

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER EVANGELISCH-THEOLOGISCHEN FAKULTÄT

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER EVANGELISCH-THEOLOGISCHEN FA- KULTÄT 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 Evangelisch-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, 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

Bei Gesamtbetrachtung der Fakultät zeichnet sich diese auf fast allen Ebenen durch recht ausgeglichene bzw. einen Frauenanteil von über 50% aus.

In den Bereichen Studierende liegt der Frauenanteil bei 58%, bei den Absolvent*innen bei 77%. Beim wissenschaftlichen Personal sind die Geschlechteranteile ausgeglichen. Die Fakultät wird bei den anstehenden Berufungen den derzeitigen Frauenanteil von über 63% nach Möglichkeit beibehalten.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	40	14	35%	45%	50%

b) Abgeschlossene Promotionen

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	5,3	3,3	62,5%	46%	50%

Maßnahmen

Die Fakultät zielt aufgrund des 77 %igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden sowie bei den Promotionen.

Die Fakultät hat gerade im Bereich der Professuren und der Lehrenden deutschlandweit einen sehr hohen, wenn nicht sogar den höchsten Frauenanteil. Aus diesem Grund bemüht sich die Fakultät nach Kräften, durch das Aufzeigen von Role-Models talentierte Frauen zu finden und für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern. Hier werden auch unkonventionelle Wege beschritten, wie z.B. auch Anfängerinnen gezielt in Forschungsseminare und zu Tagungen einzuladen.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Köpfe	Juni 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	29	16	55,2%	-	57,1%
Wiss. Personal unbefristet	4	1	25%	-	25%
Wiss. Personal gesamt		51,5%		48,2%	50%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 77%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen auf eine Steigerung des Frauenanteils bei dem wissenschaftlichen Personal.

Maßnahmen

Der Feministische Schlagwortkatalog wurde eingestellt, weil die Fakultät (auch die Kath.-Theologische Fak.) kein Geld mehr dafür übrig hatte und die Restgelder vom Konto aufgebraucht wurden. Zudem hat die technische Weiterentwicklung mittlerweile solche Suchen sehr viel einfacher gemacht. Das war ein Pionierprojekt, das durch die technischen Entwicklungen überholt worden ist.

Ziel 3: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbarten vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen. Durch den Aufwuchs von Professuren in den vergangenen Jahren hat sich die Arbeit im MTV-Bereich verdichtet. Die Fakultät hat die Sekretariatsarbeitsplätze tarifrechtlich überprüfen lassen, woraufhin einige Sekretariatsstellen inzwischen in E8 eingruppiert wurden.

Maßnahmen

Die Fakultät strebt eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Dass einige Sekretariatskräfte an mehreren Lehrstühlen arbeiten, ist kein Konzept, sondern der finanziellen Lage der Fakultät geschuldet.

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) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße. Die konkrete Ausgestaltung dieser Gespräche befindet sich gerade in der Erprobung.

Ziel 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen		7	4	57%
Wiss. Personal		2	1	50%
MTV		1	1	100%
Studierende		3	1	33%
Gesamt		13	7	54%

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät gewährleistet eine Erreichbarkeit ihrer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen über eine aktuelle Website und erweitert diese um die Darstellung ihrer Aktivitäten zur Gleichstellung. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Bereitstellung von benötigten Ressourcen und Informationen.

Ziel 6:

Genderforschung gehört schon seit vielen Jahren zum einem wichtigen Forschungsfeld an der Fakultät. Auch in der Lehre gibt es regelmäßig Veranstaltungen für und mit Studierenden in diesem Bereich.

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 Evangelisch-Theologische Fakultät einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den 21.10.2021

Axel Schölmerich F. Bergstedt

Rektor der RUB

Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Prof. Dr. Axel Schölmerich

Friederike Bergstedt

i. V. H. Ego

Dekanin der Fakultät

Prof. Dr. Beate Ego

Heike Falkenroth

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Heike Falkenroth

Prodekanin

Prof. Dr. Hanna Rowel

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.