, und dem ersten Stichtag des vorliegenden Gleichstellungsplans (31.12.2016) waren von insgesamt 21 Professuren sechs mit Professorinnen besetzt (eine Professur war nicht besetzt), also eine Professorin mehr als zu Beginn des Berichtszeitraums. Am zweiten Stichtag des Gleichstellungsplans (31.12.2017) betrug bei insgesamt 22 besetzten Professuren die Zahl der Professorinnen sechs. Zum dritten Stichtag (01.12.2018) hat sich mit dem Ausscheiden einer C4-/W3-Professorin die Zahl der Professorinnen von sechs auf fünf Professorinnen von insgesamt nur 20 besetzten Professuren verringert.

Zum ersten und zweiten Stichtag besetzten vier Frauen eine C4-/W3-Professur. Bei insgesamt 13 C4-/W3-Stellen (ausgenommen eine vakante Professur) waren das anteilig 33 %. Zwei Frauen besetzten zu den genannten Stichtagen eine C3-/W2-Professur; bei insgesamt

sieben C3-/W2-Professuren (ausgenommen eine vakante Professur) waren dies 28,6 %. So mit lag der Anteil der Professorinnen am Gesamtprofessorium bei 30 %.

Zum dritten Stichtag ist die Situation bei den W2-/C3-Professuren gleich geblieben, doch ging durch die Emeritierung einer C4-/W3-Professorin der Frauenanteil der C4-/W3-Professuren auf 25 % zurück. Mit fünf Professorinnen von 21 besetzten Professuren (eine Professur unbesetzt) liegt der Frauenanteil des Fachrechts zum 01.12.2018 bei 24 %.

Zwei durch Drittmittel finanzierte Vertretungsprofessuren zwischen dem zweiten Stichtag und dem dritten Stichtag wurden mit Männern besetzt.

Durch die Besetzung einer C4-/W3-Professur mit einem Bewerber mit einer schweren Behinderung im Berichtszeitraum leistet der Fachbereich einen weiteren Beitrag zu Inklusion bzw. zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Im Vergleich mit den anderen Katholisch-Theologischen Fakultäten in Deutschland liegt der Fachbereich in Münster in Bezug auf Frauen als Professorinnen mit an der Spitze.

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

- Bundesweit wurde ein Diplomstudiengang in Katholischer Theologie erst Ende der 1960er Jahre eingerichtet; in Münster und Bonn beispielsweise erst Anfang der 1970er Jahre. Vorher gab es nur die beiden Möglichkeiten des Abschlusses durch den sog. Introitus (der zum Eintritt ins Priesterseminar berechtigte und männlichen Studierenden vorbehalten war) und das Staatsexamen, das normalerweise als Voraussetzung für eine Promotion galt. Selbst diese Möglichkeit eines Staatsexamens in Katholischer Theologie wurde bundesweit erst nach dem 2. Weltkrieg für Nicht-Priesteramtskandidaten eingerichtet. Erst seit Einrichtung des Diplomstudienganges studierten auch Frauen in größerer Zahl das Fach Katholische Theologie und waren damit potentielle Kandidatinnen für die Promotion.
- Die Promotion von Nicht-Priestern ist an Katholisch-Theologischen Fakultäten z. T. erst in den 1950er bzw. 1960er Jahren gestattet worden. Entsprechend spät, d. h. erst seit Anfang der 1970er Jahre, haben sich Nicht-Priester und insbesondere auch Frauen in diesem Fach habilitiert. Bis heute gibt es nur eine relativ kleine Anzahl habilitierter Theologinnen.
- Aufgrund ihres Mitwirkungsrechtes bei der Besetzung von theologischen Professuren bestehen die deutschen Bischöfe darauf, dass eine erhebliche Anzahl dieser Professuren mit Priestern besetzt wird. Dies trägt zu einer strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen auf theologischen Professuren bei.
- Da seit 1983 so verfahren wird, jede Erstberufung auf eine theologische Professur von einer kirchlichen Lehrerlaubnis abhängig zu machen, zu der der zuständige Ordinarius

das Nihil obstat des Apostolischen Stuhls einholen muss, und solche Verfahren in einigen Fällen auch negativ ausfallen, löst dies insbesondere bei qualifikationswilligen Frauen Verunsicherung aus, sich auf eine theologische Habilitation noch einzulassen.

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

1.1.3. Wissenschaftliches Personal

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

Zum Stichtag 2018 unterhält der Fachbereich nach den vorliegenden Statistiken insgesamt 72 Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher. Davon sind 35 Stellen mit Frauen besetzt; das entspricht einem Frauenanteil von 49 %. In der Zusammenschau mit den Stichtagen 2017 und 2016 zeigt sich ein ähnliches Verhältnis: 2017 unterhielt der Fachbereich in diesen Entgeltgruppen 75 Stellen mit einer Frauenquote von 49 %. Für 2016 führt die Statistik 67 Stellen mit einem Frauenanteil von 46 % auf.

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte auf Dauer (aD)

Zu allen drei Stichtagen sind im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher fünf Stellen unbefristet – eine davon in der Entgeltgruppe E13 hD, drei in E13Ü und eine in E14. Diese unbefristeten Stellen sind ausschließlich mit Männern besetzt. Die Frauenquote bei den unbefristeten Stellen im Entgeltbereich E13 hD und höher liegt damit bei 0 %.

Zum Stichtag 2018 sind von den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten auf Dauer vier Männer in Vollzeit und ein Mann mit einem Anteil von 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit am Fachbereich beschäftigt. 2017 waren es drei Vollzeitstellen und zwei Stellen mit einem Beschäftigungsumfang von 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit, 2016 drei Vollzeitstellen, davon eine 75 %-Stelle und eine 50 %-Stelle. Im analysierten Zeitraum stagniert die Anzahl der unbefristeten Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD und höher. Für den Beschäftigungsumfang ist jedoch eine leicht steigende Tendenz zu beobachten.

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

Zum Stichtag 2018 waren 93 % der Stellen der Entgeltgruppe E13 hD und höher am Fachbereich befristet. Der Frauenanteil liegt 2018 mit einem Anteil von 35 Stellen bei 57 %, 2017 mit 37 Stellen bei 49 % und 2016 mit 31 Stellen bei 46 %.

Der Fachbereich unterhielt zum Stichtag im Jahr 2016 insgesamt 19 befristete Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD mit einem Beschäftigungsumfang unter 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit, davon zwei mit 65 % (Frauenanteil: 50 %), 23 mit 50 % (Frauenquote: 32 %) und zwei mit 25 % (Frauenquote: 50 %). Zum Stichtag im Folgejahr ist die Zahl dieser Stellen signifikant erhöht: Am 01.12.2017 waren 27 Stellen eingerichtet – zwei mit 65 % (Frauenquote: 100 %), 23 mit 50 % (Frauenquote: 52 %) und zwei mit 25 % (Frauenquote: 50 %). Zum Stichtag 2018 existieren insgesamt noch 23 dieser befristeten Stellen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD mit einem Beschäftigungsumfang unter 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit – davon zwei mit 65 % (Frauenquote: 50 %), 18 mit 50 % (Frauenquote: 67 %) und drei mit 25 % (Frauenquote: 33 %). Insgesamt sind demnach zum Stichtag 2018 61 % der befristeten Stellen mit einem geringeren Beschäftigungsumfang als 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit mit Frauen besetzt. Zum Beschäftigungsumfang je Angestellter bzw. Angestelltem lassen sich auf dieser Basis aufgrund von möglichen Mehrfachbeschäftigen (Aufstockungsverträgen) pro Kopf allerdings keine stichhaltigen Aussagen treffen.

Diese Angaben dienen der Fokussierung auf den erhöhten Anteil weiblicher Beschäftigter im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD auf Stellen mit einem Beschäftigungsumfang, der zum Teil deutlich unter 75 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit liegt.

Im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD entfallen zum Stichtag 2018 24,4 VZÄ (Vollzeitäquivalente) auf männliche und 24,2 VZÄ auf weibliche Beschäftigte. Von den insgesamt 18 Vollzeitstellen dieser Entgeltgruppe sind sechs mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt.

Die sog. „Funktionsstellen“ des Fachrechts im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD (zum Stichtag 2018 insgesamt elf Stellen) sind ohne Ausnahme befristet. Davon umfasst eine Stelle einen Beschäftigungsumfang von 50 % (Frauenquote: 100 %), acht Stellen umfassen je 75 % (Frauenquote: 62 %) und zwei Stellen je 100 % (Frauenquote: 100 %) der regulären wöchentlichen Arbeitszeit. Der Frauenanteil bei den sog. „Funktionsstellen“ im Entgeltbereich E13 hD liegt damit bei insgesamt 73 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Frauenförderplan der Periode 2016–2018 (Stichtag 31.12.2015) wurden drei neue Stellen eingerichtet. Der Frauenanteil auf den sog. „Funktionsstellen“ ist um 10 %-Punkte gestiegen.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A13 hD, A14, A15)

Zu allen drei Stichtagen sind sechs Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau in A-Besoldung besetzt. Auf diese Stellen entfallen insgesamt je Stichtag 5,36 VZÄ. Zum Stichtag 2016 waren vier von sechs Stellen mit Frauen besetzt – davon eine auf Zeit. 2017 und 2018 sind noch drei dieser Stellen mit je einer Frau besetzt, davon wieder eine auf Zeit. Die Frauenquote im Bereich der A-Besoldung lag damit zum Stichtag 2016 bei 67 % und sank zu den Stichtagen 2017 und 2018 auf 50 % ab.

In der Besoldungsgruppe A13 hD ist zu den drei Stichtagen je eine Stelle auf Zeit mit einem Mann und mit einer Frau besetzt. Die Frauenquote liegt hier bei 50 %. Dabei entfallen auf den Mann 1,0 und auf die Frau 0,5 VZÄ.

Der Besoldungsgruppe A14 sind zu den Stichtagen je drei unbefristete Stellen zugeordnet. 2016 sind davon zwei Stellen mit je einer Frau besetzt, auf die 2,0 VZÄ entfallen. Auf den Stelleninhaber kommen 0,86 VZÄ. 2017 und 2018 kehrt sich das Verhältnis um: Zwei Stellen sind mit je einem Mann, eine Stelle mit einer Frau besetzt. Auf die Stelleninhaber entfallen nun 1,86 VZÄ und auf die Stelleninhaberin 1,0 VZÄ.

Die einzige unbefristete Vollzeit-Stelle der Besoldungsgruppe A15 ist zu allen drei Stichtagen mit einer Frau besetzt.

1.1.4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) sind nach dem Stand vom 01.12.2016 am Fachbereich insgesamt 30 Personen beschäftigt, davon 28 Frauen (93,3 %) und zwei Männer (6,7 %). Sowohl nach dem Stand vom 01.12.2017 als auch dem vom 01.12.2018 sind insgesamt 27 Personen im Bereich der MTV beschäftigt, wovon 25 (92,6 %) weiblich und zwei (7,4 %) männlich sind.

Der geringfügige Rückgang der weiblich besetzten Stellen gegenüber den männlich besetzten im Erhebungszeitraum 2016–2018 ergibt sich aus dem Wegfall einer Stelle im Bibliotheksreich, der vorübergehenden Vakanz einer Stelle aufgrund einer unbesetzten Professur und der Aufstockung des Stundenkontingents einer Mitarbeiterin bei einer weiteren Professur.

Der über 90 % hohe Frauenanteil der Beschäftigten in Technik und Verwaltung entfällt ausnahmslos auf sog. „typische“ Frauenberufe im Bürobereich (Sekretärin, Büroangestellte bzw. Sachbearbeiterin, Angestellte im Schreibdienst), während der demgegenüber geringe Männeranteil „typischen“ Männerberufen zuzuordnen ist (z. B. EDV).

Zum Stichtag 01.12.2016 haben drei Beschäftigte befristete Arbeitsstellen. Dies entspricht 10 % der Arbeitsverhältnisse insgesamt. An den Stichtagen 01.12.2017 und 01.12.2018 sind zwei der Beschäftigten (7,4 %) befristet angestellt. Der Rückgang der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich aus der insgesamt leicht zurückgegangenen Beschäftigtenzahl bei den weiblichen MTV im Erhebungszeitraum (s. o). Gründe für eventuelle Befristungen ergeben sich aus Elternzeit- und Krankheitsvertretungen.

Elf Vollzeitstellen (36,7 %) im Bereich der MTV stehen am 01.12.2016 19 (63,3 %) Teilzeitstellen mit Arbeitszeiten zwischen 75 % und 25 % der regulären Arbeitszeit gegenüber. Die Teilzeitstellen werden ausschließlich von Frauen wahrgenommen, während von den Vollzeitstellen neun (81,8 %) auf Mitarbeiterinnen und zwei (18,2 %) auf Mitarbeiter entfallen. Für

den Stichtag 01.12.2017 ergeben sich neun (33,3 %) Vollzeitstellen, wovon sieben (77,8 %) mit Frauen und zwei (22,2 %) mit Männern besetzt sind, gegenüber 18 (66,7 %) Teilzeitstellen mit zwischen 80 % und 25 % der regulären Arbeitszeit, die alle mit Frauen besetzt sind. Zum Stichtag 01.12.2018 ändert sich bei den absoluten Zahlen im Vergleich zum Vorjahr nichts. Es lässt sich feststellen, dass Teilzeitmodelle mit sehr unterschiedlichen Stundenzahlen in der Statusgruppe der MTV nur auf den mit Frauen besetzten Stellen zu finden sind. Diese Teilzeitmodelle sind im Erhebungszeitraum variantenreicher geworden. Dies entspricht den unterschiedlichen Wünschen nach Flexibilität der Arbeitszeit hauptsächlich bei Frauen, da diese i. d. R. immer noch zum Großteil die Kindererziehung bzw. Pflegetätigkeiten übernehmen.

Im gesamten Erhebungszeitraum war eine zunächst 75 %-Stelle (01.12.2016), dann 100 %-Stelle (01.12.2017 und 01.12.2018) aufgrund unbezahlten (Sonder-)Urlaubs nicht besetzt.

Zum Stichtag 01.12.2018 befand sich eine Mitarbeiterin mit einer 50 %-Stelle in Mutterschutz.

In der Statusgruppe der MTV nahm während des Erhebungszeitraums 2016–2018 keine Kollegin eine Freistellung für Elternzeit in Anspruch.

Im Bereich der MTV gibt es i. d. R. keine signifikante Stellenfluktuation.

Gemäß der Dienstvereinbarung vom 08.09.2015 zwischen der WWU und dem Personalrat besteht auch am Fachbereich für MTV mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit die Möglichkeit, den Dienst teilweise in Heimarbeit zu verrichten. Diese Möglichkeit der Telearbeit nimmt zurzeit eine Mitarbeiterin in Anspruch.

1.1.5. SHK | SHB sowie WHK | WHF

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

Zum Stichtag 01.12.2016 gibt es im Fachbereich 135 SHK-Stellen. Davon sind 77 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 57 %. Es gibt keine SHB-Stellen.

Im darauffolgenden Jahr zum 01.12.2017 gibt es 98 SHK-Stellen, wovon 52 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Anteil von 53,1 %. Zum gleichen Stichtag gibt es außerdem 35 SHB-Stellen, davon sind 23 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 65,7 %.

Zum 01.12.2018 gibt es 83 SHK-Stellen, von denen 45 mit Frauen besetzt sind. Der Anteil beträgt somit 54,2 %. Zugleich gibt es 46 SHB-Stellen, wovon 31 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Anteil von 67,4 %.

Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)/ Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Fachhochschulabschluss (WHF)

Zum Stichtag 01.12.2016 sind 11 WHK-Stellen besetzt, davon sieben mit Frauen. Der Anteil beträgt somit 63,6 %. Es gibt keine WHF-Stellen.

Zum 01.12.2017 gibt es zehn WHK-Stellen, von denen sechs mit Frauen besetzt sind. Der Anteil beträgt somit 60 %. Es gibt keine WHF-Stellen.

Zum 01.12.2018 gibt es acht WHK-Stellen. Vier davon sind mit Frauen besetzt. Der Anteil beträgt somit 50 %. Es gibt keine WHF-Stellen.

1.2. Qualifikationsstufen

1.2.1. Habilitationen

Im Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018 habilitierten sich insgesamt sechs WissenschaftlerInnen, darunter drei Frauen (50 %). Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum mit zwei Habilitationen von Männern und keiner Frau stellt dies eine bemerkenswerte Steigerung dar. Außerdem stieg insgesamt die Zahl der Habilitationen wieder an.

1.2.2. Promovierende | Promotionen

Promotionsstudierende – laufende Promotionsprojekte

Am 18. Januar 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. Juni 1970 verlangt keine offizielle Anmeldung der Promotion in einer frühen Phase des Studiums. Aus diesem Grund ist eine Erhebung der Promotionsstudierenden 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 Promotionsstudierende. Sie soll in den kommenden Jahren weitergeführt und regelmäßig im Rahmen der Fortführung der Gleichstellungspläne des Fachbereichs analysiert werden. Für die hier zu analysierende Periode lassen sich erst ab 2017 Aussagen zu den Studierendenzahlen treffen.

Seit dem WiSe 2017/2018 stellen sich die Zahlen zur Anmeldung eines Promotionsvorhabens nach PromO 2017 im Fachbereichsrat wie folgt dar:

- im WiSe 2017/18 vier Personen (Frauenquote: 25 %),
- im SoSe 2018 sechs Personen (Frauenquote: 17 %),
- im WiSe 2018/19 neun Personen (Frauenquote: 56 %).

Die durchschnittliche Frauenquote bei den Anmeldungen eines Promotionsvorhabens im Fachbereichsrat liegt demnach im Erhebungszeitraum des Gleichstellungsplans (WiSe 2016/17 bis WiSe 2018/19) bei 32%.

Promotionen – Abschlüsse

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., des Dr. paed. sowie des lic. iur. can.

Zum Studiengang Kanonisches Recht (Lizenziatsstudium) 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 2016/17 bis WiSe 2018/19) stellen sich die Abschlüsse wie folgt dar:

Der Fachbereich promovierte

- im WiSe 2016/17 sechs Personen: vier Dr. theol. (Frauenquote: 25 %) und zwei lic. iur. can. (Frauenquote: 50 %),
- im SoSe 2017 ebenfalls sechs Personen: fünf Dr. theol. (Frauenquote: 20 %) und einen lic. iur. can (Frauenquote: 0 %),
- im WiSe 2017/18 vier Personen: drei Dr. theol. (Frauenquote: 33 %) und eine Dr. paed. (Frauenquote: 100 %),
- im SoSe 2018 drei Personen mit dem Dr. theol. (Frauenquote: 33 %) und
- im WiSe 2018/19 fünf Personen: vier Dr. theol. (Frauenquote: 50 %) und einen lic. iur. can. (Frauenquote: 0 %).

Im Erhebungszeitraum wurden entsprechend insgesamt 24 Personen im Fachbereich promoviert, darunter acht Frauen. Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt demnach bei 33 % (Dr. theol.: 32 % | Dr. paed.: 100 % | lic. iur. can.: 25 %).

1.2.3. Studierende | Abschlüsse

Da die Studiengänge z. T. zulassungsfrei sind, muss die Anzahl der eingeschriebenen Studierenden nicht mit der Anzahl der aktiven Studierenden übereinstimmen.

Die Prozentzahlen der zugrunde liegenden Tabelle sind immer auf ganze Zahlen gerundet. Daher werden Veränderungen hier nicht exakt angegeben, sondern nur die Tendenzen aufgezeigt.

Im Fachbereich sind zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 2.874 Studierende eingeschrieben. Davon sind 1.705 Studierende weiblichen Geschlechts. Das entspricht einem Anteil von 59 %. Im darauffolgenden Jahr zum Stichtag 01.12.2017 studieren 2.837 Personen am Fachbereich, von denen 1.680 weiblich sind. Dies entspricht erneut einem Anteil von 59 %.

Zum 01.12.2018 sind 2.846 Studierende eingeschrieben, von denen 1.639 weiblich sind. Das entspricht einem Anteil von 58 %.

In den Gesamtzahlen der Studierenden des Fachbereichs sind Promotionsstudierende und Lizentiatstudierende mit eingerechnet.

Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen unter den Studierenden im Fachbereich zwischen den Stichtagen 01.12.2016 und 01.12.2017 nicht verändert. Zum Stichtag 2018 sinkt der Anteil von Frauen geringfügig um einen Prozentpunkt. Frauen sind in der Studierendenschaft weiterhin leicht überdurchschnittlich vertreten.

Für die einzelnen Studiengänge ergibt sich folgendes:

Masterstudiengang Christentum in Kultur und Gesellschaft

Im Masterstudiengang Christentum in Kultur und Gesellschaft (Master CKG) sind zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 66 Studierende eingeschrieben. 46 davon sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 70 %. Zum Stichtag 01.12.2017 studieren 74 Personen im Master CKG, 51 davon sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 69 %. Zum Stichtag 01.12.2018 sind 73 Studierende für den Master CKG eingeschrieben. Davon sind 50 Personen Frauen. Das entspricht einem Anteil von 68 %. Der Anteil von Frauen sinkt somit leicht um einen Prozentpunkt. Frauen bleiben weiterhin überrepräsentiert.

Studiengang Kanonisches Recht (Lizentiatstudium)

Im Studiengang Kanonisches Recht (Lizentiatstudium) studieren zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 16 Personen. Davon sind vier Frauen. Das entspricht einem Anteil von 25 %. Zum Stichtag 01.12.2017 sind 23 Personen immatrikuliert, davon vier Frauen. Das entspricht einem Anteil von 17 %. Zum Stichtag 01.12.2018 sind 26 Studierende eingeschrieben, davon fünf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 19 %. Frauen sind in diesem Studiengang stark unterrepräsentiert. Die deutlichen Schwankungen basieren auf der insgesamt geringen Anzahl der Studierenden dieses Studiengangs.

Bachelorstudiengang Katholische Religionslehre (Zwei-Fach-Bachelor)

Im Bachelorstudiengang Katholische Religionslehre (Zwei-Fach-Bachelor) studieren zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 848 Personen, davon 576 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 68 %. Zum Stichtag 01.12.2017 sind in diesen Studiengang 855 Personen eingeschrieben, davon 587 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 69 %. Zum Stichtag

01.12.2018 sind 909 Studierende eingeschrieben, davon 621 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 68 %. Frauen sind hier überrepräsentiert.

Masterstudiengang Katholische Religionslehre (Master of Education)

Im Masterstudiengang Katholische Religionslehre (Master of Education) sind zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 299 Studierende eingeschrieben, davon 235 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 79 %. Zum Stichtag 01.12.2017 studieren 320 Personen diesen Studiengang, davon 247 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 77 %. Zum Stichtag 01.12.2018 sind 296 Studierende eingeschrieben, davon 226 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 76 %. Frauen bleiben hier stark überrepräsentiert.

Theologisches Vollstudium / Kirchliches Examen

Im Studiengang Katholische Theologie studieren zum Stichtag 01.12.2016 insgesamt 1.020 Personen, davon 504 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 49 %. Zum Stichtag 01.12.2017 sind in diesen Studiengang insgesamt 1.062 Personen eingeschrieben, davon 531 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 50 %. Zum Stichtag 01.12.2018 sind 1.123 Personen eingeschrieben, davon 540 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 48 %. Das Verhältnis bleibt hier annähernd ausgeglichen. 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 01.12.2016 insgesamt noch 304 Personen, davon 191 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 63 %. Zum Stichtag 01.12.2017 studieren 192 Personen in den auslaufenden Abschlussarten, davon 122 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 64 %. Zum Stichtag 01.12.2018 sind noch 111 Personen in auslaufende Abschlussarten eingeschrieben, davon 66 Frauen, was einem Anteil von 59 % entspricht.

1.2.4. Auszubildende

Im Erhebungszeitraum 2016–2018 sind am Fachbereich nach Auskunft der Ausbildungsleiterin der WWU 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.

1.3. 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

Die Mitglieder des Fachbereichsrats werden von den Mitgliedern des Fachbereichs nach Gruppen getrennt gewählt. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre, die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Aus der Tatsache, dass im SoSe 2016 gewählt wurde, ergeben sich also für die Stichtage 01.12.2016 und 01.12.2017 identische Besetzungen des Fachbereichsrates in den Gruppen der HochschullehrerInnen, der akademischen MitarbeiterInnen und der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung. Lediglich in der Gruppe der Studierenden gibt es zum Stichtag 01.12.2017 Veränderungen in der Besetzung. Im SoSe 2018 wurde der Fachbereichsrat neu gewählt.

Hierdurch ergeben sich in allen Statusgruppen Veränderungen der Besetzungen zum Stichtag 01.12.2018, auch im Frauenanteil:

In der Gruppe der HochschullehrerInnen wurden eine Frau und sieben Männer als ordentliche Mitglieder und vier Männer und zwei Frauen als stellvertretende Mitglieder gewählt. Zuvor waren drei Frauen und fünf Männer ordentliche und zwei Frauen und neun Männer stellvertretende Mitglieder. Es ist auffällig, dass nur noch eine Frau ordentliches Mitglied ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwei weibliche Mitglieder des Professoriums in den Ruhestand traten wurden bzw. ihr Ruhestand in Aussicht stand, womit insgesamt weniger Kandidatinnen zur Verfügung standen.

In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren zuvor eine Frau und zwei Männer ordentliche Mitglieder, aktuell sind es zwei Frauen und ein Mann. Die Gruppe der stellvertretenden Mitglieder ist insgesamt kleiner geworden (von sieben auf drei Mitglieder). Waren zuvor vier Frauen Stellvertreterinnen, ist es jetzt nur noch eine. Es wurden aber auch nur zwei Männer in stellvertretender Funktion gewählt.

Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird im Fachbereichsrat zu allen drei Stichtagen (01.12.2016, 01.12.2017 und 01.12.2018) ausschließlich von zwei weiblichen Mitgliedern vertreten.

In der Gruppe der Studierenden variiert die Anzahl der (stellvertretenden und ordentlichen) Mitglieder insgesamt am stärksten. Zum Stichtag 01.12.2018 sind eine Frau und zwei Männer ordentliche Mitglieder und je zwei Frauen und Männer stellvertretende Mitglieder.

1.3.2. Studienbeirat

Sowohl die Gruppe der HochschullehrerInnen als auch die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind zu allen drei Stichdaten mit je einer Frau und einem Mann als ordentliche Mitglieder vertreten. Es gibt keine stellvertretenden Mitglieder dieser Statusgruppen.

Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung ist im Studienbeirat nicht vertreten.

In der Gruppe der Studierenden ergibt sich eine Mehrheit der männlichen Mitglieder: Die Studierenden sind zu allen drei Stichdaten mit drei Männern und einer Frau als ordentliche Mitglieder vertreten. Die Besetzung der zwei stellvertretenden Mitglieder variiert.

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

1.3.3.1. Kommission für Forschung, Internationalisierung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Der Vorsitz der Kommission ist zu allen drei Stichdaten von einer Professorin besetzt. In der Kommission waren zum Stichtag 01.12.2016 sechs ordentliche Mitglieder der Gruppe der HochschullehrerInnen vertreten, zu den zwei folgenden Stichdaten waren es insgesamt fünf (plus zum 01.12.2018 ein stellvertretendes männliches Mitglied). Dabei ist die Anzahl der Professorinnen von zwei (2016) auf drei (2017 und 2018) gestiegen.

Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist durch eine zum Stichtag 01.12.2017 gewachsene Anzahl von zwei ordentlichen und drei stellvertretenden auf drei bzw. fünf Mitgliedern vertreten. Zu allen Stichtagen ist die Besetzung der ordentlichen Mitglieder mindestens paritätisch mit Blick auf das Geschlecht der VertreterInnen.

Die Gruppe der Studierenden wird ab 2017 von einer Frau und wechselnden StellvertreterInnen repräsentiert.

Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird zu allen drei Stichtagen von wechselnden Frauen (ordentlich und stellvertretend) vertreten.

1.3.3.2. Kommission für Haushalts-, Personal- und Planungsangelegenheiten

Der Vorsitz der Kommission liegt seit dem Stichtag 01.12.2016 bei (demselben) Professor. Insgesamt war in 2016 und 2017 nur eine Professorin Mitglied der Kommission. Zum Stichtag 01.12.2018 sind aus der Gruppe der HochschullehrerInnen nur Professoren Mitglieder, nämlich insgesamt vier.

Aus der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind von vier Mitgliedern (zwei ordentlich, zwei stellvertretend) über alle drei Stichtage hinweg drei Mitglieder Männer und nur je ein (stellvertretendes) Mitglied weiblich.

Die Gruppen sowohl der Studierenden als auch der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung entsenden in diese Kommission über die drei Stichdaten hinweg je ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied. Alle ordentlichen Mitglieder der beiden Gruppen sind zu allen drei Stichdaten weiblich.

1.3.3.3. Gleichstellungskommission

2016 und 2017 liegt der Vorsitz der Kommission bei einer Professorin. Der Vorsitz wird 2018 von einem Professor übernommen. Die bisherige Vorsitzende wird, da ihr Eintritt in den Ruhestand ansteht, stellvertretendes Mitglied.

Es sind vier HochschullehrerInnen Mitglieder der Kommission: drei ordentliche Mitglieder und ein stellvertretendes Mitglied. 2016 und 2017 sind damit insgesamt drei Frauen und ein Mann Mitglieder. 2018 sind es zwei Frauen und zwei Männer.

Die ordentlichen Mitglieder aus der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen setzen sich paritätisch aus je einer Frau und einem Mann zusammen. Die Stellvertretung in dieser Gruppe ist über alle drei Stichtage hinweg derselbe Mann.

Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird zu allen drei Stichtagen von derselben Frau repräsentiert.

Die Besetzung aus der Gruppe der Studierenden ist zu allen drei Stichtagen dieselbe: Ein Mann als ordentliches und eine Frau als stellvertretendes Mitglied.

2. Prognose

2.1. Professorinnen und Professoren

Bei den Professuren sind derzeit keine Höhergruppierungen zu erwarten. Für die Besetzung zweier vakanter C3-/W2-Professuren und einer vakante C4-/W3-Professur laufen derzeit die Verfahren. Im Prognosezeitraum 2019–2021 stehen drei Eintritte in den Ruhestand an. Über eventuelle andere Fluktuationen kann keine belastbare Aussage gemacht werden.

2.2. Wissenschaftliches Personal

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

Welche Stellen der Entgeltgruppen E13 hD und höher im Planungszeitraum zu besetzen sind, ist nicht vorauszusehen. Überlegungen zu Fördermöglichkeiten für Frauen, die sich deshalb nur auf allgemeine Gesichtspunkte beziehen können, werden unter 4. formuliert.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A13 hD, A14, A15)

Im Bereich der Stellen mit den Besoldungsgruppen A13 hD, A14 und A15 ist im Planungszeitraum voraussichtlich keine Stelle zu besetzen. Eine Einrichtung neuer Stellen dieser Besoldungsgruppen in den folgenden vier Jahren ist nach aktuellem Stand nicht vorgesehen.

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

Am 14.04.2016 hat das Rektorat der WWU die Gleichstellungsquoten gemäß § 37 a Abs. 1 Hochschulgesetz NRW veröffentlicht. Innerhalb von 5 Jahren sollte der Fachbereich demgemäß einen Anteil von 28,9 % Professorinnen aufweisen.

Mit sechs Professorinnen von 21 besetzten Professuren (eine Professur unbesetzt) lag der Frauenanteil zwischen dem 01.01.2016 bis zum 01.07.2018 insgesamt bei ca. 30 %. Damit wurde das o. g. Ziel erreicht. Durch die Emeritierung einer Professorin in 2017 – das Nachbesetzungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen – hat sich der Frauenanteil wieder verringert und lag am 01.12.2018 bei ca. 24 %.

3.2. Wissenschaftliches Personal

Für die Erfolgskontrolle im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist zu berücksichtigen, dass dem sechsten Frauenförderplan und diesem ersten Gleichstellungsplan unterschiedliche Statistiken zugrunde liegen. Aufgrund fehlender Datengrundlage konnten die aus Drittmitteln finanzierten Stellen für den Zeitraum 2013–2015 im sechsten Frauenförderplan nicht berücksichtigt werden. Die Zahlen beider Pläne sind daher für den Bereich des wissenschaftlichen Personals nur sehr eingeschränkt miteinander zu vergleichen. Dieser Hinweis ist für alle folgenden Vergleiche unter Punkt 3.2 zu berücksichtigen.

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

Im Vergleich zum vorangegangenen Frauenförderplan für den Zeitraum 2016–2018 ergibt sich zwischen den Stichtagen 31.12.2015 und 01.12.2018 eine Steigerung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe E13 hD und höher um 6 %. Mit einem Frauenanteil von 49 % auf diesen Stellen hat der Fachbereich zum Stichtag 01.12.2018 eine paritätische Verteilung der Stellen wissenschaftlicher Tarifbeschäftigter auf männliche und weibliche Angestellte nahezu erreicht.

Dieser im Allgemeinen positive Befund ist jedoch mit Blick auf die Befristung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere von Frauen zu relativieren: Der Frauenanteil auf Stellen wissenschaftlicher Tarifbeschäftigter auf Zeit ist im Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2015 des sechsten Frauenförderplans um 10 % gestiegen. Diese Steigerung des Frauenanteils auf den befristeten Stellen der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten ist im Verhältnis zur allgemeinen Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zu lesen. Der grundsätzlich positiv zu beurteilenden Entwicklung hin zu einer paritätischen Verteilung der Stellen wissenschaftlicher Tarifbeschäftigter im Allgemeinen steht damit die Erkenntnis gegenüber, dass Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten auch zum Stichtag 01.12.2018 ausschließlich befristet beschäftigt werden. Eine positive Entwicklung im Vergleich zum Frauenförderplan für die Periode 2016–2018 ist nicht zu beobachten. Dass hier dringender Handlungsbedarf besteht, zeigt die Entstehung von zwei unbefristeten Stellen im Entgeltbereich E13Ü seit dem letzten Stichtag des sechsten Frauenförderplans (31.12.2015). Diese Dauerstellen sind nicht mit Frauen besetzt, obwohl schon im Jahr 2015 die Frauenquote bei unbefristeten Stellen unter den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten bei 0% lag. Mit Nachdruck ist deshalb auf die Notwendigkeit einer bevorzugten Neueinstellung von Frauen in unbefristete Tarifbeschäftigte verhältnisse sowie die bevorzugte Entfristung von mit Frauen besetzten Stellen der Entgeltgruppen E13 hD und höher hinzuweisen.

Gegenüber diesem deutlichen Desiderat in der Förderung von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten lässt sich für alle Beschäftigten der Entgeltgruppe E13 hD jedoch eine positive Entwicklung beim Beschäftigungsumfang aufzeigen. Der Fachbereich

unterhält aktuell nur noch 34 % dieser Stellen unterhalb des vom Fachbereichsrat vorgesehenen Beschäftigungsumfangs von 75 % für nicht-promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Dies bedeutet im Vergleich zum Frauenförderplan 2016–2018 einen Rückgang der entsprechenden Stellen mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 75 % um 16 %. Einen besonderen Erfolg hat der Fachbereich seit 2015 bei den Vollzeitbeschäftigungen im Bereich der Entgeltgruppe E13 hD erzielt: Von den insgesamt 18 Vollzeitstellen sind inzwischen sechs mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt. Im Vergleich zum letzten Stichtag des sechsten Frauenförderplans (31.12.2015) ist die Frauenquote auf Vollzeitstellen mit E13 hD-Vergütung von 0 % auf 33 % gestiegen. Diesem Trend ist weiter zu folgen.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A13 hD, A14, A15)

Im Vergleich zum sechsten Frauenförderplan gab es im Bereich der Beschäftigten im Beamtenverhältnis mit den Besoldungsgruppen A13 hD und höher keine Veränderungen, die hier zu berücksichtigen wären.

3.3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Die Flexibilität der Arbeitszeiten konnte für den Bereich der MTV geringfügig gesteigert werden. Da dieser Bereich insgesamt bereits einen hohen Frauenanteil aufweist, wäre hier zukünftig allenfalls eine ausgeglichener Verteilung beider Geschlechter innerhalb der jeweiligen Teilbereiche „Verwaltung“ und „Technik“ in den Blick zu nehmen.

3.4. SHK | SHB sowie WHK | WHF

Bei den Hilfskräften sind keine nennenswerten Veränderungen zu erwarten.

4. Neue konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1. Gruppenbezogene Zielvorgaben und Maßnahmen

a) Professorinnen und Professoren

Um den Anteil der Frauen auf Professuren wieder (vgl. Emeritierung einer Professorin in 2018) und zudem weiter zu erhöhen, beabsichtigt der Fachbereich, die bis 2021 frei werdenden Professuren – bei entsprechender Bewerbungslage und Qualifikation – nach Möglichkeit mit einer Frau zu besetzen. Durch die Emeritierung von zwei Professorinnen ist der Frauenanteil stark gesunken. Zwischenziel ist, diese Absenkung wieder auszugleichen.

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

- Alle Maßnahmen, die dazu führen, dass sich potentielle Kandidatinnen bewerben, werden ergriffen.

- Wissenschaftlerinnen, die sich in der Familienphase befinden, wird angeboten in besonderer Weise begleitet zu werden.
 - Postdocs werden unterstützt bei ihrer Bewerbung im Programm „Erstklassig!“ (vgl. 4.1b).
 - Das Professorium bietet dem wissenschaftlichen Mittelbau Einzelmentorate an, zu dem auch ein Leitfaden und eine MentorInnen-Liste existieren (vgl. Public-Laufwerk im Ordner „Mittelbau“).
 - Wissenschaftlerinnen wird angeboten, sie zu einem externen Mentoringprogramm zu vermitteln.
- b) Wissenschaftliches Personal

Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau

Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (TVL-E13 hD, -E13 Ü, -E14, -E15)

Der Fachbereich hat im Jahr 2017 eine nahezu paritätische Verteilung der Stellen im TVL-E13 hD-Bereich erreicht. Es ist darauf zu achten, dieses allgemeine Niveau künftig zu halten.

Auf unbefristeten Stellen im Bereich der Entgeltgruppen E13 hD und höher sind Frauen weiterhin nicht repräsentiert (Frauenquote: 0 %). Zwar ist eine strukturelle Benachteiligung von Frauen bei entsprechenden Einstellungsverfahren nicht zu beobachten, doch sind künftig Bewerbungen von Frauen bei Ausschreibungen von unbefristeten Stellen dieser Entgeltgruppen besonders zu berücksichtigen. Dem dient die entsprechende Klausel in den Ausschreibungstexten, nach der Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen sind. Gleichermaßen gilt für Stellen der höheren Entgeltgruppen E13Ü und E14 (Frauenquote: 0 %). Für Höhergruppierungen sind deshalb insbesondere qualifizierte Frauen zu berücksichtigen.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis (A13 hD, A14, A15)

Da die Frauenquote derzeit bei 50 % liegt und keine Veränderungen (Höhergruppierungen, Einstellungen) vorgesehen sind, sind für die Beschäftigten im Beamtenverhältnis mit Besoldungsgruppe A13 hD und höher keine besonderen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu ergreifen.

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 30 %. Der Fachbereich wirbt aktiv um potenzielle Kandidatinnen, um den Frauenanteil unter den Promovierenden zu erhöhen. Er 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. Es wird jedem neuen Anstellungsvertrag ein zu erstellendes Informationsblatt beigelegt. Dieses wird von der Gleichstellungsbeauftragten des Wissenschaftlichen Mittelbaus erstellt.

Das Dekanat wird künftig die Zahlen der Promovierenden nach PromO 2017 erheben und darüber eine Statistik anlegen. Die Statistik über abgeschlossene Promotionen führt das Dekanat auch weiterhin. Ausgewertet werden diese Zahlen u. a. in den folgenden Gleichstellungsplänen des Fachbereichs.

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 01.12.2018 insgesamt

- 90 % des wissenschaftlichen Personals in den Entgeltgruppen E13 hD und höher sowie in den Besoldungsgruppen A13 hD und höher befristet angestellt (Frauenquote: 52 %) und
- 67 % des wissenschaftlichen Personals in den Entgeltgruppen E13 hD und höher sowie in den Besoldungsgruppen A13 hD und höher in Teilzeit beschäftigt (Frauenquote: 58 %).

Die Befristung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sowie Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von weniger als 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führen zwangsläufig zu einer minderen beruflichen Sicherheit. Dies gilt für alle Geschlechter gleichermaßen und steht dem WWU-weiten Grundsatz der Familienfreundlichkeit entgegen. Der Fachbereich schöpft auch hier die ihm zur Verfügung stehenden Mittel aus, um dieser Wirkung entgegen zu treten. Er berücksichtigt dabei insbesondere den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal.¹

¹ Artikel 6, Punkt 2: „In Teilzeit Beschäftigte, die eine Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden bei Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass Sachgründe (insbesondere dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftiger Beschäftigter) dem entgegenstehen.“

Besondere Qualifizierung von Frauen: Nutzung von speziellen Förderprogrammen der WWU

Frauen managen Hochschule

Das Rektorat der WWU hat 2014 erstmals das berufsbegleitende Stipendienprogramm „Frauen managen Hochschule“ ausgeschrieben. Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen dezentraler und zentraler Einrichtungen. Ziel des Programms ist eine Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen in den Kernbereichen des Hochschulmanagements (Finanzmanagement, Fundraising, Führung, Projektmanagement, Personalmanagement, Qualitätsmanagement etc.) sowie eine stärkere Vernetzung von zentralen und dezentralen Einrichtungen. Das Programm wird mit einem Zertifikat abgeschlossen und profiliert die Teilnehmerinnen für den beruflichen Weg ins Hochschulmanagement. Es läuft derzeit zum dritten Mal. Die Auswahl der Stipendiatinnen erfolgt über das Büro für Gleichstellung. Der Fachbereich war in der ersten und ist in der dritten Kohorte mit je einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin vertreten. Das Programm wird voraussichtlich 2020 neu ausgeschrieben. Der Fachbereich (insb. das Prodekanat für Forschung, Internationalisierung und wissenschaftlichen Nachwuchs) wirbt um geeignete Bewerberinnen.

Erstklassig!

„Erstklassig!“ ist ein Stipendienprogramm mit 18-monatiger Laufzeit. Es richtet sich an herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU und bietet diesen gezielte Unterstützung auf dem Weg zur Professur. Das Programm soll den Erfahrungsaustausch und den Transfer von Know-how mit erfahrenen Professorinnen ermöglichen, eigene Karriereplanungen unterstützen sowie auf Forschungs- und Führungsaufgaben vorbereiten. Dabei sollen auch die kollegiale Beratung und die Vernetzung mit anderen herausragenden Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Fünf Kohorten haben das Programm inzwischen abgeschlossen. Im Erhebungszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsplans, in den Kohorten vier (2015–2016) und fünf (2017–2018), wurde keine Teilnehmerin vom Fachbereich Katholische Theologie für das Programm nominiert. Das soll sich in Zukunft wieder ändern. Das Programm wurde für 2019 neu ausgeschrieben. Der Fachbereich hat eine Bewerberin für das Programm vorgeschlagen.

c) 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. Umgekehrt bedeutet Gleichstellung aber auch, dass bei der Besetzung von Stellen des Teilbereichs „Verwaltung“ (Sekretariate) verstärkt männliche Bewerber in Stellenausschreibungen angesprochen und berücksichtigt werden sollten.

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, beispielsweise mit Blick auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung. Zielsetzung ist eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den sich biografisch ändernden Anforderungen von Erziehungs- und Pflegetätigkeit. Die Entwicklung der Beschäftigung in Teilzeit im Erhebungszeitraum 2016–2018 zeigt zwar, dass hier inzwischen flexiblere Modelle 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. Allerdings 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 aber 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 Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen zwischen der WWU und dem Personalrat hingewiesen werden,² in der die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme erläutert sowie ein Formular für eine Vereinbarung zur Telearbeit bereitgestellt 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 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.

² Vgl. <https://sso.uni-muenster.de/intern/a-z/dienstleistungen.html>, dort: Telearbeit (Dienstvereinbarung) (zuletzt abgerufen am 19.06.2019, 10:00 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.

d) 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 kann.

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 wird. Der Lesekreis ist offen für alle Interessierten und die Themen werden von den Studierenden selbst gewählt. Es wurde sich bisher mit dem Begriff „Queer“ auseinandergesetzt und Theologien und Strömungen thematisiert, bei denen das Thema Gender im Fokus steht. Dieses oder ähnliche Formate sollen aus der Studierendenschaft heraus weiter angeboten werden.

4.2. Allgemeine Zielvorgaben und Maßnahmen

a) Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Der Fachbereich trägt dafür Sorge, geschlechterneutrale Personenbezeichnungen im Schriftverkehr und in Vordrucken, Satzungen, Ordnungen usw. zu verwenden. Bei der Neuerarbeitung von Vorlagen wird ab sofort auf die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen geachtet. Zuständig für die Umsetzung sind alle Einrichtungen und Personen der Fakultät, die mit der Erarbeitung von entsprechenden Vorlagen betraut sind (Dekanat, Sekretariate).

Der Fachbereich hat eine Komplettüberarbeitung seiner Homepage bis Ende Juni 2021 initiiert. Durch eine Arbeitsgruppe soll geprüft werden, in welcher Form die Internetseiten des Fachbereichs in gendergerechter Sprache formuliert werden sollen. Es ist darauf zu achten,

dass diese Lösung mit den WWU-weit geltenden Standards zur geschlechtergerechten Sprache kompatibel sind.³

b) Verhinderung sexueller und sexualisierter Gewalt

Im Sinne der Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten an der WWU“⁴ verfolgt der Fachbereich das Ziel, ein sicheres und respektvolles Lehr- und Studienklima für alle Mitglieder des Fachbereichs sicherzustellen und lehnt Fehlverhalten wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung dezidiert ab.

Betroffene können sich jederzeit an eine Person ihres Vertrauens wenden. Fachbereichsintern sind auch die Gleichstellungsbeauftragten mögliche Ansprechpartnerinnen.⁵ Damit Studierende und Beschäftigte sich informieren können, welche Einrichtungen und Personen überhaupt mögliche Ansprechpartnerinnen und -partner sind, werden entsprechende Informationen auf der Homepage gegeben. Plakate⁶ und andere Materialien der WWU werden in der Fakultät gut sichtbar ausgehängt und zugänglich gemacht.

Dem Fachbereich ist es ein Anliegen, eine Strategie zu entwickeln, um das Thema Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt insbesondere in der katholischen Kirche auch in der Lehre zu implementieren. Als ein Aspekt soll eine Professionalisierung und Fortbildung der Lehrenden angestrebt werden. Lehrende des Fachbereichs sollten sie diese Themen in ihrer Lehre kompetent behandeln und professionell handeln können, beispielsweise in denkbaren Offenbarungssituationen auch im Umfeld von Lehr- und Lernsituationen am Fachbereich. Erste Sondierungen auf diesem Feld werden aktuell von einer Arbeitsgruppe vorgenommen.

c) Diskriminierungsfreie Gremien- und Sitzungsarbeit

In Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind familienfreundliche Sitzungszeiten für Mitwirkende in Gremien und Kommissionen wünschenswert. In diesem Zusammenhang wäre die Besetzung der Gremien- und Kommissionsämter mit mindestens einem Stellvertreter/einer Stellvertreterin sinnvoll, damit bei der Terminfindung für die Arbeitssitzungen größere zeitliche Spielräume innerhalb der Statusgruppe der MTV möglich werden.

³ Vgl. hierzu z. B.: <https://sso.uni-muenster.de/intern/news/20140411-geschlechtergerechtesprache.html> (zuletzt abgerufen am 19.06.2019, 10:00 Uhr).

⁴ Vgl. https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/aktuelles2015/vereinbarung_partnerschaftliches_verhalten_unterzeichnet.pdf (zuletzt abgerufen am 19.06.2019, 10:00 Uhr).

⁵ Vgl. <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/sexualisierte-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt.html> (zuletzt abgerufen am 19.06.2019, 10:00 Uhr).

⁶ Z. B. das Plakat „Stop! Sehen Sie hin! Melden Sie Vorfälle!“

Außerdem ist bei der Wahl von Mitgliedern für Gremien und Kommissionen über die rechtlichen Vorschriften hinaus in allen Statusgruppen möglichst eine paritätische Geschlechterverteilung anzustreben.

d) Inhaltliche Auseinandersetzung: Theologische Genderforschung

Der Fachbereich verfügt über die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung, deren Ziel die Förderung der genderbezogenen theologischen Forschung und Lehre an der Fakultät darstellt. Die Arbeitsstelle garantiert, entwickelt und unterstützt Lehrangebote zur theologischen Genderforschung. Zudem initiiert und vernetzt sie genderbezogene Forschung innerhalb und außerhalb der Fakultät.

Die Leitung der Arbeitsstelle wird von den beiden InhaberInnen der Professuren mit Genderteildenomination an der Fakultät wahrgenommen. Diese werden von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem wissenschaftlichen Mitarbeiter mit einer 75%-Stelle unterstützt. Zudem können alle interessierten LehrstuhlinhaberInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ordentliche Mitglieder der Arbeitsstelle werden und es gibt die Möglichkeit, WissenschaftlerInnen, die nicht der Fakultät angehören, als assoziierte Mitglieder für die Durchführung einzelner Forschungsvorhaben zu kooperieren. Aktuell hat die Arbeitsstelle neben den Leiterinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin 20 Mitglieder, davon sechs ProfessorInnen und 14 Angehörige des Mittelbaus. Die Mitglieder wirken an der Erfüllung der Aufgaben der Arbeitsstelle mit, sie bestimmen über das Organ der Mitgliederversammlung die langfristige Ausrichtung der Arbeit der Arbeitsstelle und unterbreiten dort auch Vorschläge für kleinschrittigere Tätigkeiten.

Die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung leistet in Forschung und regelmäßig Lehre wichtige Beiträge zu Gleichstellung und Frauenförderung. So ist ein Ziel ihrer Forschung die Förderung von Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit in Theologie und Kirche. Mit der angebotenen Lehre fördert sie die Sensibilisierung der Studierenden für Gleichstellungsfragen und die Erhöhung der Gender-Kompetenz von Studierenden und Lehrenden. Dies erfolgt nicht nur in Lehrformaten mit einem expliziten Fokus auf theologischer Genderforschung. So plant die Arbeitsstelle ein Projekt, bei dem unter Einbezug von Mitgliedern der Arbeitsstelle ein Teach Tank erstellt werden soll. Für diesen sollen analoge und digitale Bausteine entwickelt und erprobt werden, die einen niederschwelligen und fachspezifischen Einbezug von Genderfragen in allen an der Fakultät angebotenen Lehrformaten, besonders den Formaten für StudienanfängerInnen, ermöglichen. Dieser Teach Tank soll allen Lehrenden an der Fakultät zur Verfügung gestellt werden.

e) Weitere Maßnahmen

Der Fachbereich verpflichtet sich, das von der WWU initiierte Audit „Familienfreundlichkeit“ weiterhin aktiv in ihrem Rahmen zu unterstützen und zu verbessern. Über die bislang ge-

schaffenen und zu schaffenden Möglichkeiten hinaus (Wickelmöglichkeit; Freistellung für Elternzeiten) sind gemäß des Pflegezeitgesetzes auch bessere Konditionen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geschaffen worden und weiterhin in den Blick zu nehmen. Für Angestellte der Universität gibt es eine übergeordnete Stelle für die Familienberatung (Servicebüro Familie).

Der Fachbereich trägt Sorge für öffentlich zugängliche Wickelmöglichkeiten im neu zu errichtenden Gebäude des Hüffer-Campus. Schon jetzt werden in den Gebäuden des Fachbereichs Hinweisschilder platziert, die Auskunft über die nächstgelegenen Wickel- und Stillräume geben. Darüber hinaus wird aber gegenüber dem Raummanagement der WWU kritisiert, dass im Bereich Johannisstraße/Domplatz kein öffentlich zugänglicher Raum zur Versorgung von Kleinst- und Kleinkindern existiert. Diese Kritik ergibt sich auch aus der Studie „Studieren mit Kind“ (s. o.).

Der Fachbereich regt an, dass das Zentrum für Lehrerbildung und die Fachschaft GHR der WWU sich bzgl. des Problems der geschlechtsstereotypen Berufswahl, insbesondere bei der Ausbildung zum LehrerInnen-Beruf für die Grundschule um öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu kümmern.