

Frauenförderplan des Fachbereich Evangelische Theologie

Präambel

Der vorliegende Frauenförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie ist die überarbeitete, am 27.05.2015 vom Fachbereichsrat verabschiedete Fassung des Frauenförderplans, der am 24.04.2013 vom Fachbereichsrat beschlossen wurde. Er setzt den Frauenförderplan 2010-2016 der Philipps-Universität Marburg voraus.

Die Aktualisierung des Uni-Frauenförderplans wird alle sechs Jahre gemäß §4 bis §6 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes durchgeführt. Um das Bemühen des Fachbereiches zur Gleichberechtigung zu betonen, kann der fachbereichsinterne Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten und dem Diversity-Ausschuss alle zwei Jahre überprüft und aktualisiert werden.

Der Frauenförderplan bezieht sich auf die Situation aller Frauen am Fachbereich und hat die Aufgabe Benachteiligungen von Frauen am Fachbereich aufzuzeigen und aufzuheben, um so eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen.

Mit der Einrichtung des Diversity-Ausschusses trägt der Fachbereich zugleich der Tatsache Rechnung, dass zur Aufhebung von Diskriminierung und für die tatsächliche Gleichberechtigung aller eine auch über die Kategorie Geschlecht hinausgehende Sensibilisierung und entsprechende Maßnahmen notwendig sind.

1. Zur Situation der Frauen am Fachbereich Evangelische Theologie

Der Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen des Fachbereichs zum Zeitpunkt des 01.01.2015 – soweit nichts anders angegeben – auf folgendem Stand:

Professorinnen	43% bzw. 6 von 14	Studentinnen (WiSe 14/15)	56% 431 von 764
Qualifikationsstellen Vollzeit	33% bzw. 1 von 3	Stud. Hilfskräfte / Tutorinnen / Funktionshilfskräfte (WiSe 14/15)	48% bzw. 13 von 27
Qualifikationsstellen Teilzeit	33% bzw. 4 von 12	Administrativ-technisches Personal	89% bzw. 8 von 9
„Funktionsstellen“	100% bzw. 3 von 3	Absolventinnen insgesamt im Prüfungszeitraum 2011-2012-2013 (Durchschnitt pro Prüfungsjahr)	59% bzw. 23,3 von 39,6
Drittmittelstellen Vollzeit	0% bzw. 0 von 1	Absolventinnen KEX im Prüfungszeitraum 2011-2012-2013 (Durchschnitt pro	68% bzw. 7 von 10,3

		Prüfungsjahr)	
Drittmittelstellen Teilzeit	100% bzw. 1 von 1	Absolventinnen Dipom/Magister im Prüfungszeitraum 2011-2012-2013 (Durchschnitt pro Prüfungsjahr)	43% bzw. 1 von 2,3
Promotionen (WiSe 12/13+SoSe 13+WiSe 13/14)	27% bzw. 3 von 11	Absolventinnen StEx im Prüfungszeitraum 2011-2012-2013 (Durchschnitt pro Prüfungsjahr)	62% bzw. 4,3 von 7
Habilitationen (2013+2014)	20% bzw. 1 von 5	Absolventinnen Master (nur 2011)	55% bzw. 11 von 20

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der prozentuale Anteil der Frauen unter den Studierenden leicht zurückgegangen (56% gegenüber 59% in 2013). Auch der Anteil bei den Absolventinnen insgesamt (59% gegenüber 65% 2009-2011) ist leicht rückläufig. Nach wie vor spiegelt sich der Frauenanteil unter den Studierenden und AbsolventInnen nicht wider bei den Promotionen und Habilitationen – hier sind die Zahlen eher leicht rückläufig (27% gegenüber 30% bzw. 20% gegenüber 33%).

Unter den studentischen Hilfskräften, TutorInnen und Funktionshilfskräften beträgt der Anteil von Frauen 48%. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der prozentuale Anteil der Frauen damit wieder deutlich gesunken (2011 bei 50%, 2013 bei 76%).

Im Bereich des Mittelbaus ist der Anteil von Mitarbeiterinnen auf den Qualifikationsstellen (Teilzeit), wie schon in den Jahren zuvor, weiterhin leicht abgesunken (2011 bei 44%, 2013 bei 38%, 2015 bei 33%). Diese Entwicklung sollte, auch in Verbindung mit dem im Verhältnis zu den Studentinnen- und Absolventinnenzahlen niedrigen Anteil an abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen von Frauen kritisch beobachtet und ins Gespräch gebracht werden.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass die Vereinbarung von Familie/Kindern und einer Promotion/Habilitation vom Fachbereich unterstützt und gefördert wird.

Der Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Marburg hat sich mit der Berufung von sechs Frauen auf (insgesamt 14) Professuren besonders profiliert. Er gehört zu den Fachbereichen mit den meisten Professorinnen in Deutschland (Professorinnen-Anteil derzeit 43%). Trotz dieser positiven Bilanz ist darauf zu achten, dass der Frauenanteil unter den Lehrenden angemessen bleibt und im Bereich des Mittelbaus sowie der W2-W3-Stellen wieder/weiter erhöht wird.

1.1. Zur Situation der Studentinnen und des wissenschaftlichen Personals

Da im Bereich der Studierenden der Anteil der Frauen überwiegt, sind weibliche Vorbilder in Forschung und Lehre von besonderer Wichtigkeit. Der hohe Anteil an Studentinnen im Fachbereich soll sich (durch die Besetzung von Stellen mit Frauen) auf der Ebene der Forschenden und Lehrenden widerspiegeln.

Es ist wünschenswert, dass alle Lehrenden gendertheoretische und feministische Sichtweisen

selbstverständlich in Forschung und Lehre integrieren. Um die Umsetzung dieses Anliegen (weiter) zu konkretisieren, erachten die Frauenbeauftragten und der Diversity-Ausschuss einen Austausch/eine Absprache mit dem Studienausschuss als besonders wünschenswert (s.a. Punkt 3.2).

Der Fachbereich hat sich u.a. profiliert durch seine kontinuierlichen feministisch-theologischen und gendertheoretischen Studienangebote und die entsprechende Forschung. Diese Orientierung ist sowohl im Leitbild des Fachbereichs als auch in den Zielvereinbarungen verankert. Die Schwerpunktbildung trägt auch dazu bei, Marburg als Studienort zu wählen. Aus diesem Grunde ist besonders auf die Pflege dieser Studienangebote und ihre Präsentation in den Werbeträgern für den Fachbereich zu achten.

1.2. Zur Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen

Die Situation der in den Sekretariaten beschäftigten administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ist von der der Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich zu unterscheiden. Der Fachbereich sieht es deshalb als seine Aufgabe an, im Dialog mit den Angestellten zu erheben, wie individuelle und strukturelle Frauenförderung in diesem Bereich verwirklicht werden kann.

Durch Umstrukturierungen für die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen aufgrund von Berentungen und Wegfallen von Sekretariatsstellen kann es zu weiteren Zusammenlegungen von Sekretariaten, zur Neuverteilung von Aufgabengebieten und zu Neueinstellungen kommen. Es ist von Seiten des Fachbereichs und der Vorgesetzten unter Einbeziehung der Fachbereichs-Frauenbeauftragten sicher zu stellen, dass diese Änderungen ohne Überlastung oder sogar mit Entlastung an anderer Stelle vorstattgehen und dass alle geplanten Änderungen im Voraus ausführlich mit allen Beteiligten besprochen werden.

1.3. Vertretung von Frauen in den Gremien des Fachbereiches

In den Gremien des Fachbereichs sind neben der Frauenbeauftragten auch Frauen als Vertreterinnen der Statusgruppen beteiligt. Auch in dieser Hinsicht ist ein höherer Frauenanteil in den W-Stellen und in den Qualifikationsstellen im Mittelbau nötig, da bei wenigen Professorinnen und Mitarbeiterinnen eine hohe Arbeitsbelastung der einzelnen durch Gremienarbeit anfällt. Nur so kann das Ziel erreicht werden, dass in jedem Gremium Frauen aus allen Statusgruppen vertreten sind. Dadurch wird gewährleistet, dass auch bei Interessenskonflikten die Anliegen von Frauen deutlich vertreten werden können. An dieser Stelle und in dieser Weise ist auch der Entwicklung im Mittelbau, nach welcher Frauen häufig im Kontext von Drittmittelstellen eingestellt wurden, Rechnung zu tragen.

2. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen

2.1. Frauenbeauftragte

Die Fachbereichsfrauenbeauftragte und eine Stellvertreterin werden durch die Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der Dekanin oder dem Dekan bestellt. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt neben dem Frauenförderplan das Amt der Frauenbeauftragten ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Fachbereichsfrauenbeauftragten überprüfen die Umsetzung der für den Fachbereich geltenden

Frauenförderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg, Frauenförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie). Dabei werden sie durch den Diversity-Ausschuss unterstützt (s.u. 2.2.)

Sie arbeiteten in ständiger Abstimmung mit den Frauenfördergremien der Universität (Kontakt mit der Uni-Frauenbeauftragten sowie dem Beirat zur Förderung der studierenden, lehrenden und beschäftigten Frauen an der Philipps-Universität).

Die Fachbereichsfrauenbeauftragte erstellt einen jährlichen Bericht, der vom Diversity-Ausschuss entgegengenommen und dem Fachbereichsrat vorgelegt und vorgetragen sowie an das Präsidium weitergeleitet wird.

Die Dekanin oder der Dekan beruft im Namen der Fachbereichsfrauenbeauftragten mindestens einmal jährlich eine Frauenvollversammlung ein.

Der Fachbereichsfrauenbeauftragten wird ein Raum mit Telefon, internetfähigem PC und angemessener Arbeitsausstattung zur Verfügung gestellt. Außerdem hat die Frauenbeauftragte Zugang zu einem Kopiergerät und einem Drucker.

Einer Professorin, Angehörigen des Mittelbaus oder sonstigen Mitarbeiterin im Amt der Frauenbeauftragten ist Arbeitsentlastung zu gewähren, während einer Studentin im Umfang der geleisteten Arbeit Hilfskraftstunden vergütet werden. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Fachbereichsfrauenbeauftragten. Die Dekanin oder der Dekan stellt der Frauenbeauftragten auf Vorschlag des Diversity-Ausschusses eine Bestätigung ihrer Amtszeit aus.

2.2. Diversity-Ausschuss

Der Diversity-Ausschuss ist aus dem Frauenausschuss hervorgegangen. Er übernimmt die Aufgaben des Frauenausschusses und erweitert sie hinsichtlich von Fragen größtmöglicher Vielfalt (z.B.: Alter, Geschlecht, Lebensform etc.). Ihm gehören die Fachbereichsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie je zwei VertreterInnen jeder Statusgruppe an. In der Besetzung des Diversity Ausschusses sollen sich möglichst plurale Perspektiven widerspiegeln.

Der Diversity-Ausschuss tagt regelmäßig und nimmt den jährlichen Bericht der Frauenbeauftragten entgegen. Er ist gegenüber der Frauenvollversammlung und dem Fachbereichsrat berichtspflichtig.

Der Diversity-Ausschuss kann für bestimmte interne Aufgaben Verantwortliche benennen. Zudem wählt der Ausschuss eine/n Vorsitzende/n, die Frauenbeauftragte übernimmt die Geschäftsführung.

Die Aufgaben des Diversity-Ausschusses sind:

1. Beratung der Frauenbeauftragten
2. die Unterstützung der Fachbereichsfrauenbeauftragten bei der Überprüfung der Durchsetzung des Frauenförderplans
3. die Koordinierung von Frauenfördermaßnahmen und feministisch-theologischer und gendertheoretischer Lehre am Fachbereich; dies geschieht in Absprache mit dem Studiausschuss und dem Fachbereich
4. Erarbeitung einer Vorlage für den Frauenförderplan – dies zukünftig möglichst in Zusammenarbeit mit weiteren Angehörigen des Fachbereichs
5. Verbesserung der Chancengerechtigkeit

6. Förderung eines konstruktiven Miteinanders am Fachbereich
7. Aufmerksamkeit für situationsbedingte Problemstellungen
8. Beratungs-, Informations- und Angebotsförderung für und zwischen den Statusgruppen
9. Sensibilisierung für Intersektionalität und Diversität im Kontext von Gleichstellungsmaßnahmen

2.3. Stellenbesetzung / Berufungsverfahren

Gemäß des Universitätsfrauenförderplanes ist die Frauenbeauftragte bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragte „von Beginn an am Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen (vgl. HGIG § 16 (1) 3)“.¹ Unter weiterer Bezugnahme auf den Leitfaden zur Personalgewinnung soll hier betont werden, dass unter der Nennung „von Beginn an“ schon der Prozess vor der getätigten Stellenausschreibung zu verstehen ist.

Da sich der Fachbereich in qualitativer und quantitativer Hinsicht um Frauenförderung bemüht (vgl. 3.), ist in den Stellenausschreibungen im Bereich der Forschung und Lehre darauf hinzu weisen.²

Berufungskommissionen des Fachbereichs sind im Rahmen des 2008 erneuerten Leitfadens zu Berufungsverfahren der Philipps-Universität Marburg verpflichtet, bei einer Ausschreibung unterschiedliche Netzwerke zur Ausschreibung zu nutzen.³ Zudem soll eine Berufungskommission mit mindestens drei Frauen besetzt sein, von denen wenigstens eine Professorin oder Wissenschaftlerin ist.⁴ Weiterhin ist bei einer aequo loco-Platzierung der Bewerberin der vordere Platz zuzuweisen.⁵ Darüber hinaus gelten die Regelungen des Frauenförderplans der Philipps-Universität Marburg.

Für die besonderen Umstände und Problemstellungen der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Stellenausschreibung siehe zudem Abschnitt 2.7.

2.4. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie

Grundsätzlich gilt, dass „Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung so verändert [werden], dass eine verbesserte Verknüpfung von Erwerbs- und Privatleben ermöglicht wird“.⁶ Den Lebensumständen von Studierenden, Lehrenden und administrativ-technischen MitarbeiterInnen mit Kindern ist besonders Rechnung zu tragen.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Lebenszusammenhang der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen siehe zudem Abschnitt 2.7.

Der Fachbereich bemüht sich in diesem Sinne um die Zusammenarbeit mit dem Familienservice und Dual Career Service der Philipps-Universität und den Uni-Frauenbeauftragten. Er unterstützt die Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des Zertifikats „Gütesiegel

1 Frauenförderplan 2010-2016 der Philipps-Universität Marburg, § 3, Abschnitt 3; S. 8f.

2 Die Universität setzt zusätzlich in jeden Ausschreibungstext die folgende Formulierung: „Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen, die Philipps-Universität bekennt sich zum Ziel der familiengerechten Hochschule. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich.“

3 Vgl. Berufungsleitfaden der Philipps-Universität Marburg, Kapitel II.1., Fußnote 5.

4 Vgl. ebd., Kapitel II.3.

5 Vgl. ebd., Kapitel III.8.

6 Frauenförderplan 2010-2016 der Philipps-Universität Marburg, § 7; S. 14.

familienfreundliche Hochschule“.

Der Fachbereich setzt sich, soweit es ihn betrifft, dafür ein, dass die Maßgaben der Reform des Hochschuldienstrechts nicht zu Lasten von Frauen durchschlagen. Dies gilt auch für die Formulierung von Promotions- und Habilitationsordnungen.

Der Diversity-Ausschuss möchte an dieser Stelle betonen, dass die Ausschöpfung von Potentialen des E-Learnings (u.a. durch die Implementierung der Lernplattform ILIAS) noch stark erweiterungsfähig ist: online-basierte Seminare erleichtern sowohl lehrenden als auch lernenden Elternteilen ihr Privatleben mit dem Lehrberuf bzw. Studium zu vereinen. Nicht nur aus diesem Grund legt der Diversity-Ausschuss dem Fachbereich nahe, die Prüfung der Potentiale dieses Bereichs voran zu treiben und dafür E-Learning-Beauftragte zu benennen.

2.5. Familienfreundlicher Fachbereich

Um eine bessere Kinderbetreuung zu gewährleisten, bemüht sich das Dekanat am Fachbereich 05 um einen Raum, in dem eine Spielunterlage und Spielmaterial zur Verfügung stehen sollen. Falls ein solcher Raum eingerichtet werden kann, gibt das Dekanat diesen zu Beginn jeden Semesters bekannt.

Die Frauenbeauftragte verschafft sich einen Überblick, ob und wie viel Betreuungsbedarf für Eltern mit Kind am Fachbereich benötigt wird. Dabei kann sie beispielsweise eine Telefonliste mit Freiwilligen erstellen und pflegen, die für Eltern während Veranstaltungen oder Prüfungen die Kinderbetreuung übernehmen.

Zu Beginn jeden Semesters verweist die Frauenbeauftragte auf die universitären Angebote für Eltern, wie Eltern-Kind-Zimmer oder bezahlte Betreuung während Lehrveranstaltungen, und ist Ansprechpartnerin für Studierende und Mitarbeitende mit Kindern (s. Hierzu 2.4. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie).

Während der Orientierungseinheit zu Beginn jeden Semesters erfragt die Frauenbeauftragte, ob es Studierende mit Kindern gibt und deren Bedarf an Unterstützung durch den Fachbereich (z.B. Betreuung während Veranstaltungen, mobile Spielekiste). Hierzu können Informationen auch in Form eines Fragebogens erhoben werden.

2.6. Nachwuchsförderung

Der Fachbereich strebt die gleichwertige Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen theologischer Forschung und Lehre an, indem er Qualifikationsstellen bei gleicher Befähigung mit Frauen besetzt, sich um die Einrichtung und Unterstützung feministisch-theologischer und gendertheoretischer Forschungsprojekte bemüht und indem Lehrende interessierte Studentinnen auf Fördermöglichkeiten und Berufsperspektiven in der Wissenschaft hinweisen.

Dabei achtet der Fachbereich darauf, feministische Theologie und gendertheoretische Forschung in allen Fachgebieten zu verankern und Forschungsinhalte aus diesen Gebieten durch Veranstaltungen, wie Vorträge oder Symposien, und Veröffentlichungen bekannt zu machen.

Zudem verpflichtet sich der Fachbereich, den Vorgaben der Philipps-Universität Marburg zur

Umsetzung der strukturellen und personellen forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu folgen.

2.7. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich

Die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen sind als wichtige Glieder in Arbeitsprozessen wahrzunehmen. Eine gute Einbindung in Fachgebietssitzungen ist anzustreben, deren Termine rechtzeitig und in eindeutiger Form bekannt gegeben werden sollten. Zudem ist auf die für die Philipps-Universität geltenden familienfreundlichen Arbeitszeiten zu achten. Die Termine für Fachgebietssitzungen sind in die reguläre Arbeitszeit der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen zu legen.

Auch in fachbereichsinterne Umstrukturierungsvorhaben sind die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen als Betroffene einzubeziehen und über alle sonstigen Pläne und Aktivitäten des Fachbereichs zu informieren.

Die Identifikation mit der Arbeit, der geforderte Einsatz oder auch die geforderten Qualifikationen stehen oftmals nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Bezahlung. Der Fachbereich hat begonnen, für die Arbeitsplatzbeschreibungen die tatsächlich höherwertigen Tätigkeiten zu formulieren und entsprechenden Gehaltsstufen zuzuordnen. Das soll vor allem in Hinblick auf die in 1.2. genannten Umstrukturierungen im Auge behalten werden. In den Zielvereinbarungen zwischen dem Fachbereich und dem Präsidium wurde diese Perspektive festgeschrieben. Fachbereichs-Frauenbeauftragte und Stellvertreterin stehen diesbezüglich in regelmäßigem Kontakt mit der Uni-Frauenbeauftragten und der Personalabteilung zu Zwecken der zügigen und genauen Information zur rechtlichen Situation. Der Fachbereich hat Sorge dafür zu tragen, dass eine den Aufgabengebieten angemessene Gehaltseinstufung erfolgt. Der Fachbereich sollte dafür entsprechende Stellenausschreibungen formulieren.

Der Austausch von Informationen über gesetzliche Bestimmungen zu Gehalt, Arbeitsbedingungen, Urlaubsregelungen und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sollen im Rahmen arbeitsrechtlicher Vorgaben mit größtmöglicher Transparenz zwischen den Arbeitnehmerinnen und ihren Vorgesetzten gewährleistet sein. Die Eigeninitiative der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen in Bezug auf diese Belange ist ausdrücklich erwünscht und von dem/der Vorgesetzten/r zu unterstützen. Wenn die administrativtechnischen Mitarbeiterinnen eine Weiterbildung vornehmen möchten, sollte der/die direkte/r Vorgesetzte/r dies genehmigen.

Auch bei den administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ist, im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse, auf die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und entgegenkommender Urlaubsregelungen zu achten.

In Bezug auf weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ist der Frauenförderplan der Philipps-Universität maßgeblich.

2.8. Schutz vor sexuellen Übergriffen

Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu sensibilisieren, und verpflichtet sich, ebenso für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Dazu wird auf die im Frauenförderplan der Philipps-Universität aufgeführten Maßnahmen (dort 8.)

verwiesen.

2.9. Berücksichtigung von StudentInnen in Lehrveranstaltungen und Weiterbildung

Um in den Lehrveranstaltungen die aktive Beteiligung aller Studierenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Lebensform etc. zu gewährleisten, sollen die Lehrenden zusammen mit den Studierenden regelmäßig formale und inhaltliche Aspekte der Veranstaltung auch unter der Perspektive möglicher Benachteiligung von Frauen reflektieren (Didaktik, Diskussionsstil etc.). Es gilt die Wahrnehmungsfähigkeit für solche Themen zu schulen. In diesem Zusammenhang haben auch die Seminare im Vertiefungsmodul „Geschlechterforschung in der Theologie“ eine wichtige Funktion. Um geschlechtsspezifischen Perspektiven und Inhalten Raum zu geben, können u.U. auch geschlechtergetrennte Arbeitsformen eine gute Möglichkeit bieten.

2.10. Geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien, Veröffentlichungen und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass Frauen jeweils ausdrücklich angesprochen und erwähnt werden. Auch im Kontext der Abfassung wissenschaftlicher Arbeiten ist für die Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache zu sensibilisieren (vgl. hierzu die vom Studiausschuss am 23.5.2012 empfohlene „Orientierungshilfe zur Verwendung inklusiver Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten“ [<http://uni-marburg.de/vc/75s>]).

3. Institutionalisierung feministischer Theologie und gendertheoretischer Forschung

3.1. Zusammenhang von Frauenförderung und feministischer und gendertheoretischer Forschung

Dem Fachbereich ist es ein Anliegen, die selbstverständliche, gleichberechtigte Präsenz von Frauen und Männern am Fachbereich in Studium, Lehre und Forschung zu erreichen, wofür Frauenförderung sowie feministische und gendertheoretische Forschung wechselseitig aufeinander angewiesen sind.

Feministische und gendertheoretische Forschung bedingen sich insofern wechselseitig, als durch wissenschaftliche Reflexion der Gründe und Mechanismen von Geschlechterkonstruktion, Hierarchisierung und Frauenunterdrückung zeitgemäße politische und rechtliche Regelungen zur Förderung von Frauen konzipiert werden können. Andererseits können erst durch Frauenförderung Frauen vermehrt als Subjekte wissenschaftlichen Forschens tätig werden. Darum ist weiterhin die gezielte Förderung von Frauen in Forschung und Lehre notwendig.

3.2. Verschiedene Institutionalisierungsformen

Im Rahmen des modularisierten Lehrangebots sind regelmäßige feministisch-theologische und gendertheoretische Lehrveranstaltungen fest im Lehrangebot am Fachbereich verankert. Im Zuge der Neukonzeptualisierung und Modularisierung der theologischen Studiengänge wurde das feministische und gendertheoretische Lehrangebot in dem Modul „Geschlechterforschung in der Theologie“ konzentriert.

Die Inhalte und Qualifikationsziele sind folgendermaßen beschrieben:

Inhalte: Einführung in feministische Theorie, Gender Studies, Queer Studies und kritische Männerforschung; feministisch-theologische Ansätze in verschiedenen Disziplinen der Theologie, Implikationen von Gender-/Queer Studies und kritischer Männerforschung für die theologischen Fächer. Implikationen dieser Ansätze für kirchliche und schulische Handlungsfelder.

Qualifikationsziele: Bedeutung der Kategorie Geschlecht für Themen christlicher Theologie und ihre Praxis in Universität, Kirche und Gesellschaft kennen; Entstehungsbedingungen von Geschlechterverhältnissen analysieren können (historische Kompetenz).
Feministische und andere ideologiekritische Theorien und Theorien zur Konstruktion von Geschlecht analysieren, überprüfen und artikulieren sowie deren wissenstheoretischen Implikationen erkennen (systematische Kompetenz).
Die Bedeutung von Geschlecht in der Produktion und Interpretation von biblischen, wissenschaftlich-theologischen, religiösen und didaktischen Texten erkennen (hermeneutische Kompetenz).
Sprache auf Geschlechtergerechtigkeit hin analysieren; geschlechtergerechte Sprache verwenden (sprachliche Kompetenz).
Die Kontext- und Erfahrungsbezogenheit der eigenen Geschlechtsrolle begreifen; Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung der vorfindlichen Geschlechterverhältnisse erkennen (praktische Kompetenz).

Der Studiendekan/die Studiendekanin trägt in Verbindung mit dem Studienausschuss dafür Sorge, dass die Veranstaltungen des Moduls „Geschlechterforschung in der Theologie“ in angemessenem Turnus durch die Fachgebiete rotieren. Dabei sind Vorstellungen aus der Studierendenschaft einzubeziehen. Auf die Einhaltung des Beteiligungsturnus sowie der Zusammenarbeit bei der Planung des Lehrangebotes ist mit besonderer Sorgfalt zu achten.

Zusätzlich sind feministisch-theologische und gendertheoretische Fragestellungen, Perspektiven und Lehrinhalte in alle Veranstaltungen gemäß der Modulbeschreibungen einzubeziehen.

Der Fachbereich unterstützt außerdem bereits bestehende, bis jetzt nicht institutionalisierte Formen feministisch-theologischer Veranstaltungen und Projekte, wie z.B. den Feministischen Studientag. Außerdem beteiligt er sich auch am interdisziplinären Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität durch Mitarbeit und Veranstaltungen. Außerdem besteht seit 2012 das Forschungsprojekt „Religion und Gender“⁷ in Kooperation der Fachgebiete RG, AT, NT und PT mit der Religionswissenschaft.

3.3. Maßnahmen zur weiteren Institutionalisierung

Um das Konzept der feministisch-theologischen und gendertheoretischen Module angemessen durchführen zu können, braucht der Fachbereich die entsprechende Lehrkapazität und eine inhaltliche Verankerung in allen Fachgebieten.

Kontinuierliche feministische und gendertheoretische Forschung, Lehre und Qualifikationsbetreuung kann am Fachbereich nur fortgeführt werden, wenn Professuren mit Personen besetzt werden, die ein Bewusstsein für die Bedeutung von feministischer Theologie bzw. Frauen- und Geschlechterforschung haben und deren Relevanz vertreten. Daher verpflichtet sich der

⁷ Vgl. https://www.uni-marburg.de/fb05/fachgebiete/nt/personal/standhartinger/projekte/projekt_religion_und_gender.

Fachbereich, bei jeder Neubesetzung von Professuren auf dieses Bewusstsein zu verweisen.

Die einzelnen Fachgebiete diskutieren regelmäßig über den feministisch-theologischen und gender-theoretischen Forschungs- und Lehrbedarf in ihrer Disziplin.

4. Schlussbestimmung

Der vorliegende Frauenförderplan wird alle zwei Jahre vom Fachbereichsrat überprüft. Notwendige Änderungen werden vorgenommen.