



THEOLOGISCHE
FAKULTÄT
PADERBORN



Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät Paderborn

2021 bis 2024

Erstellt von Heike Probst, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
& Prof. Dr. Dr. Andreas Koritensky, Sekretär der Fakultät

Verabschiedet durch die Fakultätskonferenz am 5. Juli 2021

Herausgegeben vom Rektor der Fakultät, Prof. Dr. Stefan Kopp im SS 2021

Inhalt

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Einleitung und Zielsetzung | 3 |
| 2. | Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Paderborn | 3 |
| 2.1. | Einsetzung einer Gleichstellungskommission | 3 |
| 2.2. | Einwerben von Finanzmitteln..... | 3 |
| 2.3. | Vernetzung | 4 |
| 3. | Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit | 4 |
| 3.1. | Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Mitarbeitenden in der Verwaltung | 4 |
| 3.1.1. | Situationsanalyse | 4 |
| 3.1.2. | Strategische Ziele | 4 |
| 3.1.3. | Maßnahmen zur Zielerreichung..... | 4 |
| 3.2. | Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Studierenden | 4 |
| 3.2.1. | Situationsanalyse | 4 |
| 3.2.2. | Strategische Ziele | 5 |
| 3.2.3. | Maßnahmen zur Zielerreichung..... | 5 |
| 3.3. | Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses | 6 |
| 3.3.1. | Situationsanalyse | 6 |
| 3.3.2. | Strategische Ziele | 8 |
| 3.3.3. | Maßnahmen zur Zielerreichung..... | 8 |
| 3.4. | Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf den Ebenen der Professorinnen und Professoren..... | 9 |
| 3.4.1. | Situationsanalyse | 9 |
| 3.4.2. | Strategische Ziele | 9 |
| 3.4.3. | Maßnahmen zur Zielerreichung..... | 9 |
| 3.5. | Zielsetzungen und Maßnahmen zu einer geschlechtergerechteren Besetzung von Gremien | 10 |
| 3.5.1. | Situationsanalyse | 10 |
| 3.5.2. | Strategische Ziele | 10 |
| 3.5.3. | Maßnahmen zur Zielerreichung..... | 10 |
| 4. | Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium..... | 10 |
| 5. | Evaluation und Qualitätssicherung..... | 10 |

1. Einleitung und Zielsetzung

Die Theologische Fakultät Paderborn setzt sich das Ziel, sich für die Gleichstellung der Geschlechter, für Chancengerechtigkeit auf allen Qualifikationsstufen, für Transparenz der Auswahlverfahren und Entscheidungswege, die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien und eine respektvolle, geschlechtergerechte Sprache und Handlungsweise kontinuierlich einzusetzen. 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 der Fakultät wird als Chance begriffen. Die Theologische Fakultät Paderborn ist bestrebt, dafür Sorge zu tragen, dass all ihren Mitgliedern aus dem wissenschaftlichen und den Angehörigen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich ein Gleichgewicht zwischen universitären und familiären Verpflichtungen gelingt. Dies können Sorgetätigkeiten im Rahmen der Kindererziehung, aber auch im Rahmen der Pflege alter bzw. kranker Familienangehöriger sein.

2. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Paderborn

Die Fakultätskonferenz hat am 1. Februar 2010 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

2.1. Einsetzung einer Gleichstellungskommission

An der Theologischen Fakultät als eigenständiger Hochschule fallen die üblicherweise getrennten Funktionen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die des Fachbereichs in eins. Damit die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur die Belange der [weiblichen] Mitglieder, sondern auch der Angehörigen der Fakultät leichter in den Blick nehmen kann, ist die Einrichtung einer Gleichstellungskommission wünschenswert. Dieser Kommission gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine Vertreterin bzw. Vertreter der vier Statusgruppen Mitarbeitende der Verwaltung, Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende (Mittelbau) und der Professoren an. Außerdem sind die bzw. der Präventionsbeauftragte und Behindertenbeauftragte Mitglieder dieser Kommission, damit sie Anlaufstelle für alle Formen der Diskriminierung wird. Der Quästor nimmt beratend an den Sitzungen der Kommission teil.

2.2. Einwerben von Finanzmitteln

Zur kontinuierlichen Realisierung der Gleichstellung auf allen Ebenen sollen entsprechende Mittel eingeworben werden. Die Theologische Fakultät prüft, ob sie z.B. Mittel des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder beantragen kann¹.

¹ Als eine der Maßnahmen, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Für die erste und zweite Programmphase wurden je 150 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. In der nunmehr dritten Programmphase (2018 - 2022) wurde das Mittelvolumen auf 200 Mio. Euro erhöht, so dass sich das Gesamtvolumen des Professorinnenprogramms auf 500 Millionen Euro beläuft. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen und stärkt zudem durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen. Infos unter <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

2.3. Vernetzung

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät Paderborn vernetzt sich mit den Stellen des Erzbistums Paderborn, der Universität sowie der Katholischen Hochschule, der Stadt Paderborn, aber 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 Paderborn 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

Alle Lehrstuhlsekretariate, das Rektoratssekretariat, die Quästur und die Koordinationsstelle des Graduiertenkollegs sind mit Sekretärinnen bzw. Sachbearbeiterinnen besetzt. Diese arbeiten entweder in Teil- oder Vollzeit auf einer ganzen Stelle oder mehreren Teilstellen. Die Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nimmt ihre Position mit einer halben Stelle wahr. Mitarbeiter bekleiden die Stellen des Quästors, des Referenten für Studienangelegenheiten und des Hausverwalters.

3.1.2. Strategische Ziele

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

3.1.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Arbeitszeit sollte im Rahmen der Möglichkeiten flexibel vereinbart werden.

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

3.2.1. Situationsanalyse

Folgendes Bild ergibt die Statistik über die Zusammensetzung der Studierendenschaft an der Theologischen Fakultät von 2012 bis 2020/2021.

Studierendenzahlen (RSZ + höhere Semester und Qualifizierungsstudierende)²

| Semester | Gesamt | PAK / Kler. | Ordensleute | davon Frauen | Laientheolog(inn)en | davon Frauen |
|------------|---------|-------------|-------------|--------------|---------------------|--------------|
| WS 2020/21 | 34 + 58 | 11 + 9 | 1 + 5 | 1 + - | 22 + 44 | 8 + 15 |
| SoSe 2020 | 40 + 56 | 15 + 12 | 1 + 3 | 1 + - | 24 + 41 | 11 + 14 |
| WS 2019/20 | 37 + 56 | 15 + 14 | 1 + 2 | 1 + - | 21 + 40 | 9 + 12 |

² Hauseigene aktuelle Statistik.

Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät Paderborn

| | | | | | | |
|---------------|------------------|------------------|----------------|---------------|------------------|---------------------|
| SoSe 2019 | 37 + 58 | 18 + 17 | 1 + 1 | 1 + - | 18 + 40 | 6 + 14 |
| WS 2018/19 | 37 + 61 | 21 + 20 | - + 2 | - + - | 16 + 39 | 7 + 13 |
| SoSe 2018 | 42 + 54 | 23 + 19 | - + 3 | - + - | 19 + 32 | 11 + 9 |
| WS 2017/18 | 38 + 55 | 22 + 19 | - + 3 | - + - | 16 + 33 | 11 + 9 |
| SoSe 2017 | 36 + 56 | 17 + 23 | 1 + 2 | 1 + - | 18 + 31 | 9 + 8 |
| WS 2016/17 | 36 + 54 | 17 + 22 | 1 + 2 | 1 + - | 18 + 32 | 7 + 9 |
| SoSe 2016 | 47 + 52 | 19 + 20 | 1 + 2 | 1 + - | 27 + 30 | 11 + 10 |
| WS 2015/16 | 50 + 49 | 20 + 18 | 1 + 3 | 1 + - | 29 + 28 | 10 + 10 |
| SoSe 2015 | 38 + 56 | 16 + 21 | 1 + 3 | 1 + - | 21 + 32 | 6 + 12 |
| WS 2014/15 | 39 + 63 | 15 + 27 | 1 + 4 | 1 + - | 23 + 32 | 6 + 12 |
| SoSe 2014 | 41 + 59 | 18 + 22 | - + 3 | - + - | 23 + 34 | 8 + 11 |
| WS 2013/14 | 42 + 57 | 18 + 21 | - + 3 | - + - | 24 + 33 | 11 + 12 |
| SoSe 2013 | 48 + 51 | 15 + 21 | - + 3 | - + - | 33 + 27 | 9 + 10 |
| WS 2012/13 | 50 + 49 | 20 + 19 | - + 4 | - + - | 30 + 26 | 9 + 8 |
| Summe | 692 + 944 | 300 + 324 | 10 + 48 | 10 + - | 382 + 574 | 149 +188 |

Die Frauenquote bei den Studierenden liegt derzeit bei rund 22 %.

3.2.2. Strategische Ziele

Analog zur Zielsetzung der Theologischen Fakultät, die Zahl der Studierenden z.B. durch Kooperationen und die Konzeption neuer Studiengänge zu erhöhen, liegt im Rahmen des Gleichstellungskonzept das Augenmerk auf der ebenfalls verstärkten Anwerbung von Studentinnen durch einen passenden Studiengang oder Schwerpunktsetzungen in den Lehrstühlen. Außerdem sollen mehr Studentinnen bereits in ihrer Studienzeit für eine wissenschaftliche Laufbahn motiviert werden.

3.2.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

- Frühzeitige Einbindung der Studentinnen in die Arbeit am Lehrstuhl.
- Ermunterung begabter Studentinnen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.
- Ermunterung und Begleiten der Bewerbung begabter Studentinnen für das Graduiertenkolleg der Fakultät oder anderer Universitäten.
- Ermunterung und Begleitung der Studentinnen bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen, der Teilnahme an Konferenzen und Tagungen, der aktiven Teilnahme an Konferenzen und Tagungen im Rahmen von Poster-Präsentationen, (Kurz-)Vorträgen, Workshops, Moderationen etc., der Vernetzung in (Nachwuchs-) Arbeitsgemeinschaften etc.

Um den direkten Kontakt mit Rollenvorbildern vor allem für eine wissenschaftliche Karriere, aber auch für eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbetriebs für die Studentinnen zu ermöglichen, müssen die Studentinnen mit Professorinnen, aber auch Vertreterinnen anderer Positionen innerhalb der Kirche und ihrer Institutionen in Kontakt treten können. Dies kann

durch die verstärkte Berücksichtigung von Frauen als Vortragende bei Fachtagungen, Konferenzen, Podiumsdiskussionen im Haus erfolgen. Auch die erfolgreiche öffentliche Vortragsreihe „Montagsakademie“ sollte mehr Expertinnen als Vortragende gewinnen. Gleiches gilt für das Graduiertenkolleg.

Die Einrichtung eines Mentoring-Systems ist zu erwägen, das Studentinnen, aber auch den männlichen Laienstudierenden und den Priesteramtskandidaten die Möglichkeit bietet, Erfahrungen und Kontakte zu männlichen und weiblichen Rollenvorbildern bzw. Repräsentantinnen und Repräsentanten der verschiedenen Professionen entsprechender Stellen und Institutionen zu machen bzw. zu realisieren. Zur Realisierung dieses Ziels sind die Möglichkeiten der Vernetzung mit einschlägigen Stellen im Erzbistum Paderborn und den anderen Hochschulen Paderborns zu prüfen und gegebenenfalls Kooperationen zu schließen.

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

3.3.1. Situationsanalyse

Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal inklusive Professorinnen an deutschen Universitäten bei rund 39,7 %³. In der aktuellen Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz zur Lage des Wissenschaftlichen Nachwuchses in der Katholischen Theologie in Deutschland⁴ wird folgendes Bild gezeichnet: An kirchlichen Fakultäten lag die Zahl der laufenden Promotionen, denen ein Abschlusszeitraum von fünf Jahren ab 2016 zugrunde gelegt wurde, bei 190. Davon wurden bzw. werden 38 von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen bearbeitet. Abgeschlossen wurden in den Jahren 2011 bis 2016 insgesamt 88 Promotionen an kirchlichen Hochschulen. Promoviert wurden in diesem Zeitraum 13 Frauen und 75 Männer (Priester, Ordensleute, Laien). Betrachtet man dann noch ergänzend die Abschlussquoten für die Promotionen in Katholischer Theologie nach Geschlecht und Stand zeigt sich, dass in der Katholischen Theologie deutlich weniger Frauen als Männer ihre Promotion tatsächlich abschließen. Die Abschlussquote lag für den Berichtszeitraum bei den männlichen Laien bei 59,3%, bei den Welt- und Ordenspriestern bei 48,9 % und bei den Frauen bei 24,9 %. Das bedeutet, dass die Drop-out-Rate bei den promovierenden Frauen in der Theologie bei 75% liegt. Dieses ernüchternde Ergebnis zeigt, dass der Nachwuchs und damit die geschlechtergerechte Besetzung der Lehrstühle in der Theologie sehr gefährdet ist und hier dringender Handlungsbedarf besteht.

Die Zahl der Habilitationen sinkt insgesamt rapide ab von 22,8 im Berichtszeitraum 2000 bis 2006 auf 18,4 im Zeitraum 2006 bis 2011 und 14,4, im Zeitraum 2011 bis 2016. Der Anteil der Frauen, die sich habilitiert haben, liegt derzeit bei 4,25⁵. Auch das ist ein ernüchternder Befund.

³ Statistisches Bundesamt/DESTATIS (2018): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4.

⁴ Edmunds, Bernhard; Hagedorn, Jonas (2017): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 58.

⁵ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz/Statistisches Bundesamt Wiesbaden: Statistiken – Berichtsheft 2016, S. 5. Online verfügbar: <http://kthf.de/wp-content/uploads/2016/02/Statistiken-Berichtsheft-2016.pdf> (abgerufen 15.3.2021)

Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät Paderborn

An der Theologischen Fakultät Paderborn zeigt sich folgendes Bild: Zurzeit sind acht Wissenschaftliche Mitarbeitende an der Fakultät an den Lehrstühlen beschäftigt, davon eine Frau. Im Graduiertenkolleg arbeiten zwei Frauen, sechs männliche Laien und ein Priester an der Promotion, ein Ordensangehöriger und eine Nachwuchswissenschaftlerin arbeiten an der Habilitation. Insgesamt liegt damit die Frauenquote im Graduiertenkolleg bei 30 %. Unter den zehn Betreuenden der Stipendiatinnen und Stipendiaten sind zwei Professorinnen. Drittmittel- oder Kooperationsprojekte im Bereich der Forschung bestehen mit dem Domprojekt und dem Graduiertenkolleg.

Die Abschlüsse von 2012 bis 2020:

Abschlüsse

| Semester | Dipl. / Mag. | davon Frauen | Lizentiat | davon Frauen | Promotion | davon Frauen |
|--------------|----------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| SoSe 2020 | - / 5 | - / 2 | - | - | 1 | 1 |
| SoSe 2019 | - / 6 | - / - | 1 | - | 1 | - |
| SoSe 2018 | - / 3 | - / - | 2 | - | 1 | 1 |
| SoSe 2017 | 4 / 4 | - / - | 2 | - | 3 | - |
| SoSe 2016 | 3 / 2 | - / 1 | 1 | - | 1 | - |
| SoSe 2015 | 3 / - | - | - | - | 2 | - |
| SoSe 2014 | 10 / - | 2 | - | - | - | - |
| SoSe 2013 | 4 / - | - | - | - | - | - |
| SoSe 2012 | 7 / - | 2 | - | - | - | - |
| Summe | 31 / 20 | 4 / 3 | 6 | - | 9 | 2 |

Habilitiert hat sich in 2014 ein Nachwuchswissenschaftler.

Ebenfalls ein Thema für diese Statusgruppe ist die Vergabe von Lehraufträgen. Alle Lehraufträge der Theologischen Fakultät Paderborn sind im Sommersemester 2021 an Männer vergeben worden. Die gesamte Lehre wird, da die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fast ausnahmslos nicht in die Lehre eingebunden sind, von Männern realisiert. Diese Situation schließt es vollständig aus, unseren Studierenden Geschlechtergerechtigkeit und das positive Rollenvorbild einer lehrenden Wissenschaftlerin zu vermitteln.

Nur 18 % der wissenschaftlichen Publikationen in der Theologie werden von Wissenschaftlerinnen verfasst. Vorträge bei Fachtagungen und Konferenzen werden lediglich zu 21 % von Wissenschaftlerinnen gehalten⁶. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden hier kaum berücksichtigt, sondern eher diejenigen angefragt, die die gläserne Decke zur Professorin durchstoßen haben. Auf diesem Feld gilt es, die Teilhabe an und die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen im wissenschaftlichen Diskurs signifikant zu erhöhen, denn die Veröffentlichungen sind auch für den Erfolg einer wissenschaftlichen Karriere ausschlaggebend.

⁶ Vgl. Frauen in theologischer Wissenschaft – Eine Untersuchung der Repräsentanz von Frauen in theologischen Zeitschriften und auf Tagungen theologischer Arbeitsgemeinschaften im Auftrag von AGENDA – Forum katholischer Theologinnen e.V. (online verfügbar, abgerufen am 1.3.2021).

3.3.2. Strategische Ziele

Gleichstellung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf die Teilhabe am wissenschaftlichen Diskurs und die Karrierebedingungen; dazu sollen mehr Frauen für Qualifikationsarbeiten wie Promotion und auch Habilitation gewonnen werden und diese Arbeiten auch in angemessener Zeit durch eine zielorientierte Unterstützung von Seiten der Fakultät vollenden 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.

3.3.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

- Aktive Rekrutierung von begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen für Promotion und Habilitation.
- Fortsetzung und Intensivierung der schon bestehenden Kooperationen für die wissenschaftliche Karriere mit den Universitäten Paderborn und Siegen.
- Einwerbung von Drittmittel- oder Verbundforschungsprojekten für angehende Nachwuchswissenschaftlerinnen, auch in Kooperation mit anderen Hochschulen.

Um den direkten Kontakt mit Rollenvorbildern vor allem für eine wissenschaftliche Karriere, aber auch für eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbetriebs für die Nachwuchswissenschaftlerinnen zu ermöglichen, müssen diese mit Professorinnen, aber auch Vertreterinnen anderer Positionen innerhalb der Kirche und ihrer Institutionen in Kontakt treten können. Dies kann durch die verstärkte Berücksichtigung von Frauen als Vortragende bei Fachtagungen, Konferenzen, Podiumsdiskussionen im Haus erfolgen. Auch die erfolgreiche öffentliche Vortragsreihe „Montagsakademie“ sollte mehr Expertinnen als Vortragende gewinnen. Das Graduiertenkolleg sollte seine plurale Zusammensetzung in Bezug auf Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie betreuende Professorinnen und Professoren weiter ausbauen.

Im Rahmen des Graduiertenkollegs sollte die Ergänzung des Programms um Angebote zur Karriereplanung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Karriere und der Einführung in die impliziten Regeln und Netzwerke der Disziplin ergänzt werden. Diese Angebote sollten für die weiblichen und männlichen Laien und die Priesteramtskandidaten, die als Nachwuchswissenschaftler an der Fakultät nicht im Graduiertenkolleg organisiert sind, geöffnet werden. Hierher gehört ebenfalls die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Feld der Hochschuldidaktik, die für eine Bewerbung in der Wissenschaft mittlerweile unerlässlich ist. Zur Realisierung dieses Ziels sind die Möglichkeiten der Vernetzung mit einschlägigen Stellen im Erzbistum Paderborn und den anderen Hochschulen Paderborns und NRWs zu prüfen und ggfs. Kooperationen zu schließen.

- Zielorientierte sowie kontinuierliche Begleitung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis zum erfolgreichen Abschluss der Promotion bzw. Habilitation.

- Ermunterung und zielorientierte sowie kontinuierliche Begleitung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen, der Teilnahme an Konferenzen und Tagungen, der aktiven Teilnahme an Konferenzen und Tagungen im Rahmen von Poster-Präsentationen, (Kurz-)Vorträgen, Workshops, Moderationen etc., der Vernetzung in (Nachwuchs-) Arbeitsgemeinschaften etc.
- Bei der (temporären) Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Vertretungen anderer Dauerstellungen im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen bei gleichen Voraussetzungen bevorzugt zu beauftragen.

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

3.4.1. Situationsanalyse

Über die Karrierestufen bis hin zur Professur ist im gesamten deutschen Hochschulsystem eine hohe Rate von Frauen zu verzeichnen, die bereits nach dem ersten Abschluss bzw. in oder nach der Promotionsphase das Wissenschaftssystem verlassen. Diese Entwicklung hat viele Ursachen, u.a. sind hier die Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere, die Befristungen der Verträge, die Parallelität von Karriere- und Familienplanung und die nur bedingt realisierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nennen.

Diese Situation schlägt sich deutlich in der Besetzung der Theologie-Lehrstühle nieder: Laut den Zahlen aus der regelmäßigen Umfrage der Deutschen Bischofskonferenz von 2016 waren 17 % der theologischen Lehrstühle in Deutschland mit Professorinnen besetzt. Zum Vergleich beträgt die Frauenquote unter den Professorinnen an deutschen Hochschulen einer aktuellen Studie aus dem Jahr 2020 zufolge 25,6 %. 2018 lag dieser Prozentsatz noch bei 24.7 %.

An der Theologischen Fakultät Paderborn ist nach dem plötzlichen Tod von Professorin Maria Neubrand im letzten Jahr aktuell kein Lehrstuhl mit einer Professorin besetzt. Von den aktuell fünfzehn Lehrstühlen der Fakultät werden derzeit sechs Lehrstühle von Priestern geleitet. Sieben Lehrstühle stehen unter der Leitung von männlichen Laien, einer wird von einem männlichen Laien vertreten und zwei Lehrstühle sind vakant, das Berufungsverfahren läuft. Vor dem Hintergrund der Apostolischen Konstitution „Veritas gaudium“, die nur noch eine angemessene Zahl von Priestern als Dozenten fordert (Art. 76 § 1), wäre bei den anstehenden Neubesetzungen der von Lehrstühlen die Berufung von zwei Professorinnen wünschenswert. Mittel- bis langfristig sollte versucht werden, zumindest die dann aktuelle Frauenquote der deutschen Hochschullandschaft zu realisieren.

3.4.2. Strategische Ziele

Die Theologische Fakultät Paderborn will ihren Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs des Mittelbaus den Kontakt mit Rollenvorbildern beiderlei Geschlechts in Forschung und Lehre ermöglichen. Mit der Lehre an der Fakultät sollen deshalb Priester, Lientheologen, Philosophen und Theologinnen in geschlechtergerechtem Maße betraut sein.

3.4.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Bei der Neubesetzung der vakanten bzw. in 2021/2022 vakant werdenden Lehrstühle (Dogmatik und Ökumene) sollen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Eine

Teilnahme am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder ist zu prüfen, ebenso die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track⁷.

3.5. Zielsetzungen und Maßnahmen zu einer geschlechtergerechteren Besetzung von Gremien

3.5.1. Situationsanalyse

Das HG § 11b fordert eine paritätische Besetzung der Hochschulgremien. Wenn das Benennungsrecht nur für eine Person besteht, muss die Stelle alternierend besetzt werden. Da im Moment keine Lehrstühle von Frauen besetzt sind, gehören der Fakultätskonferenz der Theologischen Fakultät Paderborn zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur zwei Frauen an. Das entspricht einer Quote von 11 %. An den Sitzungen des Gremiums nehmen außerdem bei Tagesordnungspunkten, die in den Mitverantwortungsbereich dieser Ämter gehören (Einstellungen, Umsetzungen, Ausschreibungen) sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die/der Behindertenbeauftragte und die/der Präventionsbeauftragte teil. In den AStA der Fakultät sind zwei Studentinnen und drei Studenten gewählt worden.

3.5.2. Strategische Ziele

Alle Gremien der Fakultät sollen geschlechtergerecht besetzt werden. Dabei ist das Verhältnis der Männer und Frauen in den jeweiligen Statusgruppen zu berücksichtigen.

3.5.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gremien sind gemäß des Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen zu besetzen.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Allen Angehörigen des wissenschaftlichen und des wissenschaftsunterstützenden Bereiches ist Unterstützung zu gewähren, um ein Gleichgewicht zwischen universitären und familiären Verpflichtungen schaffen zu können. Dies umfasst sowohl Sorgetätigkeiten im Rahmen der Kindererziehung, als auch im Rahmen der Pflege alter bzw. kranker Familienangehöriger.

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Forschung könnte z.B. durch eine Zusammenarbeit mit den für Kinderbetreuung etc. zuständigen Stellen des Erzbistums realisiert werden.

5. Evaluation und Qualitätssicherung

Die regelmäßige Evaluation des Referates für Studienangelegenheiten sollte erweitert werden. Die Statistiken sollten nach Priesteramtskandidaten, männlichen und weiblichen

⁷ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Online verfügbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (abgerufen am 15.3.2021).

Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät Paderborn

Laien sowie männlichen und weiblichen Ordensangehörigen aufgliedert geführt werden. Dies gilt für inländische Studierende ebenso wie für ausländische.

Die regelmäßige Erhebung sollte um Fragen zur Evaluation der realisierten Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes ergänzt werden. Die Ergebnisse werden zur Qualitätssicherung und der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes genutzt, die nächstmals 2024 erfolgen soll.

Paderborn, 5. Juli 2021



Prof. Dr. Stefan Kopp
Rektor



Heike Probst
Gleichstellungsbeauftragte