

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Zielvorgaben für die DFG, zugleich  
Elemente eines Frauenförderplans der Katholisch-Theologischen Fakultät im FB 01 der  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2015-2021)**

Fakultätsratsbeschluss am 03.06.2015

### **1 Vorbemerkung**

Alle Rahmenvorgaben der gesetzlichen Gleichstellungsbestimmungen sowie die Pläne und Zielvorgaben der Johannes Gutenberg-Universität Mainz einschließlich der darin enthaltenen konkreten Maßnahmen sind Grundlage und Voraussetzung der folgenden Ausführungen, die somit als Zusätze und Ergänzungen fachspezifischer Art zu verstehen sind.

### **2 Statistik an der Katholisch-Theologischen Fakultät**

Stand: 18.05.2015

	Frauen	Männer
Professuren	1	11
Wiss. Personal*	13 (1 unbefristet)	6 (1 unbefristet)
Habilitierende	2	6
Promovierende	18 / (8 eingeschrieben)	30 / (13 eingeschrieben)
Wiss. Hilfskräfte*	10	13
Studierende (Studienfälle)	355	241

\* inklusive Projekte

### **3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden**

#### **3.1 Professuren**

Die Katholisch-Theologische Fakultät strebt langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern unter der Professorenschaft an. Kurzfristig ist eine solche Zielvorgabe jedoch unrealistisch, da aus den bisherigen Erfahrungen von Besetzungsverfahren zu wenige Bewerberinnen vorhanden sind. Eine kurzfristige Realisierung der genannten Zielvorgabe wäre zum anderen problematisch aufgrund der staatskirchenrechtlichen Besonderheiten des Status

der Katholisch-Theologischen Fakultät.<sup>1</sup> Allerdings wird in den nächsten sechs Jahren keine der Professuren planmäßig vakant. Für den Fall einer Vakanz verpflichtet sich die Katholisch-Theologische Fakultät, unter Wahrung der obersten Priorität der wissenschaftlichen Qualifikation und Exzellenz, die Besetzung einer frei werdenden Professur mit einer Frau anzustreben. Dazu sollen alle zur Frauenförderung geeigneten und im Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz<sup>2</sup> geeigneten Maßnahmen ergriffen werden. Dazu zählt, dass im Zuge von Besetzungsverfahren gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Oeuvres sowie die Bevorzugung bei gleicher Qualifikation sind selbstverständlich. Schon im Zuge der Ausschreibung soll überlegt werden, ob mit einer breiteren Dimensionierung oder anderer Schwerpunktsetzung der Kreis möglicher Bewerberinnen vergrößert werden kann. Ebenso soll in zukünftigen Ausschreibungen verankert werden, dass bei geeigneten Professuren auch Teilzeit-Arbeitsverhältnisse (unter Deputats- und Bezügereduktion) eingerichtet werden können. Aufgrund des klaren Fächerzuschnitts in der Theologie sowie der staatskirchenrechtlichen Vorgaben kann von diesen Instrumenten freilich nur eingeschränkt Gebrauch gemacht werden. Die Vorsitzenden von Berufungskommissionen werden darüber informiert, dass sie die Mitglieder der Berufungskommission darauf hinweisen müssen, dass bei der Beurteilung von Bewerberinnen unvermeidbare Verzögerungen bei der Qualifikation (Schwangerschaft, Kinderzahl, Kinderbetreuung, Pflege) angemessen zu berücksichtigen sind und bei der Bewerberübersicht mindestens bei den Bewerberinnen die Kinderzahl anzugeben ist, um die Publikationstätigkeit nach DFG-Richtlinien einschätzen zu können. Generell sind die Vorsitzenden gehalten, auf die Gleichstellung zu achten und gezielte Findungs-Aktivitäten im Bericht zu dokumentieren.

### **3.2 Nachwuchsförderung**

Da der Frauenanteil unter der wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft bereits in den letzten drei Jahren deutlich erhöht wurde, wird als Ziel formuliert, den Frauenanteil bei mindestens 50 % beizubehalten. Zur mittel- und langfristigen Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen an Katholisch-Theologischen Fakultäten wird als Ziel formuliert, den Frauenanteil unter Habilitanden auf mindestens 40% und bei den Doktoranden auf 50% zu erhöhen. Dazu ist es wiederum 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, Einbeziehung in interne und Drittmittel-Projekte in

---

<sup>1</sup> Es sei an die Rahmenvorgabe der Katholischen Kirche für Lehrende an Katholisch-Theologischen Fakultäten erinnert: „communiters sint sacerdotes“, d.h. die Professoren an Katholisch-Theologischen Fakultäten, an denen (auch) Priesterausbildung stattfindet, sollen in der Regel Priester sein, s. Rieger, Rafael M., *Communiters sint sacerdotes. Standesanforderungen für Dozenten an den staatlichen katholisch-theologischen Fakultäten in Deutschland nach Kirchen- und Staatskirchenrecht* (Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici Beiheft, 41), Essen: Ludgerus, 2005.

<sup>2</sup> 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: [http://www.unimainz.de/organisation/-Dateien/leitfaden\\_besetzung\\_professuren.pdf](http://www.unimainz.de/organisation/-Dateien/leitfaden_besetzung_professuren.pdf).

Form von Hilfskraftstellen, gezielte Weitergabe von inneruniversitären und übergreifenden Informationen zur Frauenförderung, Förderung eigenständiger kleiner Projekte (z.B. Tagungsreise o.ä.) aus den unten genannten Fördermitteln, usw.

Weitere Maßnahmen sind der Hinweis auf Angebote zum Mentoring auf der Ebene der Studentinnen (u.a. Studentinnen planen Karriere) und der Doktorandinnen; die gezielte Suche nach Doktorandinnen, die ihre Ausbildung außerhalb von Mainz durchgeführt haben, durch herausfordernde Themen und attraktive Arbeitsbedingungen; gezielte Werbung für Frauenförderungsprogramme durch das Frauenbüro und das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung; gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen innerhalb und außerhalb der Johannes Gutenberg-Universität (z.B. auf Fachkongressen usw.). Besonders wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss, die mit mehr als 25 % Stellenumfang beschäftigt sind, sollen auf die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hingewiesen werden.<sup>3</sup>

### **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 im Blick auf ihre persönliche Arbeitsbelastung dies leisten können und wollen). Analoges gilt für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

*Terminfindungen:* Im Zuge der Familienförderung sind bei Terminfindungen für Lehrveranstaltungen studierende Eltern mit ihren besonderen Anforderungen verstärkt zu berücksichtigen (z.B. in dem sie bei mehrfach angebotenen Lehrveranstaltungen zu demjenigen Termin zugeordnet werden, der für sie im Blick auf die Kinderbetreuung günstiger liegt). Sitzungstermine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kleinen Kindern sollen „familienfreundlich“ gestaltet werden, d.h. zu Zeiten stattfinden (und rechtzeitig beendet werden), zu denen eine praktikable Kinderbetreuung gewährleistet ist.

*Information:* Einrichtung und Pflege eines E-Mail-Verteilers für alle Mitarbeiterinnen auf Landes- und Drittmittelstellen sowie der Stipendiatinnen und allen anderen Doktorandinnen und Habilitandinnen; Darstellung bzw. Verlinkung relevanter Informationen zur Frauenförderung im Internetangebot der Fakultät.

## **4 Fördermittel**

Die Katholisch-Theologische Fakultät stellt 3000 EUR p.a. für gezielte Frauenförderung aus dem eigenen Haushalt zur Verfügung. Gefördert werden Maßnahmen mit Kosten in Höhe von maximal 1000 EUR (begründete Ausnahmen sind möglich).

---

<sup>3</sup> Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) vom 12.04.2007; vgl. dazu auch Häufig gestellte Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz: <http://www.bmbf.de/de/7702.php>.

- Die Mittelvergabe wird auf Antrag im Fakultätsrat entschieden aufgrund eines Vorschlags des Dekans oder der Dekanin oder der Gleichstellungsbeauftragten.
- Antragsberechtigte Personen:
  - Die Gleichstellungsbeauftragte der Katholisch-Theologischen Fakultät
  - Theologinnen, die ihr Diplom, ihren Magisterabschluss, ihren Master of Education oder ihr Staatsexamen an der Katholisch-Theologischen Fakultät abgelegt haben, dabei die Diplom-, Master-, Zulassungs- oder Masterarbeit hier angefertigt haben und dann in irgendeiner Form eine Anbindung an die Katholisch-Theologische Fakultät bzw. die Universität aufrecht erhalten
  - An der Katholisch-Theologischen Fakultät habilitierte Frauen
  - Doktorandinnen und Habilitandinnen (mit oder ohne Stelle an der Katholisch-Theologischen Fakultät)
  - Studentinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät auf Vorschlag einer Professorin oder eines Professors 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
  - Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten in Notfällen (zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten bzw. zur Examensvorbereitung)
  - 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 Gleichstellungsbeauftragten der Katholisch-Theologischen Fakultät
  - Hinweis: Zur Förderung von Studierenden insbesondere bei wirtschaftlichen Notlagen ist auch die Feldbausch-Stiftung an der Katholisch-Theologischen Fakultät vorhanden. Die zuständige Kommission soll bei der Mittelvergabe die Frauenförderung berücksichtigen. Aus stiftungsrechtlichen Gründen können hier keine weiteren Vorgaben gemacht werden.
- Falls zu wenige Anträge vorliegen, können Mittel auf Beschluss der Fakultätsrats ins Folgejahr übertragen, zur Errichtung 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.

## **5 Bericht**

Die Katholisch-Theologische Fakultät stellt diesen Frauenförderplan als Selbstverpflichtung auf der Fakultätswebsite der Öffentlichkeit vor und wird alle zwei Jahre im Fakultätsrat die Erfüllbarkeit der gesteckten Ziele und die durchgeführten Fördermaßnahmen diskutieren und falls nötig, Änderungen erarbeiten. Mit Ablauf des Frauenförderplans nach sechs Jahren wird eine Evaluation über die Fördermaßnahmen des gesamten Geltungszeitraums erstellt.

Für die Katholisch-Theologische Fakultät: Univ.-Prof. Dr. Gerhard Kruij (Dekan)