

Gleichstellungskonzept für die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie –

Verabschiedet am 12. Dezember 2012

Auf Grundlage der nachfolgend wiedergegebenen Stärken-Schwächen-Analyse beschließt die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie ein Gleichstellungskonzept zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und zur Würdigung und Förderung von Vielfalt unter Studierenden und Lehrenden.

1. Stärken-Schwächen-Analyse und Gleichstellungsziele

Bei der Gleichstellung von Frauen ist es der Fakultät in den letzten Jahren gelungen, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen und Besoldungsstufen sukzessive zu steigern. Zuletzt stellten Frauen 71 % der Studierenden, 51 % der Promovierten, 39 % der Habilitierten, 40 % der W1-, 37 % der W2/C3- bzw. 25 % der W3/C4-Professuren. Im Mittelbau sind Frauen mit 42 % an den Besoldungsstufen A12-A16 und 59 % an den Besoldungsstufen E12-E15 vertreten. Frauen besetzen 34 % der unbefristeten und 41 % der verbeamteten Stellen. Mit der Höhe der Besoldungsstufe sinkt der Frauenanteil dramatisch von 51 % (A13) auf 36 % (A14) bzw. 7 % (A15; vgl. Tabelle 1 im Anhang).

Im Vergleich zu anderen Fakultäten ist die Gleichstellung von Frauen damit im Durchschnitt weiter fortgeschritten. Folgende Handlungsfelder werden als vorrangig für die kommenden Jahre erkannt:

- die weitere Steigerung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen,
- die Steigerung der Frauenanteile an den Promovierenden und Habilitierenden (vor allem in den Fächern, in denen bisher der Frauenanteil gering ist, z.B. in der Geschichtswissenschaft) und
- die Steigerung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau.

Die Fakultät bietet zahlreiche Studiengänge an, in denen der Frauenanteil deutlich über dem Anteil von Frauen an den Studierenden *insgesamt* liegt (so z.B. in der Pädagogik, den Lehramtsstudiengängen oder den Sprach- und Literaturwissenschaften). Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie strebt Geschlechtergleichheit auch bei den Studierenden an. Dies bedeutet für zahlreiche Studiengänge, dass sie Maßnahmen ergreifen wollen, um

- für männliche Studierende attraktiver zu werden.

Die Fakultät ist sich bewusst, dass es nicht einfach sein wird, geschlechterstereotype Studienfachentscheidungen zu verändern, die wesentlich durch Sozialisationsprozesse in der voruniversitären Lebensphase beeinflusst werden. Aufgrund des starken Einflusses der Schule auf die Ausbildung von geschlechtsspezifischen Fächerpräferenzen soll den lehramtspezifischen Studiengängen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Von den an der Fakultät studierenden bzw. lehrenden Personen weisen 6,9 % (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler)¹ bzw. 7,2 % (Studierende)² eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit auf. In Ermangelung aussagefähigerer Daten ist dies der einzige

¹ Quelle: CEUS-Datensatz der ZUV, Stichtag 26.9.2012

² Quelle: Abteilung Strategie, Stichtag 23.03.2012

Anhaltspunkt, der über Diversität in den Kategorien Migrationshintergrund und Internationalität einen Anhaltspunkt liefern kann. Da Personen mit Migrationshintergrund auch bereits die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben können, wird ihr Anteil durch die genannten Daten vermutlich eher unterschätzt. Vor diesem Hintergrund nimmt die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie die Notwendigkeit wahr, Vielfalt als Chance und Stärke zu verstehen, zu erkennen und produktiv im Rahmen der Lehr- und Lernprozesse einzusetzen, aber auch die Herausforderungen zu identifizieren, und entsprechende Initiativen zu ergreifen.

Die Fakultät trägt durch Lehre und Forschung im Bereich Gender und Diversity dazu bei, Kenntnisse über Problemlagen, Erklärungsansätze und Handlungsoptionen in diesem Feld gesamtgesellschaftlich zu vertiefen. Dieser Beitrag ist jedoch nicht immer hinreichend sichtbar und einzelne Angebote stehen isoliert.

Über diese Handlungsfelder hinaus erkennt die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie ein vordringliches Ziel darin, Personen mit Mobilitätseinschränkungen das Studium und die Arbeit an der Fakultät zu erleichtern. Bisher bieten nur wenige Räumlichkeiten der Fakultät einen behindertengerechten Zugang. Es sind Baumaßnahmen zu beschließen, die solche Zugänge schaffen.

Folgende Handlungsfelder werden als vorrangig für die kommenden Jahre erkannt:

- Verankerung eines konstruktiven Umgangs mit Diversität in den Leitlinien und Programmen der Fakultät
- Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund
- Internationalisierung der Lehrenden und Forschenden
- Vernetzung und Institutionalisierung von Forschung und Lehre zum Themengebiet Gender und Diversity
- Gleichstellung von Personen mit Mobilitätseinschränkungen

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie diskutiert künftige Entwicklungen und ihre Bedeutung für das Gleichstellungskonzept der Fakultät. Sie erkennt, dass die diverse soziale Herkunft der Studierenden in Zukunft eine größere Herausforderung für unsere Fakultät mit sich bringen wird. Sie regt zum gegenwärtigen Zeitpunkt an, auf der Ebene der Gesamtuniversität eine Diskussion zu beginnen, die sich mittel- und langfristigen Gleichstellungsfragen widmet.

2. Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellung

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie verfügt bereits über ein Konzept zur Gleichstellung von Frauen (Zielvereinbarung 2013-2017), sowie ein Internationalisierungskonzept. Beide gehen samt der dort beschlossenen Instrumente und Maßnahmen in dieses Gleichstellungskonzept ein. Die Fakultät fördert die Geschlechtergerechtigkeit und die Vielfalt unter Studierenden und Lehrenden durch folgende Instrumente und Maßnahmen:

2.1 Geschlechtergerechtigkeit

<u>Frauenförderung</u>	
Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Referentin (TVL E13) bzw. studentische Hilfskräfte mit einem Kontingent von insgesamt 8 Stunden pro Woche und Department
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Stellensituation im Mittelbau	Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mittelbaustellen: Es wird empfohlen, befristete Haushaltsstellen öffentlich auszuschreiben, damit die Möglichkeit der offenen Bewerbung qualifizierter Frauen von außerhalb gewährleistet ist; bei unbefristeten Haushaltsstellen ist die öffentliche Ausschreibung rechtlich ohnehin obligatorisch. Entscheidungen über die Beförderung und Höhergruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen Mittelbaus soll eine Umfeldanalyse vorausgehen, die sicherstellt, dass in Frage kommende Kandidatinnen wahrgenommen und gegebenenfalls berücksichtigt werden.
Gender in Forschung und Lehre	Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, die das Thema „Gender“ einbeziehen
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von <i>Role Models</i> durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
Nachwuchswissenschaftlerinnen	Karriereförderung durch das ARIADNEphil-Mentoringprogramm Förderung von Tagungsteilnahmen Stipendienprogramm

Männerförderung

Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Studienberatung	<p>Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für die relevanten Studienberatungseinrichtungen der FAU, um eine geschlechterstereotype Beratung bei der Wahl von Studienfächern zu verhindern.</p> <p>Bei Präsentationen der Fächer auf Großveranstaltungen ist darauf zu achten, dass jeweils eine weibliche und eine männliche Person die Fächer vorstellen (<i>Role Models</i>).</p> <p>Gezielte Bewerbung von Studiengangkombinationen, in denen das zweite Fach einen höheren Männeranteil aufweist.</p> <p>Ausbau und Verstetigung von <i>boys' days</i>.</p>
Selbstdarstellung der Studienfächer	Geschlechtersensible Werbekampagnen auf den Homepages.
Lehrveranstaltungen	Aufbau von Seminarangeboten, die männliche Studierende attrahieren, inkl. spezieller Tutorienprogramme.

2.2 Würdigung und Förderung von Vielfalt unter Studierenden und Lehrenden

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Amt der/des „Diversity-Beauftragten“ ³	Unterstützung durch mind. eine/n Referentin/en (mind. 50%, TVL E13) + mind. eine studentische Hilfskraft (mind. 10 Arbeitsstunden pro Woche)
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Diversity in Forschung und Lehre	Bestandsaufnahme über die regelmäßigen Diversity-orientierten Angebote/Aktivitäten an der Fakultät Zusammenstellung aller Diversity-orientierten Angebote/Aktivitäten in Forschung und Lehre der Fakultät in einem gemeinsamen <i>Diversity-Portal</i> Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, die das Thema „Diversity“ einbeziehen Erweiterung des FBZHL-Programms an der FAU, z.B. Angebot individueller Beratung und Coaching für Lehrende zum Thema Berücksichtigung von Diversität der Studierenden in der Lehre Der Umgang mit Diversität soll integraler Bestandteil aller Lehramtsstudiengänge in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lehrerbildung werden.
Studierende	Teilnahme am Fachmentorenprogramm für Studierende mit Migrationshintergrund (organisiert durch das Büro für Gender und Diversity)

³ Aufgabenbereiche der/des Diversity-Beauftragten: a) Koordination von Diversity Initiativen, Programmen und Maßnahmen; b) Weiterentwicklung und Qualitätsmanagement von Diversity (z.B. Hilfestellung bei der Überarbeitung der Leitlinien der Fakultät/Departments im Hinblick auf Potentialcharakter von Diversity, Diversity als Formulierungsbaustein bei Stellenausschreibungen, Diversity-Weiterbildungsangebote, Erarbeitung eines Leitfadens zur Implementierung von Diversity in das Selbstverständnis der Lehre); c) Beratung für Studierende und MitarbeiterInnen zu Diversity Fragen.