

Kommentar zur Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans des FB 01

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 01.12.2022 beträgt der Anteil an *Professorinnen* am FB 01 26,67% (siehe Punkt 2, Maßnahme 1).

Im Bereich der *Wissenschaftlichen Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit* liegt der Anteil an Frauen in den Besoldungsgruppen A13 aZ und A14 aD insgesamt bei 33,33% (Köpfe w: 2/m: 4). In der befristeten Besoldungsgruppe E13 aZ, die bei weitem die höchsten Beschäftigungszahlen im WMA-Bereich aufweist, liegt der Frauenanteil bei insgesamt 39,39%. In den entfristeten Besoldungsgruppen E13 aD und E14 aD liegt er insgesamt höher bei 60% (Köpfe w: 3/m: 2). Beide Gruppen (E13 aZ, E13 aD, E14 aD) zusammengenommen weisen einen Frauenanteil von insgesamt 42,11% (Köpfe w: 16/m: 22) auf. Insgesamt liegt der Frauenanteil in allen Gruppen der WMA in Voll- und Teilzeit bei 40,91% (Köpfe w: 18/m: 26).

Derzeit befindet sich eine weibliche WMA in Elternzeit, eine weitere weibliche WMA wird nach dem Stichtag 01.12.2022 in Elternzeit gehen.

Für die Zählung des *wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen (ohne Promotion)* wurden nur Doktorandinnen und Doktoranden berücksichtigt, die nicht auf Forschungs- und entfristeten Stellen beschäftigt sind (darin z.B. INTF). Die so ermittelten Zahlen weichen von den verwaltungsseitig zur Verfügung gestellten Daten ab (Köpfe w: 3, Köpfe m: 7). Die im FB 01 vorgenommene Errechnung der entsprechenden Kopf- und Prozentangaben wird in einem Kommentar unter Punkt 3 erläutert. Nach der fachbereichsinternen Zählung haben sich die Anteile männlicher und weiblicher wiss. Mitarbeitenden auf Qualifikationsstellen ohne Promotion angenähert. Es besteht prozentual mit 53,33% ein leichter Überhang an Doktorandinnen. Auch die Ermittlung der Qualifikationsstufe Promovierende erfolgte auf der Basis fachbereichsinterner Listen und weicht daher von den bereitgestellten Datensätzen ab (siehe Punkt 3).

Für die Zählung des *wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen (mit Promotion)* wurden Postdocs berücksichtigt, die nicht auf Forschungs- und entfristeten Stellen beschäftigt sind (darin z.B. INTF). Berücksichtigt wurden DFG eigene Stellen. Die so ermittelten Zahlen weichen ebenfalls von den verwaltungsseitig zur Verfügung gestellten Daten ab (Köpfe w: 1, Köpfe m: 3). Nach der fachbereichsinternen Zählung wurde die erstrebte Geschlechtergleichheit bei Postdocs verfehlt, da weibliche Postdocs nur 33,33% ausmachen.

Das Verhältnis weiblicher zu männlicher *MTV* ist sehr unausgewogen, da der Frauenanteil hier bei 92,86% liegt (mit einer männlich besetzten Stelle).

Die Studierendenzahlen des FB 01 weisen (ähnlich wie in den Vorjahren) mit 57,4% einen höheren Anteil ordentlich eingeschriebener Studentinnen (Angabe von Kopfzahlen) auf. Auch der Anteil weiblicher Absolventinnen übersteigt den der männlichen Absolventen mit 80,00% bei weitem. Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass die von den evangelischen Landeskirchen abgenommenen Pfarramtsprüfungen bzw. Kirchlichen Examina i.d.R. nicht in die offiziellen Absolventenstatistiken einfließen.

Ziel des FB 01 ist ferner eine der Personalstruktur entsprechende, möglichst paritätische Besetzung der Gremien, die in vielen Fällen über die Statusgruppen hinweg gelingt. Das Problem der Überbelastung der zahlenmäßig geringer vertretenen Frauen in der Statusgruppe der HL stellt sich dabei jedoch immer neu und wird auch für die Fortschreibung des GSP zu berücksichtigen sein (vgl. Punkt 2, Maßnahme 1 und Maßnahme 5).

2. Prognosen, Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (2023-2026)

Maßnahme 1: Professorinnen

Die Gleichstellungsquote für Professorinnen und Professoren des FB 01, die gem. §37a Abs. 1 HZG NRW für den Zeitraum 01.01.2021-31.12.2025 beschlossen wurde, beträgt **40,7%**. In den Zahlen zum Stichtag 01.12.2022 ist eine bis September 2023 eingerichtete männliche Lehrstuhlvertretung eingerechnet (w: 4/m: 11), sodass der Anteil an Professorinnen bei 26,67% liegt. Nach September 2023 würde sich die professorale Kopfzahl folglich auf w: 4/m: 10 (W2, W3) belaufen. Der Anteil an Professorinnen im FB 01 würde dann bei gleichbleibender Geschlechterverteilung **28,57%** betragen. Prognostisch wird dieser Wert jedoch weiteren Veränderungen unterliegen:

- *Lehrstuhlvertretungen:* Ab September 2023 wird eine weitere Lehrstuhlvertretung w: 1 hinzukommen. Somit wird ab September 2023 der Anteil an Professorinnen **33,33%** betragen (Gesamtzahl W2, W3: w: 5/m: 10).
- *Juniorprofessuren:* Im Jahr 2023 ist mit der Besetzung zweier W1-Juniorprofessuren (TT nach W2) zu rechnen. Ein an eine weibliche Kandidatin ergangener Ruf wurde angenommen, das Verfahren zur Besetzung der zweiten Juniorprofessur ist zum jetzigen Stand noch offen. Zwei Szenarien sind denkbar: (a) Eine paritätische Besetzung beider Juniorprofessuren (w: 1 und m: 1) würde die Gesamtzahl des Professoriums (W1, W2, W3) im WiSe 2023/24 auf w: 6/m: 11 erhöhen, der Anteil an Professorinnen wäre 35,29%. Die Gesamtzahl des Professoriums (W1, W2, W3) nach WiSe 2023/24 betrüge **w: 5/m: 11**, der Anteil an Professorinnen wäre **31,25%**. (b) Eine Besetzung mit zwei Kandidatinnen würde die Gesamtzahl des Professoriums (W1, W2, W3) bis September 2023 auf w: 7/m: 11 erhöhen, der Anteil an Professorinnen wäre 38,89%. Die Gesamtzahl des Professoriums (W1, W2, W3) nach WiSe 2023/24 betrüge **w: 6/m: 10**, der Anteil an Professorinnen wäre **37,5%**.

Bei einer Gesamtzahl von 16 Professuren (W1, W2, W3, exklusive Lehrstuhlvertretungen) wäre zur Quotenerfüllung (40,7% gem. §37a Abs. 1 HZG NRW) eine Professorinnenzahl von **6,512 = 7 Köpfen** nötig.

Im Zeitraum 2023-2026 ist mit den Emeritierungen von 1 Professorin und 3 Professoren zu rechnen. Bei Szenario (a) wären bei den anstehenden 4 Neuberufungen zur Erreichung der Gleichstellungsquote 40,7% (~ 7 Köpfe) **3 Bewerberinnen** zu berufen (75% der Neuberufungen, was bis 2026 zur Gesamtzahl Professorium w: 7/m: 9 führen würde), sofern gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorläge und keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwögen. Tritt hinsichtlich der Besetzung der Juniorprofessuren Szenario (b) ein, wäre zur Erreichung der Quote bei gleicher Eignung **2 Bewerberinnen** zu berufen, sofern gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorläge und keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwögen. Verantwortlich für das Erreichen dieser Zielvorgabe ist der FBR, dem die von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des FB01 begleiteten Berufungskommissionen zuarbeiten.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe sind:

- (1) *Bewerberinnenoffensive*: Exzellente Frauen werden vor Beginn des Verfahrens ermittelt und explizit zur Bewerbung aufgefordert, potentielle exzellente Bewerberinnen werden persönlich zur Bewerbung eingeladen.
- (2) *Sensibilisierung Berufungskommissionen*: Mitglieder von Berufungskommissionen werden für Gleichstellungsaspekte vor Beginn und während des Verfahrens durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sensibilisiert.
- (3) *Kooperation dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen*: Die Kommissionsarbeit wird durch Rückkopplungen und Beratungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Dazu gehört insbesondere die Sicherstellung einer zügigen Übermittlung der Protokolle bzw. Protokollentwürfe im Interesse der Sichtbarkeit von Bewerberinnen.

Maßnahme 2: Oualifikationsstufen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- *Promovierende/Habilitierende*: Während zum Stichtag 01.12.2022 der Anteil weiblicher Studierender den der männlichen übersteigt (57,4%), ist ein ähnlich hoher Anteil nicht im Bereich der *Promovierenden* (nicht notwendigerweise auf Qualifikationsstellen) festzustellen (32,81%). Entscheidungen für oder gegen eine Promotion fußen oftmals auf individuell-lebensplanerischen Überlegungen. Dies spiegelt sich auch in einer Rückmeldung der studentischen Vertreterinnen und Vertreter der GSK, wonach weibliche SHK die Gelegenheit zur Promotion oft nicht wahrnehmen würden, da eine Unvereinbarkeit mit der Familienplanung befürchtet oder eine weitere Suche nach einem gesicherten, finanziell besser ausgestatteten Job unternommen werde. Daher bleibt trotz oder gerade wegen der erreichten Erfolge im Bereich der Erhöhung von Frauen auf Qualifikationsstellen (ohne Promotion) das im GSP 2019-2022 formulierte Ziel des FB 01 bestehen, den Wechsel von Absolventinnen in den Bereich der Promovierenden bleibend attraktiv und ggf. noch attraktiver zu gestalten (siehe konkrete Maßnahmen unten). Die Anzahl von *Habilitationen*

weist eine zahlenmäßige männliche Überlegenheit auf. Auch hier müssen Frauen stärker zu einer an die Promotion anschließenden Habilitation ermutigt werden.

- *Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen*: Die Zielvorgabe eines geschlechterparitätischen Verhältnisses im Bereich der WMA konnte Stand 2022 noch nicht erreicht werden. Bei der Gesamtzahl Köpfe w: 18/m: 26 (A13 aZ, A14 aD, E13 aZ, E 13 aD, E 14 aD) beträgt der Anteil weiblicher WMA insgesamt **40,91%**. Für den Zeitraum 2023-2026 ist im Bereich E13 aZ mit einer Fluktuation von 1 weiblichen und 4 männlichen WMA zu rechnen (dann vor Neubesetzung w: 17/m: 22). Hier wäre (a) eine etwas überparitätische Neubesetzung durch 3 weibliche WMA oder (b) die gänzliche Neubesetzung aller 5 Stellen durch Frauen denkbar (sofern gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorläge und keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwögen). Im ersten Szenario (a) läge der Anteil weiblicher WMA bei einer Gesamtzahl Köpfen w: 20/m: 24 bei 45,45%. Im zweiten Szenario (b) läge der Anteil weiblicher WMA bei einer Gesamtzahl Köpfen w: 22/m: 22 insgesamt bei 50,00%. Neubesetzungen bzw. -einstellungen sind jedoch aufgrund der stark fluktuierenden Beschäftigungsstruktur nicht immer gleichbleibend zu gewährleisten.
- *Akademische Räte*: Im Zeitraum 2023-2026 ist im Bereich A13 aZ mit einer Fluktuation von 1 männlicher und 1 weiblicher Person, im Bereich A13 aD mit einer Fluktuation von 1 männlicher Person zu rechnen. Die Besetzung akademischer Ratsstellen ist jedoch einzelfallabhängig und von daher nicht präzise planbar.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind:

- (1) *Aufstockung Dotierung WMA-Stellen*: Bereits zum März 2023 ist im FB 01 die Aufstockung aller 50%-Stellen auf 65% im Bereich der Gruppe E13 aZ in Kraft getreten. Die Ziele dieser Maßnahme sind die Erhöhung der Stabilität im Einkommen und damit auch die Erhöhung der Attraktivität von WMA-Stellen für Frauen. Mögliche Auswirkungen könnten sich evtl. bereits in der Zwischenevaluation 2024 zeigen.
- (2) *Projekt „Frauenförderung ad personam in der Examensphase“*: Frauen werden in der Examens- bzw. Masterphase gezielt zur Bewerbung auf WMA-Stellen aufgefordert und geeignete potentielle Bewerberinnen persönlich zur Bewerbung eingeladen. Integraler Bestandteil des Projekts sind Beratungsgespräche, in denen die Vorteile und Chancen einer akademischen Stelle gegenüber dem Referendariat (zweite Ausbildungsphase Lehramt) und dem Vikariat (zweite Ausbildungsphase Pfarramt) erörtert und abgewogen werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Vergangenheit hat sich die „Frauenförderung ad personam in der Examensphase“ am FB 01 als außerordentlich zielführend erwiesen. So konnte der prozentuale Anteil von Doktorandinnen auf Qualifikationsstellen auf über 50% erhöht werden (s.o.). Der FB 01 sieht daher seine Bemühungen um persönlichen Kontakt zu geeigneten potentiellen Bewerberinnen als effiziente und unbedingt weiterzuführende Aufgabe an.
- (3) *Projekt „Mentoring“*: Das Prodekanat für Studienorganisation und Studienplanung bietet Frauen Termine für Einzelberatungen und Gruppenworkshops zu den Themen akademisches Arbeiten, Rollenreflexion als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Karriereplanung und Vereinbarkeit von Qualifikationsphase und Familie an. Somit wird die Entwicklung der Berufsbiographie in der frühen Karrierephase von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch

ein Mentoring unterstützt, das ein besonderes Augenmerk auf die Fragen von Gleichstellung und Frauenförderung legt.

- (4) *Öffentliche Sichtbarkeit der Frauenförderung*: Die Beratungsangebote der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen werden auf der Homepage des FB 01 ausgewiesen und auch im Fortschreibungszeitraum weiterhin gepflegt.
- (5) *Unterstützung in der Durchführung von Veranstaltungsreihen*: Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachschaft und den „AK Queer“ des FB 01 bei der Durchführung von Veranstaltungsreihen zu relevanten Themen der Gleichstellung und Frauenförderung (z.B. „Biographien von Wissenschaftlerinnen“). Damit sollen u.a. unterschiedlichste erfolgreiche Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft sichtbar gemacht werden.
- (6) *Offensive Best-Praxis-Frauen- und Nachwuchsförderung*: Die Gleichstellungskommission lädt reihum alle Direktor*innen der Seminare und Institute des Fachbereichs ein, um Best-Practice-Beispiele aus der Frauenförderung an FB 01 zu identifizieren, zu diskutieren und so die spezifische Frauenförderung in den einzelnen Disziplinen der Ev. Theologie noch weiter zu fokussieren. Zur Motivation bereits am FB 01 beschäftigter Frauen beider Qualifikationsstufen (Promotion, Habilitation) sollen zudem bewährte Formate wie Oberseminare, Forschungs- und Nachwuchskolloquien sowie Forscher- und Forscherinnenwerkstätten weitergepflegt werden.

Maßnahme 3: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Im FB 01 ist das Verhältnis weiblicher zu männlichen MTVs zum Stichtag 01.12.2022 mit 13:1 sehr unausgewogen. Im MTV-Bereich sind geeignete Männer daher bevorzugt einzustellen. Im Zeitraum 2023-2026 wird eine weibliche MTV in den Ruhestand gehen. Da sich das Bewerbendenfeld bereits bei einer derzeitigen Besetzung einer Elternzeitvertretung einer weiblichen MTV als schwierig erweist, wird auf konkrete, numerisch und prozentual ausgewiesene Zielvorgaben verzichtet. Dennoch ist nach Möglichkeit bei der Neubesetzung dieser Stelle bei gleicher Eignung bevorzugt ein männlicher Nachfolger einzustellen.

Eine konkrete Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgabe ist:

- (1) Das Dekanat informiert die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, wenn Anträge auf Eingruppierung, Höhergruppierung und Besoldung vorliegen.

Maßnahme 4: SHK/SHB

Seit 2018 ist das Verhältnis weiblicher SHK/SHB höher als das der männlichen, von 2018-2022 ist keine signifikante Veränderung dieses Verhältnisses festzustellen. Dies spiegelt das Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender wider (Stichtag 01.12.2022: Anteil weibliche SHK/SHB: 56,16%, Anteil ordentlich Studierende 57,4%). Es scheint nicht angeraten zu sein, eine Veränderung des Genderverhältnisses anzustreben, da dies vermutlich zu einer Verringerung im WMA-Bereich führen würde. Aktive Rekrutierung weiblicher SHK/SHB/WHK wird nach Ausschreibung und auch nach Bewerbungsschluss betrieben. Ein Ziel des FB 01 muss es darüber hinaus sein, den Übergang vom Bereich SHK/SHB in den Bereich WMA für Frauen attraktiver zu gestalten. Dies geschieht im Anschluss an Maßnahme 2.

Maßnahme 5: Gremien

In den Gremien des FB 01 stellt sich der weibliche Anteil bei den ordentlichen Mitgliedern der verschiedenen Statusgruppen zum Stichtag 2022 wie folgt dar:

- *Hochschullehrerinnen und -lehrer*: Der Frauenanteil bei den ordentlichen Mitgliedern der HL entsprach in 3 Gremien (KVU, PPA, Habila) mit 20,00-28,57% in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (26,67%; Lehrstuhlvertretungen nehmen an den genannten Gremien nicht als ordentliche Mitglieder teil). In 7 Gremien (FBR, SBR, KHPP, GSK, KQV, ZPA, MagPA) lag sie mit 36,36-100% klar darüber, in 3 Gremien (Kfwn, EvalK, EDV) sind sie nicht als ordentliche Mitglieder repräsentiert.
- *WMA*: Der weibliche Anteil bei den ordentlichen Mitgliedern der WMA entsprach in 6 Gremien (SBR, GSK, KQV, ZPA, PPA, KVU) mit 33,33-50% in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (40,91%). In 4 Gremien (FBR, EvalK, MagPA, Habila) lag sie mit 66,67-100% klar darüber, in 3 Gremien (KHPP, Kfwn, EDV) sind sie nicht als ordentliche Mitglieder repräsentiert. Die Belastung der weiblichen Gremienmitglieder erscheint ihrer Repräsentanz innerhalb ihrer Statusgruppe angemessen.
- *MTV*: Der weibliche Anteil bei den ordentlichen Mitgliedern der MTV entsprach in allen von ihnen besetzten Gremien in etwa ihrem Anteil in der Beschäftigtenstruktur (92,86%).
- *Studierende*: Der weibliche Anteil bei den ordentlichen Mitgliedern der Studierenden entsprach in 3 Gremien (SBR, GSK, ZPA) mit 50% in etwa ihrem Anteil in der Studierendenschaft (57,4%). In 3 Gremien (Kfwn, EvalK, MagPA) lag sie mit 100% klar darüber, in 7 Gremien (FBR, KHPP, EDV, KQV, PPA, KVU, Habila) mit 33,33-0% darunter. Wo Studentinnen zahlenmäßig weniger stark als ordentliche Mitglieder repräsentiert sind, wird dies in den meisten Gremien durch einen erhöhten Anteil an stellvertretenden Mitgliedschaften ausgeglichen.

Aus Gleichstellungsperspektive ist insbesondere die Statusgruppe der HL in den Blick zu nehmen: So positiv die weibliche Repräsentanz unter den ordentlichen Mitgliedern in drei Vierteln der Gremien ist, so viel stärker belastet ist jedes weibliche ordentliche Gremienmitglied in dieser Statusgruppe im Vergleich zu den männlichen. Drei Gremien ohne weibliche Besetzung ist der generellen Belastung der weiblichen HL durch Gremienarbeit geschuldet. Die männlichen Mitglieder wurden daher als Ergebnis einer einmütigen Verständigung im FBR dazu angehalten, bei bestimmten Fragen Kolleginnen in vorbereitende Gespräche zu integrieren.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe der paritätischen Besetzung sind:

- (1) *Entlastung weiblicher Mitglieder*: Die bereits eingeübte Praxis, eine entsprechende Anzahl an Stellvertreterinnen bei den Mitgliedergruppen aller Gremien zu wählen, soll als Entlastungsmaßnahme weiblicher Mitglieder weiterhin gepflegt werden.
- (2) *Diskriminierungsfreie Sitzungszeiten*: Weiterhin soll im Dekanat auf familienfreundliche Sitzungszeiten der Gremien (12-16 Uhr) geachtet werden.

Maßnahme 6: Statusgruppenübergreifende Maßnahmen

Der FB 01 begreift die o.g. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben als Aufgabe, die durch statusgruppenübergreifende Arbeit unterstützt werden muss. Die folgenden konkreten Maßnahmen flankieren daher die übrigen genannten Maßnahmen:

- (1) *Gleichstellung als Aufgabe des Fachbereichs*: Es erfolgt eine Einbindung aller in die Gleichstellungskommission gewählten Statusgruppen des Fachbereichs in die Erstellung der Gleichstellungspläne.
- (2) *Frauenvollversammlung FB 01*: An der bisherigen Praxis der Durchführung einer Frauenvollversammlung auf Fachbereichsebene soll weiterhin festgehalten werden. Der Fachbereich möchte die Optionen prüfen, diese zukünftig im Sinne einer Gleichstellungsvollversammlung weiterzudenken.
- (3) *Förderung von Genderkompetenz*: Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ermutigt die Dozierenden des FB 01, in ihren Seminarplänen und Learnweb-Kursen die Vornamen von Autorinnen und Autoren zu nennen, um forschende Frauen stärker sichtbar zu machen (Vorbildfunktion für Studentinnen).
- (4) *Prävention von sexueller/sexualisierter Gewalt*: Das Dekanat erstellt einen „Code of Conduct“ zum Umgang mit sexueller und sexualisierter Gewalt im FB 01. Dazu versendet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich rund um den Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25. November) eine Informationsmail über den Email-Gesamtverteiler des FB 01 zu den Inhalten: Sensibilisierung für Fragen von sexueller und sexualisierter Gewalt, NRW-Landesstelle Prävention Sexualisierte Gewalt, Anlaufstellen und Ansprechpersonen der Universität Münster.
- (5) *Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie*: Infrastrukturell steht bereits ein Still- und Wickelraum zur Verfügung. Beratungspersonen für Studierende und WMA mit Kind/Kindern, familienfreundliche Zeiten für Lehrveranstaltungen (08-16 Uhr) sowie Home Office-Optionen sind verstärkt zu verfolgen.
- (6) *Sichtbarmachung von Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen am FB*: Fachbereichsübergreifende Veranstaltungen mit Gleichstellungsthematik sollen stärker im Fachbereich beworben werden, um deren Sichtbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer zu erhöhen und für Gender- und Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren. Auch nimmt die dez. Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Stellvertreterinnen an entsprechenden Veranstaltungen teil, wie z.B. in der Vergangenheit an der vom Büro für Gleichstellung in Kooperation mit dem Exzellenzcluster organisierten Podiumsdiskussion zum Weltfrauentag am 08.03.2023 („Frauen und Religion. Eine kritische Betrachtung zum Weltfrauentag 2023“).

3. Kommentar zur Zählung des wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen

Der FB 01 hat Diskrepanzen zwischen den von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Angaben zum wissenschaftlichen Personal auf Qualifikationsstellen und der internen, von der FB 01 vorgenommenen Zählung festgestellt. Der nachfolgende Kommentar soll die abweichende Zählung begründen und diese für die weitere Verarbeitung der Angaben des FB 01 transparent machen.

a) Erhebung Qualifikationsstellen Verwaltung

Kriterium: hinterlegt in SAP mit „Befristungsgrund“ (nach WissZeitVG)

Verwaltungsdaten:

Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen insgesamt (4 w, 10 m)

davon ohne Promotion (3 w, 7 m)

davon mit Promotion (1 w, 3 m)

b) Erhebung Qualifikationsstellen FB 01

Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen ohne Promotion

Für die Zählung des wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen (ohne Promotion) wurden nur Doktorand*innen berücksichtigt, die nicht auf Forschungs- und entfristeten Stellen sind (darin z.B. INTF). Die so ermittelten Zahlen weichen von den verwaltungsseitig zur Verfügung gestellten Daten ab (Köpfe w: 3, Köpfe m: 7). Nach der fachbereichsinternen Zählung haben sich die Anteile männlicher und weiblicher Promovierender angenähert. Es besteht prozentual mit 53,33% ein leichter Überhang an Doktorandinnen. Auch die Ermittlung der Qualifikationsstufe Promovierende erfolgte auf der Basis fachbereichsinterner Listen und weicht daher von den bereitgestellten Datensätzen ab.

Daten FB 01:

Ergebnis Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen ohne Promotion (8 w, 7 m)

Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen mit Promotion

Für die Zählung des wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen (mit Promotion) wurden Postdocs berücksichtigt, die nicht auf Forschungs- und entfristeten Stellen sind (darin z.B. INTF). Berücksichtigt wurden DFG-eigene Stellen. Die so ermittelten Zahlen weichen ebenfalls von den verwaltungsseitig zur Verfügung gestellten Daten ab (Köpfe w: 1, Köpfe m: 3).

Daten FB 01:

Ergebnis Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen mit Promotion (2 w, 4 m)

**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	Köpfe w: 18,18% (2) / VZÄ: 18,18% (2,00) Köpfe m: 81,82% (9) / VZÄ: 81,82% (9,00)	Emeritierungen: Köpfe m: 2 / VZÄ: 2,00	Gleichstellungsquote 40,7% (gem. §37a Abs. 1 HZG)	Maßnahme 1
W2/ C3	Köpfe w: 50,00% (2) / VZÄ: 50,00% (2,00) Köpfe m: 50,00% (2) / VZÄ: 50,00% (2,00)	Emeritierungen: Köpfe w: 1 / VZÄ: 1,00 Köpfe m: 1 / VZÄ: 1,00		
W1	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)	Berufungen: Köpfe w: 50,00% (1) / VZÄ: 50,00% (1) Köpfe m: 50,00% (1) / VZÄ: 50,00% (1)		
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)		siehe Kommentar	siehe Kommentar
A13 aZ	Köpfe w: 33,33% (1) / VZÄ: 33,33% (1,00) Köpfe m: 66,67% (2) / VZÄ: 66,67% (2,00)	Fluktuation: Köpfe w: 1 / VZÄ: 1,00 Köpfe m: 1 / VZÄ: 1,00		
A14 aD	Köpfe w: 33,33% (1) / VZÄ: 33,33% (1,00) Köpfe m: 66,67% (2) / VZÄ: 66,67% (2,00)	Fluktuation: Köpfe m: 1 / VZÄ: 1,00		
A13 aD	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
E15 aZ	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)		50%	Maßnahme 2
E14 aZ	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
E13 aZ	Köpfe w: 39,39% (13) / VZÄ: 43,21% (12,13) Köpfe m: 60,61% (20) / VZÄ: 56,79% (15,94)	Fluktuation: Köpfe w: 1 / VZÄ: 1,00 Köpfe m: 4 / VZÄ: 3,00 Höhergruppierungen: Aufstockung aller 50%-Stellen auf 65%		
E15 aD	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
E14 aD	Köpfe w: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00) Köpfe m: 100,00% (1) / VZÄ: 100,00% (1,00)			
E13 aD	Köpfe w: 75,00% (3) / VZÄ: 74,23% (2,88) Köpfe m: 25,00% (1) / VZÄ: 25,77% (1,00)			
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	Köpfe w: 53,33% (8) / VZÄ: 51,38% (4,85) Köpfe m: 46,67% (7) / VZÄ: 48,62% (4,59)		50%	Maßnahme 2
mit Promotion (Postdocs)	Köpfe w: 33,33% (2) / VZÄ: 33,33% (2,00) Köpfe m: 66,67% (4) / VZÄ: 66,67% (4,00)		50%	Maßnahme 2
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	Köpfe w: 92,86% (13) / VZÄ: 90,03% (9,03) Köpfe m: 7,14% (1) / VZÄ: 9,97% (1,00)	Fluktuation: Köpfe w: 1 / VZÄ: 1,00	Erhöhung Köpfe m	Maßnahme 3
TV-L E9b - E12	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)		keine	keine
davon mit BA-Abschluss	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
davon mit MA-Abschluss	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
davon mit Promotion	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF	Köpfe w: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00) Köpfe m: 100,00% (3) / VZÄ: 100,00% (1,00)		keine	Maßnahme 4
SHK/ SHB	Köpfe w: 56,16% (41) / VZÄ: 53,79% (15,68) Köpfe m: 43,84% (32) / VZÄ: 46,21% (13,47)			
Auszubildende	Köpfe: 0,00% (0) / VZÄ: 0,00% (0,00)			

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende	Köpfe w: 32,81% (21) Köpfe m: 67,19% (43)		50%	Maßnahme 2
abgeschlossene Promotionen	PJ 2022: Köpfe w: 33,33% (2) Köpfe m: 66,67% (4)			
Habilitierende				Maßnahme 2
Habilitationen	Köpfe w: 0,00% (0) Köpfe m: 0,00% (0)			
Studierende	ordentlich Studierende, Kopffzahlen: Köpfe w: 57,4% (530) Köpfe m: 42,6% (393)		keine	Maßnahme 4
Absolvent:innen	PJ 2021: Köpfe w: 80,00% (48) Köpfe m: 20,00% (12)			

Gremienbesetzung (am Stichtag 01.12.2022)				
<p>Fachbereichsrat (FBR) HL: Köpfe w :: 36,36% (4) / Köpfe m :: 63,64% (7) HL Stv.: Köpfe w :: 0% (0) / Köpfe m :: 100% (3) WMA: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 25% (1) / Köpfe m :: 75% (3) Stud.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud. Stv.: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Studienbeirat (SBR) HL: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) HL Stv.: Köpfe w :: 0% (0) / Köpfe m :: 100% (2) WMA: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud.: Köpfe w :: 50,00% (2) / Köpfe m :: 50,00% (2) Stud. Stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1)</p>	<p>Kommission für Haushalts-, Personal- und Planungsangelegenheiten (KHPP) HL: Köpfe w :: 40,00% (2) / Köpfe m :: 60,00% (3) HL Stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) WMA Stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) Stud. Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (Kfwn) HL: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (4) HL Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (2) WMA: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud.: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) Stud. Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Maßnahme 5</p>
<p>Kommission für Evaluation (EvalK) HL: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (4) HL Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (2) WMA: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) WMA stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) Stud.: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) Stud. Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Kommission für EDV-Angelegenheiten (EDV) HL: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (4) HL Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) WMA: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) Stud.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) Stud. Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Kommission für Gleichstellung (GSK) HL: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) HL Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (2) WMA: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud. Stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Kommission für Qualitätsverbesserung (KQV) HL: Köpfe w :: 100,00% (2) / Köpfe m :: 0,00% (0) HL Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (2) WMA: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud.: Köpfe w :: 14,29% (1) / Köpfe m :: 85,71% (6) Stud. Stv.: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1) MTV: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) MTV Stv.: Köpfe w :: 100% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Maßnahme 5</p>
<p>Zwischenprüfungsausschuss (ZPA) HL: Köpfe w :: 40,00% (2) / Köpfe m :: 60,00% (3) HL Stv.: Köpfe w :: 0% (0) / Köpfe m :: 100% (2) WMA: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) Stud. Stv.: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1)</p>	<p>Magisterprüfungsausschuss (MagPA) HL: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1) HL Stv.: Köpfe w :: 0% (0) / Köpfe m :: 100% (2) WMA: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) WMA stv.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud.: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0) Stud. Stv.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (1)</p>	<p>Promotions- und Prüfungsausschuss (PPA) HL: Köpfe w :: 28,57% (4) / Köpfe m :: 71,43% (10) WMA: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) WMA stv.: Köpfe w :: 50,00% (2) / Köpfe m :: 50,00% (2) Stud.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud. Stv.: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1)</p>	<p>Kirchenvorstand Unikirche (KVU) HL: Köpfe w :: 25,00% (1) / Köpfe m :: 75,00% (3) HL Stv.: Köpfe w :: 0% (0) / Köpfe m :: 100% (2) WMA: Köpfe w :: 50,00% (1) / Köpfe m :: 50,00% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud.: Köpfe w :: 0,00% (0) / Köpfe m :: 100,00% (2) Stud. Stv.: Köpfe w :: 100,00% (1) / Köpfe m :: 0,00% (0)</p>	<p>Maßnahme 5</p>
<p>Habilitationsausschuss (HabIA) HL: Köpfe w :: 28,57% (4) / Köpfe m :: 71,43% (10) WMA: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1) WMA stv.: Köpfe w :: 25% (1) / Köpfe m :: 75% (3) Stud.: Köpfe w :: 33,33% (1) / Köpfe m :: 66,67% (2) Stud. Stv.: Köpfe w :: 66,67% (2) / Köpfe m :: 33,33% (1)</p>				<p>Maßnahme 5</p>

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Eine detaillierte Erläuterung der Maßnahmen befindet sich im Kommentar zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1	W1, W2, W3	40,7% (6,512 :: 7)	2023-2026	KHPP/FBR	FBR
2	WMA	50,00% (siehe Kommentar)	2023-2026	KHPP/FBR	alle HL, Dekanat
3	MTV	Erhöhung Köpfe m (ohne konkrete arithmetische Zielangabe, siehe Kommentar)	2023-2026	KHPP/FBR	Dekanat
4	SHK/SHB	Beibehaltung des Geschlechterverhältnisses, aber attraktivere Gestaltung des Übergangs von SHK/SHB zu WMA für Frauen	2023-2026	Seminare/Institute	alle HL, Gleichstellungsbeauftragte
5	alle Gremien	50% bzw. Entlastung weiblicher Mitglieder	2023-2026		HLV, MBV, FBR