

# **Frauenförderplan der Theologischen Fakultät**

## **- 1. Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung -**

### **1. Grundlage**

Am 08.07.1999 hat der Fakultätsrat der Theologischen Fakultät auf der Grundlage des NHG und dem vom Senat der Georg-August-Universität verabschiedeten Rahmenplan zur Frauenförderung einen die fakultätsspezifischen Besonderheiten berücksichtigenden Frauenförderplan beschlossen. Diesem wurde vom Senat der Georg-August-Universität am 10.11.1999 zugestimmt.

Nach einer Laufzeit von nahezu 4 Jahren haben sich nicht nur in der Personalstruktur der Fakultät Veränderungen ergeben. Die nachführend zusammengestellten Angaben bauen auf Zahlengrundlagen des Frauenförderplans auf und versuchen so in einer Zeitreihe den derzeitigen Stand und die Tendenz der weiteren Entwicklung aufzuzeigen.

### **2. Bestandsaufnahme im planmäßigen Personalbereich**

#### **2.1 Professoren, Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter**

Zum Stand 01. Juni 2003 lehren und forschen 15 Professorinnen und Professoren an der Theologischen Fakultät. Hinzu kommt eine neu eingerichtete Juniorprofessur (Tabelle 1).

Die Fakultät verfügt über 12, den Lehrstühlen zugeordnete, C1- und FWN-Stellen sowie eine weitere ehemalige C1-Stelle im Theologischen Stift. Teilweise wurden Beamtenstellen bereits im Zuge von Neubesetzungen in Angestelltenstellen nach BAT IIa umgewandelt. Daher wird im folgenden als Auswahlkriterium nicht mehr zwischen Assistenten und Mitarbeitern unterschieden, sondern nur noch zwischen der Zielstellung Habilitation oder Promotion.

#### **2.2 Sonstige Planstellen in der Lehre und Verwaltung**

An Stellen ohne die Zielstellung einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Tabelle 2) mit der Vergütungsgruppe BAT Ib bis IIa verfügt die Theologische Fakultät zum Stand 01. Juni 2003:

- 2 Stellen als Lektoren
- 1 Stelle in der Geschäftsführung
- 1 kw-Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter
- 2 halbe Stellen in der EDV-Betreuung

Ferner sind in der überwiegenden Mehrzahl in Teilzeitarbeit 17 Personen im Bibliotheks-, Verwaltungs- und Sekretariatsdienst unter Berücksichtigung der Bewährungsaufstiege nach BAT IVb-VIII beschäftigt sowie, ebenfalls in Teilzeit, 4 Personen nach MTL.

### **3. Stand der Umsetzung des Frauenförderplans**

#### **3.1 Wissenschaftliche Weiterqualifikationen**

##### Professorenanteil

Im Gegensatz zu den Stellen der Verwaltung und sonstigen Lehre mit einem Frauenanteil von 74 %, sind die Möglichkeiten der Berufung von habilitierten und hochqualifizierten Professorinnen von deren Verfügbarkeit abhängig. In der Vergangenheit hat es einen zu geringen Frauenanteil an den Habilitationen (1988-1999 bundesweit 12 %) gegeben. Dies zeigt sich auch am Personalstand der Professorenschaft. Zwar stieg in den vergangenen 4 Jahren der

Anteil von Professorinnen an der Theologischen Fakultät von 7 auf **12 %**, was aber weiterhin auch unter dem Aspekt einer Steigerung der Attraktivität des Studienfaches für junge Frauen durch Vorbildfunktionen als ungenügend angesehen wird. Zur Zeit liegt der reale Anteil an Professorinnen aber noch höher, da von einem Professor eine qualifizierte Frau als Lehrstuhlvertreterin vorgeschlagen und eingestellt wurde.

Entsprechend der Zielvorgabe des Frauenförderplans ist es somit ein wichtiges Anliegen der Fakultät, mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen, einen Beitrag zur sukzessiven Erhöhung des Anteils an qualifizierten Wissenschaftlerinnen durch Förderung an der Basis Nachwuchswissenschaftlerinnen zu leisten.

### Habilitationen

Der Frauenanteil im Bereich der Habilitationen, die auf der Finanzierungsgrundlage von Planstellen oder an der Fakultät angesiedelten Drittmittelprojekten basieren, ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen:

SS 91 - WS 98/99	1 von 16 = 6 %
SS 99 - heute	3 von 5 = <b>60 %</b>
S 12 Jahre	4 von 21 = 19 %

Dieser positive Trend setzt sich weiterhin fort, da der Anteil an laufenden Habilitationen (=9) mit obiger Finanzierungsgrundlage **56 %** beträgt. Dies führt statistisch mittelfristig zu einem um 11 % steigenden Frauenanteil an der Gesamtsumme der Habilitationen auf 30 %.

### Promotionen

Eine Habilitation setzt eine Promotion voraus. Vom SS 91 bis zum heutigen Datum betrug der Frauenanteil an den Promotionen 22 % (=13 von 60). Mittelfristig wird aber nunmehr mit einer Übergewichtung zu rechnen sein, da sich der Anteil an Frauen in den aus Plan- und Drittmittelfinanzierten Stellen auf 56 % (Tabelle 3) erhöht hat. Damit wurde bereits die Zielvorgabe erreicht. Hierzu müssen aber noch die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte hinzugerechnet werden, die neben der Mitarbeit in der Forschung und Lehre gleichzeitig eine Promotion zum Ziel haben. Hier beträgt der Anteil von Frauen 78 % (Tabelle 4), so dass zusammenfassend der Anteil von Frauen mit vorgesehener Promotion an den aus Plan- und Drittmittelfinanzierten BAT-Stellen sowie Hilfskraftstellen (mit gleichzeitigem Ziel einer Promotion) **63 %** beträgt.

### Hilfskräfte

Der schon in der Vergangenheit über dem Frauenanteil an der Gruppe der Studierenden liegende absolute Anteil von Frauen an Beschäftigungen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (Tabelle 4) ist im Vergleich zu 1999 mit 58 % weiter gestiegen und beträgt zur Zeit **67 %**. Der relative Anteil an den in den verschiedenen Verträgen festgelegte Stundensatz/Monat liegt mit einem Anteil von **71 %** an der Gesamtstundenzahl (Stand: Juni 2003) noch etwas höher.

## **3.2 Studierende**

Das Ziel der Fakultät ist ein qualitativ hochwertiges Lehrangebot und ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Gruppe der Studierenden. Die Zusammensetzung hat sich noch homogener entwickelt.

Frauenanteil: SS 96 - WS 98/99	= 43 %
<b>WS 02/03</b>	= <b>46 %</b>

### **3.3 Sonstige Maßnahmen**

#### Arbeitszeit

Die von der Universität eingeführten Gleitzeitregelungen werden von allen Beschäftigten angenommen und erhöhen die zeitliche Flexibilität. Grundsätzlich wird im Rahmen der Möglichkeiten auf die persönlichen Wünsche Rücksicht genommen. Arbeitszeiten können so gelegt werden, dass ggf. die familiären Erfordernisse (insbesondere der Kinderbetreuung) erfüllt werden.

#### Aufstiegsmöglichkeit und Fortbildung

Fast alle weiblichen Beschäftigten der Verwaltung in der theologischen Fakultät haben bereits einen Bewährungsaufstieg hinter sich. Auch wurden in einem erheblichen Umfang Anträge auf Altersteilzeit eingereicht und in allen Fällen befürwortend weitergeleitet, deren Umsetzung möglicherweise zu Mehrkosten für die Fakultät führt. Seit dem Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplanes wurde eine mit einer Frau besetzten Stelle vor dem Hintergrund einer Würdigung der gestiegenen Verantwortung durch Einsparungen in der Fakultät dauerhaft auf BAT VIb höhergruppiert.

Maßnahmen der Fortbildung werden als Teil der Personalentwicklung uneingeschränkt unterstützt. Anträge wurden bislang nicht nur genehmigt, sondern z.T. durch Kostenübernahme bei auswärtigen Veranstaltungen nachdrücklich befürwortet.

#### Ausschreibungen

In der Fakultät wird mit den beiden Gleichstellungsbeauftragten eng zusammengearbeitet und frühzeitig informiert. Die Transparenz bei Stellenbesetzungen wird dadurch gewährleistet, dass zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei jeder anstehenden Stellenbesetzung informiert und eine Gleichstellungsbeauftragte in die Personalauswahlgespräche aktiv eingebunden wird. Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst, die außerhalb den internen Veröffentlichungen in der Universität erfolgen, werden i.d.R. mit dem Zusatz "Die Universität strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert qualifizierte Frauen nachdrücklich dazu auf, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleicher Eignung in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten mit Vorrang berücksichtigt" veröffentlicht.

#### Außendarstellung

Die Theologische Fakultät betrachtet eine angemessene Homepage als eine sehr wichtige Informations- und Präsentationsform mit nicht abzuschätzender Außenwirkung für die Werbung zugunsten des Studienstandortes Göttingen. Hier wurde ebenfalls für die, bis auf weiteres zur leichteren Erkennung in der alten Bezeichnung belassene, Frauenbeauftragte eine eigene Seite eingerichtet.

#### Lehre

Die Fakultät vergibt dauerhaft pro Semester einen Lehrauftrag für feministische Theologie/theologische Frauenforschung oder damit zusammenhängende Themen und bietet die Möglichkeit, frauenspezifische Themen in Forschung und Lehre sowie im Studium zu bearbeiten. Die Zweitmitgliedschaft von 2 Mitgliedern des Lehrkörpers in der Arbeitsgruppe Geschlechterforschung wurde befürwortet.

#### Raumnutzung und Kinderbetreuung

Die Theologische Fakultät unterstützt die Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Arbeit mit familiären Aufgaben. Ein Wickelraum steht inzwischen zur Verfügung (Raum II 41). Beschäftigten der Fakultät steht es frei, im Rahmen der Möglichkeiten, zeitweilig Säuglinge und Kleinkinder mitzubringen. Eine ggf. notwendige Betreuung wird von Betroffenen in eigener Regie gewährleistet oder arrangiert.

#### 4. Tabellenanlage (Stand 01.06.2003)

**Tabelle 1:** Professoren an der Theologischen Fakultät

	01.06.1999			01.06.2003		
	Summe	davon Frauen	in %	Summe	davon Frauen	in %
Professoren (C3, C4)	15 (16)*	1	7 %	17	2	12 %
Juniorprofessoren (W1)	-	-	-	1	0	0 %

\* In der statistischen Auswertung wurden nur die mit Pflichtveranstaltungen in der Lehre und an der Abnahme von Promotionen und Habilitationen beteiligten Professuren einbezogen. Dadurch wurde eine mit einem kw-Vermerk versehene Professur ausgeklammert.

**Tabelle 2:** Sonstige Planstellen der Lehre und Verwaltung

in besetzten Planstellen	01.06.2003		
	Summe	davon Frauen	in %
BAT IIa/Ib	6	0	0 %
<i>davon Teilzeit</i>	2		
BAT IVb-VIII	17	17	100 %
<i>davon Teilzeit</i>	15		
MTArb	4	3	75 %
<i>davon Teilzeit</i>	4		
<b>Summe</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>74 %</b>
<i>davon Teilzeit</i>	<b>21</b>		

**Tabelle 3:** Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

	01.06.1999			01.06.2003		
	Summe	davon Frauen	in %	Summe	davon Frauen	in %
in befristeten Planstellen	11	4	36 %	12	6	50 %
	davon: mit Ziel Promotion			7	4*	57 %
	mit Ziel Habilitation			5	2	40 %
in Drittmittelprojekten	1	0	0 %	11	5	45 %
	davon: mit Ziel Promotion			3	1	33 %
	mit Ziel Habilitation			4	3	75 %
<b>Summe:</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>33 %</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>48 %</b>
	<i>davon: mit Ziel Promotion</i>			<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50 %</b>
	<i>mit Ziel Habilitation</i>			<b>9</b>	<b>5</b>	<b>56 %</b>

\* Es wurden auch Stellen eingerechnet, deren Einstellungsverfahren noch läuft.

**Tabelle 4:** Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte der Fakultät (Vereinigte Theologische Seminare und Institut für Spezialforschungen) aus Plan- und Drittmitteln:

	01.06.1999			01.06.2003		
	Summe	davon Frauen	in %	Summe	davon Frauen	in %
aus Planmitteln	42	26	62 %	26	19	73 %
in Drittmittelprojekten	6	2	33 %	13	7	54 %
<b>Summe:</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>58 %</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>67 %</b>
	<i>davon: mit Ziel Promotion</i>			<b>9</b>	<b>7</b>	<b>78 %</b>