

Zielvereinbarung Gleichstellungsplan der Evangelisch-theologischen Fakultät der Universität Mainz

2023-2029

Stand 10.01.2023

Vorbemerkung

Dieses Dokument ist eine Überarbeitung des Zielvereinbarungs- und Frauenförderplans von 2011-2013. Alle Rahmenvorgaben der gesetzlichen Gleichstellungsbestimmungen sowie die Pläne und Zielvorgaben der JGU einschließlich der darin enthaltenen konkreten Maßnahmen sind Grundlage und Voraussetzung der folgenden Ausführungen, die somit als Zusätze und Ergänzungen fachspezifischer Art zu verstehen sind. Als Leitsatz dient Ziel 1 aus dem Rahmenplan der JGU von 2022: „Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe institutionell verankert und wird als ein Aspekt von Qualitätssicherung verstanden“.¹

1. Ist-Stand im wissenschaftlichen Bereich

1.1 Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Stellen (Stand 17.11.22)

	Gesamt	Männlich		Weiblich		
			in %		in %	
Professuren (9 C4/W3, 1 C3, 1 W2)	11	9	81,8	2	18,2	1 weitere unbesetzt
Seniorprofessur	1	0	0	1	100	
Lehrkraft f. bes. Aufgaben (TLV 13; je 75%)	2	1	50	1	50	
Wiss. Mitarbeiter (Landesm.)						
Stellenanteile:	7,5	3,5	46,7	4	53,30	
Personenbezogen:	10	4	40	6	60	
Wiss. Mitarbeiter (Drittm.)						
Stellenanteile:	3	2	66,7	1	33,3	
Personenbezogen:	4	3	75	1	25	
Wiss. Hilfskräfte (o. Abschluss)	14	6	42,9	8	57,1	
Wiss. Hilfskräfte (m. Abschl.)	3	1	33,3	2	66,7	

¹ https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2022/03/2022_Rahmenplan_Gleichstellung_digitale-Version.pdf. S.9.

1.2 Frauenanteil in Studium und Qualifikationsphase (Stand 17.11.22)

	Gesamt	Männlich		Weiblich	
			In%		In %
B.Ed.	67	21	31,3	46	68,7
Magister Theologiae	101	42	41,6	59	58,4
M.Ed.	39	12	30,8	27	69,2
EWP (Drittfach)	15	4	26,7	11	73,3
Beifach Ev. Theol.	19	5	26,3	14	73,7
Promotionsstudierende (immatr.)	12	5	41,7	7	58,3
Master of Theol. Studies (berufsb.)	28	9	32,1	19	67,9
Promovierende (ohne Stelle)	37	18	49	19	51
Promotionen 2021	5	4	80	1	20
Promotionen 2022	4	2	50	2	50
Habilitierende (ohne Stelle)	1	1	100	0	0
Habilitationen 2021	0	0	0	0	0
Habilitationen 2022	3	1	33,3	2	66,7

1.2 Bewerbungssituation 2011-2022:

Seit Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans 2011 gab es vier Neubesetzungen von Professuren: in der Missionswissenschaft/Religionsgeschichte (MW), in der Systematischen Theologie/Ethik (ST), im Neuen Testament (NT) und in der Praktischen Theologie/Religionspädagogik (PT). Davon wurde die NT Professur als Tenure Track mit einer Frau besetzt. Im Sommersemester 2022 wurde auf die Stelle in der Praktischen Theologie/Religionspädagogik ebenfalls eine Frau berufen.² Die beiden anderen Professuren wurden mit einem Mann besetzt.

- Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 32 % (MW) bzw. 20 % (ST) bzw. 42 % (NT) bzw. 64% (PT) (Frauenanteil in der Summe aller Bewerbungen bei den vier Verfahren: 35 %).

² Zum Zeitpunkt der Erstellung des aktuellen Gleichstellungsplan lief noch das Bewerbungsverfahren für die Neubesetzung der Professur Systematische Theologie/Dogmatik.

- Der Frauenanteil bei den entsprechenden Einladungen lag bei 57 % (MW) bzw. 38 % (ST) bzw. 100 % (NT) bzw. 80% (PT) (Durchschnitt in der Summe aller vier Verfahren: 63 %).
- Zwei der vier Stellen (NT; PT), d.h. 50%, sind mit einer Frau besetzt worden (W 2 Tenure Track und W3).
- Der Frauenanteil bei den Einladungen und bei den Besetzungen war um 28% höher als der bei den Bewerbungen.

2. Veränderungspotential

2.1 Professuren

Derzeit sind zwei von zwölf Professuren weiblich besetzt, eine Professur ist derzeit unbesetzt. Es gibt eine weitere weibliche Seniorprofessur. In den kommenden sieben Jahren werden im Bereich der Professuren vier Stellen aufgrund von Emeritierung neubesetzt werden. Bei derzeit nur 18,20% weiblicher Besetzung, zeigt sich hier also ein deutlicher Handlungsbedarf, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu schaffen.

2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Stellen

In den nächsten Jahren werden einige Verträge auslaufen bzw. möglicherweise durch Kinderzeiten und Corona-Carezeiten verlängert werden. Die Statistik zeigt daher nur eine Momentaufnahme. Derzeit lässt sich hinsichtlich der Stellenanteile der Landesstellen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis feststellen (53,3% w / 46,7% m).

3. Maßnahmen

3.1 Professuren

3.1.1 Aufgrund der geringen Repräsentanz von Frauen innerhalb des Professoriums wird die Fakultät sich bei der Neubesetzung der Stellen weiterhin an den Gleichstellungsstandards des Rahmenplans der JGU orientieren und sich weiterhin dafür einsetzen für freiwerdende Professuren qualifizierte Frauen zu gewinnen, so dass mind. drei von vier der in den nächsten sieben Jahren freiwerdenden Professuren weiblich besetzt werden, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben (siehe 2.1).³ Erst bei der Berufung von vier Frauen ist dieses erreicht.

3.1.2 Die Fakultät wird die Stellenausschreibung für neu zu besetzende Professuren so formulieren, dass potenzielle Bewerberinnen nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Es soll dabei jeweils mitbedacht werden, inwiefern mit einer breiteren Dimensionierung oder

³ Das Ziel wurde bereits im Gleichstellungsplan von 2011 formuliert.

anderer Schwerpunktsetzung der Kreis möglicher Bewerberinnen vergrößert werden kann. Die Ausschreibung wird Wissenschaftlerinnen ausdrücklich bitten, sich zu bewerben. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in den Ausschreibungsprozess mit einzubeziehen.

3.1.3 Die Fakultät wird sich um die aktive Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen bemühen. Sie wird dazu die „Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen“ aus dem Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG berücksichtigen (vgl. <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>) und ihre Bemühungen im Bericht über das Berufungsverfahren darlegen.

3.1.4 Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird die Fakultät darauf achten, dass zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten oder deren Vertreterin aus jeder Gruppe mindestens noch eine weitere Frau Mitglied der Kommission ist. Der/Die Vorsitzende der Berufungskommission wird die Synopse über die eingegangenen Bewerbungen rechtzeitig vor der ersten Sitzung allen Mitgliedern der Kommission zugänglich machen (vgl. auch Ziel 2 des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der JGU 2022).

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

3.2.1 Angesichts der freiwerdenden bzw. zur Verlängerung anstehenden Stellen im Bereich der von der Fakultät zu besetzenden Stellen beabsichtigt die Fakultät, in den kommenden sieben Jahren den Frauenanteil in diesem Bereich zu halten.

3.2.2. Gemäß dem „Positionspapier zur Qualitätsverbesserung der Arbeitsbedingungen im evangelisch-theologischen Mittelbau“⁴ Abs. 2 der IVWM-EvTh soll bei reduzierten Stellen ein Mindeststellenumfang von 65 % eingehalten werden.

3.3 Maßnahmen zur Unterstützung, Beratung und Förderung des Nachwuchses

3.3.1 Beratungsangebot

In der von den Mitgliedern des Lehrkörpers wie auch von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin abgehaltenen Studienberatung soll besonders darauf geachtet werden, qualifizierte Frauen zur wissenschaftlichen Weiterarbeit zu ermutigen und ihnen bei der Finanzierung derselben durch Stellenangebote, Gutachten für Stipendien etc. behilflich zu sein. Dies beinhaltet auch den Hinweis auf Angebote zum Mentoring auf der Ebene der

⁴ https://www.ivwm.de/wp-content/uploads/2022/09/IVWM_2022_Positionspapier_Qualitätsverbesserung.pdf

Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen, die gezielte Werbung für Frauenförderprogramme durch die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität, das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung und die gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen innerhalb und außerhalb der Johannes Gutenberg-Universität (z. B. auf Fachkongressen usw.).

3.3.2 Finanzielle Unterstützung bei Kongressreisen: Für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Vorträge auf Kongressen und Forschungsaufenthalte nicht durch andere Mittel abdecken können, kann auf begründeten Antrag hin ein Zuschuss zu den Reisekosten in Höhe von bis zu 300 € gewährt werden. Dies gilt auch für zusätzliche Aufwendungen bei der Kinderbetreuung.

3.3.3. Zum Abschluss zeitlich begrenzter Projekte kann die Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen auf begründeten Antrag Mittel in Höhe von bis zu 300 € pro Projekt gewähren.

3.3.4 Vernetzung von Wissenschaftler*innen der Evangelisch-theologischen Fakultät/Förderung von Diversität:

Die Vernetzung der an der Fakultät wissenschaftlich arbeitenden Frauen (mit und ohne Stelle) soll gefördert werden sowie die Diskussion um Fragen der Gleichstellung und Diversität. Die derzeitige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät die Möglichkeit eines regelmäßigen Treffens und Austausches von Wissenschaftler*innen der Fakultät (mit und ohne Stelle) im Rahmen des interdisziplinären Seminars „Mensch Frau* forscht“ initiiert u.a. mit dem Ziel des Peer-Mentorings. Die Fakultät wird Maßnahmen der Vernetzung, auf begründeten Antrag hin, auch finanziell unterstützen.

3.3.5 Die Fakultät stellt jährlich finanzielle Mittel in einer Gesamthöhe von 1.500 € bereit, die der Unterstützung der Maßnahmen, 3.3.2., 3.3.3. und 3.3.4 dienen. Über die Vergabe entscheidet die Dekanin/der Dekan in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten. Nicht vergebene Mittel werden auf das Folgejahr übertragen oder können zur Bezuschussung eines Lehrauftrags, eines Workshops oder einer anderen Fortbildungsveranstaltung, die den Zwecken der Gleichstellung dient, genutzt oder für den allgemeinen Bibliotheksetat zur Anschaffung von feministisch-theologischer Literatur und Literatur zu Genderfragen in der Theologie eingesetzt werden.

3.3.6 Weitere Maßnahmen:

- a) Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Alle relevanten Informationen zur Gleichstellungsförderung/Diversitätsförderung der Fakultät werden im Internetangebot der Fakultät dargestellt bzw. verlinkt.
- b) Terminfindungen von und Teilnahme an Gremiensitzungen: Bei der Terminfindung von Gremiensitzungen etc. soll darauf geachtet werden, dass die Termine nach Möglichkeit nicht außerhalb der Betreuungszeiten liegen oder es eine digitale Möglichkeit zur Teilnahme gibt. Bei der Gremienarbeit soll ein Sitzungsende nach den Bedürfnissen von Eltern betreuungsbedürftiger Kinder festgelegt werden. Bei Wunsch können Eltern von Gremienarbeit bis 1 Jahr nach Ende der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes entbunden werden (vgl. auch Ziel 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der JGU 2022).
- c) Eltern-Kind-Raum: Es soll ein allgemein zugänglicher (Multifunktions-) Raum zur Mitnutzung als Eltern-Kind-Raum ausgewiesen werden (vgl. auch Ziel 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der JGU 2022).

4. Berichtspflicht

Einmal jährlich stellt das Dekanat der Gleichstellungsbeauftragten eine Statistik über den Frauenanteil in den einzelnen Personengruppen zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet ausgehend von diesen Daten einmal jährlich im Fakultätsrat über den Erfolg der Maßnahmen.