

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards –
Frauenförderplan der Katholisch-Theologischen Fakultät im FB 01
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
(2022-2028)**

Fakultätsratsbeschluss vom 27.04.2022

1 Vorbemerkung

Dieses Dokument ist eine Überarbeitung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Katholisch-Theologischen Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2015-2021. Alle Rahmenvorgaben der gesetzlichen Gleichstellungsbestimmungen sowie die Pläne und Zielvorgaben der Johannes Gutenberg-Universität Mainz einschließlich der darin enthaltenen Maßnahmen sind Grundlage der folgenden Ausführungen.¹

2 Statistik an der Katholisch-Theologischen Fakultät

Stand: 15.03.2022

	Frauen	Männer
Professuren	1 Stand 2015: 1	11 Stand 2015: 11
Wiss. Personal*	8 (2 unbefristet) Stand 2015: 13 (1 unbefristet)	9 (1 unbefristet) Stand 2015: 6 (1 unbefristet)
Habilitierende	1 Stand 2015: 2	3 Stand 2015: 6

¹ Insbesondere soll hier auf die im Jahr 2021 verabschiedete Diversitätsstrategie der JGU Mainz verwiesen werden. Auf ihrer Grundlage möchte die JGU Mainz „einerseits die in ihrem Einflussbereich liegenden Risiken zur Diskriminierung und Ausgrenzung minimieren und andererseits ihre Forschungs- und Arbeitsumgebungen dahingehend weiterentwickeln, dass sich alle ihre Mitglieder gleichermaßen angenommen und respektvoll behandelt fühlen. [...] Dem Diversitätshandeln der JGU liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass ein bewusster und vorausschauender Umgang mit Vielfalt für die JGU – als lernende Organisation – erhebliche Chancen birgt.“ Vgl. Diversitätsstrategie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Stand: 21.05.2021), S. 4 (https://organisation.uni-mainz.de/files/2021/06/Diversitaetsstrategie_21-05-21.pdf). Die Berücksichtigung von Diversität wird als Aufgabe aller Universitätsmitglieder und als Querschnittsthema definiert. Im Rahmen des vorliegenden Frauenförderplans kann nur darauf hingewiesen werden, dass es langfristig einer verstärkten Aufmerksamkeit für die verschiedenen Dimensionen von Diversität und damit verbundener Benachteiligungen bedarf. Diese Herausforderung betont auch die DFG in einem der Schwerpunktthemen 2020-2022 im Kontext ihrer Gleichstellungsstandards (https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html).

Promovierende (PhD + Promotion)	17 Stand 2015: 18 / (8 eingeschrieben)	15 Stand 2015: 30 / (13 eingeschrieben)
Wiss. Hilfskräfte aus Fakultätsmitteln	10 Stand 2015: 10	5 Stand 2015: 13
Studierende (Studienfälle)	183 Stand 2015: 355	127 Stand 2015: 241

* inkl. Projektmitarbeiter:innen

3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden

3.1 Professuren

Im Zeitraum 2015-2021 gab es keine Neubesetzungen von Professuren innerhalb der Fakultät. In den nächsten sechs Jahren werden voraussichtlich folgende sechs Professuren vakant: Christliche Anthropologie und Sozialethik (2023), Fundamentaltheologie und Religionswissenschaft (2024), Dogmatik und ökumenische Theologie (2024), Liturgiewissenschaft und Homiletik (2025), Kirchenrecht, kirchliche Rechtsgeschichte und Staatskirchenrecht (2027), Pastoraltheologie (2027). Aufgrund der (aktuell) geringen Repräsentanz von Frauen innerhalb des Professoriums wird die Fakultät sich bei der Neubesetzung dieser Stellen auch an den vorliegenden Gleichstellungsstandards orientieren.

Die Katholisch-Theologische Fakultät zielt langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern unter der Professorenschaft an. Deshalb verpflichtet sich die Fakultät, unter Wahrung der obersten Priorität der wissenschaftlichen Qualifikation und Exzellenz, die Besetzung freiwerdender Professuren mit Frauen anzustreben. Dazu sollen alle zur Frauenförderung geeigneten und im Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2015)² festgehaltenen Maßnahmen ergriffen werden.

² Vgl. Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Stand: 16.01.2015), bes. 4.3.6.4 Frauenförderung gemäß § 43 Abs.3 HochSchG (https://organisation.uni-mainz.de/files/2020/06/01-leitfaden_besetzung_professuren.pdf): „Die Stellenausschreibungen sollen so formuliert sein, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden und keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden. Die fachlichen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sowie Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben bzw. Aufgabenschwerpunkte sind an Hand des Anforderungsprofils aufzuführen. Ferner sind in den Ausschreibungstext die Hinweise aufzunehmen, dass Schwerbehinderte bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden (vgl. Verwaltungsverordnung 04/2004 vom 29.09.2004); die Johannes Gutenberg-Universität Mainz bestrebt ist, den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und daher Wissenschaftlerinnen bittet, sich zu bewerben (...)“ (S. 6) Und weiter heißt es in dem Leitfaden: „Gemäß § 43 Abs. 3 HochSchG i.V.m. § 3 Abs. 1 des Rahmenplans zur Förderung von Frauen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist bei Berufungen auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei gleichwertiger Eignung,

Zu diesen Maßnahmen gehört zum Beispiel, dass im Zuge von Besetzungsverfahren gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Darüber hinaus soll bereits im Zuge der Ausschreibung überlegt werden, ob z. B. mit einer anderen Schwerpunktsetzung der Kreis möglicher Bewerberinnen vergrößert werden kann. Im Rahmen des Berufungsverfahrens erklärt sich die Kommission zur Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie anderen Formen der Care-Arbeit bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen bereit und bewertet so z. B. die Zahl der Publikationen, Drittmittelwerbungen im Verhältnis zum akademischen Alter der Bewerber:innen.³ Auch externe Gutachter:innen sind auf dieses Vorgehen hinzuweisen. Daneben sind die Vorsitzenden der Kommission während des Verfahrens dazu angehalten, auf die Einhaltung der Gleichstellungsstandards zu achten und ihre Bemühungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Sitzungsprotokollen zu dokumentieren. Aufgrund des klaren Fächerzuschnitts in der Theologie sowie der staatskirchenrechtlichen Vorgaben⁴ kann von diesen Instrumenten freilich nur eingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

3.2 Nachwuchsförderung⁵

Seit 2015 hat der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen abgenommen. 2022 liegt er mit 8 von 17 noch knapp im Rahmen der Zielvorgabe von 50%. Der Vergleich mit dem deutlich höheren Frauenanteil bei den Studierendenfällen legt nahe, dass sich schon in dieser Qualifikationsphase ein Rückgang von Frauen abzeichnet. Das 2015 formulierte Ziel, den Frauenanteil bei den Doktorand:innen auf 50% zu erhöhen, wurde erreicht. Der Anteil der Habilitand:innen liegt aktuell bei 25%.

Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frau überwiegen“ (S. 15).

Die aktive Ansprache qualifizierter Frauen bereits vor der Ausschreibung einer Professur ist ein wichtiges Instrument zur größtmöglichen Umsetzung der Gleichstellung und Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen. In Anlehnung an einen Leitfaden der Universität Konstanz zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen aus dem Jahre 2008 soll an dieser Stelle eine Hilfestellung zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen für die Universität Mainz erfolgen.“ (S. 15)

³ Vgl. Positionspapier „Erklärung zur Transparenz von Berufungsverfahren“ BAM (2021) (2d): „Hinsichtlich der externen Gutachten soll gewährleistet sein, dass Gutachter*innen darauf hingewiesen werden, dass akademische Leistungen (wie die Zahl von Publikationen) im Verhältnis zum akademischen Alter bewertet werden sollen. Nur auf diese Weise lässt sich eine echte Gleichstellung von Personen, die während ihrer Qualifizierungsphase Care-Arbeit leisten, sowie eine faire Einbeziehung jüngerer Wissenschaftler*innen im Verfahren gewährleisten“ ([https://www.katholische-theologie.info/Portals/0/institutionen/BAM/Fairness%20von%20Bewerbungsverfahren%20\(Beschlussfassung%20Januar%202021\).pdf?ver=1c7ncaPXtlRyRScRAwhQ_g%3d%3d](https://www.katholische-theologie.info/Portals/0/institutionen/BAM/Fairness%20von%20Bewerbungsverfahren%20(Beschlussfassung%20Januar%202021).pdf?ver=1c7ncaPXtlRyRScRAwhQ_g%3d%3d)).

⁴ Vgl. Kongregation für das Katholische Bildungswesen, Apostolische Konstitution *Veritatis Gaudium* (2017), Art. 76 § 1: „Deshalb ist es notwendig, dass eine angemessene Anzahl der Dozenten Priester sind.“

⁵ Zur Problematik des geringen Frauenanteils und zu Lösungsperspektiven hat die Bundeskonferenz der wissenschaftlichen Assistenten/-innen und Mitarbeiter/-innen 2017 das Positionspapier „Berufsperspektiven für Theologinnen an Hochschulen“ verfasst (https://www.katholische-theologie.info/Portals/0/institutionen/BAM/BAM_Berufsperspektiven%20von%20Theologinnen_20161026.pdf).

Zur mittel- und langfristigen Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen an Katholisch-Theologischen Fakultäten wird als Ziel formuliert, den Frauenanteil unter Habilitand:innen auf 50% zu erhöhen und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie Doktorand:innen bei mindestens 50% beizubehalten. Dazu ist es weiterhin erforderlich, geeignete Frauen frühzeitig, d. h. schon während der Phase des Studiums, in ihrem Potenzial einzuschätzen und dann eigens zu fördern. Geeignete Maßnahmen sind u. a. die Vermittlung von Stipendien, die Einbeziehung in interne und Drittmittel-Projekte in Form von Hilfskraftstellen, die gezielte Weitergabe von inneruniversitären und übergreifenden Informationen zur Frauenförderung, die Förderung eigenständiger Projekte (z. B. Tagungsreisen) aus den unten genannten Fördermitteln usw.

Weitere Maßnahmen sind der Hinweis auf Angebote zum Mentoring auf der Ebene der 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 Weitere Maßnahmen

Gremienarbeit: Die Katholisch-Theologische Fakultät bemüht sich darum, dass immer mindestens eine der Professorinnen im Fakultätsrat vertreten ist sowie mindestens eine mit Sitz und Stimme in allfälligen Berufungskommissionen, sofern die Professorinnen dies mit Blick auf ihre persönliche Arbeitsbelastung leisten können. Dabei ist in besonderer Weise anzumerken, dass diese Maßnahme zu einer hohen Zusatzbelastung einzelner Professorinnen führen kann, solange der Frauenanteil in der Professorenschaft nicht steigt. Analoges gilt für die Vertretung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Terminfindungen: Im Zuge der Familienförderung sind bei Terminfindungen für Lehrveranstaltungen studierende Eltern mit ihren besonderen Anforderungen verstärkt zu berücksichtigen (z. B. indem sie bei mehrfach angebotenen Lehrveranstaltungen zu dem Termin zugeordnet werden, der für sie im Blick auf die Kinderbetreuung günstiger liegt). Sitzungstermine sollen bei Bedarf familienfreundlich gestaltet werden, d. h. zu Zeiten stattfinden (und rechtzeitig beendet werden), zu denen eine praktikable Kinderbetreuung gewährleistet ist. In vielen Gremien innerhalb der Fakultät wird dies bereits umgesetzt (z. B. Assistentiums- und Ausschusssitzungen).

Information: Pflege eines E-Mail-Verteilers der Mitarbeiterinnen auf Landes- und Drittmittelstellen sowie der Stipendiatinnen und aller anderen Doktorandinnen und Habilitandinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten; Darstellung bzw. Verlinkung relevanter Informationen zur Frauenförderung im Internetangebot der Fakultät.

4 Fördermittel

Die Katholisch-Theologische Fakultät stellt 1.500 € p.a. für gezielte Frauenförderung aus dem eigenen Haushalt zur Verfügung.

- Die Mittelvergabe wird im Fakultätsrat aufgrund eines Vorschlags der Gleichstellungsbeauftragten entschieden. Die Gleichstellungsbeauftragten fungieren dabei als Ansprechpersonen für die Antragstellerinnen, verwalten die Anschreiben (inkl. Erklärung zur Verwendung, Kostenaufstellung) der antragsberechtigten Personen (Deadlines: 1. Mai, 1. November) und stellen die Anträge mit einem Vorschlag zur Mittelverteilung zweimal im Jahr (i.d.R. Mitte SoSe, Mitte WiSe) im Fakultätsrat vor.⁶
- Antragsberechtigte Personen sind alle Frauen, die Mitglieder der Fakultät nach der Definition des Hochschulgesetzes § 36 sind,⁷ mit Ausnahme von Verwaltungsmitarbeiterinnen. Zusätzlich berücksichtigt werden Habilitandinnen der Fakultät sowie Promovierte bzw. Habilitierte der Fakultät zum Zwecke der Bezuschussung der Druckkosten zur Veröffentlichung ihrer Promotions- bzw. Habilitationsschrift.

Insofern können einen Antrag stellen:

- Studentinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Weibliche wissenschaftliche Hilfskräfte der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Doktorandinnen und Habilitandinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Weibliche Promovierte der Katholisch-Theologischen Fakultät zum Zweck der Bezuschussung der Druckkosten zur Veröffentlichung ihrer Promotionsarbeit
- Weibliche Habilitierte der Katholisch-Theologischen Fakultät zum Zweck der Bezuschussung der Druckkosten zur Veröffentlichung ihrer Habilitationsschrift
- Gleichstellungsbeauftragte der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Zwecke
 - Bezuschussung von Reisen zu Tagungen, Workshops, Kongressen (auch Teilnahmegebühren) sowie Auslandsaufhalten und Archivrecherchen (vor Ort oder Online-Gebühren), die dem akademischen Fortschritt der antragstellenden Frauen dienen
 - Bezuschussung von Druckkosten von Publikationen, die von Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgelegt werden

⁶ Eine Übersicht über die Kriterien für die finanzielle Förderung ist auf der Website der Fakultät verfügbar (https://www.kath.theologie.uni-mainz.de/files/2022/03/180517_Gleichstellung_Kath.-Theol-21.03.2213359.pdf).

⁷ Vgl. Hochschulgesetz vom 23. September 2020, Teil 3 § 36: „Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich tätigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die eingeschriebenen Studierenden sowie die eingeschriebenen Doktorandinnen und Doktoranden“ (https://mwg.rlp.de/fileadmin/mbwwk/2_Wissenschaft/HZP/Hochschulgesetz_GVBl._Nr._36_vom_06.10.2020.pdf).

- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (z. B. zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten bzw. zur Examensvorbereitung, für Tagungsteilnahmen oder die Teilnahme an Lehrveranstaltungen)
- Bezuschussung der Anschaffung von Arbeitsgeräten und Büchern, wenn die Kosten die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Antragstellenden nachweislich übersteigen
- Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Unterstützung von Doktorandinnen und Habilitandinnen, die schwanger sind, minderjährige Kinder haben oder in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind
- Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Entlastung der/s Gleichstellungsbeauftragten der Katholisch-Theologischen Fakultät
- Rückwirkende Bezuschussung von anfallenden Kosten (z. B. Übernachtungs-, Reisekosten) im Rahmen eines erfolgreichen Bewerbungsgesprächs an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz⁸
- Hinweis: Zur Förderung von Studierenden, insbesondere bei wirtschaftlichen Notlagen und/oder hoher Belastung durch Care-Arbeit, ist auch die Feldbausch-Stiftung an der Katholisch-Theologischen Fakultät vorhanden. Die zuständige Kommission soll bei der Mittelvergabe die Frauenförderung berücksichtigen.
- Falls zu wenige Anträge vorliegen, können Mittel auf Beschluss des Fakultätsrats ins Folgejahr übertragen, zur Errichtung eines Lehrauftrags, eines Coachings/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. Vorschläge für die konkrete Nutzung dieser Mittel (inkl. geplanter Ausgaben) sollen jeweils Mitte/Ende des Wintersemesters (nach Abstimmung über die Mittelvergabe an die Antragstellerinnen) durch die Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat eingebracht und von den Mitgliedern dieses Gremiums abgestimmt werden.

5 Bericht

Die Katholisch-Theologische Fakultät stellt diesen Frauenförderplan als Selbstverpflichtung auf der Fakultätswebsite der Öffentlichkeit vor. Falls es von Seiten des Fakultätsrates bzw. der Gleichstellungsbeauftragten z. B. aufgrund fakultärer, universitärer oder (kirchen-)politischer Entwicklungen als notwendig erachtet wird, werden alle zwei Jahre im Fakultätsrat die

⁸ Im Unterschied zu den übrigen Punkten handelt es sich hier um den einzigen Zweck innerhalb dieser Auflistung, bei dem die Antragstellerin zum Zeitpunkt des Antragsanlasses (= Bewerbungsgespräch) noch kein Mitglied der Fakultät nach dem Hochschulgesetz § 36 sein muss, sondern erst nach ihrer erfolgreichen Bewerbung als (neues) Mitglied der Fakultät rückwirkend einen Antrag zur Bezuschussung ihrer Bewerbungskosten stellen kann.

Erfüllbarkeit der gesteckten Ziele und die durchgeführten Fördermaßnahmen diskutiert und gegebenenfalls Änderungen erarbeitet. Nach sechs Jahren ist der Frauenförderplan vor dem Hintergrund der innerfakultären Entwicklungen (z. B. im Hinblick auf die Statistik der Fakultät, geplante Neubesetzungen) durch die Gleichstellungsbeauftragten zu aktualisieren und dem Fakultätsrat neu vorzulegen.

Für die Katholisch-Theologische Fakultät: Univ.-Prof. Dr. Heike Grieser