

Gleichstellungsförderplan des Fachbereichs 05 – Evangelische Theologie der Philipps-Universität Marburg

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsförderplan des Fachbereichs 05 – Evangelische Theologie der Philipps-Universität Marburg.....	1
1. Präambel.....	2
2. Zur Situation der Frauen am Fachbereich Evangelische Theologie	2
2.1. Zur Situation der TINFLA*- Studierenden und des wissenschaftlichen Personals	3
2.2. Zur Situation der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen	4
2.3. Vertretung von TINFLA*-Personen in den Gremien des Fachbereiches.....	4
3. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen	4
3.1. TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte	4
3.2. Diversity-Ausschuss	5
3.3. Stellenbesetzung und Berufungsverfahren	6
3.4. Familienfreundlicher Fachbereich.....	6
3.4.1. Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Laufbahn oder Beruf und Familie	6
3.4.2. Kinderbetreuung am Fachbereich.....	7
3.5. Förderung angehender Wissenschaftler*innen	7
3.6. Besondere Maßnahmen zur Förderung von administrativ-technischen Mitarbeiter*innen.....	7
3.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Übergriffe und Gewalt.....	8
3.8. Gleiche Berücksichtigung von Studierenden aller Geschlechter und Förderung von Studierenden marginalisierter Gruppen in Lehrveranstaltungen und Weiterbildung.....	9
3.9. Maßnahmen zur Berücksichtigung von geschlechtlicher Vielfalt.....	9
3.10. Geschlechtergerechte Sprache	10
3.11. Zugang zu kostenlosen Periodenprodukten	10
4. Institutionalisierung feministischer Theologie, gender- und intersektionaltheoretischer Forschung	10
4.1. Zusammenhang von TINFLA*förderung und feministischer, geschlechter- und intersektionaltheoretischer Forschung.....	10
4.2. Verschiedene Institutionalisierungsformen am Fachbereich.....	10
4.3. Voraussetzungen zur weiteren Institutionalisierung.....	12
5. Schlussbestimmung	12

1. Präambel

Der hier vorliegende TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan¹ des Fachbereichs Evangelische Theologie ist die überarbeitete, am 07.02.2024 vom Fachbereichsrat verabschiedete Fassung des Frauen- und Gleichstellungsförderplans, der am 15.01.2021 vom Fachbereichsrat beschlossen wurde.

Er setzt den [universitären Gleichstellungsplan einfügen] voraus, denkt diesen aber in einigen Kontexten weiter. Die Aktualisierung des Universitätsfrauen- und Gleichstellungsförderplans wird alle sechs Jahre gemäß §4 bis §6 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes durchgeführt.

Um das Bemühen des Fachbereiches zur Gleichberechtigung zu betonen, kann der fachbereichsinterne TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan von der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und dem Diversity-Ausschuss alle zwei Jahre überprüft und aktualisiert werden. Der TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan bezieht sich auf die Situation aller TINFLA*-Personen am Fachbereich und hat die Aufgabe, Benachteiligungen von Menschen am Fachbereich aufzuzeigen und aufzuheben, die von (struktureller) patriarchaler Gewalt und Unterdrückung betroffen sind, um so eine tatsächliche Gleichberechtigung aller Geschlechter 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.

2. Zur Situation der Frauen am Fachbereich Evangelische Theologie

Die nachfolgenden Daten basieren auf der Erfassung über das System der Universität und MARVIN. Obgleich seit einiger Zeit bei Einschreibung die Option der Angabe „divers“ beim Geschlechtseintrag möglich ist, liegen bisher nur binärgeschlechtliche Daten vor. Wir weisen auf die Unvollständigkeit dieser Abbildung hin und nehmen dennoch die Daten zur Situation der Frauen (& der Personen, die im System noch als solche erfasst werden) auf, um zumindest diese Perspektive zu beleuchten.

Der Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen des Fachbereichs ist zum Zeitpunkt des 01.01.2024 - soweit nichts anders angegeben – auf folgendem Stand:

Studentinnen KEX	63 von 105
Studentinnen Magister / Diplom	24 von 48
Studentinnen Lehramt	32 von 46
Professorinnen	6 von 13
Vollzeit Qualifikationsstellen Vollzeit (Landesbeschäftigte)	4 von 7
Qualifikationsstellen Teilzeit (Landesbeschäftigte)	5 von 6
Qualifikationsstellen Vollzeit (Drittmittel)	0 von 0
Qualifikationsstellen Teilzeit (Drittmittel)	5 von 6
Administrativ-technisches Personal	8 von 11
Studienrätinnen im Hochschuldienst	2 von 2

¹ Der Begriff „TINFLA*“ bezieht sich im vorliegenden Förderplan auf Personen, die von (struktureller) patriarchaler Unterdrückung und Gewalt betroffen sind. Das Akronym steht für Trans, Inter, Nicht-Binäre, Frauen, Lesben und Agender Personen, das Sternchen beschreibt den Platz für weitere Geschlechtsidentitäten oder fluidere, dynamische Verständnisse von Geschlecht. TINFLA* ist in der aktuellen queerfeministischen Debatte der favorisierte Begriff und wird hier als den Anliegen des Gleichstellungsplans entsprechend verstanden und aufgenommen. Das L, welches mit Lesben ein Begehren oder eine politische Identität ausdrückt und nicht auf der Ebene von Geschlecht verhandelt wird, ist aus historischen Gründen in der Entwicklung feministischer Kämpfe mit besonderer Rolle von Lesben in Deutschland Teil des Akronyms und macht diese Geschichte sichtbar.

stud. Hilfskräfte / Tutorinnen / Funktionshilfskräfte	14 von 24
Studentinnen Master	15 von 27
Absolventinnen Master (2022)	16 von 24
Absolventinnen KEX Prüfungszeitraum 2021-2023	2021: 9 von 18 2022: 4 von 5 2023: liegt noch nicht vor
Absolventinnen Diplom / Magister im Prüfungszeitraum 2021-2023	2021: 1 von 4 2022: 7 von 11 2023: liegt noch nicht vor
Absolventinnen StEx im Prüfungszeitraum 2021-2023	2021: 1 von 3 2022: 1 von 2 2023: liegt noch nicht vor
Promotionen	45 %
Habilitationen	1 von 2 (SoSe22)

Der hohe Frauenanteil in der Studierendenschaft spiegelt sich auch in den Qualifikationsstellen wieder. Bei den Teilzeit-Qualifikationsstellen stehen die Zahlen in einem ähnlichen Verhältnis und sind stabil; insbesondere die Drittmittelstellen wurden aufgestockt und fast ausschließlich mit TINFLA*-Personen besetzt. In Blick auf alle Promotionen insgesamt betrachtet hat sich der Frauenanteil von 60% bei der letzten Erfassung 2021 allerdings auf 45% vermindert. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 gab es am Fachbereich zwei Habilitationen, eine der beiden habilitierten Personen war eine Frau. Der Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Marburg hat sich mit der Berufung von sechs Frauen auf (insgesamt 13) Professuren besonders profiliert. Er gehört zu den Fachbereichen mit den meisten Professorinnen in Deutschland. Trotz dieser positiven Bilanz ist darauf zu achten, dass der Frauenanteil unter den Lehrenden angemessen bleibt und im Bereich des Mittelbaus, der W2-W3 Stellen und der sogenannten freien Promotionen wieder/weiter erhöht wird. Die Zahlen für die Stud. Hilfskräfte/Tutorinnen/Funktionshilfskräfte sind nahezu unverändert, auch hier sind in Blick auf eine explizite Förderung von TINFLA*-Studierenden (v.a solchen in finanziell prekären Lebenssituationen) Verbesserungen wünschenswert; aktuell sind 14 von 24 Stellen mit Frauen besetzt.

Diese Zahlen werden jedes Semester von der Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert und im Diversity-Ausschuss besprochen. Dies dient als Grundlage für die turnusmäßige Überarbeitung des TINFLA*- und Gleichstellungsförderplans des Fachbereichs 05.

2.1. Zur Situation der TINFLA*- Studierenden und des wissenschaftlichen Personals

Der hohe Anteil an TINFLA*-Studierenden im Fachbereich soll sich durch die Besetzung von Stellen mit TINFLA*-Personen auf der Ebene der Forschenden und Lehrenden widerspiegeln.

Darüber hinaus ist es wünschenswert, dass alle Lehrenden geschlechtertheoretische, intersektionale und feministische Sichtweisen selbstverständlich in Forschung und Lehre integrieren. Um die Umsetzung dieses Anliegens weiter zu konkretisieren, erachten die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte und der Diversity-Ausschuss einen Austausch mit dem Studiausschuss als besonders wünschenswert (siehe auch Abschnitt 3.2).

Der Fachbereich hat sich u. a. durch seine kontinuierlichen feministisch-theologischen und geschlechtertheoretischen Studienangebote und die entsprechende Forschung profiliert. Diese Orientierung ist sowohl im Leitbild des Fachbereichs als auch in den Zielvereinbarungen verankert. Es ist besonders auf die Pflege dieser Studienangebote und entsprechender Forschung sowie ihre

Präsentation in der Werbung für den Fachbereich zu achten. Auch für zukünftige Leitbilder sollte diese Ausrichtung ein grundlegendes Charakteristikum des Fachbereiches sein.

2.2. Zur Situation der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen

Der Fachbereich sieht es als seine Aufgabe an, im Dialog mit den Angestellten zu erheben, wie individuelle und strukturelle Förderung von TINFLA*-Personen in diesem Bereich verwirklicht werden kann.

Durch Umstrukturierungen für die administrativ-technischen Mitarbeiter*innen 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-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten darauf zu achten, dass diese Änderungen ohne Überlastung vorstattgehen und dass alle geplanten Änderungen im Voraus ausführlich mit allen Beteiligten besprochen werden.

2.3. Vertretung von TINFLA*-Personen in den Gremien des Fachbereiches

Institutionell ist die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte an allen Gremien beteiligt.

Bei der Besetzung der Gremien des Fachbereichs ist auf eine ausgeglichene Beteiligung aller Geschlechter zu achten. Um dies zu ermöglichen, sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden: Ein höherer Anteil von TINFLA*-Personen in den W-Stellen und in den Qualifikationsstellen im Mittelbau ist nötig, da bei wenigen TINFLA*-Professor*innen und Mitarbeiter*innen eine hohe Arbeitsbelastung der einzelnen durch Gremienarbeit anfällt. An dieser Stelle ist die Möglichkeit der Einbindung von Personen mit Drittmittelstellen in die Gremienarbeit in Betracht zu ziehen. Bei der Auswahl ihrer Vertreter*innen sollten die einzelnen Statusgruppen auf eine möglichst hohe Diversität (hinsichtlich Alter, sozialer Herkunft etc.) achten.

Aus denselben Gründen ist für die Wahlen in die Ämter des Dekanale auf eine geschlechtergemischte Besetzung zu achten.

3. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen

3.1. TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte (studentisch) und eine stellvertretende Person (Mittelbau) werden durch die TINFLA*vollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der*dem Dekan*in bestellt.

Auf der Ebene des Fachbereichs stellt neben dem TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan dieses Amt ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung von Menschen aller Geschlechter zu verwirklichen. Die Fachbereichs- TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten überprüfen die Umsetzung der für den Fachbereich geltenden Gleichstellungsförderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Frauen- und Gleichstellungsförderplan der Philipps-Universität Marburg, TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie). Dabei werden sie durch den Diversity-Ausschuss unterstützt (s.u. Abschnitt 3.2.). Sie arbeiten in ständiger Abstimmung mit den entsprechenden Gremien der Universität (Kontakt mit der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Vollversammlung aller Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten). Die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen jährlichen Rechenschaftsbericht, der vom Diversity-Ausschuss entgegengenommen und dem

Fachbereichsrat vorgelegt und vorgetragen sowie an das Präsidium weitergeleitet wird. Die*der Dekan*in beruft im Namen der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal jährlich eine TINFLA*vollversammlung und eine Diversityvollversammlung ein.

Der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten wird ein abschließbarer Raum mit Telefon, internetfähigem PC und angemessener Arbeitsausstattung zur Verfügung gestellt. Dort kann nach Vereinbarung oder einem je festgelegten regelmäßigen Turnus eine Sprechstunde angeboten werden. Außerdem hat die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte Zugang zu einem Kopiergerät und einem Drucker. Der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Umfang der geleisteten Arbeit Hilfskraftstunden zu vergüten. Außerdem soll es möglich sein, sich die geleistete Arbeit im Amt im Rahmen eines 6 Leistungspunkte umfassenden Vertiefungsmoduls aus der Modulhülle „Schlüsselqualifikationen“ anerkennen zu lassen, wie es bereits äquivalent bei Engagement im hochschulpolitischen Kontext möglich ist. Entsprechend gilt für die stellvertretende Person der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten aus dem Mittelbau, dass dieser Arbeitsentlastung zu gewähren ist. Die*der Dekan*in stellt der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten auf Vorschlag des Diversity-Ausschusses eine Bestätigung über ihre Amtszeit aus.

3.2. Diversity-Ausschuss

Der Diversity-Ausschuss übernimmt die Aufgaben einer Gleichstellungskommission am Fachbereich.

Ihm gehören die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie je zwei Vertreter*innen jeder Statusgruppe an.

Die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Geschäftsführung.

Der Diversity-Ausschuss tagt mindestens zweimal im Semester und nimmt den jährlichen Bericht der Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten entgegen. Er selbst ist gegenüber der Diversity-vollversammlung und dem Fachbereichsrat berichtspflichtig.

Die Aufgaben des Diversity-Ausschusses sind:

1. Die Aufmerksamkeit für situationsbedingte Problemstellungen, welche in den Arbeitsbereich des Diversity-Ausschusses fallen.
2. Die Beratung der Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten.
3. Die Überprüfung, Erstellung und Durchsetzung des TINFLA*- und Gleichstellungsförderplans.
4. Die Koordinierung von TINFLA*- und Gleichstellungsfördermaßnahmen und feministisch-theologischer, intersektionaler und geschlechtertheoretischer Lehre am Fachbereich. Dies geschieht in Absprache mit dem Studiausschuss und dem Fachbereichsrat.
5. Die Verbesserung der Chancengerechtigkeit.
6. Die Förderung eines konstruktiven Miteinanders am Fachbereich.
7. Die Beratungs-, Informations- und Angebotsförderung für die und zwischen den Statusgruppen.
8. Die Sensibilisierung für Intersektionalität und Diversität im Kontext von Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Diversity-Ausschuss kann für interne Aufgaben Verantwortliche benennen.

3.3. Stellenbesetzung und Berufungsverfahren

Gemäß dem Universitätsfrauen- und Gleichstellungsförderplan ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte „von Beginn an am Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen (vgl. HGIG § 16 (1) 3)“.²

Der Fachbereich setzt sich in qualitativer und quantitativer Hinsicht für TINFLA*- und Gleichstellungsförderung ein (vgl. Abschnitt 4). In den Stellenausschreibungen ist im Bereich der Forschung und Lehre darauf hinzuweisen.³

Berufungskommissionen des Fachbereichs zur Besetzung von Professuren sind im Rahmen des 2012 erneuerten Leitfadens zu Berufungsverfahren der Philipps-Universität Marburg verpflichtet, bei einer Ausschreibung unterschiedliche Netzwerke zur Ausschreibung zu nutzen.⁴ Zudem soll eine Berufungskommission mit mindestens drei TINFLA*-Personen besetzt sein, von denen wenigstens ein*e Professor*in ist.⁵ Weiterhin ist bei gleicher Listenplatzierung nicht-cis-dya-männlichen Bewerber*innen der vordere Platz zuzuweisen.⁶ Darüber hinaus gelten die Regelungen des Frauen*- und Gleichstellungsförderplans der Philipps-Universität Marburg.

Für die besonderen Umstände und Problemstellungen der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen hinsichtlich der Stellenausschreibung siehe zudem Abschnitt 3.6.

3.4. Familienfreundlicher Fachbereich

3.4.1. Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Laufbahn oder Beruf und Familie

Grundsätzlich gilt, dass Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung so verändert werden sollen, dass eine verbesserte Verknüpfung von Arbeits- und Privatleben ermöglicht wird.⁷ Die Lebensumstände von Studierenden, Lehrenden und administrativ-technischen Mitarbeiter*innen mit Kindern und Careaufgaben sind zu berücksichtigen.⁸ Der Fachbereich bemüht sich in diesem Sinne um die Zusammenarbeit mit dem Familienservice und dem Dual Career Service der Philipps-Universität und den Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Er unterstützt die Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des Zertifikats „Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule“.⁹ Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass Maßgaben des Hochschuldienstrechts nicht zu Lasten der Familienfreundlichkeit gehen. Dies gilt auch für jegliche vom Fachbereich erlassenen Ordnungen.

Online-basierte Lehrveranstaltungen erleichtern es sowohl lehrenden als auch lernenden Elternteilen, ihr Privatleben mit dem Lehrberuf bzw. Studium zu vereinen. Mit diesem Ziel setzt sich der Fachbereich

² Zu den Verfahrensdetails, vgl. den [Frauen-und Gleichstellungsförderplan 2017-2023 der Philipps-Universität Marburg](#), §3, Abschnitt 4, S. 10f.

³ Die Universität setzt zusätzlich in jeden Ausschreibungstext die folgende Formulierung: „Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Als familienfreundliche Hochschule unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich. Menschen mit Behinderung im Sinne des SGB IX (§ 2, Abs. 2, 3) werden bei gleicher Eignung bevorzugt.“

⁴ Vgl. den Leitfaden für [Berufungen an der Philipps-Universität Marburg](#), Kapitel I.6.

⁵ Vgl. den Leitfaden für [Berufungen an der Philipps-Universität Marburg](#), Kapitel I.4.

⁶ Vgl. den Leitfaden für [Berufungen an der Philipps-Universität Marburg](#), Kapitel II.8.

⁷ Vgl. [Frauen-und Gleichstellungsförderplan 2017-2023 der Philipps-Universität Marburg](#), §7, S. 15.

⁸ Vgl. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Lebenszusammenhang der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen auch Abschnitt 3.6.

⁹ Für Informationen zur Arbeit des Familienservices der Philipps-Universität Marburg sowie dem Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule“, vgl. www.uni-marburg.de/familienservice/siegel

dafür ein, die Potenziale des E-Learnings zu nutzen. Dazu gehören beispielsweise die verstärkte Einbindung verschiedener Funktionen der Lernplattform ILIAS oder die Nutzung von Videokonferenz-Systemen etc. in die Konzeption synchroner und asynchroner Lehrveranstaltungen.

3.4.2. Kinderbetreuung am Fachbereich

Das Dekanat am Fachbereich 05 bemüht sich um die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Studium im Sinne der familienfreundlichen Hochschule. Der Fachbereich zeigt Bereitschaft, Betreuungsmöglichkeiten zu Arbeitszeiten und Lehrveranstaltungen zu schaffen.

Die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte verschafft sich einen Überblick, ob und wie viel Betreuungsbedarf für Eltern mit Kind am Fachbereich besteht. Darüber hinaus ist sie für die Belange dieser Gruppe ansprechbar und kann auf entsprechende Angebote verweisen. Sie ist Ansprechpartnerin für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Kindern (vgl. Abschnitt 3.4.1.) und ermittelt den Bedarf an Unterstützung durch den Fachbereich (z.B. Betreuung während Veranstaltungen, mobile Spielekiste, Eltern-Kind-Rückzugsräume). Der Diversity-Ausschuss erarbeitet Empfehlungen für geeignete Maßnahmen.

3.5. Förderung angehender Wissenschaftler*innen

Der Fachbereich strebt die gleichwertige Repräsentanz von Personen aller Geschlechter auf den verschiedenen Ebenen theologischer Forschung und Lehre an, indem er dies bei der Besetzung von Qualifikationsstellen berücksichtigt, sich um die Einrichtung und Unterstützung feministisch-theologischer, intersektionaler und geschlechtertheoretischer Forschungsprojekte bemüht und indem Lehrende interessierte Studierende auf Fördermöglichkeiten und Berufsperspektiven in der Wissenschaft hinweisen.

Dabei achtet der Fachbereich darauf, feministische Theologie und geschlechter- und intersektionaltheoretische Forschung in allen Fachgebieten zu verankern und Forschungsinhalte aus diesen Gebieten durch Veranstaltungen 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 DFG¹⁰ zu folgen.

3.6. Besondere Maßnahmen zur Förderung von administrativ-technischen Mitarbeiter*innen

Die administrativ-technischen Mitarbeiter*innen sind als wichtige Glieder in Arbeitsprozessen wahrzunehmen. Ihre Einbindung in Fachgebietssitzungen ist nach Rücksprache zu ihren Wünschen zu gewährleisten. Jegliche Termine des Fachgebiets sind rechtzeitig und in eindeutiger Form bekanntzugeben. Die Termine für Fachgebietssitzungen sind in die reguläre Arbeitszeit der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen zu legen.

Zudem ist auf die für die Philipps-Universität geltenden familienfreundlichen Arbeitszeiten zu achten.

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

¹⁰ Vgl. [die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#).

Die Identifikation mit der Arbeit, der geforderte Einsatz oder auch die geforderten Qualifikationen stehen oftmals nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Bezahlung. Der Fachbereich bemüht sich für die Arbeitsplatzbeschreibungen, die tatsächlich höherwertigen Tätigkeiten zu formulieren und entsprechenden Gehaltsstufen zuzuordnen. Das soll vor allem in Hinblick auf Stellenausschreibungen und Umstrukturierungsmaßnahmen im Auge behalten werden. Um zügig und genau über die rechtliche Situation informieren zu können, stehen die Fachbereichs- TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreter*in in regelmäßigem Kontakt mit der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung. Der Austausch von Informationen über gesetzliche Bestimmungen zu Gehalt, Arbeitsbedingungen, Urlaubsregelungen und Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung soll im Rahmen arbeitsrechtlicher Vorgaben mit größtmöglicher Transparenz zwischen den Arbeitnehmenden und ihren Vorgesetzten gewährleistet sein.

Die Eigeninitiative der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen in Bezug auf diese Belange ist ausdrücklich erwünscht und von den jeweiligen Vorgesetzten zu unterstützen. Wenn die administrativ-technischen Mitarbeiter*innen eine Weiterbildung vornehmen möchten, sollten die jeweiligen Vorgesetzten dies genehmigen.

Auch bei den administrativ-technischen Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen ist der Frauen- und Gleichstellungsförderplan der Philipps-Universität maßgeblich.

3.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Übergriffe und Gewalt

Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexualisierter Übergriffe und Gewalt jeglicher Art zu sensibilisieren, und verpflichtet sich, ebenso für den Schutz vor sexualisierten Übergriffen zu sorgen, wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist.

Dies umfasst die Umsetzung der Maßnahmen, die im Frauen- und Gleichstellungsförderplan der Philipps-Universität aufgeführt sind.¹¹ Die Fachbereichs-TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten informieren regelmäßig über uniinterne und außeruniversitäre Anlauf- und Beratungsstellen und können an die Antidiskriminierungsstelle weiterverweisen.

Für größere Veranstaltungen am Fachbereich haben Gleichstellungsbeauftragte und der Diversity-Ausschuss auf Initiative der Fachschaft und Studierendenschaft hin damit begonnen, im Sinne einer solidarischen Praxis ein Awareness-Konzept zu entwickeln. Dies umfasst regelmäßige Schulungen, Reflexionen und die Umsetzung eines statusgruppenübergreifenden Awareness-Teams auf größeren Veranstaltungen des Fachbereiches. Diese Bestrebungen sollen in Zukunft weitergeführt bzw. institutionalisiert und z.B. durch Fortbildungen ausgebaut werden. Ziel soll es sein, das Bewusstsein für Diskriminierungs- und Bedrohungssituationen aufgrund von verschiedenen Kategorien sozialer Ungleichheit (etwa Geschlecht, Rassifizierung, DisAbility, Begehren, ...) als Haltung im Universitätsalltag grundlegend zu stärken.

¹¹ Vgl. [Frauen- und Gleichstellungsförderplan 2017-2023 der Philipps-Universität Marburg](#), §8.

3.8. Gleiche Berücksichtigung von Studierenden aller Geschlechter und Förderung von Studierenden marginalisierter Gruppen in Lehrveranstaltungen und Weiterbildung

Ziel ist es, Benachteiligungen von Studierenden in Lehrveranstaltungen abzubauen. Benachteiligungen bestehen in vielfältiger Hinsicht, beispielsweise in unterschiedlicher Erfahrung mit universitären Abläufen wie Seminarsitzungen, unterschiedlichem Kommunikationsverhalten und sozialem Hintergrund. Um in den Lehrveranstaltungen die aktive Beteiligung aller Studierenden zu gewährleisten, wird gewünscht, dass die Lehrenden initiativ und zusammen mit den Studierenden zu Beginn der Lehrveranstaltung formale und inhaltliche Aspekte der Lehrveranstaltung formulieren sowie im Folgenden regelmäßig reflektieren. Dies kann die Didaktik und Methodik, den Diskussionsstil und die Redeanteile der Studierenden umfassen.

Zusätzlich erfolgt Diskriminierung und Ausschluss von Studierenden auch durch die Themen- und Textauswahl. Lehrende sollten daher auf eigene Initiative hin auf eine diverse Textauswahl achten, die möglichst viele verschiedene Lebenswelten in den Blick nimmt und eine breite Repräsentation von Geschlechtern etc. gewährleistet. Dabei ist auf Wünsche und Vorschläge durch Studierende einzugehen.

Grundsätzlich ist in Lehrveranstaltungen auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache zu achten (vgl. Abschnitt 3.10.).

Seminare im Vertiefungsmodul „Geschlechterforschung in der Theologie“ werden regelmäßig in allen Fachgebieten angeboten und erfüllen die wichtige Aufgabe der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Themenbereich „Geschlecht“ in den verschiedenen Disziplinen der Theologie (vgl. auch Abschnitt 3.9.).

3.9. Maßnahmen zur Berücksichtigung von geschlechtlicher Vielfalt

Gemäß der Präambel und unter Berücksichtigung der neuen Gesetzeslage hinsichtlich der Anerkennung des dritten Geschlechts (rechtlich mit „divers“ bezeichnet), stellt sich der Fachbereich zur Aufgabe, die Perspektiven von Personen vielfältiger Geschlechtsidentitäten in das Leben des Fachbereichs und strukturelle Zusammenhänge einzuschließen.

Die eigene geschlechtliche Positionierung eines Menschen ist zu respektieren und darf nicht in Frage gestellt werden. Um eine falsche Geschlechtszuschreibung zu verhindern, ist es hilfreich in den verschiedenen Kommunikationsformen¹² nach einer gewünschten Anrede und Pronomen zu fragen, statt diese und damit die Geschlechtsidentität aufgrund von äußerlichen Merkmalen abzuleiten.

Im Blick auf den Sprachgebrauch ist es wünschenswert die Geschlechterbinarität zu hinterfragen und im Gespräch nach neuen, experimentellen Formen zu suchen (vgl. Abschnitt 3.10.). Die am Fachbereich übliche, binärgeschlechtliche Ansprache mit "Herr" und "Frau" ist durch eine Ansprache mit Vor- und Nachnamen zu ersetzen. Es wird dazu aufgefordert, zu Beginn einer Lehrveranstaltung eine Teilnehmer*innenliste herumzugeben oder zu erstellen, die den Studierenden die Möglichkeit gibt, sich mit ihrer Geschlechtsidentität entsprechenden selbstgewählten Vornamen und ihrem Nachnamen einzutragen, anstelle die Teilnehmer*innenlisten aus MARVIN zu nutzen.

Weiterhin gewährleistet der Fachbereich das Vorhandensein und die angemessene Ausschilderung von „all gender welcome“-Toiletten und die geschlechtsunabhängige Ausstattung aller Toilettenräume (z.B. Wickeltische und Mülleimer in den Männertoiletten). Bei geplanten Bauvorhaben setzt sich der

¹² Bspw. bei Vorstellungsrunden in Veranstaltungen, in Anschreiben in Emails und Briefen, Gestaltung von Namensschildern bei Veranstaltungen etc.

Fachbereich für den Bau von „all gender welcome“-Toiletten und barrierearme Zugangsmöglichkeiten zu allen Teilen des Gebäudes ein.

3.10. Geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien, Lehrveranstaltungen, Veröffentlichungen und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.¹³ Darunter ist zu verstehen, dass alle Geschlechter ausdrücklich angesprochen und erwähnt werden.

Empfohlen wird, auf die Vielfalt geschlechtlicher Identifikationen einzugehen, indem z.B. bei Vorstellungsrunden nach der gewünschten Anrede (Vorname/Nachname) und gewünschten Pronomen gefragt wird (sie/ihr, er/ihn, they/them, dey/deren, xier/xieses, mensch, keine Pronomen, alle Pronomen, ...).

Bei der Abfassung wissenschaftlicher Arbeiten als Studien- und Prüfungsleistungen ist für die Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache zu sensibilisieren. Hierzu kann der [Leitfaden zum wissenschaftlichen Arbeiten, Juni 2019 \(Teil II.2. Orientierungshilfe zur Verwendung inklusiver Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten\)](#) zur Hilfe herangezogen werden. Die Lehrperson kann bei Nichtverwendung geschlechtergerechter Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten in der Benotung Punkte abziehen, sofern dies vor Abfassung der Arbeit angekündigt wurde.

3.11. Zugang zu kostenlosen Periodenprodukten

Das Dekanat hat sich nach Initiative der TINFLA*- und Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2024 bereit erklärt, in Zusammenarbeit mit dem period. -Programm einen Spender für kostenlose Periodenprodukte & dessen Befüllung zu finanzieren. Dieser wird für Personen aller Geschlechter zugänglich im Untergeschoss installiert werden. Es wäre wünschenswert, wenn dies künftig institutionalisiert werden könnte.

4. Institutionalisierung feministischer Theologie, gender- und intersektionaltheoretischer Forschung

4.1. Zusammenhang von TINFLA*-förderung und feministischer, geschlechter- und intersektionaltheoretischer Forschung

Dem Fachbereich ist es ein Anliegen, die selbstverständliche, gleichberechtigte Präsenz von Personen aller Geschlechter und verschiedener gesellschaftlicher Gruppen am Fachbereich in Studium, Administration, Lehre und Forschung zu erreichen, wofür TINFLA*- und Gleichstellungsförderung sowie feministische, geschlechter- und intersektionaltheoretische Forschung wechselseitig aufeinander angewiesen sind.

4.2. Verschiedene Institutionalisierungsformen am Fachbereich

Im Rahmen des modularisierten Lehrangebots sind regelmäßige feministisch-theologische, geschlechter- und intersektionaltheoretische Lehrveranstaltungen fest im Lehrangebot am

¹³ Vgl. zur geschlechter- und diversitätssensiblen Sprache das Angebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps-Universität Marburg: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/sprache>

Fachbereich verankert. Die Inhalte und Qualifikationsziele des entsprechenden Moduls „Geschlechterforschung in der Theologie“ sind folgendermaßen beschrieben:

Modulbezeichnung 53300	Geschlechterforschung in der Theologie Gender Studies in Theology¹⁴
Leistungspunkte	6
Verpflichtungsgrad	Wahlpflichtmodul
Niveaustufe	Vertiefungsmodul
Inhalte und Qualifikationsziele	<p>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.</p> <p>Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für die christliche Theologie und ihre Praxis in Universität, Kirche und Gesellschaft. Sie wissen um die Wechselwirkung der Kategorie Geschlecht mit anderen Kategorien z.B. Hautfarbe, sozialer Status etc. Sie sind fähig, Entstehungsbedingungen von Geschlechterverhältnissen sowie feministische, intersektionale und andere ideologiekritische Theorien zur Konstruktion von Geschlecht zu analysieren und deren wissenstheoretische Implikationen zu erkennen. Sie erkennen die Bedeutung von Geschlecht in der Produktion und Interpretation von biblischen, wissenschaftlich-theologischen, religiösen und didaktischen Texten und analysieren Sprache auf Geschlechtergerechtigkeit hin bzw. können selbst geschlechtergerechte Sprache verwenden. Sie begreifen die Kontext- und Erfahrungsbezogenheit der eigenen Geschlechtsrolle und erkennen Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung der vorfindlichen Geschlechterverhältnisse.</p>
Lehr- und Lernformen, Veranstaltungstypen	Vorlesung, Seminar, Übung, Blockseminar, Exkursion, Studientag (insgesamt 4 SWS)
Arbeitsaufwand	Präsenz und Vor- und Nachbereitung (120h), Eigenstudium, Prüfungsleistung (60 Stunden)
ggf. Lehr- und Prüfungssprache	Deutsch
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Evangelische Theologie (StPO Mag.Theol.). Export in Evangelische Religion (L3): Fachwissenschaftliches Wahlpflichtmodul im Hauptstudium. Export in Zertifikat Gender Studies und feministische Wissenschaft, Export in andere Studiengänge möglich.
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen Essay (8-10 S.) oder Protokoll (ca. 5 S.) oder Referat (ca. 20 Min. je Studierender/m)
Noten	Evangelische Theologie (StPO Mag.Theol.): bestanden / nicht bestanden Export: 1 bis 15 Punkte gemäß § 27 StPO Mag.Theol. (2019)

¹⁴ Vgl. das [Modulhandbuch Magister / Erste Theologische Prüfung \(Studienbeginn AB SoSe 2019\)](#), S. 35f.

Dauer des Moduls	1-2 Semester
Häufigkeit des Moduls	Mindestens jedes 2. Semester
Beginn des Moduls	Jedes Semester

Das Studiendekanat trägt in Verbindung mit dem Studiausschuss 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 sollten feministisch-theologische, geschlechter- und intersektionaltheoretische Fragestellungen, Perspektiven und Lehrinhalte in alle Veranstaltungen auf Initiative der Lehrpersonen hin gemäß der Modulbeschreibung einbezogen werden.

Der Fachbereich unterstützt außerdem bereits bestehende, nicht institutionalisierte Formen feministisch-theologischer, geschlechter- und intersektionaltheoretischer Veranstaltungen, Projekte und (studentische) Initiativen, wie z.B. den Feministischen Studientag, Rassismuskritische Studientage, studentisch organisierte Lesekreise oder den LGBTQIA*-Stammtisch.

Des Weiteren beteiligen sich Einzelpersonen des Fachbereichs am interdisziplinären Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität durch Mitarbeit und Veranstaltungen.

4.3. Voraussetzungen zur weiteren Institutionalisierung

Um das Konzept der feministisch-theologischen, geschlechter- und intersektionaltheoretischen Module angemessen durchführen zu können, braucht der Fachbereich die entsprechende Lehrkapazität und eine inhaltliche Verankerung in allen Fachgebieten. Kontinuierliche feministische, geschlechter- und intersektionaltheoretische Forschung, Lehre und Qualifikationsbetreuung kann am Fachbereich nur fortgeführt werden, wenn Professuren mit Personen besetzt werden, die ein Bewusstsein für die Bedeutung von feministischer, geschlechter- und intersektionaltheoretischer (theologischer) Forschung haben und deren Relevanz vertreten. Daher verpflichtet sich der Fachbereich, bei jeder Neubesetzung von Professuren auf dieses Bewusstsein zu verweisen (vgl. Abschnitt 3.3).

Die einzelnen Fachgebiete diskutieren regelmäßig und auf eigene Initiative hin über den feministisch, geschlechter- und intersektionaltheoretischen (theologischen) Forschungs- und Lehrbedarf in ihrer Disziplin.

5. Schlussbestimmung

Der vorliegende TINFLA*- und Gleichstellungsförderplan wird alle zwei Jahre durch den Diversity-Ausschuss überprüft und vom Fachbereichsrat verabschiedet. Notwendige Änderungen werden vorgenommen.