



Gleichstellungsplan der Katholisch-Theologischen Fakultät 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigte

Professorium: Gemäß kirchlicher Vorgaben im Erzbistum Köln sind an der KTF i. d. R. 50 % der Professuren mit einem römisch-katholischen Priester zu besetzen, was nachdrückliche Konsequenzen für die Quote der mit Frauen besetzten Professuren hat. Von den nach einer offenen Ausschreibung besetzten Professuren – derzeit sind dies sieben – ist aktuell nur eine mit einer Frau besetzt. Vor diesem Hintergrund ist die Fakultät bemüht, durch die Berufung zweier Frauen den Anteil an Professorinnen signifikant zu erhöhen. Zudem wird infolge eines vorgezogenen Berufungsverfahrens, das über das STEP Förderprogramm für Chancengleichheit und Diversität finanziert wird, für 2022/2023 die Berufung einer weiteren Professorin gemäß dem LGG angestrebt.

Mittelbau: Es erscheint zweckmäßig, in der Betrachtung zwischen den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (E13) und den Wissenschaftlichen Hilfskräften zu differenzieren. Derzeit sind 37 % der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen (auf den Vollzeitstellen mehr

als auf den Teilzeitstellen), wodurch sich auch in diesem Segment der Bedarf an einer Erhöhung der entsprechenden Quote ergibt. Im unmittelbaren Gestaltungsbereich des Dekanats wurde diese Erhöhung dadurch vorgenommen, dass die Stelle „Fachstudienberatung“ (50 %, unbefristet) sowie die zum Jahresanfang 2022 erfolgende (und in den aktuellen Zahlen noch nicht enthaltene) Besetzung der ebenso dem Dekanat zugeordneten Stelle „Fakultätsentwicklung und Exzellenzmanagement“ (100 %, unbefristet) mit jeweils einer qualifizierten Bewerberin besetzt wurde. Somit verfügt die Fakultät über zwei plus (ab 2022) eine unbefristete E13-Vollzeitstellen sowie zwei unbefristete E13-Teilzeitstellen, von denen eine Vollzeitstelle und die beiden Teilzeitstellen mit Frauen besetzt sind. Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte sind die Stellen mehrheitlich mit Frauen besetzt, darunter alle drei derzeitigen Vollzeitstellen.

Studentische Beschäftigte: In diesem Bereich ist zum Berichtszeitpunkt die leichte Mehrheit der Stellen mit Frauen besetzt, was mit der größeren Anzahl an weiblichen Theologiestudierenden der KTF korrespondiert.

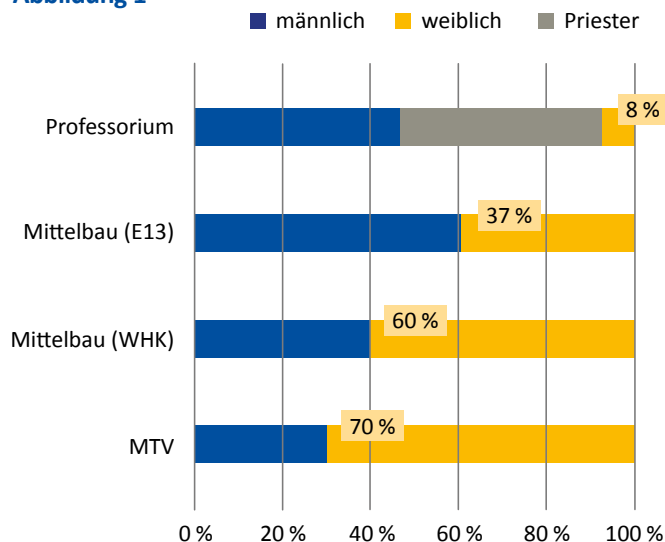
Tabelle 1: Beschäftigtenübersicht der Katholisch-Theologischen Fakultät (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	W1	W2/ C3	W3/ C4	E13 H.D.	E13 G.D.	WHK	WHF	SHK	E11	E9a	E8	E6	E3
Gesamt	0	1	12	29	1	5	5	27	2	2	1	4	1
Frauen	0	0	1	11	0	3	2	15	0	2	0	4	1
Frauen (%)	0,00	0,00	8,33	37,93	0,00	60,00	40,00	55,56	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00
Priester	0	0	6										
Priester (%)	0,00	0,00	50,00										
Vollzeit gesamt	0	1	12	16	0	3	0	0	2	0	0	0	1
Vollzeit Frauen	0	0	1	7	0	3	0	0	0	0	0	0	1
Vollzeit befristet gesamt	0	0	0	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Vollzeit befristet Frauen	0	0	0	7	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Teilzeit gesamt	0	0	0	13	1	2	5	27	0	2	1	4	0
Teilzeit Frauen	0	0	0	4	0	0	2	15	0	2	0	4	0
Teilzeit befristet gesamt	0	0	0	12	0	2	5	27	0	1	0	0	0
Teilzeit befristet Frauen	0	0	0	3	0	0	2	15	0	1	0	0	0
Statusgruppe	Professorium**			Mittelbau			Studentische Beschäftigte		Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung				

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

** Anmerkung: Gemäß kirchlichen Vorgaben sind i. d. R. 50% der Professuren mit einem Priester zu besetzen.

Abbildung 1



Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung: Hier sind die fast ausschließlich unbefristeten Stellen überwiegend mit Frauen besetzt, drei Stellen von Männern (E11 Allg. Verwaltung, E11 Leitung Fachbibliothek, E8 Sekretariat der Schlegel-Professur „Systematische Theologie unter besonderer Berücksichtigung gesellschaftlicher Herausforderungen“). Zwei Kolleginnen sind dabei durch Stellenaufstockungen an mehreren

Lehrstühlen der KTF tätig, zwei weitere über die Anstellung an der Fakultät hinaus zudem an anderen universitären Einrichtungen. Zu entsprechenden Bewerbungen bei Stellenneubesetzungen wird von der Fakultät ausdrücklich aufgerufen, um Synergieeffekte zu erzielen (Erhöhung des Stellenumfanges, Synergien in den fakultätsinternen Organisationsabläufen).

Tabelle 2: Studiengänge (Stand: Studienjahr 2020/2021)*

Studiengang	Absolut	Männlich absolut	Weiblich absolut
Katholische Religionslehre Lehramt Bachelor Gym Ge	19	5	14
Katholische Religionslehre Lehramt Master Gym Ge	8	4	4
Katholische Theologie Kirchliches Examen	18	18	0
Katholische Theologie Magister Theologiae	159	72	87
Katholische Theologie Promotion (Hauptfach)	45	29	16
Gesamt	249	128	121

* Abgebildet ist in der Tabelle die Anzahl der Studierenden im Erstfach. Die Anzahl der Studienfälle, also auch der Zweit- und Nebenfachstudierenden sowie möglicher Doppelabschlüsse, beträgt 387 (davon weiblich: 200).

Abbildung 2: Studierende der Katholisch-Theologischen Fakultät nach Studiengängen WS 2020/2021

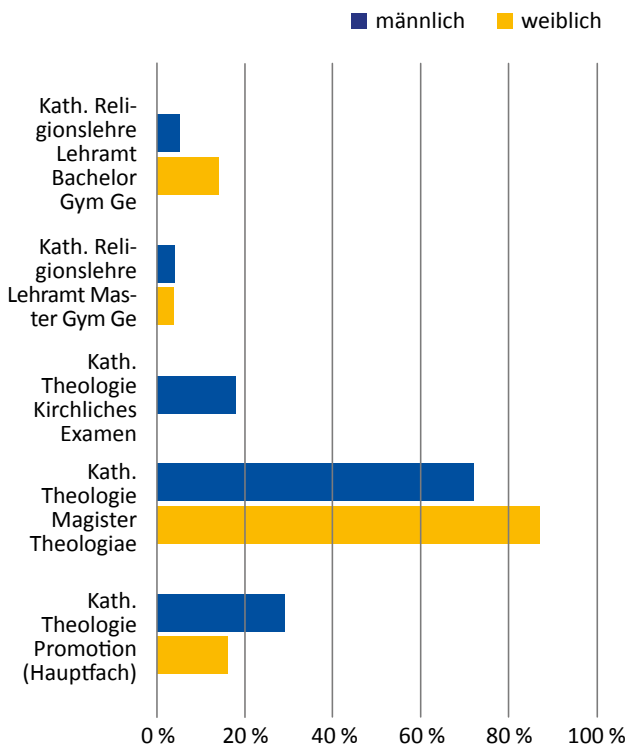
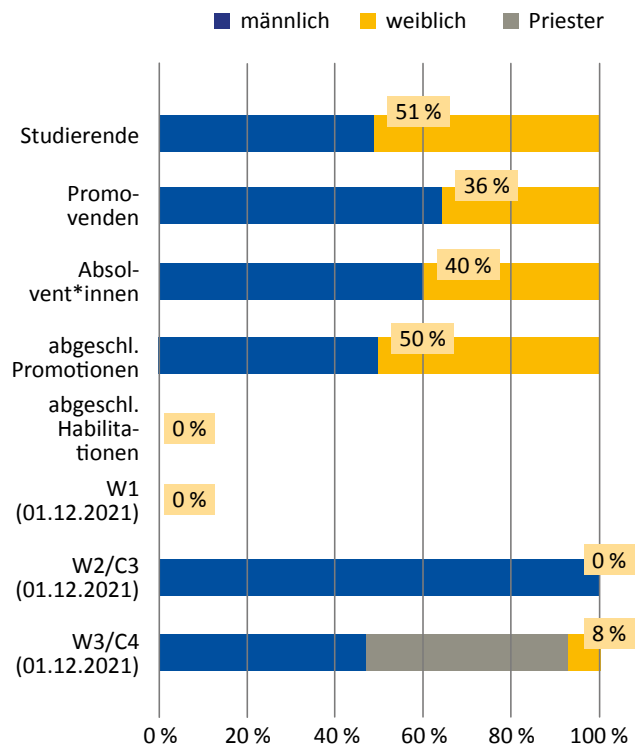


Abbildung 3: Katholisch-Theologische Fakultät Studienjahr 2020/2021



1.2 Übersicht Studium, Abschlüsse und wissenschaftliche Qualifikationsstufen

In den Studiengängen des ersten und zweiten Abschnittes (BA/MA Lehramt, Kirchl. Examen/Magister Theologiae) überwiegt die Zahl der Studentinnen leicht, wobei im Hinblick auf die Zahlen zu berücksichtigen ist, dass der Studiengang „Kirchliches Examen“ (inhaltsgleich zum Magisterstudiengang) Studenten (derzeit 18) vorbehalten ist, da dessen erfolgreicher Abschluss i. d. R. die Voraussetzung für die Aufnahme in ein Priesterseminar darstellt. Demgegenüber war die Zahl der Absolventinnen im vergangenen Studienjahr geringer als die der Absolventen, was unter Umständen auch mit der statistischen Zuordnung der Lehramtsstudierenden zu tun haben kann, die zwar an mehreren Fachbereichen studieren, jedoch nicht immer in allen Statistiken auch entsprechend gleichwertig aufscheinen¹.

Zur Zeit arbeiten mehr männliche als weibliche Promovierende an einem Dissertationsprojekt. Im Hinblick auf die Neueinschreibungen zur Promotion ist in den vergangenen Jahren jedoch ein steigender Trend hin zu einem deutlich erhöhten Frauenanteil zu konstatieren, was nicht zuletzt daran sichtbar wird, dass es sich bei der Hälfte der im Studienjahr 2020/2021 abgeschlossenen Promotionen um Doktorandinnen gehandelt hat. Zudem ist bei den statistischen Zahlen zu berücksichtigen, dass es sich bei den „Langzeitpromovierenden“ der Fakultät nahezu ausschließlich um Männer



handelt. An der Fakultät promovieren u. a. katholische Priester und weitere Personen, die nebenberuflich an ihrem Promotionsprojekt arbeiten.

Aktuell werden an der Fakultät vier Habilitierende betreut, davon eine Frau.

Zur Besetzung der Professuren s. o.

2. Festlegung der Gleichstellungsquoten und Ziele

Die Vorgabe der Gleichstellungsquote mit Blick auf die statistischen Anforderungen beträgt 25 %. In den Jahren 2022–2026 sind vier Professuren ohne Priesterbindung zu besetzen. Davon sollen mindestens drei Professuren mit Frauen besetzt werden, sodass die Gleichstellungsquote bei 75 % der zu besetzenden Professuren liegt.

Für den Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (E13) ist eine Erhöhung der Einstellungsquote von Wissenschaftlerinnen anzustreben, während bei Wissenschaftlichen Hilfskräften (60 %) keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, erst recht nicht im Bereich der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung. Aufgrund der Fluktuationen befristeter Stellen schwankt die Frauenquote im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Verlauf der letzten zehn Jahre deutlich, die Fakultät hatte zeitweise eine Quote von deutlich mehr als 50 % Frauenanteil. Die zentralen Steuerungsmöglichkeiten der Fakultät sind hier jedoch sehr begrenzt.

2.1 Unterrepräsentanz von Frauen

Die größte Diskrepanz in den Gleichstellungszielen ist derzeit die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene des Professoriums. Bis zum 31.12.2021 war nur eine von 13 Professuren (davon sechs Priester) mit einer Frau besetzt (Gisela Muschiol). Daher ist hier ein entsprechender Handlungsbedarf (s. Punkt 3.1). In den anderen Bereichen ist die Situation entweder nicht so stark ausgeprägt oder durch einen erhöhten Frauenanteil gekennzeichnet. Somit liegt der Fokus auf der Erhöhung des Anteils an Professorinnen. Damit soll zugleich auch der Aspekt des role models (s. Punkt 3.3) gestärkt werden.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Studium und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Studium und Beruf zu erhöhen, sind insbesondere folgende Personengruppen im Blick: Eltern mit kleinen bzw. sorgebedürftigen Kindern in allen Statusgruppen, Personen aller Statusgruppen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

¹ In der Regel wird die Zuordnung ausschließlich nach dem im Studierendensekretariat eingetragenen Erstfach vorgenommen, wobei sich Studierende aktiv darum bemühen müssen, in Katholische Theologie als Erstfach eingeschrieben zu werden.

Im Rahmen des Leitbildprozesses sollen fakultäre Leitlinien und Maßnahmen formuliert und vom Fakultätsrat beschlossen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Studium und Beruf zu erhöhen.

3. Maßnahmen

3.1 Gleichstellung bei der Besetzung von Professuren

Die KTF kann im Rahmen ihrer Fakultätsentwicklungsstrategie einen Zuwachs von zwei Professuren auf 15 Professuren verzeichnen. Gemäß den Vorgaben des Erzbistums Kölns sind davon mindestens sieben Professuren mit einem Priester zu besetzen. Demnach stehen lediglich acht Professuren zur Verfügung, die unter Aspekten der Gleichstellung berücksichtigt werden können. Für den Besetzungszeitraum 2022–2026 stehen folgende Besetzungen an. Als Ziel wird angestrebt, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bis 2026 drei Professuren mit Frauen, also 75 % der möglichen Stellen, zu besetzen.

→ **mit Priesterbindung (m)**

(2022) W1-Juniorprofessur (Tenure Track W3) für Exegese und Theologie des Alten Testaments

(2022) W1-Juniorprofessur (Tenure Track W3) für Fundamentaltheologie und christliche Identitäten

→ **ohne Priesterbindung**

(2022) W3-Professur für Kirchenrecht

(2022) W1-Juniorprofessur (Tenure Track W2) für Christliche Sozialethik mit dem Schwerpunkt Nachhaltige Entwicklung

(2022/23) W2-Professur für Philosophische Grundfragen der Theologie und Sozialphilosophie

(2023) W3-Professur für Mittlere und Neue Kirchengeschichte

3.2 Gleichstellung von Männern und Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die KTF unterstützt Fortbildungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur spezifischen Frauenförderung. Hierzu zählen zum einen Informationsveranstaltungen für den akademischen Mittelbau sowie die finanzielle Unterstützung von Mentoringprogrammen wie MeTra. Hierzu hat die Fakultät neu ein eigenes Budget von 12000 € mit Beginn des WS 2021/2022 eingerichtet, das der Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen vor allem für Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen soll.

Mit dem SS 2022 soll ein Leitbildprozess an der Katholisch-Theologischen Fakultät initiiert werden, der auch Fragen der Gleichstellung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium beinhalten soll.

3.3 Erhöhung der Implementierungskraft und Stärkung

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird seit dem SS 2021 mit einer Lehrdeputatsanerkennung von zwei SWS unterstützt, um entsprechende Freiräume zu eröffnen und die Gleichstellungsarbeit auch strukturell aufzuwerten. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Die Forschungsstelle „Genderforschung“ (50 % E13 Z als WM) wird weitergeführt.

Hinsichtlich der Sensibilisierung im Kontext von Übergriffigkeit, Diskriminierung und Missbrauch hat die Fakultät zum WS 2021/2022 ein neues Modul für die unterschiedlichen Studiengänge „Ohnmacht – Macht – Missbrauch“ geschaffen, um dieses Thema curricular zu implementieren. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten für die Entwicklung eines inter- und transdisziplinären Studiengangs „Prävention sexualisierter Gewalt“ sondiert werden.

Hinsichtlich weiterer Maßnahmen soll das Gesprächsformat „Female Scientific Talk“ eingeführt werden, um Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, konkrete Frauen in der Wissenschaft als Rollenmodelle kennenzulernen.

4. Controlling

Als Maßnahme zum Controlling wird die Fakultät nach zwei Jahren einen Zwischenbericht erstellen, in dem die Realisierung der einzelnen Vorhaben überprüft und bei Bedarf ein Zeitplan für die weitere Umsetzung erstellt wird.

Bonn, den 11.11.2021

Dekan Prof. Dr. Dr. Jochen Sautermeister

Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Gisela Muschiol



UNIVERSITÄT **BONN**

RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



KATHOLISCH-THEOLOGISCHE
FAKULTÄT DER
UNIVERSITÄT BONN

An der Schlosskirche 2-4
53113 Bonn
www.ktf.uni-bonn.de