

Gleichstellungskonzept
der Fakultät für Katholische Theologie
an der Universität Regensburg

Wintersemester 2019/20

I. Einleitung

Das Ziel der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen manifestiert sich bundesweit forschungsbezogen in den Gleichstellungsstandards der DFG, im Bayerischen Hochschulgesetz von 2006 (Artikel 4) sowie auf der Regensburger universitären Ebene in der Präambel der Grundordnung von 2019, im Entwicklungsplan der Universität bis 2020 und im Gleichstellungskonzept der Universität für die Jahre 2018 bis 2022. Diese Konzeptionen, ihre Weiterentwicklung und ihre Anwendung in anderen Fakultäten stellen die Grundlage der Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen auch in der Fakultät für Katholische Theologie dar.

II. Situationsanalyse

Laut den Genderdatenreporten der Universität Regensburg für 2018 betrug der Anteil der Frauen in der Fakultät für Katholische Theologie an den Studierenden 65,1% (ebenso 2017), an den Promotionen zwischen 2015-2018 im Schnitt 41,7% (2018) bzw. an den Professuren im Berichtszeitraum 4,3%. In dieser Zeit habilitierten sich an der Fakultät 8 Wissenschaftler*innen, darunter 2 Frauen. Der Frauenanteil bei den Professuren ist 2018 durch die Teilzeit der einzigen Professorin noch stärker gesunken; gerade diese Teilzeitmöglichkeit wird aber zur „Work-Life“-Vereinbarkeit von der Fakultät positiv gesehen. Durch die erfolgreiche Berufung einer weiteren Professorin ist der Professorinnenanteil wieder gestiegen. Mit den genannten Zahlen befindet sich die Fakultät im universitätsinternen Vergleich aller Fakultäten im unteren Bereich. Das vorliegende Gleichstellungskonzept soll daher in Form einer Selbstverpflichtung die bisherigen Anstrengungen untermauern, Erreichtes verstetigen und neue Initiativen schaffen.

Die Fakultät für Katholische Theologie befindet sich in einer Sondersituation, die sie weder zu verantworten hat noch beeinflussen kann. Denn bestimmte lehramtliche Dokumente fordern einen signifikanten Anteil von Priestern auf Lehrstühlen und Professuren. Allerdings war die Fakultät für Katholische Theologie eine der ersten, die schon in den 1990er Jahren eine Professorin im Dozierendenstab hatte. Sie war eine der ersten Regensburger Fakultäten, die von einer Dekanin geführt wurde, eine Senatorin stellte und eine Studiendekanin vorweisen kann.

Die Situation im Hinblick auf Nachwuchswissenschaftlerinnen ist an der Fakultät für Katholische Theologie der Universität Regensburg durchaus passabel. Es gehört zu den bemerkenswerten Erfolgen der Fakultät, dass in der letzten Dekade vier Frauen habilitiert wurden, von denen drei relativ rasch Rufe auf Lehrstühle bekommen haben. Auch auf der Ebene der Doktorandinnen ist die Situation inzwischen gut. Junge Frauen werden gezielt gefördert; das hohe Drittmittelaufkommen der Fakultät erlaubt darüber hinaus eine überdurchschnittlich hohe Anstellungs- und Förderquote für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

III. Ziele

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät verfolgt das Ziel, Gleichstellung strukturell und inhaltlich zu verankern. Dies geschieht, indem sie sich konkret dafür einsetzt

- den Anteil der Professorinnen und hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen sowie auch den Frauenanteil insgesamt in unterrepräsentierten Bereichen zu steigern: durch Berufungen von Frauen, aber auch durch Fellowships (z.B. Humboldt-Stipendien), durch drittmittelfinanzierte Forschungsstellen und durch Anstellung von weiblichen Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen.
- die Informationen von Frauen zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten zu verbessern, insbesondere Promovendinnen und Habilitandinnen zur Nutzung entsprechender universitätsweiter Förderangebote (z.B. Mentoringprogramm, Mobilitätsförderungen, Trainingsmaßnahmen, Vernetzungsangebote) zu ermuntern,
- weibliche Studierende an entsprechende Förder- und Stipendienprogramme und begabte Studentinnen an eine wissenschaftliche Laufbahn heranzuführen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit zu erleichtern und in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle *Chancengleichheit und Familie* konkrete Maßnahmen zur Entlastung von Promovendinnen und Habilitandinnen insbesondere in einer Familiengründungsphase zu entwickeln,
- engagierte Frauen in Funktionen und Ämtern zu unterstützen.

Konkrete Maßnahmen tragen dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des universitären Wirkens zu realisieren.

IV. Maßnahmen

Der Fakultätsrat der Fakultät für Katholische Theologie hat in Zusammenarbeit mit dem Fakultätsfrauenbeauftragten zur Erreichung der genannten Ziele am 22. Januar 2020 dieses Gleichstellungskonzept beschlossen. Es enthält folgende konkrete Maßnahmen:

1. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Arbeit in unterrepräsentierten Bereichen

Die Situationsanalyse macht deutlich, dass Frauen insbesondere auf der obersten Ebene der Beschäftigungshierarchie in der Fakultät unterrepräsentiert sind. Dies betrifft in bedeutendem Maße den Anteil an den Professuren (derzeit zwei von 13) und z.T. auch an abgeschlossenen Habilitationen. Es ergibt sich Handlungsbedarf, dem durch folgende Initiativen nachgekommen werden soll:

- konsequente Nutzung etablierter Förderinstrumente der Universität Regensburg aus dem Bereich des Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung (FAS-Mittel), des Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, des universitären Mentoring-Programms und weiterer universitätsübergreifender Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept der Universität;
- angemessene Berücksichtigung, im Idealfall paritätische Besetzung von Ämtern in von der Fakultät zu besetzenden Gremien mit Frauen und Männern sowie angemessene Repräsentation von Frauen der Fakultät in zentralen Universitätsgremien durch Entsendung entsprechender Amtsinhaberinnen der Fakultät oder gezielte Aufstellung von Frauen bei Wahlen zu solchen Ämtern;

- Erhöhung des Anteils weiblicher Dozierender durch konsequente Nutzung des Gastprofessorenprogramms für Gastwissenschaftlerinnen und durch Anbindung von Wissenschaftlerinnen durch Fellowship- und Stipendienprogramme;
- Beitrag zur Weiterentwicklung von universitären Coaching- und Trainingsprogrammen für das Rollenverständnis von Promovierenden, Habilitierenden, Mitarbeiter*innen sowie Professor*innen in der Familienphase in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle *Chancengleichheit & Familie*. Dabei werden die bestehenden Maßnahmen der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf regelmäßig auf die Nutzbarkeit für die Mitglieder der Fakultät überprüft. Wenn sich neuer Bedarf bei den Mitgliedern der Fakultät zeigt, wird dies mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie bzw. der Universitätsfrauenbeauftragten besprochen.
- Entwicklung von speziellen, auf die Kontexte akademischer Theologie zugeschnittenen Trainings und Kursangeboten, die dazu angelegt sind, die Selbstpräsentation und Selbstreflexion von Frauen in der wissenschaftlichen Theologie professionell anzuleiten und Selbsterprobungsmöglichkeiten zu schaffen;
- Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren durch gezielte Einladung von möglichen Bewerberinnen im Rahmen der Ausschreibungen und durch Anrechnung von Erziehungszeiten u.ä. im Kontext der Äquivalenzbeurteilung;
- durch die Besetzung jeder Berufungskommission (neben der/dem qua Amt beteiligten Frauenbeauftragten) mit einer Anzahl stimmberechtigter Frauen, die – soweit möglich – den Frauenanteil der Fakultät abbildet;
- durch die Hinzuziehung externer Gutachterinnen im Rahmen der Berufungsverfahren, soweit dies in der jeweiligen Disziplin möglich und im konkreten Verfahren geboten ist.

2. Information und Beratung von Frauen über frauenspezifische Förderungen und Beratungsmöglichkeiten

Die einzelnen Professorinnen und Professoren weisen alle bei ihnen beschäftigten oder durch Promotions- und Habilitationsprojekte assoziierten Frauen auf die Möglichkeiten der Beratung durch die Fakultätsfrauenbeauftragte, auf frauenspezifische Fördermöglichkeiten und die weiterführenden Angebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie der Universität Regensburg hin.

Die Angebote der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung der Universität für alle Wissenschaftler*innen werden verstärkt in der Fakultät kommuniziert. Da aufgrund der durch den lehramtlich vorgesehenen Anteil von Priestern an den Professuren ein proportional etwas eingeschränkter Anteil von Doktorandinnen eine zielgerichtete Qualifikation zur Professur anstreben kann, gleichzeitig jedoch für promovierte Theolog*innen auch außeruniversitär gute berufliche Möglichkeiten bestehen, sollen qualifizierte Nachwuchskräfte rechtzeitig gezielt zu beruflichen Perspektiven beraten und informiert werden.

Neu hinzukommenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und externen (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen wird nach Möglichkeit ein Gespräch mit dem/der Frauenbeauftragten der Fakultät angeboten, in dem die Angebote zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf an der Fakultät durch den Dekan, im Fakultätsrat sowie in den Statusgruppen vorgestellt und erläutert werden.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit bzw. Studium

Wenngleich wesentliche Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit in der Universität zentral organisiert werden (z.B. Kinderbetreuungsangebote der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie | Familien-Service), trägt auch die Fakultät wesentlich zur Förderung eines familienfreundlichen Klimas für Studium und Beruf bei. Dazu werden zeitliche Abläufe so organisiert, dass sie mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen sind. Außerdem eröffnen die dafür verantwortlichen Professor*innen allen Kolleg*innen sowie Mitarbeiter*innen, die Eltern werden, aktiv eine Perspektive für einen koordinierten Aus- und Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit an der Fakultät. Für Studierende mit Kindern bzw. schwangere Studentinnen und studierende werdende Väter werden die Möglichkeiten der familienfreundlichen Studien- und Prüfungsregelungen so großzügig wie möglich und sinnvoll ausgenutzt.

Eine besondere Rolle besitzt an diesem Punkt die Alumni-Vereinigung der theologischen Fakultät. Im Kontakt zwischen ehemaligen Studierenden und aktiven Studentinnen können konkrete Rollenvorbilder vorgestellt und vorgelegt werden. Ein markanter Anteil von ehemaligen Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen hat einflussreiche Positionen im Bistum, in Verlagen sowie in verwandten akademischen Disziplinen inne, sodass sich von hier aus konkrete Berufsperspektiven für weibliche Studierende entwickeln und Modelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschließen lassen. Zu diesen speziellen Fragen – insbesondere im Hinblick auf die Auslotung beruflicher Perspektiven – wird einmal im Jahr eine Informationsveranstaltung zu alternativen Berufskarrierperspektiven (bspw. in Kirche und Verlagswesen) für Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung stattfinden.

4. Unterstützung von Frauen in zusätzlich übernommenen Funktionen und Ämtern

Die Fakultät unterstützt Frauen in der Übernahme von Funktionen und Ämtern, die der Frauenförderung dienen, aktiv durch Maßnahmen zur angemessenen, individuell sinnvollen Entlastung z.B. durch zusätzliche Hilfskraftgelder, Lehraufträge sowie nach Möglichkeiten der Entlastung im Lehrdeputat und bei Prüfungen.

Die Notwendigkeit zu einer besonderen Rücksicht ergibt sich aus der Tatsache, dass bei einer angemessenen Repräsentation von Frauen in Gremien aufgrund der geringen Zahl in Frage kommender Personen eine hohe Beanspruchung durch parallele Amtsübernahmen entstehen kann. In der Fakultät werden alle Möglichkeiten ausgeschöpft, diese Mehrfachbelastung so zu gestalten, dass die Übernahme von solchen Ämtern auch für Frauen attraktiv ist.

Die Fakultät setzt sich daher auch mit Nachdruck dafür ein, dass die Entlastung von Frauen in fakultären und universitären Funktionsämtern von der Universitätsleitung strukturell erleichtert wird.

5. Themensetzung und aktives Role-Modelling

Die Förderung der Gleichstellung umfasst nicht nur Informations- und Besetzungsbemühungen, sondern auch die adäquate Sichtbarkeit von Gender-Studies in Forschung und Lehre. Daher verpflichtet sich die Fakultät weiblichen Studierenden durch die verstärkte Sichtbarmachung weiblicher Lehr- und Forschungstätigkeit im Rahmen des

universitären Zusatzstudiums Genderkompetenz Vorlesungen, Seminaren und Symposien ein positives Rollenmodell anzubieten.

Bei der Themensetzung hat sich die Fakultät für Katholische Theologie schon seit den 1980er Jahren profilieren können: An den Lehrstühlen für Dogmatik und Kirchenrecht waren in Forschung und Lehre Frauenforschungsschwerpunkte angesiedelt worden. Gender-Themen spielen in verschiedensten Lehrveranstaltungen über die Jahrzehnte auch in curricularen Lehrveranstaltungen eine wichtige Rolle. In der Pastoraltheologie hat sich derzeit ein Forschungsprojekt zu „Rassismus, Gender-Fragen und Versöhnung“ etabliert.

6. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31.12.2025 und danach alle fünf Jahre durch den/die Fakultätsfrauenbeauftragte/n und die Stellvertreter/innen evaluiert. Die Leitung und weitere Organe der Fakultät können hierzu um Berichte aufgefordert werden. Es erfolgen daraufhin eine Situationsanalyse und ggf. Vorschläge zur Adaption und/oder Ergänzung des Konzepts an den Fakultätsrat, um die Aktualität der Selbstverpflichtung der Fakultät zu gewährleisten.