

Beschlossen vom Senat am 10.11.1999 Frauenförderplan der Theologischen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen

Von Fakultätsrat verabschiedet am 8.7.1999

Auf der Grundlage

- des Entwurfs der Frauenförderkommission vom 13.5.1998 (Prof. Lüdemann, Frau Dr. Bieler, Frau Ernst, Frau Pfau, Herr Rust)
- des Entwurfs der Redaktionskommission vom 9.11 und 23.11.1998 (Frau Dr. Bieler, Frau Schmidt, Frau Pfau, Prof. Kratz)
- des Beschlusses des Fakultätsrats vom 9.12.1998.
- und des mit Mehrheit angenommenen Beschlusses des Fakultätsrats vom 13.01.99. sowie des Minderheitenplanes vom 7.1.1999
- von der Frauenförderkommission im SS 1999 aufs neue bearbeitet.

Inhalt

1. Präambel
 - 1.1 Gesetzliche Grundlagen
 - 1.2 Zielvorstellungen
2. Derzeitige Situation
 - 2.1 Statistik (Stand Juni 1999)
 - 2.2 Forschung und Lehre
3. Erforderliche Maßnahmen
 - 3.1 Frauenanteil
 - 3.2 Forschung und Lehre
4. Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbericht
5. Schlußbestimmungen

1. Präambel

1.1 Gesetzliche Grundlagen

Für die Absichten und Maßnahmen zur Frauenförderung an der Theologischen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen gelten die einschlägigen Bestimmungen des NHG, NGG und die Empfehlungen des Rahmenplans zur Frauenförderung (verabschiedet vom Senat am 04. März 1997. Insbesondere gelten die folgenden Paragraphen:

NHG § 2, Abs. 3:

' Die Hochschulen tragen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei.² Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile.⁵ Sie berücksichtigen in Forschung und Lehre, Studium und Weiterbildung, bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie bei der Wahrnehmung ihrer übrigen Aufgaben die Lebenssituation von Frauen und nutzen ihre Möglichkeiten zum Ausgleich von Nachteilen sowie zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien.

NHG § 47, Abs. 3, Satz 2-3:

² Bei Berufungen, Einstellungen und Beförderungen sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom 100 nicht erreicht hat. ³ Das gleiche gilt sinngemäß für die Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen, die zur Förderung und Entfaltung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beitragen.

NGG § 5:

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs-, und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom 100 vertreten sind. Bei der Feststellung der Voraussetzungen des Art. 33, Abs. 2 des Grundgesetzes ist § 9 zu berücksichtigen. § 9 NGG lautet (1) Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikation- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grunde nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

Zum Rahmenplan zur Frauenförderung schreibt das Gesetz vor: NHG § 96, Abs. 2, Satz 2-3:

² Der Frauenförderplan ist Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule. ³ Soweit der Struktur- und Entwicklungsplan dies zuläßt, kann eine Veränderung der fachlichen Akzentuierung von im Frauenförderplan enthaltenen Festlegungen dann vorgenommen werden, wenn der Widmungszweck nach § 103, Abs. 2, Satz 2, anders nicht angemessen zu erfüllen ist.

§ 103 NHG, Abs. 2 lautet: ' Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung entwirft den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule. ² Hierbei sind nach Anhörung der betroffenen zentralen Einrichtungen, Fachbereiche oder wissenschaftlichen Einrichtungen der Fachbereiche Festlegungen insbesondere über die Ausgabemittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und anderen Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Aufgabe nach § 2, Abs. 3 gewidmet sind, vorzusehen.

Der vom Senat verabschiedete Rahmenplan zur Frauenförderung Punkt 4, Abs. 1 sieht vor:

Die Fakultäten werden verpflichtet, in ihren Entwicklungsplänen Leitlinien zu entwickeln, wie die bestehende Unterrepräsentanz der Frauen im Wissenschaftsbereich abgebaut werden kann, und hierzu konkrete Zielvorgaben für einen Entwicklungszeitraum von bis zu 6 Jahren festzulegen.

1.2 Zielvorstellungen

1.2.1 Die Theologische Fakultät setzt sich das Ziel, den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, zu realisieren.

1.2.2 Des weiteren setzt sich die Theologische Fakultät das Ziel, Fragestellungen und Themen der Theologischen Frauenforschung in Forschung und Lehre zu verankern. Dabei soll die Vielfalt der Ansätze theologischer Frauenforschung in den verschiedenen theologischen Disziplinen berücksichtigt werden.

2. Derzeitige Situation

2.1 Statistik über den Frauenanteil (s. Formblatt, Berechnung aufgrund der besetzten Stellen).

2.1.1 Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Juni 1999)
 2.1.1.1 Professuren (C3, C4): SS 99 1 von 15 = 7%
 2.1.1.2 Oberassistenten (C2 a.Z. und A 15): 0 von 3 = 0%
 2.1.1.3 Assistenten (C1 einschl. Stift): 3 von 6 = 50%

2.1.1.4 Sprachlehrer (BAT Ib): 0 von 2 = 0%

2.1.1.5 Angestellte/ Teilzeit (BAT IIa): 1 von 5 = 20%

2.1.1.6 Drittmittel/ Teilzeit (BAT IIa): 0 von 1 = 0%

2.1.2 Stellen im MTVD-Bereich (Juni 1999): 100%

2.1.3 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte (Juni 1999)

Fakultät (Vereinigte Theologische Seminare und Institut für Spezialforschungen) und Drittmittel: insgesamt 28 von 48 = 58

2.1.3.1 Hilfskräfte - VTS und IfS: insgesamt 26 von 42 = 62

Wissenschaftliche: 3 von 6 = 50

Studentische: 23 von 36 = 64

2.1.3.2 Hilfskräfte - Drittmittel: insgesamt 2 von 6 = 33

Wissenschaftliche: 1 von 1 = 100

Studentische: 1 von 5 = 20

2.1.4 Studierende und Abschlüsse

2.1.4.1 Studierende SS 96 - WS 98/99 im Durchschnitt 43

2.1.4.2 Examina (Kirchl. Examen, Diplom, Lehramt): im Durchschnitt ungefähr 45 %. 2.1.4.3

Promotionen 1991- 1998: 11 von 56 = 20

2.1.4.4 Habilitationen SS 91 - WS 98/99: 1 von 16 = 6

2.1.5 Promotionsstipendien

Im Rahmen der Graduiertenförderung sind für den Zeitraum von 1985 bis 2001 bis zum heutigen Datum der theologischen Fakultät 17 Promotionsstipendien bewilligt worden. Von diesen Stipendien sind 9 an Frauen (53 %) vergeben worden.

2.1.6 Freiwerdende Stellen

In den Berufungsverfahren zweier C 4-Professuren sind Rufe ausgegangen. Ein Ruf ging dabei an eine Frau. Die beiden Berufenen haben bereits zugesagt. Für eine freie C 3-Professur ist ebenso der Ruf vom Berufenen angenommen worden. Des weiteren sind Berufungsverfahren im Gang für drei C 4-Professuren und eine C 3-Professur. Im Laufe der nächsten 6 Jahre werden voraussichtlich weitere vier C 4-Professuren und drei C 3-Professuren (eine Stelle unter kw-Vermerk) frei werden.

2.2 Forschung und Lehre

Die Fakultät vergibt regelmäßig, pro Semester einen Lehrauftrag für feministische Theologie/theologische Frauenforschung oder damit zusammenhängende Themen nach gutachterlicher Stellungnahme durch einen zuständigen Fachvertreter. Darüber hinaus ist die Möglichkeit gewährleistet, in den verschiedenen theologischen Disziplinen frauenspezifische Themen in Forschung und Lehre sowie in Studium zu bearbeiten.

3. Erforderliche Maßnahmen

3.1 Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an der Theologischen Fakultät

3.1.1 Die Theologische Fakultät verpflichtet sich, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen und des Rahmenplans für Frauenförderung die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich abzubauen. Sie sucht nach geeigneten Mitteln, um eine nachhaltige Änderung herbeizuführen.

3.1.2 Im Bereich der Studierenden liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 43 %. In diesem Bereich besteht kaum Handlungsbedarf. Die Fakultät ist bestrebt, durch ein qualitativ hochstehendes Lehrangebot darauf hinzuwirken, daß dieser Anteil weiterhin bestehen bleibt.

3.1.3 Im Bereich der studentischen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil trotz der leichten Unterrepräsentanz in der Studierendengruppe bei 58 %, was mit Befriedigung festzustellen ist. Es ist anzustreben, daß diese Möglichkeit zur Beschäftigung als Hilfskraft für Frauen auch weiterhin besteht und daß dadurch geeignete Frauen zur Promotion ermutigt werden können.

3.1.4 Im Bereich der Stipendien und Nachwuchsförderung beträgt der Frauenanteil - bei Promotionsstipendien im Rahmen der Graduiertenförderung 53 %, - bei wissenschaftlichen Hilfskraftstellen mit Examen 50 %,

- bei wissenschaftlichen Hilfskräften mit Examen aus Drittmitteln 100 %.

Dies ist mit dem Anteil der Frauen bei theologischen Examina im Einklang.

Es ist festzuhalten, daß die Finanzierungsmöglichkeiten eine nicht unwesentliche Rolle bei der Realisierung eines Promotionswunsches spielen. Daher ist es zu erwarten, daß eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Stipendienvergabe und Nachwuchsförderung die Promotion für Frauen leichter zugänglich machen wird. Der Anteil von 50 - 60 % soll nach Möglichkeit gehalten werden.

3.1.5 Der Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals beträgt - im Bereich der C1-Stellen 50 %,

- im Bereich der C2-Stellen 0 %:

Die Fakultät bemüht sich, weiterhin bei C1-Stellen eine Frauenquote von mindestens 50 zu halten und auf eine gleiche Verteilung der C2-Stellen zu achten; - bei Angestellten der Vergütungsgruppe BAT Ha 20 %,

- bei der Vergütungsgruppe BAT Ra aus Drittmitteln 0 %,

- im Bereich der Sprachlehrerstellen der Vergütungsgruppe BAT Ib 0 %:

Die Anzahl der Stellen in dieser Gruppe ist so gering, daß diese Prozentzahlen kaum weiterreichende Schlüsse erlauben.

Doch ist deutlich, daß der Frauenanteil an der Göttinger Theologischen Fakultät - wie an zahlreichen anderen theologischen Fakultäten - bei Stellen, die höhere Qualifikation erfordern, auffällig geringer ist. Handlungsbedarf besteht hier hauptsächlich bei Promotionen. Das Mißverhältnis ist langfristig durch die Frauenförderung im Bereich der Promotionsarbeiten abzubauen.

3.1.6 Der Frauenanteil im-Bereich der Professuren (C3, C4) beträgt 7 %.

In diesem Bereich gibt es deutlich Handlungsbedarf. Es sei jedoch bemerkt, daß kurzfristig keine wesentliche Änderung möglich sein wird, da der Frauenanteil bei Berufungen vom Angebot habilitierter und fachlich herausragender Frauen unmittelbar abhängig ist. Bundesweit ist der Frauenanteil bei theologischen Habilitationen seit 1988 12 % (22/179). Gemäß der Zielvorgabe des Rahmenplans zur Frauenförderung sollte der zukünftige Frauenanteil im Bereich der Professuren (C3, C4) 22 % betragen. So lange der Frauenanteil bei theologischen Habilitationen noch so gering ist, ist das Erreichen dieses Ziels schwierig.

Die Theologische Fakultät ist bestrebt, ihr Teil zum Abbau dieses Mißverhältnisses zu tun. Langfristig soll der Beitrag der Theologischen Fakultät darin bestehen, geeignete Frauen zur Promotion und danach zur Habilitation zu bewegen und ihnen flexible, der individuellen Lebenssituation angepaßte Möglichkeiten anzubieten.

Bei der Wiederbesetzung von Professuren sollen die Prinzipien der Frauenförderung verfolgt werden, indem die für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem Vorstellungsvortrag und -gespräch eingeladen werden. Die Stellenausschreibungen sind nach NGG § 7, Rundschreiben des Präsidenten vom 9.5.1994 - Az.: 50-510 600 und Rahmenplan zur Frauenförderung Punkt 3.1 bereits hochschulweit standardisiert und bedürfen daher keiner besonderen Regelung mehr.

Verzögerungen durch die familiäre Situation von Frauen (bes. durch Kinder) sind bei den Anstellungsmodalitäten und der Leistungsüberprüfung gebührend zu berücksichtigen. Konkrete Vorschläge dazu macht der Rahmenplan zur Frauenförderung Punkt 1 Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung.

Oberste Leitlinie der Theologischen Fakultät bei Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Bereich ist die fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, wobei Frauen bei gleicher Qualifikation gemäß NGG § 5 vorrangig zu berücksichtigen sind, soweit das nicht übergeordneter Rechtsregelung widerspricht.

3.1.7. Im MTVD-Bereich soll die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt unterstützt und gefördert werden.

3.2 Forschung und Lehre

3.2.1 Die Theologische Fakultät begrüßt und unterstützt Initiativen, die - etwa in Form von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastprofessuren, in fakultätsinternen und fächerübergreifenden Veranstaltungen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen, durch Anschaffung von Büchern - Themen der Frauenforschung in Forschung und Lehre einbringen.

Zur Bearbeitung von frauenspezifischen Themen im Rahmen der Methodik der theologischen Disziplinen wird ermutigt.

3.2.2 Das Verfahren zur Vergabe von Lehraufträgen im Bereich der Theologischen Frauenforschung soll vereinfacht werden. Das Antragsrecht liegt bei allen Mitgliedern des Fakultätsrates. Beratung und Beschlußfassung obliegen dem Fakultätsrat.

3.2.3 Die in der Seminarbibliothek vorhandene Literatur zur Theologischen Frauenforschung soll im Bibliothekskatalog (z.B. Suchparameter im Stichwortkatalog) gesondert aufgeführt werden, soweit Mittel dafür zur Verfügung stehen.

3.2.4 Wie vom Gesetz vorgeschrieben, ist im öffentlichen Schriftverkehr der Fakultät die sog. inklusive Sprachform zu gebrauchen. Der Gebrauch der inklusiven Sprachform in wissenschaftlichen Arbeiten soll akzeptiert werden.

4. Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbericht

4.1. Gem. NHG § 101 wird für die Theologische Fakultät eine Frauenbeauftragte bestellt. Für sie gelten NHG § 99 Abs. 1-4 sowie § 100 Abs. 1 und 4 entsprechend. Die Aufgaben und die Verantwortung der Fakultätsfrauenbeauftragten können zwischen der Frauenbeauftragten und der bis zu drei Stellvertreterinnen gleichmäßig verteilt werden. Die Frauenbeauftragte der Fakultät und der Universität werden über sämtliche Vorgänge vor allem bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren informiert und an der Entscheidungsfindung beteiligt.

4.2 Gleichstellungsbericht

Um die Durchführung des Frauenförderplan zu gewährleisten, werden jährlich die statistischen Daten erhoben und ein Gleichstellungsbericht erstellt. Den Bericht verfaßt die Fakultätsfrauenbeauftragte im Benehmen mit Seminarverwaltung und Dekanat.

5. Schlußbestimmungen

Der vorliegende Frauenförderplan der Theologischen Fakultät tritt mit Wirkung vom 1.8.1999 in Kraft. Er gilt für die Dauer von 6 Jahren. Nach Ablauf von 2 Jahren prüft der Fakultätsrat, ob sich der Förderplan in der vorliegenden Fassung bewährt hat oder der Korrektur bedarf, um in allen Bereichen der Theologischen Fakultät eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern zu erreichen.

Bezüglich des Förderplans der Theologischen Fakultät beschließt der Senat einstimmig, in Nr. 1.1 der Präambel die Worte "die Empfehlungen" zu streichen.

Dem Frauenförderplan insgesamt stimmt der Senat ebenfalls einstimmig zu, macht die Fakultät jedoch darauf aufmerksam, dass wegen der fehlenden Ausgleichsmaßnahmen bei Stellenfreigaben durch die Haushalts- und Planungskommission die Möglichkeit solcher Ausgleichsmaßnahmen zu prüfen sein wird.