



THEOLOGISCHE
FAKULTÄT
PADERBORN



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER THEOLOGISCHEN FAKULTÄT PADERBORN

2024 BIS 2028

1.	Einleitung und Zielsetzung.....	3
2.	Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Paderborn	3
2.1.	Implementierung einer Gleichstellungskommission.....	3
2.1.1.	Situationsanalyse	3
2.1.2.	Strategische Ziele	4
2.1.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	5
2.2.	Einwerben von Finanzmitteln.....	5
2.2.1.	Situationsanalyse	5
2.2.2.	Strategische Ziele	5
2.2.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	5
2.3.	Vernetzung	6
2.3.1.	Situationsanalyse	6
2.3.2.	Strategische Ziele	6
2.3.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	6
3.	Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit	6
3.1.	Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Mitarbeitenden in der Verwaltung	6
3.1.1.	Situationsanalyse	6
3.1.2.	Strategische Ziele	7
3.1.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	7
3.2.	Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Studierenden	7
3.2.1.	Situationsanalyse	7
3.2.2.	Strategische Ziele	8
3.2.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	8
3.3.	Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
3.3.1.	Situationsanalyse	9
3.3.2.	Strategische Ziele	10
3.3.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	11
3.4.	Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebenen der Professorinnen und Professoren	12
3.4.1.	Situationsanalyse	12
3.4.2.	Strategische Ziele	13
3.4.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	13
3.5.	Zielsetzungen und Maßnahmen zu einer geschlechtergerechteren Besetzung von Gremien.....	14
3.5.1.	Situationsanalyse	14
3.5.2.	Strategische Ziele	14
3.5.3.	Maßnahmen zur Zielerreichung	14
4.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	14
5.	Evaluation und Qualitätssicherung	14

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 Sensibilisierung für jegliche Formen sexualisierter oder anderer diskriminierender Formen des Umgangs untereinander in Sprache und Handlung ist auf institutionell-funktionaler Ebene hierbei ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zum Ziel. Die Diversität aller Angehörigen der Fakultät wird als Chance begriffen. Die Fakultät orientiert sich hierbei an den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Theologische Fakultät Paderborn ist bestrebt, dafür Sorge zu tragen, dass all ihren Mitgliedern aus dem wissenschaftlichen und den Angehörigen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich und den Studierenden eine Vereinbarkeit zwischen universitären und familiären Verpflichtungen gelingt. Dies können Sorgetätigkeiten im Rahmen der Kindererziehung, aber auch im Rahmen der Pflege alter bzw. kranker Familienangehöriger sein.

2021 wurde das erste Gleichstellungskonzept für die Theologische Fakultät Paderborn erstellt. In einer detaillierten Analyse der Ausgangssituation der Mitarbeitenden im wissenschaftsunterstützenden sowie wissenschaftlichen Bereich wurden auch die Studierenden in den Blick genommen, Defizite aufgezeigt und Zielsetzungen sowie Maßnahmen zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit vereinbart. Mit dieser Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts wird in einem ersten Schritt die jetzige Situation der Geschlechtergerechtigkeit beschrieben und der Zielerreichungsgrad der Maßnahmen analysiert. In einem zweiten Schritt werden neue Ziele für die nächsten drei Jahre gesetzt und daraus die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet.

Ein ausdrücklicher Dank gilt an dieser Stelle den Mitgliedern der Gleichstellungskommission für ihre konstruktive Mitarbeit sowie der Quästur und den Referaten für ihre Unterstützung.

2. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Paderborn

2.1. Implementierung einer Gleichstellungskommission

2.1.1. Situationsanalyse

An der Theologischen Fakultät als eigenständiger Hochschule fallen die üblicherweise getrennten Funktionen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die des Fachbereichs in eins. Zur Entlastung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wurde von der Fakultätskonferenz am 5. Juli 2021 auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten die Einrichtung einer Gleichstellungskommission beschlossen und hierzu am 8. November 2021 die *Ordnung über die Einrichtung und Arbeitsweise der Gleichstellungskommission* verabschiedet. Im Wintersemester 2021/22 fanden die ersten Wahlen der Mitglieder der Kommission in den Statusgruppen statt.

Der Kommission gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine Vertreterin bzw. Vertreter der vier Statusgruppen Mitarbeitende der Verwaltung, Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende (Mittelbau) und des Professoriums an. Außerdem sind die bzw. der Präventionsbeauftragte und die bzw. der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung geborene Mitglieder dieser Kommission, damit sie Anlaufstelle für alle Formen der Diskriminierung ist. Die gewählten sowie geborenen Mitglieder der Kommission vertreten die Anliegen ihrer Statusgruppen und fungieren gleichsam als Kommunikatoren in diese Gruppen hinein. Der Quästor nimmt beratend an den Sitzungen der Kommission teil.

Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe, die strategischen Ziele aus dem Gleichstellungskonzept zu konkretisieren und Vorschläge für die Erreichung dieser Ziele zu erarbeiten, die der Fakultätskonferenz zur Entscheidung vorgelegt werden. Bei der Befassung mit den Aufgaben sollen auch die Anliegen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten sowie Studierenden und der chronisch erkrankten Personen berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungskommission nahm am 26. Mai 2022 ihre Arbeit auf. Die Mitglieder der Kommission brachten die Anliegen und Fragen ihrer Statusgruppen in die regelmäßigen Sitzungen ein und es wurden Lösungen für individuelle Probleme erarbeitet. Die Kommission formulierte einen Leitfaden zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache, der über das interne elektronische Schwarze Brett auf der Lernplattform allen Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät zur Verfügung steht und Eingang in die Lehrveranstaltung zum wissenschaftlichen Arbeiten findet. Außerdem war die Gleichstellungskommission in die Erarbeitung des *Mantelschutzkonzeptes für die Prävention und Intervention bei Machtmissbrauch durch sexualisierte, spirituelle und andere Gewalt an der Theologischen Fakultät Paderborn*, verabschiedet von der Fakultätskonferenz am 4. November 2024, beteiligt.

Die Gleichstellungskommission hat sich als ein für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung an der Theologischen Fakultät Paderborn sinnvolles Gremium erwiesen, das die Interessen und Anliegen der Statusgruppen vertritt bzw. bearbeitet sowie der Fakultätsleitung bei anstehenden Aufgaben zuarbeitet und sie berät.

Die Fakultätskonferenz hat in ihrer Sitzung vom 27. Januar 2025 der Einrichtung einer Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt, auch um die zeitliche Belastung der Beauftragten bei den anstehenden Berufungsverfahren und anderen Aufgaben auszugleichen. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls geborenes Mitglied der Gleichstellungskommission.

2.1.2. Strategische Ziele

Die Gleichstellungskommission soll auch weiterhin die strategischen Ziele aus dem Gleichstellungskonzept konkretisieren und Vorschläge für die Erreichung dieser Ziele erarbeiten, die der Fakultätskonferenz zur Entscheidung vorgelegt werden. Auch die Bearbeitung der Anliegen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten sowie Studierenden und chronisch erkrankten Personen sollen durch die Mitgliedschaft der bestellten Beauftragten weiterhin gewährleistet sein. Alle Mitglieder der

Kommission sind Kommunikatorinnen und Kommunikatoren aus ihren und für ihre Statusgruppen.

2.1.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Bei den turnusmäßigen Neuwahlen der Mitglieder der Gleichstellungskommission in allen Statusgruppen werden erstmalig auch die Mitarbeitenden der Erzbischöflichen Akademischen Bibliothek wahlberechtigt sein; diese Mitarbeitenden waren bei den letzten Wahlen noch keine Mitarbeitenden der Theologischen Fakultät und damit nicht wahlberechtigt.

Zudem soll vor den anstehenden turnusmäßigen Neuwahlen die Zusammensetzung der Kommission im Hinblick auf die ebenfalls neu zu bildende Mitarbeitervertretung der Theologischen Fakultät durch Änderung der Ordnung der Gleichstellungs-kommission um ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung ergänzt werden.

Die neu zusammen gesetzte Kommission wird die in diesem Gleichstellungskonzept vereinbarten Maßnahmen umsetzen und sich der Anliegen der Statusgruppen annehmen.

2.2. Einwerben von Finanzmitteln

2.2.1. Situationsanalyse

Das Ziel, zur kontinuierlichen Realisierung der Gleichstellung auf allen Ebenen entsprechende Mittel einzuwerben, ist bisher nicht erreicht worden.

2.2.2. Strategische Ziele

Die Theologische Fakultät prüft, ob sie z. B. Mittel des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder¹ beantragen kann. Auch sollten auf Bundes- und Landesebene, beim Erzbistum Paderborn sowie bei einschlägigen Stiftungen Fördermöglichkeiten eruiert und geprüft werden.

2.2.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Theologische Fakultät Paderborn wird an der dritten Einreichungsrunde eines Gleichstellungskonzepts für Parität an der Hochschule bis zum 31. August 2025 beim Bundesministerium für Bildung und Forschung teilnehmen. Hier ist bei positiver Bewertung eine Förderung von bis zu drei Lehrstühlen über einen Zeitraum von fünf Jahren möglich. Dies wäre für den Lehrstuhl für Ökumenische Theologie sowie die in naher Zukunft zu besetzenden Lehrstühle relevant, da hier die Anschlussförderung gewährleistet ist. Auf Bundes- und Landesebene, beim Erzbistum Paderborn sowie bei einschlägigen Stiftungen werden weitere Fördermöglichkeiten eruiert und geprüft.

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. 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/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html (Abruf 17.4.2025)

2.3. Vernetzung

2.3.1. Situationsanalyse

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät Paderborn hat sich mit den Stellen des Erzbistums Paderborn, der Universität Paderborn sowie der Katholischen Hochschule Standort Paderborn katho, der Stadt Paderborn und einigen einschlägigen überregionalen Stellen in Wissenschaft und Forschung vernetzt. Die Theologische Fakultät Paderborn ist aufgrund ihrer kirchlichen Statuten nur als ständiger Gast Mitglied der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (lakof) und mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) vernetzt, um einen kontinuierlichen Austausch zu gewährleisten.

2.3.2. Strategische Ziele

Ziel ist es, durch die Vernetzung Synergieeffekte und Impulse für die Realisierung der Gleichstellung in der Theologischen Fakultät Paderborn zu nutzen.

2.3.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wird die Vernetzung weiter vorantreiben. Außerdem soll an den zuständigen Stellen im Erzbistum Paderborn dafür geworben werden, sich für eine Wissenschaftsförderung der Deutschen Bischofskonferenz analog zu deren Programm, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen in den deutschen Bistümern zu erhöhen, einzusetzen.

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

Die Lehrstuhlsekretariate, das Sekretariat, die Redaktion der Zeitschrift „Theologie und Glaube“ sowie die Quästur sind mit Sachbearbeiterinnen sowie einem Sachbearbeiter und dem Quästor besetzt. Im Rektorat wurden die Referate für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, für Studienangelegenheiten sowie die Assistenz des Rektors um ein Referat für Kooperation und Forschung ergänzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten entweder in Teil- oder Vollzeit auf einer ganzen Stelle oder mehreren Teilstellen. Auf der Ebene der Referate verstärken zwei Mitarbeiterinnen das Team, die mit ihren vielen Außenkontakten verbundenen Aufgaben (Studierendenmarketing sowie Management der umfangreichen Angebote für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer) einen ersten Schritt auf dem Weg zur geschlechtergerechten Repräsentanz der Fakultät nach außen sowie zur geschlechtergerechteren Besetzung im Bereich der Verwaltung darstellen. Hier konnte auf der Ebene der Sekretariate auch ein Sachbearbeiter gewonnen werden.

Zum 1. Januar 2024 wurde für die Theologische Fakultät eine Gleitzeitordnung in Kraft gesetzt, die auch Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorsieht.

3.1.2. Strategische Ziele

Allen Angehörigen des wissenschaftsunterstützenden Bereiches ist Unterstützung zu gewähren, um eine Vereinbarkeit 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. Die Inkraftsetzung der Gleitzeitordnung auch für die Erzbischöfliche Akademische Bibliothek sollte weiter vorangetrieben werden.

Außerdem ist zu prüfen, ob Einrichtungen des Erzbistums Paderborn für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen von den Mitarbeitenden genutzt werden können. Über eine verstärkte Vernetzung sollte die Nutzung der Fortbildungsangebote des Erzbistums Paderborn, der Universität Paderborn bzw. der Katholischen Hochschule NRW (Standort Paderborn) ermöglicht 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 2021 bis 2024².

2021 waren im Studiengang Magister theologiae 34 Ersthörende eingeschrieben, davon 9 Frauen und 25 Männer. Eine Frau gehört einem Orden an, 10 Männer sind angehende Priester. Der Frauenanteil lag mit 26 % unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 38 %³. Die Zahl der Zweithörerinnen und -hörer lag bei 927, hier ist keine Aufschlüsselung nach dem Geschlecht möglich.

2024 waren im Studiengang Magister theologiae 21 Ersthörende eingeschrieben, davon 5 Frauen und 16 Männer. Eine Frau gehört einem Orden an, 6 Männer sind angehende Priester. Der Frauenanteil lag bei 24 %; hier liegen keine deutschlandweiten Vergleichszahlen vor. Die Zahl der Zweithörerinnen und -hörer lag bei 710, hier ist keine Aufschlüsselung nach dem Geschlecht möglich.

Vergleicht man die Zahlen aus den Sommersemestern 2021 und 2024, haben mehr Männer als Frauen ihr Studium abgebrochen, doch Abbrüche gab es bei beiden Geschlechtern. Ein Grund dafür sind die zahlreichen Exmatrikulationen, die in direktem Zusammenhang mit der Einführung der Regelung stehen, dass der Semesterbeitrag aufgrund vertraglicher Regelungen des AStA mit den Verkehrsbetrieben zu den

² Stichtag: Beginn des Sommersemesters 2024, 1.4.2024

³ Statistisches Bundesamt

Semestertickets während der Urlaubssemester weiterhin gezahlt werden muss. Viele Studierende mit weniger ernsthaften Absichten, das Studium abzuschließen, haben daraufhin die Beurlaubung in eine vollständige Exmatrikulation umgewandelt. Die Quote der Studierenden, die ihr Magister- oder Promotionsstudium erfolgreich abschließen, liegt bei den weiblichen Studierenden etwas höher, die Quote der „Abbrecher“ ist damit bei den männlichen Studierenden höher.

Seit 2021 hat die Fakultät weiterhin erhebliche Anstrengungen unternommen, um Studierende für das Theologiestudium zu gewinnen. Die Angebote für Schulen und Lehrerinnen und Lehrer wurden umfangreich ergänzt und intensiviert, es fanden Vorträge und Studientage mit Frauen als Referentinnen bzw. Diskussionsteilnehmerinnen/Workshopleitung statt und der Einsatz von Frauen als Referentinnen ist auch im Rahmen der SchulUni.Theologie, der MasterClass.Theologie, der Facharbeitspreis-Verleihung und bei Berufsinformationsveranstaltungen berücksichtigt worden.

3.2.2. Strategische Ziele

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit soll in der Lehre der Theologischen Fakultät durch die Einbindung genderrelevanter Themenstellungen in Lehrveranstaltungen oder einzelne Schwerpunktsetzungen an den Lehrstühlen bearbeitet werden. Ziel ist es, Frauen in der Disziplin Theologie als Forscherinnen mit ihren Beiträgen und Leistungen sichtbar zu machen, aber auch aufzuzeigen, welche Karrieremöglichkeiten sich generell für Theologinnen bieten. Die Theologische Fakultät Paderborn soll als Ort wahrgenommen werden, der gerade die Berufschancen von Frauen im Blick hat. 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 Gleichstellungskonzepts das Augenmerk auf der verstärkten Anwerbung von Studentinnen und ihrer kontinuierlichen Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn bereits in ihrer Studienzeit.

3.2.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Durch die gezielte Beratung von Studierenden in Bezug auf Lebensplanung und Berufsperspektiven soll die Abbruchquote verringert bzw. der Studienerfolg erhöht werden. Studentinnen sollen möglichst frühzeitig in die Forschungen an den Lehrstühlen eingebunden und in ihrem Studium unterstützt werden, damit sie das Magisterstudium abschließen. Um sie für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, sollte ihnen auch z. B. die Teilnahme an Konferenzen, Workshops sowie die Vernetzung in Arbeitsgemeinschaften etc. ermöglicht werden. Außerdem sollten weibliche Rollenvorbilder in der wissenschaftlichen Laufbahn, aber auch in weiteren kirchlichen und nichtkirchlichen Berufen durch geeignete Veranstaltungsformate oder Kontakte sichtbar gemacht werden.

Um Kontakte zwischen Studierenden und weiblichen Rollenvorbildern herzustellen, wird bei der Auswahl von Referent*innen für Vorträge, Berufsinformationsveranstaltungen und für die öffentliche Vorlesungsreihe Montagsakademie weiterhin versucht, verstärkt Frauen einzuladen. Durch Berufsinformationsabende sollen Berufsfelder für Theolog*innen mit direkten Rollenvorbildern verknüpft werden. Auch die Vernetzung der Studierenden von Universität Paderborn, Theologischer Fakultät Paderborn und

Katholischer Hochschule NRW (Standort Paderborn) soll aktiv vorangetrieben werden, um unterschiedlichste Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Theologie und deren Anwendung/Praxisrelevanz sichtbar zu machen.

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

3.3.1. Situationsanalyse

In der aktuellen Studie im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz zur Lage des Wissenschaftlichen Nachwuchses in der Katholischen Theologie in Deutschland⁴ kommen die Autoren zu dem Schluss, dass sich in der Katholischen Theologie vor dem Hintergrund der insgesamt signifikant zurückgehenden Zahlen der Promotionen und Habilitationen das extrem niedrige Niveau der Anteile der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen nicht nur verfestigt, sondern sogar verstärkt hat. Dies wird den übergroßen Anteil der Männer in den Professorien für Katholische Theologie bei den aktuellen und anstehenden Berufungsverfahren weiter steigern und die Disziplin von Geschlechtergerechtigkeit noch weiter entfernen.

An der Theologischen Fakultät Paderborn zeigt sich folgendes Bild: 2021 waren an der Fakultät insgesamt 58 Promotionsvorhaben angemeldet, davon 17 Frauen (keine Ordensangehörige) und 41 Männer (12 Priester/Ordensangehörige). Der Frauenanteil lag bei 29 %. 2024 waren an der Fakultät insgesamt 37 Promotionsvorhaben angemeldet, davon 16 Frauen (1 Ordensangehörige) und 21 Männer (3 Priester/ Ordensangehörige). Der Frauenanteil lag bei 43 %. Auch hier liegt die Frauenquote weit über dem sonstigen Durchschnitt in der Theologie.

Zurzeit sind neun Wissenschaftliche Mitarbeitende an den Lehrstühlen der Fakultät beschäftigt, sechs Frauen und drei Männer. Innerhalb der Statusgruppe werden acht Promotionsvorhaben und ein Habilitationsprojekt verfolgt. Insgesamt liegt die Frauenquote in der Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 60 %. Die aktive Rekrutierung von begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen für Promotion und Habilitation, deren individuelle Betreuung durch das Studienreferat seit 2023 und deren bei gleicher Eignung bevorzugte Einstellung und Förderung hat hier deutlich Wirkung gezeigt.

Drittmittel- oder Kooperationsprojekte im Bereich der Forschung bestehen mit dem Domprojekt „Die Erhaltung und Vollendung des Paderborner Doms im 19. Jahrhundert unter Dom- und Diözesanbaumeister Arnold Güldenpfennig (1830 – 1908)“ des Lehrstuhls für Liturgiewissenschaft und dem DFG-Projekt „Der Ratschluss Gottes im lukanischen Doppelwerk“ des Lehrstuhls für Neues Testament sowie dem ab Mai 2025 bewilligten DFG-Projekt „Sozialethik der internationalen Anwerbung von Gesundheitsfachpersonal. Eine christlich-sozialethische Integration globaler und nationaler Interessen“ am Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre. Zur Mitarbeit in diesem Projekt

⁴ Edmunds, Bernhard /Retka, Marius: Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie, JCSW 63 (2022), S. 351ff

konnte eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin gewonnen werden.

Lehraufträge an der Theologischen Fakultät Paderborn sind im Sommersemester 2025 an zwei Männer und eine Frau vergeben worden. 2022 und 2024 haben sich ein Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin an der Theologischen Fakultät habilitiert, die beide als Privatdozierende in der Lehre tätig sind. Damit lehren vier Männer und zwei Frauen, die Frauenquote beträgt 30 %. Zur Situation 2021, als es nach dem Tod einer Professorin keine Dozentinnen in der Lehre an der Theologischen Fakultät Paderborn gab, ist dies eine erfreuliche Entwicklung, die weiter ausgebaut werden sollte.

Eine Doktorandin der Fakultät hat erfolgreich am Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“⁵ teilgenommen, an dem sich das Erzbistum Paderborn seit sechs Jahren beteiligt. Mit dem Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“, das jährlich vom Hildegardis-Verein in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bischofskonferenz und den deutschen (Erz-)Diözesen durchgeführt wird, soll der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen gefördert werden. Eine weitere Doktorandin ist als Mentorin in diesem Projekt tätig. Eine ähnliche Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Theologie steht leider noch aus. Hier soll bei den entsprechenden Stellen im Erzbistum Paderborn und der Deutschen Bischofskonferenz darauf hingewirkt werden, eine solche Förderung auch für die Wissenschaft aufzulegen.

Bei den wissenschaftlichen Publikationen in der Theologie werden nur 18 % von Wissenschaftlerinnen verfasst⁶. Vorträge bei Fachtagungen und Konferenzen werden lediglich zu 21 % von Wissenschaftlerinnen gehalten. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden hier kaum berücksichtigt, sondern es werden eher diejenigen angefragt, die die gläserne Decke zur Professorin durchstoßen haben.

3.3.2. Strategische Ziele

Die Theologische Fakultät Paderborn verfolgt das Ziel einer Sicherung der Gleichstellung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf die Teilhabe am wissenschaftlichen Diskurs und die Karrierebedingungen; um den nun erreichten Status Quo zu halten, sollen auch weiterhin verstärkt Frauen für Qualifikationsarbeiten wie Promotion und auch Habilitation gewonnen werden. Um diese Arbeiten auch in angemessener Zeit vollenden zu können, bedarf es einer kontinuierlichen zielorientierten Unterstützung von Seiten der Fakultät. Außerdem soll die Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Arbeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler durch eine signifikante Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Veröffentlichungen sowie der aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen und Konferenzen erhöht werden, um den Gender Citation Gap (Wissenschaftlerinnen werden weniger häufig zitiert als Wissenschaftler) und den Mathilda-Effekt (die systematische Minderbeachtung akademischer Leistungen von Frauen) zu durchbrechen.

⁵ <https://www.kirche-im-mentoring.de/>

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).

3.3.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

- Weiterführung der aktiven Rekrutierung von begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen für Promotion und Habilitation.
- Anwerben/Halten von weiblichen Promotionsstudierenden über Kooperationen, individuelle Betreuung durch das Studienreferat.
- Überlegungen zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs zur strukturierten Förderung der Promotion bzw. der Habilitation.
- Fortsetzung und Intensivierung der schon bestehenden Kooperationen für die wissenschaftliche Karriere mit den Fachbereichen Theologie an den Universitäten Paderborn, Siegen, Dortmund und Hildesheim.
- Zielorientierte sowie kontinuierliche Begleitung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis zum erfolgreichen Abschluss der Promotion bzw. Habilitation.
- Erarbeitung und Initialisierung eines Leitfadens zum strukturierten, standardisierten Ablauf der Promotion, der Fördermaßnahmen sowie der Ausgestaltung und des Abschlusses eines Betreuungsvertrages.
- 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 (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 berücksichtigen, bis Geschlechterparität besteht.
- Einwerbung von Drittmittel- oder Verbundforschungsprojekten sowie Forschungs- oder Nachwuchsgruppen für angehende Nachwuchswissenschaftlerinnen, auch in Kooperation mit anderen Hochschulen.
- Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit der Universität Paderborn zur Teilnahme der Promovendinnen an den Mentoring-Programmen für Doktorandinnen (z. B. Graduiertenzentrum der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Paderborn: <https://kw.uni-paderborn.de/graduiertenzentrum-kw>).
- Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit der Universität Paderborn zur Teilnahme der Promovendinnen an den hochschuldidaktischen Angeboten und dem Erwerb des NRW-Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“.

- Ausloten von Möglichkeiten zur Einwerbung von eigenen Promotions- oder Promotionsabschlussstipendien, die Wissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase unterstützen (Freunde und Förderer der ThF etc.).
- Ausloten von Möglichkeiten zur Freistellung und Finanzierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Erzbistums Paderborn oder anderer Diözesen für ein Promotions- oder Habilitationsstudium (findet zurzeit nur für Kleriker statt).
- Erarbeitung und Etablierung eines Onboarding-Verfahrens für Mitarbeitende in der Verwaltung und der Wissenschaft.
- 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“ setzt die Einbindung von Expertinnen als Vortragende weiter fort.

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 immer noch 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.

Vor dem Hintergrund der dramatisch zurückgehenden Zahlen der Studienanfänger*innen, auch in den Lehramtsstudiengängen, und der hohen Abbruchquoten bei den weiblichen Promotions- und Habilitationsprojekten ist ein ausreichender Nachwuchs in der Theologie sowie eine geschlechtergerechte Besetzung der in hoher Zahl in den nächsten Jahren freiwerdenden Lehrstühle ausgeschlossen. Die Autoren der Studie zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses kommen zu dem Schluss, dass man „von einem dramatisch zugespitzten Nachwuchsmangel“⁷ sprechen muss. Und auch in Österreich und der Schweiz sieht die Lage dramatisch aus und kann die Lage in Deutschland selbst nicht verbessern, so die Autoren.

⁷ Edmunds, Bernhard /Retka, Marius: Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie, JCSW 63 (2022)

Diese Situation schlägt sich deutlich in der Besetzung der Theologie-Lehrstühle nieder: Laut den Zahlen aus der regelmäßigen Umfrage der Deutschen Bischofskonferenz von 2021 waren 19 % der theologischen Lehrstühle in Deutschland mit Professorinnen besetzt, das sind 2 % mehr als 2016. 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 den kirchlichen Hochschulen werden nur 8 % der Lehrstühle von Frauen geleitet. Unter den 72 Berufenen zwischen 2016 und 2020 waren nur 10 Frauen. Dies wird vor dem Hintergrund der gesamten Entwicklungen des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht dazu führen, die Lehrstühle in der Katholischen Theologie geschlechtergerecht zu besetzen.

An der Theologischen Fakultät Paderborn ist aktuell nach dem Tod einer Professorin 2020 einer der fünfzehn Lehrstühle mit einer Junior-Professorin besetzt, vier Lehrstühle werden von Priestern geleitet, neun weitere Lehrstühle stehen unter der Leitung von männlichen Nicht-Priestern. Die neu geschaffene Möglichkeit, Lehrstühle an der Theologischen Fakultät Paderborn als Junior-Professuren mit Tenure-Track auszu-schreiben, hat damit bereits erste Früchte getragen und die Berufung einer Nach-wuchswissenschaftlerin ermöglicht. Für einen aktuell noch vakanten Lehrstuhl läuft derzeit das Berufungsverfahren für die Besetzung als Junior-Professur mit Tenure-Track.

3.4.2. Strategische Ziele

Die Theologische Fakultät Paderborn will ihren Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs des Mittelbaus den Kontakt mit Rollenvorbildern jedweden Geschlechts in Forschung und Lehre ermöglichen.

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 in den nächsten vier anstehenden Neubesetzungen der Lehrstühle die Berufung von mindestens zwei Professorinnen wünschenswert. Mittel- bis langfristig sollte versucht werden, zumindest die dann aktuelle Frauenquote der deutschen Hochschullandschaft zu realisieren.

Die Berufungsverfahren sollen, wie von der bukof und lakof sowie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gefordert, geschlechtergerecht sein. Berufungsverfahren sollen standardisiert und nach transparenten, in einem gemeinsamen Berufungsleitfaden formulierten Kriterien ablaufen. Die Mitglieder der Berufungskommissionen sollen in der Anwendung des Leitfadens geschult sein.

Dual-Career-Beratung und ein detailliertes Onboarding-Verfahren sollen den Einstieg in die Fakultät erleichtern und die Neuberufenen einbinden.

3.4.3. Maßnahmen zur Zielerreichung

Bei der Neubesetzung vakanter Lehrstühle oder der Vergabe von Lehraufträgen sollen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Eine Teilnahme am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder ist zu prüfen. Die Ausschreibung von Junior-Professuren mit Tenure-Track soll weiter angewendet werden.

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin in Berufungsverfahren sollte festgeschrieben werden. Ein Dual-Career-Service sowie die Erarbeitung eines Onboarding-Verfahrens sind zu erarbeiten bzw. zu etablieren.

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. Der Fakultätskonferenz der Theologischen Fakultät Paderborn gehören zum gegenwärtigen Zeitpunkt vier Frauen und 19 Männer an. Das entspricht einer Quote von 21 %. 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 Präventionsbeauftragte teil. In den AStA der Fakultät sind eine Studentin und drei Studenten gewählt bzw. bestellt 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 dem Geschlechterverhältnis 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 und an die Systematiken der Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der Theologie der Deutschen Bischofskonferenz angepasst werden.

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 nächstmalig 2028 erfolgen soll.

Paderborn, 25. April 2025

gez. Heike Probst

Heike Probst
Gleichstellungsbeauftragte

Beschlossen von der Fakultätskonferenz am 5. Mai 2025

Paderborn, 12. Mai 2025

gez. Aaron Langenfeld

Prof. Dr. Aaron Langenfeld
Rektor

Az.: 30.11/3