

Gleichstellungs- und Frauenförderkonzept der Theologischen Fakultät Fulda (beschlossen von der Fakultätskonferenz am 24.01.2024)

Inhalt

1. Einleitung und Zielsetzung
2. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Fulda
 - 2.1. Einsetzung einer Ständigen Kommission für Diversität
 - 2.2. Etat
 - 2.3. Vernetzung
3. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit
 - 3.1. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Mitarbeitenden in der Verwaltung
 - 3.1.1. Situationsanalyse
 - 3.1.2. Strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung
 - 3.2. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Studierenden
 - 3.2.1. Situationsanalyse
 - 3.2.2. Strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung
 - 3.3. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - 3.3.1. Situationsanalyse
 - 3.3.2. Strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung
 - 3.4. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf den Ebenen der Professorinnen und Professoren
 - 3.4.1. Situationsanalyse
 - 3.4.2. Strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung
4. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Förderung der Diversität
5. Anhang Übersicht Studierende WS 2017/18 bis SoSe 2023

1. Einleitung und Zielsetzung

Die Theologische Fakultät Fulda setzt sich analog § 6 HessHG für die Gleichstellung der Geschlechter, für Chancengerechtigkeit auf allen Qualifikationsstufen, für Transparenz der Auswahlverfahren und Entscheidungswege, die gendergerechte Besetzung von Gremien und eine respektvolle, diskriminierungsfreie Sprache und Handlungsweise kontinuierlich ein. Eine kontinuierliche Sensibilisierung für jegliche Formen sexualisierter oder anderer diskriminierender Formen des Umgangs untereinander in Sprache und Handlung ist auf informeller und institutionell-funktionaler Ebene hierbei ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zum Ziel. Die Diversität aller Angehörigen (z.B. in den Bereichen gender, sex, race, class, (dis-)ability, ethnicity) der Fakultät wird als Chance begriffen. Die Theologische Fakultät Fulda ist bestrebt, dafür Sorge zu tragen, dass ihren Mitgliedern und Angehörigen (vgl. § 37 HessHG) ein Gleichgewicht zwischen universitären und familiären Verpflichtungen gelingt. Dies können bspw. Sorgetätigkeiten im Rahmen der Kindererziehung, aber auch im Rahmen der Pflege von Angehörigen sein.

2. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Fulda

2.1. Einsetzung einer Ständigen Diversitätskommission

Die Fakultätskonferenz setzt das Amt der/ des Beauftragten für Diversität und eine Ständige Diversitätskommission ein.

Die / der Beauftragte für Diversität wird für zwei Jahre gewählt und das Amt wird nach Möglichkeit gederalternierend besetzt.

Dieser Kommission gehören neben der/dem Beauftragten für Diversität jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der vier Statusgruppen Mitarbeitende der Verwaltung, Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende (Mittelbau) und der Professorinnen und Professoren an, diese werden für zwei Jahre durch die Statusgruppen gewählt.

Die Kommission trifft sich in regelmäßigen Abständen. Sie ist zuständig für die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie sowie des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes für Geschlechtergerechtigkeit. Sie evaluiert die Umsetzung, benennt Defizite und Desiderate und spricht in Konfliktfällen Empfehlungen aus. Sie berichtet regelmäßig der Hochschulleitung und der Fakultätskonferenz.

Ziel ist es, sich mit der Philipps-Universität Marburg auf der Ebene der Diversitätsstrategie zu vernetzen, da die Mehrheit der Studierenden Angehörige der Philipps-Universität Marburg sind.

2.2. Etat

Zur kontinuierlichen Realisierung ihrer Aufgaben, besonders zur Förderung der Gleichstellung auf allen Ebenen wird der Kommission ein Etat zugewiesen, der von der Fakultätskonferenz jeweils für zwei Jahre festgesetzt wird.

2.3. Vernetzung

Die Stelle der / des Beauftragten für Diversität der Theologischen Fakultät Fulda vernetzt sich mit den Stellen der Universität Marburg sowie auch einschlägigen überregionalen Stellen in Wissenschaft und Forschung. Ziel ist es, durch die Vernetzung Synergieeffekte und Impulse für die Realisierung der Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Fulda zu nutzen.

3. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit

3.1. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Mitarbeitenden in der Verwaltung

3.1.1. Situationsanalyse

Im administrativ-technischen Bereich liegt die Frauenquote bei 78 %.

3.1.2. Strategische Ziele und Maßnahmen

Allen Angehörigen des administrativen und technischen Bereiches ist Unterstützung zu gewähren, um ein Gleichgewicht zwischen universitären und familiären Verpflichtungen schaffen zu können. Dies umfasst bspw. Sorgetätigkeiten im Rahmen der Kindererziehung oder im Rahmen der Pflege alter bzw. kranker Familienangehöriger.

Die Arbeitszeit sollte im Rahmen der Möglichkeiten familienfreundlich (z.B. orientiert an den Öffnungszeiten der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder) und flexibel gestaltet werden können. Es steht am Katholischen Seminar eine Spielecke mit Spielzeug für Kinder von 2 bis 12 Jahren zur Verfügung, um eine kurzfristige Mitnahme und Beschäftigung von Kindern in einem Ausnahmefall zu ermöglichen.

3.2. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Studierenden

3.2.1. Situationsanalyse

An der Theologischen Fakultät Fulda liegt die Frauenquote der Studierenden des Magister Studienganges „Katholische Theologie“ und des Bachelorstudienganges „Studien in Katholischer Theologie“ durchschnittlich bei rund 26 %. Der Bachelorstudiengang „Studien in Katholischer Theologie“ ist ausgelaufen. Im Studiengang „Katholische Theologie“ sind noch zwei Studierende eingeschrieben.

Die Frauenquote bei den Studierenden für Lehramt des Katholischen Seminars liegt durchschnittlich in den letzten fünf Jahren bei rund 56 %. Der Anteil der Geschlechter ist in den letzten drei Jahren – sieht man auf die einzelnen Jahre für sich – ausgeglichen, so dass der Anteil der Studentinnen leicht (von 66 % Studienjahr 2017/18 auf 50 % Studienjahr 2022/23) zurückgegangen ist.

3.2.2. Strategische Ziele und Maßnahmen

Das Frauenförder- und Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät Fulda verfolgt das Ziel, die Gleichstellung für Studierende strukturell und inhaltlich zu verankern. Dazu sollen:

- die Informationen von Frauen zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten verbessert werden,
- weibliche Studierende an entsprechende Förder- und Stipendienprogramme und begabte Studentinnen an eine wissenschaftliche Laufbahn herangeführt werden,
- die Vereinbarkeit von Familie und Studium erleichtert werden. Studierende werden unterstützt die Angebote des Familienservice der Universität Marburg kennenzulernen.

Für Studierende mit Kindern bzw. schwangere Studierende werden die Möglichkeiten der familienfreundlichen Studien- und Prüfungsregelungen so großzügig wie möglich ausgenutzt.

- engagierte Frauen in Funktionen und Ämtern gefördert werden
- Studienverläufe (Prüfungsergebnisse, Wahl von Wahlmodulen) sollten anonymisiert auf genderspezifische Fragen hin beobachtet werden.

Da der Frauenanteil der Studierenden zurückgegangen ist, ist die Situation zu analysieren (Angleichung aufgrund von höherem Interesse durch Studenten, schlechtere Studienbedingungen oder Berufsaussichten für Studentinnen) und sind geeignete Maßnahmen, insbesondere bei der Informationsveranstaltungen an Schulen oder z.B. AbiGo-Tage, zu ergreifen.

3.3. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses

3.3.1. Situationsanalyse

Die Frauenquote auf der Ebene der Studierenden der Lizentiats-, Promotions- und Habilitationsstudiengänge liegt bei durchschnittlich rund 34%. Es sind alle Stellen des Mittelbaus derzeit mit wissenschaftlichen Mitarbeitern besetzt.

3.3.2. Strategische Ziele und Maßnahmen

Es ist eine Gleichstellung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf die Teilhabe am wissenschaftlichen Diskurs und der Karrierebedingungen anzustreben. Dazu sollen mehr Frauen für Qualifikationsarbeiten wie Promotion und Habilitation gewonnen werden und diese Arbeiten auch in angemessener Zeit durch eine zielorientierte Unterstützung von Seiten der Fakultät vollendet werden können. Außerdem soll die Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Arbeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch eine signifikante Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen sowie der aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen und Konferenzen erhöht werden.

Bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Vertretungen anderer Dauerstellungen im wissenschaftlichen Bereich ist das Ziel der Frauenförderung zu beachten, um Gleichstellung zu erreichen. Bei der (temporären) Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Vertretungen anderer Dauerstellungen im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen bei gleichen Voraussetzungen bevorzugt zu beauftragen.

Um den direkten Kontakt mit Rollenvorbildern zu ermöglichen, sollen zudem verstärkt Frauen als Vortragende bei Fachtagungen, Konferenzen, Podiumsdiskussionen im Haus berücksichtigt werden. Dabei ist eine unausgeglichene Geschlechterbesetzung bei Veranstaltungen im Haus dem Rektor vorzulegen und schriftlich zu begründen. Die Begründung wird archiviert, um ein langfristiges Monitoring zu ermöglichen.

3.4. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebenen der Professorinnen und Professoren

3.4.1. Situationsanalyse

An der Theologischen Fakultät Fulda gibt es derzeit nur eine Außerordentliche Professorin (Frauenquote 11 %).

3.4.2. Strategische Ziele und Maßnahmen

Die Theologische Fakultät Fulda will ihren Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs des Mittelbaus den Kontakt mit Rollenvorbildern aller Geschlechter in Forschung und Lehre ermöglichen. Ziel muss es daher sein, vakante Stellen bei gleichen Voraussetzungen bevorzugt mit Frauen zu besetzen.

4. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Förderung der Diversität

Die Diversitätskommission entwickelt geeignete Maßnahmen zur Wahrnehmung und Förderung der Diversität.