

6. Gleichstellung und Vielfalt in den Fakultäten

6.1. Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät

(am 06.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst⁷

Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
C4	6	17%	6	17%	0	0%	0	0%	1	A1
C3	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	7	14%	7	14%	0	0%	0	0%		
W3	6	17%	6	17%	0	0%	0	0%	1	A1
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	A1
Summe W3-W1	6	17%	6	17%	0	0%	0	0%		

A1: Angestrebt ist für die Besetzung der frei werdenden Professor/-innenstellen eine Steigerungsrate von 50% und hinsichtlich des Anteils am Professorium von 30%.

⁷ Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A13	4	25%	4	25%	0	0%	3	33%	3	50%
Summe A15-A13	4	25%	4	25%	0	0%	3	33%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13 Ü	2	50%	2	50%	0	0%	1	0%	1	
E13	11,75	40%	19	42%	16	38%	19	42%	17,5	50%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	13,75	42%	21	43%	16	38%	20	40%		

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZAE		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
Summe Landes- mittel	30,75	28%	38	32%	16	38%	23	39%		

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13	7,45	63%	10	70%	6	83%	10	70%	10	70%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe Drittmittel	7,45	63%	10	70%	6	83%	10	70%	10	70%

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
Summe Fakultät	38,2	35%	48	40%	22	50%	33	48%		

Studium und Wissenschaft

	Status Quo		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	Köpfe gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen ⁸	101	51%	53%
Studierende ⁹	521	44%	50%
Absolventinnen/Absolventen ¹⁰	65	46%	50%
Promotionen ¹¹	10	20%	30%
Habilitationen ¹²	7	43%	50%

Qualitativer Kommentar**Bestandsanalyse**

Die „Schwundstufen“ von Frauen in den verschiedenen Qualifizierungsphasen sind eindeutig zu identifizieren. Liegt der Anteil der weiblichen Studierenden noch bei über 50%, so ist er bei den Promotionen bereits deutlich geringer (vgl. Statistik im Tabellenteil), bei den Habilitationen verschärft sich diese Tendenz.

Zielvorgabe

Die Handlungsspielräume bei den frei werdenden Professuren sind in den nächsten Jahren gering. Bei der Besetzung der im Jahr 2013 zu vergebenden W1-Professur Pastoraltheologie werden Gleichstellungsaspekte jedoch intensive Berücksichtigung finden. Die im Berufungsleitfaden vorgegebene Vorgehensweise zur proaktiven Suche listenfähiger Kandidatinnen wird beachtet. Es werden zusätzlich zu der Ausschreibung der Stelle besonders geeignet erscheinende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Kolleginnen mit dem Ziel der Bestenauslese proaktiv auf die Vakanz aufmerksam gemacht. Zur Recherche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen werden einschlägige Datenbanken (AcademiaNet, FemConsult, femdat) sowie fachspezifische Online-Verzeichnisse genutzt.

Auf Vorschlag der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen soll auch in der Theologischen Fakultät der bereits von zwei Fakultäten praktizierte Best-practice-Ansatz umgesetzt werden, bereits bei der Vergabe von Hilfskraftstellen und Tutoraten auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten und geeignete Kandidatinnen proaktiv anzusprechen.

⁸ Bezogen auf das WS 2012/13

⁹ Bezogen auf das WS 2012/13

¹⁰ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

¹¹ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

¹² Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Etablierung des ProTheo-Programms. ProTheo ist das Freiburger Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. ProTheo richtet sich insbesondere an Studierende, die aufgrund der inhaltlichen Breite und methodischen Vielfalt des Theologiestudiums mit einem für viele Beschäftigungsfelder attraktiven Profil auf den Arbeitsmarkt treten wollen. Dabei geht es auch um Berufschancen von Theologinnen und Theologen außerhalb von Kirche und Schule. ProTheo versteht sich als Angebot zur Begleitung ihrer beruflichen Qualifikation in den Abschluss- und Übergangsphasen von Studium und Promotion. Entstanden ist das Förder- und Mentoring-Programm aus einer Initiative der Gleichstellungskommission, der Fachschaft und dem wissenschaftlichen Mittelbau und befindet sich derzeit noch in der Aufbauphase. Es umfasst die drei Säulen Netzwerk, Mentoring und Qualifikation. Alle Säulen integrieren Gender- und Diversity-Aspekte. ProTheo partizipiert an und wird unterstützt durch das Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring. Von November 2012 bis Februar 2013 wurden zur gezielten Unterstützung der fakultären Maßnahmen zur Implementierung des Programms Mittel für geprüfte und ungeprüfte Hilfskraftstunden durch das Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring zur Verfügung gestellt.
- Seit dem 01.01.2010 gibt es eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter/-innenstelle mit der Funktionsbeschreibung „Theologie und Genderdiskurse“. Diese trägt dazu bei, dass systematisch gendertheoretische Fragestellungen in Lehrveranstaltungen eingespeist werden.
- Koordination und Unterstützung aller Gleichstellungsmaßnahmen und Transfer von Gender-Kompetenz durch den seit 1989 existierenden fakultätseigenen Ausschuss für „Frauenförderung und feministische Theologie“, heute „Gleichstellungskommission“. Qualitätssicherung durch jährliche Berichtspflicht gegenüber dem Fakultätsrat.
- Unterstützung von Telearbeit und Home office vor allem im Bereich der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Fakultät.
- Entlastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern von Lehrverpflichtungen und Präsenzzeiten (Home office).