

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER KATHOLISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT

2020-2024

# **ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER KATHOLISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM**

## **1. PRÄAMBEL**

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Katholisch-Theologische Fakultät schließen folgende Zielvereinbarung:

## **2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG**

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren/Habilitationen, W2/W3-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## Ziele und Leistungen der Fakultät

### Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

#### a) Promovierende

Studium	SoSe 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promotion	41	12	29,3%	39,7%	40%

#### b) Abgeschlossene Promotionen

Abschluss	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark	Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promotion	3,33	0,7	20,0%	28,5%	30%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 70%igen Frauenanteils bei ihren Studienabschlüssen auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion. Mit diesem Ziel hat die Fakultät in der Vergangenheit das Lore-Agnes-Projekt „Mentoring-Programm für weibliche Promotionsinteressierte“ ins Leben gerufen, im Rahmen der Lore-Agnes-Förderlinie der Ruhr-Universität erfolgreich eingeworben und in den Jahren 2017-20 umgesetzt. 6 der Projektteilnehmerinnen haben sich entschlossen, eine Promotion anzustreben. Die Fakultät bewertet das Mentoring-Programm daher als äußerst gelungenes Instrument, um Frauen zur Aufnahme eines Promotionsvorhabens zu motivieren. Aus fakultätseigenen Mitteln kann die Fakultät ein solches Vorhaben zwar unterstützen, aber nicht vollständig weiterfinanzieren. Hierfür wären zentrale Mittel erforderlich.

#### Maßnahmen

Durch erfolgreiche Drittmittelinwerbung konnte die Fakultät im Jahr 2018 vier Promotionsstipendien an hervorragende Studierende vergeben. Alle vier Stipendien gingen an Frauen mit exzellenten Leistungen. Die Fakultät bemüht sich auch anhaltend um weitere drittmittelfinanzierte Stipendien, um auch in Zukunft sehr gute Absolventinnen und Absolventen beim Einstieg in die Promotion zu fördern. Das Gelingen steht freilich immer unter dem Vorbehalt, Drittmittelgeber zu gewinnen.

Darüber hinaus bemüht sich die Fakultät um Unterstützung der Promovierenden auf mehreren Ebenen: 1. im FoBoKath-Netzwerk sind die Promovierenden in ein Forschungskolloquium für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler integriert. Für die Netzwerkarbeit stellt die Fakultät Mittel zur Verfügung. Diese dienen der Förderung des weiblichen Nachwuchses. Sie können von den Netzwerkmittgliedern z. B. für Coachings verausgabt werden. 2. Um sie für eine Promotion zu gewinnen, erscheint es in besonderem Maße zielführend, begabte Studierende in ihrem Studienverlauf bereits frühzeitig zu identifizieren und mit Blick auf ein mögliches Promotionsvorhaben zu fördern. Die Lehrenden der Fakultät setzen hierzu auf Early-Career-Gespräche. Diese bemühen sich verstärkt darum, die Förderung weiblichen



wissenschaftlichen Nachwuchses und die spezifischen Bedürfnisse weiblicher Promovierender in den Blick zu nehmen.

Zu bemerken ist, dass die Erfahrungen der vergangenen Jahre stark darauf hinweisen, wie wichtig es in dieser Phase einer wissenschaftlichen Qualifizierung, nicht zuletzt am Standort Bochum, ist, den Promovierenden in der Finanzierung ihrer Promotionsphase Angebote zu machen. Die Bedeutung einer finanziellen Sicherung in der Promotionsphase scheint vor allem für Frauen in der Frage der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation entscheidungserheblich zu sein. Dies zeigt sich an dem vielfach in Early-Career-Gesprächen geäußerten Wunsch, ein Promotionsvorhaben auf einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle anzugehen. Aufgrund ihrer knappen Stellenausstattung und geringer Ressourcen findet sich die Fakultät freilich in der prekären strukturellen Lage, Promotionen in dieser Hinsicht nur in geringem Maße fördern zu können. Dies setzt den Standort Bochum in einen dauerhaften strukturellen Nachteil gegenüber den theologischen Standorten, die sich in dieser Hinsicht besser ausgestattet finden, dies auch zulasten der Förderung weiblichen Nachwuchses.

#### Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Vollzeitäquivalente	März 2021			Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	21,6	10,3	47,7%	-
Wiss. Personal unbefristet	2	0	0%	-
Wiss. Personal gesamt		43,6%		45%

#### Maßnahmen

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals hat die Fakultät schon sehr gute Werte erreicht, an denen sie weiter festhalten will. Die oben genannten Aspekte zur Förderung von Promotionen (vgl. Ziel 1) sind daher auch mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs im Allgemeinen zu sehen: Der Wunsch von Frauen mit Stellen zu promovieren lässt sich nur schwer mit den begrenzten Ressourcen der Fakultät zusammenbringen. Langfristige Perspektiven kann die Fakultät aufgrund geringer Mittel ebenfalls nicht bieten, da im Zuge der Stelleneinsparung in naher Zukunft auch eine unbefristete Mittelbaustelle als endgültige Abgabe eingefordert werden könnte.

Die Fakultät empfiehlt im Allgemeinen eine Besetzung durch Frauen bei gleicher Eignung. Die Fakultät arbeitet darüber hinaus mit finanziellen Anreizen in Bezug auf entsprechende Besetzungsverfahren. So wurden in Berufungsverhandlungen Prämien bei Einstellung von Frauen in Aussicht gestellt, was allerdings aufgrund mangelnder passender Kandidatinnen bisher nicht erfolgreich war.

### Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	März 2021			Bundes-Benchmark	Zielwert <sup>1</sup>
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	6	1	16%		
Professuren W2/C3	5	1	20%		
Gesamt <sup>2</sup>	11	2	18,1%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	11	2	18,1%	20,3%	20,3%

#### Maßnahmen

Bis 2024 werden planmäßig drei Professuren (2020: 2; 2022: 1) vakant. Um den Zielwert zu erreichen, muss mindestens eine dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden. Fakultät und Fakultätsleitung fühlen sich diesem Ziel nachhaltig verpflichtet und sehen die dringende Notwendigkeit, den Frauenanteil im Professorium zu sichern und zu erhöhen.

Durch das Engagement der Fakultät konnten beide bereits an der Fakultät tätigen Professorinnen 2020 nach externen Rufen in Bochum gehalten werden. Die mit einer Frau besetzte W 2-Professur Kirchenrecht wurde in diesem Zusammenhang auf W 3 angehoben, in der Theologischen Ethik erfolgte – wie in den für den Zeitraum von 2020–2024 gültigen Perspektivvereinbarungen der Fakultät mit dem Rektorat niedergelegt – die Berufung der W 1-Juniorprofessurin auf eine W 2-Lebenszeitstelle.

Die W 1-Stiftungsprofessur Kirchengeschichte des Mittelalters und der Neuzeit mit dem Schwerpunkt Zeitgeschichte und Geschichte des Bistums Essen (mit einer Laufzeit bis Oktober 2021) ist männlich besetzt. Zurzeit führt die Fakultät ein Career-Track Verfahren durch, um den Stelleninhaber in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu überführen.

Die Fakultät wird sich bei der Organisation von Professorenvertretungen aktiv darum bemühen, Wissenschaftlerinnen für eine Vertretung zu gewinnen.

#### Ziel 4: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Tätigkeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und komplexer geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund, den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

<sup>1</sup> Gleichstellungsquote nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>2</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren



### Maßnahmen

Die Fakultät strebt eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Freie Stellen werden bevorzugt intern vergeben, Stellen bereits beschäftigter Mitarbeiterinnen schnellstmöglich entfristet. Ein Hauptaugenmerk muss auf dem Problem liegen, dass sich aufgrund der strukturell prekären Stellenausstattung der Fakultät vor allem im Sekretariatsbereich die Tendenz abzeichnet, Stellen durch Verteilung der Arbeitszeiten auf verschiedene Lehrstühle in unzumutbarem Maße zu segmentieren. Es sind sich alle Beteiligten an der Fakultät dieses Problems und seiner Ursachen bewusst und um individuelle Lösungen bemüht, um die Arbeitsbedingungen im MTV-Bereich zu verbessern. Indes ist unklar, wie unter den obwaltenden Ausstattungsbedingungen eine dauerhafte strukturelle Verbesserung zu erzielen ist.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L § 5(4) vorgesehenen jährlichen Qualifizierungsgespräche nach Bedarf durchgeführt werden. Sie unterstützt Fort- und Weiterbildung in großzügigem Maße, auch mit dem Ziel, Höhergruppierungen zu fördern.

Im Blick ist vor allem gegenwärtig, dass es sich zuvorderst für den MTV-Bereich als dringlich abzeichnet, die Ausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Home-Office zu verbessern. Dies ist anteilig und vorbehaltlich der Mittelzuwendung durch Finanzierung von Sonderinfrastruktur gesichert, sodass nicht zuletzt auch für Mitarbeiterinnen mit Care-Verpflichtungen verbesserte Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Der Fakultät, der es ein Anliegen ist, Home-Office-Optionen gerade für Frauen mit Care-Verpflichtungen nachhaltig zu verbessern, bittet diesbezüglich mit Nachdruck darum, die Bereitstellung dieser Mittel zu sichern und so verlässlich zu gestalten, dass belastbare Planungen möglich sind.

### Ziel 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

#### Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7	1	14,3
Wiss. Personal	2	1	50
MTV	1	1	100
Studierende	3	2	66,66
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>38,46</b>

### Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Sie nimmt hierbei jedoch auch zur Kenntnis, dass dies eine übergebührende Belastung der Frauen in den Positionen bedeuten kann, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Die Fakultätsleitung ist hierüber mit den Betroffenen im Gespräch. Das wünschenswerte Instrument, die Betroffenen strukturell zu entlasten, sieht sie als eine probate Option an, die gegenwärtig jedoch mit Blick auf die strukturellen Finanzierungsengpässe der Fakultät kaum verwirklichtbar erscheint.

## Ziel 6: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

### Maßnahmen

Die Fakultätsleitung lädt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu den Sitzungen der Fakultätsgremien ein. In den Prozess der Entstehung dieser Zielvereinbarung wurde sie frühzeitig einbezogen. Die Fakultät stellt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen als Ansprechpartnerinnen und ihre Aktivitäten zur Gleichstellung auf ihrer Webseite dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einer SHK (6 Std./Woche) bzw. HK (6 Std./Woche) oder WHB (4–5 Std./Woche).

Aleksandra Brand und Julia van der Linde haben als Vertreterinnen der Gleichstellung erfolgreich ein weiteres Lore-Agnes Projekt „Spot on. Frauen in theologischer Lehre und Forschung“ ([www.kath.rub.de/gleichstellung/forschung/spot\\_on.html.de](http://www.kath.rub.de/gleichstellung/forschung/spot_on.html.de)) eingeworben. Die beiden Nachwuchswissenschaftlerinnen haben hierfür einen innovativen Forschungsblick auf Genderthemen in der Theologie geworfen: Theologische Forschung und Lehre von Frauen. Das Projekt greift theologische Fragestellungen auf, um angehende Theologinnen mit etablierten Theologinnen ins Gespräch zu bringen. Das Angebot hat einen wirkungsvollen Public und Academic Outreach, da es als Online-Ringvorlesung auch von einem Podcast begleitet wird. Unterstützt wird das Projekt von einer Hilfskraft. Besonders erwähnenswert ist, dass dieses Projekt bei einem renommierten Verlag auf großes Interesse stößt und die Bereitschaft zu einer Veröffentlichung in Form eines Handbuches signalisiert wurde.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten reicht von Beratungs-Angeboten bis hin zur Organisation virtueller „Lunch-Talks“ während der Zeit der Pandemie, neben der Gremienarbeit und Teilnahme an anderen Sitzungen. Darüber hinaus übernahm die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2021 die Projektrealisation des vergangenen Lore-Agnes Projektes (Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen), weil aufgrund der Pandemie viele Termine des Projektes in 2020 abgesagt werden mussten. Dazu werden auch neue Kolleginnen des Wissenschaftlichen Mittelbaus oder Stipendiatinnen der Fakultät aktiv angesprochen und in das bestehende Netzwerk der Mentoringgruppe eingeladen.

### Leistungen der Hochschulleitung

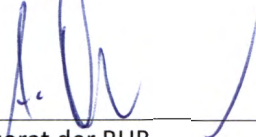
Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls’-/Boys’-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

### 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Katholische Theologie einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



---

Rektorat der RUB



---

Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
Friederike Bergstedt



---

Dekan der Fakultät  
Prof. Dr. Bernhard Grümme



---

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Aleksandra Brand



## ANHANG: DATENGRUNDLAGE

### Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat 1, Abteilung 1

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

### Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

### Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

### Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.