



Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät

Die Theologische Fakultät setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter in allen Statusgruppen ein. Strukturelle Hindernisse sollen transparent gemacht werden, um sich konsequent und öffentlich mit ihnen auseinanderzusetzen. Andere strukturelle Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zuschreibungen, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung werden dabei explizit eingeschlossen.

1. Situation an der Fakultät

Während der Frauenanteil unter den Student_innen (ca. 60 %), im Mittelbau (ca. 49 %) und unter den Mitarbeiter_innen MTSV (ca. 94 %) sowie der studentischen Hilfskräfte (ca. 60 %) relativ hoch ist, liegt er bei den regulären Professuren bei unter 10 %. Den außerordentlichen Schwund in der letzten Karrierestufe gilt es zukünftig auszugleichen.

Es existiert eine Kooperation mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung (ZtG). Derzeit wird die Fakultät in der gemeinsamen Kommission des ZtGs durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin vertreten.

2. Maßnahmen

Frauenförderung

- Die Fakultät ist bestrebt, den Frauenanteil im Professorium zu steigern und dazu Mittel einzuwerben.
- Berufungskommissionen: Bei gleicher Qualifikation sind Frauen immer noch, auch auf Grund der enormen Unterpräsenz von Professorinnen an der Fakultät, bevorzugt einzustellen (siehe auch Tabelle im Anhang). Besonders Geeignete sind direkt anzusprechen. Zurückgegriffen werden sollte auf Anreize wie dem Dual Career-Service der Universität, um auch international Frauen für die Fakultät gewinnen zu können.
- Aufnahme des Anliegens der Frauenförderung und der Gender-Forschung in den Stellenstrukturplan.
- Fördermöglichkeiten von Frauen (v. a. in der Phase nach der Promotion), auch aus Mitteln der Dezentralen Frauenbeauftragten, müssen sichtbarer gemacht werden.
- Gezielte Ermutigung und Unterstützung von Studentinnen* durch Professor_innen und Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen z.B. bei der Ausarbeitung von karriererelevanten Anträgen, bei der Entwicklung und dem Abschluss von Promotionsprojekten und beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit.
- Lehrstuhlinhaber_innen sollten vermehrt ihre studentischen Hilfskräfte, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Sekretärinnen darauf hinweisen,

dass zentrale Mittel für Dienstreisen/Konferenzen bereitstehen. Zudem sollte auf die von der Universität angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen und andere Fördermöglichkeiten regelmäßig und gezielt aufmerksam gemacht werden.

- Transparentere Verfahrensabläufe (konstante Miteinbeziehung der Frauenbeauftragten z.B. in Lehrauftragsvergaben).
- Institutionalisierung einer Gleichstellungskommission, welche sich mind. einmal im Semester trifft, mit Repräsentant_innen aller Statusgruppen besetzt ist und u. a. die Aufgabe hat, die Einhaltung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zu überprüfen.

Einsatz gegen Diskriminierung

- Beherrztes Handeln gegen sexistische, sexualisierte und andere Formen von Diskriminierung auf allen Ebenen der Fakultät in Umsetzung der „Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander“.
- Sensibilisierung von Vorgesetzten, Lehrenden und Student_innen für strukturelle Diskriminierung und Möglichkeiten der Intervention.
- Verstärkung des Angebotes von Empowerment-Workshops für alle weiblichen* Angehörigen der Fakultät.

Familiengerechtigkeit

- Vermehrte Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit hinsichtlich der Zeiten des Lehrangebots.
- In der Verwaltung und in den Sekretariaten sollte eine Arbeitsreduzierung leichter möglich gemacht werden.
- Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die Kinder und andere Angehörige betreuen, sind allen Interessierten zugänglich zu machen.

Geschlechterstudien in Lehre integrieren

- Vermehrte Integration von Lehrinhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung in das reguläre Lehrprogramm (neben den für Gender Studies geöffneten Veranstaltungen).
- Umsetzung der Handreichung und Checkliste für Diskriminierungsfreie Lehre <http://www.mind-and-brain.de/overview/respect-and-non-discrimination/>.
- Vertraut machen mit und Sensibilisierung der Student_innen für Gender-Themen.

Das Gleichstellungskonzept wurde von einer Kommission mit den Frauenbeauftragten und den Repräsentant_innen der jeweiligen Statusgruppen erstellt und weiterentwickelt. Die vorliegende Fassung wurde durch den Fakultätsrat am 14. Februar 2018 beschlossen und wird durch die Gleichstellungskommission der Fakultät kontinuierlich evaluiert.

3. Anhang

	weiblich	männlich	Frauenanteil in Prozent	Bemerkung
Professor_innen	2	9	18,2	-
davon unbefristete Professor_innen	1	9	9,1	-
davon haupt- berufliche Gast- professor_innen	1	0	100,0	-
wiss. Mitarbeitende	19	20	48,7	inkl. Drittmittelbeschäftigten
Studierende	501	331	60,2	inkl. der Beurlaubungen
Mitarbeitende MTSV	15	1	93,8	-
Studentische Hilfskräfte	26	17	60,5	-
GESAMT	565	387	59,3	-

Stichtag der Datenerhebung: 1. Dezember 2016, Quelle: Stabsstelle QM der HU