

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld „Personalpolitik“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Professuren (VZÄ)	11		11	12
Anteil Frauen	27,2%		27,3%	40%
Anteil Männer	72,8%		72,7%	60%
Hauptamtliches Wiss. Personal (VZÄ)	30,950		27,767	
Anteil Frauen	33,6%		48,4%	
Anteil Männer	66,4%		51,6%	
Glass-Ceiling-Index	1,24		1,78	1,3
Wissenschaftlicher Mittelbau ¹ , davon: Promovierte WMA (VZÄ) ²	8,500		8,317	
Anteil Frauen	23,5%		61,9%	60%
Anteil Männer	76,5%		38,1%	40%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: nicht-promovierte WMA (VZÄ)	11,450		8,450	
Anteil Frauen	47,2%		62,7%	60%
Anteil Männer	52,8%		37,3%	40%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon:				
Befristete WMA (VZÄ)	15,950		14,100	
Anteil Frauen	33,9%		59,9%	50%
Anteil Männer	66,1%		40,1%	50%
Unbefristete WMA (VZÄ)	4,000		2,670	
Anteil Frauen	50,0%		75,0%	75%
Anteil Männer	50,0%		25,0%	25%
Stud. und wiss. Hilfskräfte (VZÄ)	3,685		2,507	
Anteil Frauen	58,2%		65,1%	50%
Anteil Männer	41,8%		34,9%	50%

Auswertung zum Handlungsfeld „Personalpolitik“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Personalpolitik“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

- Professor:innen: 2021 – gesamt 12 VZÄ, davon 4 VZÄ (33,33 %) Frauen und 8 VZÄ (66,66 %) Männer.
- Hauptamtliches Wiss. Personal: gesamt 22,667 VZÄ, davon 10,00 (44,116 %) VZÄ Frauen und 12,66 (55,869 %) VZÄ Männer.
- Wissenschaftlicher Mittelbau: 2021 – gesamt 10,667 VZÄ, davon 6,0 VZÄ (56,248 %) Frauen, 4,667 VZÄ (43,751 %) Männer
- Wiss. Mittelbau promoviert: 2021 gesamt 6,167 VZÄ, davon 4,00 VZÄ (64,862 %) Frauen, 2,167 VZÄ (35,138 %) Männer.
- Wiss. Mittelbau nicht promoviert: 2021 gesamt 4,5 VZÄ, davon 2 VZÄ (44,44 % Frauen), 2,5 VZÄ (55,55 %) Männer.

¹ Promovierte und nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende einschließlich Vertretungsprofessuren

² Einschließlich Vertretungsprofessuren

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

- Stud. Hilfskräfte (Assistent:innen): 2021 ausgeglichen 50% Frauen, 50% Männer.

4 Professorinnen (33,33 %) und 8 Professoren (66,66 %) lehren gegenwärtig an der Theologischen Fakultät. Im Bereich der Professuren wurde eine W1-Professur ‚eingeworben‘ und mit einer Frau besetzt. Damit ergibt sich im Vergleich zum letzten Gender Monitor (GM) eine leichte prozentuale Verschiebung im Professorinnenanteil.

Im Bereich der wiss. Mitarbeitenden liegt das Verhältnis bei 59,27 % Frauen und 40,73 % Männer; damit eine leichte Verschiebung im Anteil Wiss. Mitarbeiter. Eine Vertretungsprofessur ist 2021 nicht vorhanden.

Der Glass-Ceiling-Index (GCI) der Fakultät liegt 2021 bei 1,5.

[aktuell bei der Berechnungsgrundlage lt. FSU: Frauenanteil gesamt wiss. Personal ./ Frauenanteil Professorinnen]

(Es sei auf eine Abweichung hingewiesen: Der GCI der Fakultät bei Berechnung lt. Definition der HRK: Frauenanteil prom. Wiss. Personal ./ Professorinnen C3-C4, W3: GCI = 2)

Professuren: ausschließlich Vollzeitbeschäftigte; Wiss. Mittelbau: 43,75 % Männer Vollzeit, 56,25 % Frauen Vollzeit. Im Vergleich zum vorherigen GM eine Verschiebung zur paritätischen Verteilung; studentische Assistent:innen in Teilzeit angestellt, ausgeglichenes Verhältnis.

Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“ ein:

- Besetzung von Professuren: entspr. der Handlungsempfehlungen des Berufungsmanagements, aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen; Bestenauslese
- Wiss. MA: gezielte persönliche Förderung durch Betreuerinnen und Betreuer; Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, individuelle und persönliche Förderung im Rahmen der Lehre und der wissenschaftlichen Qualifikation, familiengerechte Organisation von Arbeitszeiten und Gremienterminen, Arbeit im Homeoffice, gezielte Hinweise auf Fördermaßnahmen

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

- Besetzung von Professuren: Ziel: Verschiebung zur paritätischen Ausgewogenheit in der Besetzung der Professuren → gezieltes Headhunting vor und während der Ausschreibungsphase, Bestenauslese unter Berücksichtigung fachspezifischer Gegebenheiten
- Besetzung MA-Stellen Wiss. Mittelbau: Ziel: Stellenneubesetzung mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht unter Berücksichtigung der Fachspezifika
- Diskussion innerhalb der fakultären Gremien über einen möglichen Referenzrahmen zur Definition der Unterrepräsentation eines Geschlechts
- Bestenauslese
- Standortwerbung mit gezielter Werbung für Forschungsfelder
- Ausbau vorhandener Maßnahmen, gezielte Förderung der Chancengleichheit und wiss. Exzellenz für Nachwuchswissenschaftlerinnen, stärker, gezielter auf Fördermaßnahmen fokussieren
- Alternative Fördermaßnahmen für ggfs. unterrepräsentiertes Geschlecht
- Integration von Meldungen und Informationen zu Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros unserer Universität auf unserer Website
- Nennung der Ansprechpartner für Fragen der Gleichstellung auf unserer Website

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

- Stärkere Bewerbung angebotener Weiterbildungsmaßnahmen, Mentoring-Programme, Gendergerechter Fortbildung – Ziel: Sensibilisierung für gendergerechte Sprache in An-schreiben, Protokollen auf der Webseite
- Hinweise und Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz in Lehre und Personalführung
- Diskussion zu Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät – gemeinsam mit Gleichstellungs-beauftragte:r
- Förderung gezielter Gleichstellungsprojekte für die Zielgruppen Professorinnen und Nach-wuchswissenschaftlerinnen (Professorinnenprogramm des Bundes)
- Fakultätsspezifische differenziertere Verteilung des Budgets für stud. und wiss. Hilfskräfte; auf Hochschulmittel zurückgreifen
- verstärkte Kommunikation von Programmen und Möglichkeiten der Unterstützung von Frauen → Mentoring, Coaching, Stipendien
- Erhöhung des Anteils weiblicher Gastprofessuren und
- Genderspezifische Forschungsvorhaben
- Gezielte Abstimmungen und Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege
- Kinderbetreuung: stärkere Einbindung des Familienbüros der FSU; des Studierendenwer-kes bei der Vermittlung wohnortnaher Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Bereich „Gremientätigkeiten“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Wert 2016	Zielwerte 2018	Ist-Wert 2018	Zielwerte 2024
Gremien³				
Dekanate (Personen)			2	2
Anteil Frauen			50,0%	50%
Anteil Männer			50,0%	50%
Fakultätsrat insgesamt (Personen)	13		13	12
Anteil Frauen	30,8%		30,8%	33%
Anteil Männer	69,2%		69,2%	66%
Fakultätsräte Professuren (Personen)	7		7	7
Anteil Frauen	28,6%		28,6%	33%
Anteil Männer	71,4%		71,4%	66%

Auswertung im Bereich „Gremientätigkeiten“

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Bereich „Gremientätigkeiten“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Fakultätsrat: 2021 Frauen mit Anteil von 25% unterrepräsentiert
Wiss. Beirat: 2021: ein Drittel Frauen, zwei Drittel Männer (33 %, 66 %)
Studienkommission: zwei Drittel Frauen, ein Drittel Männer (66 %, 33 %)
Prüfungsausschuss: 44 % Frauen, 56 % Männer
Berufungskommission: vorgegebener Anteil: 40 %

Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“ ein:

- Besetzung der Gremien nach Expertise und Kompetenz und gem. vorgegebener Quoten.
- Darüber hinaus ist auch die Mitarbeit in Gremien und Funktionen außerhalb der Fakultät wünschenswert und oftmals karrierefördernd → damit einher geht aber eine Mehrbelastung unserer Mitarbeiterinnen
- Familienfreundliche Sitzungszeiten in den universitären Gremien wird weitestgehend umgesetzt
- Akademische Mittelbau bemüht sich um eine ausgewogene Verteilung der Ämter und bespricht dies stets basisdemokratisch

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Konzept und Maßnahmen zur Kompensation der Mehrbelastung durch Reduzierung der Lehrverpflichtung innerhalb der Fakultät ausloten sowie vorhandene universitäre Möglichkeiten hierfür ausschöpfen → Ziele: Entlastung des unterrepräsentierten Geschlechts

³ Vergleichswert für 2016

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Studierende (Personen) ⁴	122		108	
Anteil Frauen	59,8%		54,6%	60%
Anteil Männer	40,2%		45,4%	40%
Studierende im 1. FS (Personen) ⁵	18		19	
Anteil Frauen	50,0%		47,4%	60%
Anteil Männer	50,0%		52,6%	40%
Studienabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	6		10	
Anteil Frauen	66,7%		80,0%	60%
Anteil Männer	33,3%		20,0%	40%
Studienabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2015-2018	-		50	
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	-		74,0%	70%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	-		26,0%	30%

Auswertung zum Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Sommersemester 2021 - Stichtag 30.04.2021

Studienfälle insgesamt 206 – davon 1. Fachsemester 15. Studierende insgesamt 121 davon Anteil weiblicher Studierender 53%. Der Anteil weiblicher Studienfälle wird leider nicht erfasst. Wir schätzen auf Grundlage unserer Erfahrungswerte ein Verhältnis von 60% weiblichen und 40% männlichen Studierenden.

Die Betrachtung der Studierendenzahlen zeigt eine rückläufige Entwicklung, wobei sich das Geschlechterverhältnis nicht maßgeblich verändert hat. Daraus ergibt sich das Ziel, die Zahl der Studierenden in allen unseren Studiengänge zu erhöhen. Zudem sind neue Studienangebote in der Planung.

Die Entwicklung der Studienabschlüsse ist indes von derart vielen Faktoren abhängig (Familienplanung, Studienortwechsel, Studiengangwechsel etc.) und kann deshalb nur wenig zuverlässig vorhergesehen werden. Wir sind aber generell daran interessiert, die Quote der Studienabschlüsse zu erhöhen.

⁴ Studierende grundständiger Studiengänge im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

⁵ Studierende im 1. FS in grundständigen Studiengängen im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ ein:

- Kirche und Fakultät sind gleichermaßen bestrebt, die Studierendenzahlen in allen Studiengängen zu erhöhen (Kooperationen mit Schulen; Messen etc.)
- männliche Studierende beim Studienabschluss gezielt unterstützen und zum Abschluss motivieren
- Konsequente individuelle Studienberatung und Hinweis auf spezielle Fördermöglichkeiten und außeruniversitäre Kinderbetreuung
- Hohes Entgegenkommen und Flexibilität in der Studien- und der Stundenplangestaltung durch Äquivalenzleistungen + ggfs. Öffnung von Lehrveranstaltungen für andere Module zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familienleben
- Information und Werbung via Webseite deutlich ausgebaut
- Konzeption zweier neuer Master-Studiengänge und Überarbeitung des bestehenden Masterangebotes zur Fortführung der Qualifikation am Studienstandort Jena und gleichzeitig zur Erhöhung der Studierendenzahlen
- Rollstuhlgerechter Umbau des Fakultätseingangs und gendergerechte Beschriftung der Beschilderung

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

- Information zu Workshops/Vorträgen etc. zur Sensibilisierung der Dozierenden mit Blick auf genderechter Sprache und Themen
- Überarbeitung der Webseite mit Blick auf Geschlechtergerechter Sprache zur sprachsensiblen Studierendengewinnung
- Einrichtung der Master-Studiengänge und Immatrikulation ab frühestens WS 2023 zur Studierendengewinnung
- ggfs. verstärkt differenzierte Werbung für das Studium an der Theologischen Fakultät zur Studierendengewinnung (Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Lehramtsstudium)
- intensivere Beratung und Information zum nationalen Stipendienwesen

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Promovierende (Personen) ⁶	30		31	35
Anteil Frauen	23,3%		22,6%	50%
Anteil Männer	76,7%		77,4%	50%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	1		3	3
Anteil Frauen	0		66,7%	60%
Anteil Männer	100,0%		33,3%	40%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	8		10	12
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	37,5%		60,0%	25 %
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	62,5%		40,0%	75 %
Habilitationsabschlüsse (Anzahl) der vier Kalenderjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	3		1	4
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	33,3%		0%	50%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	66,7%		100%	50%

Auswertung zum Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

- Abgeschlossene Promotionen Zeitraum 2018 – 2021: gesamt 9, davon 3 Frauen (33,33 %), 6 Männer (66,66 %)
- Eingeschrieben sind 35 Promovierende, davon 6 Frauen, 29 Männer
- Promotion ist im strukturierten Programm möglich: Ein Promovierender eingebunden, der Anteil Frauen in der Theologischen Fakultät liegt bei Null
- Individualpromotion: 2021 3 Frauen (8,57 %), 28 Männer (80 %)
- Habilitation im Zeitraum 2018-2021: 1 Habilitand (Mann)
- Habilitation: 2021 3 Frauen, 1 Mann in Postdoc-Phase
- Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Individualpromotionen

⁶ Stichtag 1.12.2015 bzw. 1.12.2018

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ ein:

- geänderte PromO (Fassg. vom 23.9.21): Aufnahme des weiblichen Doktorgrades (doctrix theologiae) [Wahlmöglichkeit bei Antragstellung] sowie Verankerung der weiblichen Fassung des Promotionseides → Ziel: zeitliche Verkürzung der Promotionsverfahren als karriereförderndes Moment
- Gezielte und persönliche Information bei Bewerbung für Stipendienausschreibungen
- Persönliche Hinweise und Beratung zu Fördermaßnahmen ProChance
- Volle Finanzierung für Fördermaßnahmen Weiterbildung [Lehre lernen]
- Vertretung im Doktorandenrat der FSU (VertreterInnen der Fakultät)
- Gezieltere und persönliche Werbung für Förderprogramme in der Postdoc-Phase; Stipendienausschreibungen,
- gezielte Werbung von Programmen und Maßnahmen auf der Webseite der Fakultät

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

- Förderung und Erreichen der Karriereziele Promotion und Habilitation mit Hilfe und Unterstützung angebotener Förderprogramme
- Unterstützungsmöglichkeiten, Förderungen durch Kirchliche Institutionen – Vereinbarkeit von Beruf und Wissenschaft mit Familie und Pflege erhöhen
- Intensivere und gezielte Karriereberatung für etwaige Wege in die Wissenschaft
- Monitoring des Verhältnisses von Studienabschlüssen in Relation zur Promotionstätigkeit mit Blick auf das Geschlechterverhältnis

Vorlage: Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2021-2024

Handlungsfeld „Berufungen“

Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2014	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Berufungsverfahren (Anzahl)	0		0	3
Ruferteilungen (Anzahl)	0		0	3
Anteil Frauen				66,66 %
Anteil Männer				33,33 %
Neuberufungen/ Ernennungen (Anzahl)	0		0	66,66 %
Anteil Frauen				33,33 %
Anteil Männer				
Mitglieder Berufungskommission (Personen)	0		0	14
Anteil Frauen				50%
...Anteil Männer				50%
Gutachten (Anzahl)	0		0	
Anteil Frauen				33,33 %
Anteil Männer				66,66 %

Auswertung zum Handlungsfeld „Berufungen“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Berufungen“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

- Berufungsverfahren: Besetzung der W1 mit TT mit Juniorprofessorin
- Geschlechterspezifische Besetzung der Berufungskommissionen gem. universitärer Vorgaben
- Bestenauslese unter Berücksichtigung fachspezifischer Strukturen

Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“ ein:

- Aktive Rekrutierung mit Unterstützung Berufsmanagement
- Gezielte Aufforderung geeigneter Kandidatinnen zur Bewerbung, Headhunting
- Ausgleich für Kommissionsarbeit durch fakultätsspezifische Möglichkeiten

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Bestenauslese der zu besetzenden Professuren bis 2024 unter Berücksichtigung der Fachspezifika

Sonstige Anmerkungen:

Das Nichtwissenschaftliche Personal ist eigenartigerweise im Gleichstellungsplan nicht berücksichtigt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde im WS 2021/22 vom Fakultätsrat der Theologischen Fakultät in seiner Sitzung am 26.10.21 beschlossen.