



Grundlegungen und Leitlinien

Grundlegungen

Ausgehend von einem aus Artikel 3 des Grundgesetzes abgeleiteten Gleichstellungsbegriff, der sich gegen jede Benachteiligung richtet, die aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität erfahren wird, gestaltet sich die Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten an der Theologischen Fakultät.

Im einzelnen orientiert sich das vorliegende Gleichstellungsprogramm an

- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes
- den Gleichstellungsgesetzen auf Bundes- und Länderebene (u. a. Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen [Sächsisches Frauenförderungsgesetz SächsFFG]; Gesetz zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen [Sächsisches Integrationsgesetz SächsIntegrG])
- dem sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG)
- dem Hochschulentwicklungsplan 2020
- dem Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig
- den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- der Charta „Familie in der Hochschule“.

In theologischer Hinsicht wird Gleichstellung verstanden als Hilfe zur Ermöglichung der der Schöpfung Gottes innewohnenden Diversität und der dem Menschen gegebenen Freiheit, in Verantwortung vor Gott sein Leben und seine Beziehungen zu gestalten. Im Hinblick auf Jesus Christus gilt, was der Apostel Paulus lehrt (Galater 3,28): Es gibt in Christus keine Unterschiede mehr, zum Beispiel zwischen Sklaven und Freien und zwischen Mann und Frau – und dies kann nicht mehr nur in einer rein geistlichen Hinsicht verstanden werden, wie es lange in der Geschichte des Christentums der Fall gewesen ist.

Das vorliegende Gleichstellungsprogramm ist das Ergebnis eines Diskussionsprozesses, an dem sich alle Mitgliedschaftsgruppen an der Fakultät beteiligt haben. Dieser Prozess verlief durchaus kontrovers. Ein wesentlicher Vorbehalt bestand darin, hier werde der Auslegung der Bibel und der theologischen Urteilsbildung eine der Bibel vorgeordnete Norm vorgegeben. Diese aber kann es nach evangelischem Verständnis nicht geben. Freilich ist auch daran zu erinnern, dass jede Auslegung der Bibel in einem bestimmten Kontext stattfindet und darum selbstkritisch zu prüfen ist – auch im Blick darauf, ob sie bestimmten tradierten Vorstellungen verhaftet ist. Ein Teil des Diskussionsprozesses war darum die Erkenntnis, dass alle an der Theologischen Fakultät Arbeitenden und Studierenden „Diversitätskompetenz“ in dem Sinne erwerben müssen, dass sie die jeweils andere Position zu verstehen versuchen.

Im Sinne des Anliegens der Gleichstellung darf dabei aber auch nicht verdeckt werden, dass zeitgebundene Aussagen der Bibel dazu missbraucht werden können, Menschen zu diskriminieren oder ihnen scheinbare Auswege anzubieten, die sie zur Verleugnung ihrer sexuellen Identität führen sollen.

Theologische Fakultät Gleichstellungsprogramm



Ziele und Leitlinien der Umsetzung

Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es zuerst, auf ein Klima gegenseitiger Achtung innerhalb und zwischen den Mitgliedschaftsgruppen hinzuwirken, in dem Geschlechter- und Rollenbilder reflektiert und revidiert werden können. Dafür ist die Mitwirkung aller an der Fakultät Arbeitenden und Studierenden in allen Arbeitsbereichen und Gremien angestrebt.

Übergeordnete Ziele sind

- die Verbesserung der Chancengleichheit von Angehörigen aller Geschlechter
- die Förderung der Akzeptanz gegenüber der Diversität von Lebensweisen und Geschlechteridentitäten
- die Förderung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen.

Die Gleichstellungsarbeit soll auch zur Barrierefreiheit und zur Inklusion beitragen.

Die_Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre_seine Stellvertretung unterstützen und beraten bei der Umsetzung der in diesem Gleichstellungsprogramm genannten Ziele

- durch regelmäßige Kontakte zu den Mitgliedschaftsgruppen an der Fakultät
- durch das Angebot der persönlichen und vertraulichen Beratung für alle an der Fakultät Arbeitenden und Studierenden
- durch ihre Mitarbeit im Fakultätsrat
- durch eine inhaltlich-konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit auf der Ebene der Fakultät wie der Universität
- durch eine enge Zusammenarbeit mit der_dem Gleichstellungsbeauftragten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens.

Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch die Fakultät

Die_Der Gleichstellungsbeauftragte und ihre_seine Stellvertretung sind in der Ausübung ihres Amtes der Fakultätsleitung zugeordnet. Wird das Amt von Mitarbeiter_innen oder Studierenden ausgeübt, erhalten diese im Konfliktfall Unterstützung durch die Fakultätsleitung. Hauptamtlich Beschäftigte sollen nach Möglichkeit in angemessener Weise von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet werden. Studierende und Mitarbeiter_innen erhalten nach Ablauf ihrer Amtszeit eine Bescheinigung des Dekanats über Dauer und Aufgabenbereiche ihrer Tätigkeit. Sach- und Reisekosten können auf Antrag hin erstattet werden.

Berichterstattung und Datenerhebung

Die Fakultätsleitung erhebt und analysiert regelmäßig (mindestens alle 3 Jahre) unter Berücksichtigung des Bundesdatenschutzgesetzes (insb. § 32) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gleichstellungsrelevante Daten u. a. zu folgenden Aspekten:

- die personelle Entwicklung an der Fakultät im Kontext von Gender und Diversity
- die Situation von Personen mit familienbedingten Aufgaben
- Gender, Diversity und Inklusion in Forschung und Lehre
- sexualisierte Gewalt.

Theologische Fakultät Gleichstellungsprogramm



Die Fakultätsleitung stellt die gleichstellungsrelevanten Daten allen an der Fakultät Arbeitenden und Studierenden zur Verfügung und berichtet dem Fakultätsrat über die Entwicklungen auf den unterschiedlichen Gebieten. Hierbei wird sie von der_dem Gleichstellungsbeauftragten und deren_dessen Stellvertretung unterstützt. Im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat entwickelt die Fakultätsleitung Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung, der Diversität und der Inklusion an der Fakultät. Dies dient auch der Weiterentwicklung des Gleichstellungsprogramms.

Information zur Gleichstellung

Informationen zu Gleichstellung, Diversity und Inklusion werden regelmäßig innerhalb der Fakultät verteilt, leicht zugänglich gemacht, sind an zentraler Stelle gut auffindbar und werden allen an der Fakultät Arbeitenden und Studierenden zur Verfügung gestellt.

Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Nachwuchsförderung / personelle Entwicklung

Die Tabelle verdeutlicht die Situation im Blick auf die Anwendung des Kaskadenmodells. Zu den Immatrikulierten gehören auch Studierende im auslaufenden Studiengang „Geschichte und Theologie des Christentums“, die hier nicht gesondert erfasst sind.

	SoSe 2012		WS 2012/2013		SoSe 2013		WS 2013/2014		SoSe 2014	
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	Gesamt	weiblich	gesamt	weiblich
Eingeschrieben	726	420 57,8%	657	353 53,7%	765	424 55,4%	722	406 56,2%	759	432 56,9%
DKE	678	390 57,5%	605	320 52,9%	720	395 54,9%	653	353 54,0%	694	383 55,1%
LA	17	12 70,5%	24	17 70,8%	25	19 76,0%	57	46 80,7%	56	44 78,5%
Promotion	2	1 50%	2	- 0%	1	1 100%	2	2 100%	2	- 0%
Habilitation							(1)			
Wiss. Mitarb. (Vollzeit-, Teilzeit-, Drittmittel, Sprachlektorat, akad. Mitarb. im Studienbüro)									27	13 48%
Nichtwiss. Mitarb. (Sekretariate, Prüfungsamt, Dekanatsrat, Vollzeit oder Teilzeit)									8	7 87,5%
Professuren	11	1 9%	11	1	11	1	10	1 10%	10	1

Die Theologische Fakultät wird darum unter der Maßgabe der Gleichstellung folgende Maßnahmen ergreifen, wofür neben der_dem Gleichstellungsbeauftragten auch die_der Prodekan_in für Forschung zuständig ist:

- gezielte Werbung unter begabten Studierenden für Stipendienprogramme
- Beteiligung an bundes- und landesspezifischen Mentoringprogrammen
- Förderung des Wiedereinstiegs von Promovierenden/Habilitierenden nach der Elternzeit

Theologische Fakultät Gleichstellungsprogramm



Die Fakultät verpflichtet sich zudem dazu,

- bei der Einstellung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter_innen Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen. Sofern solche Stellen ausgeschrieben werden, ist die_der Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.
- in Berufungsverfahren den Berufungsleitfaden der Universität Leipzig anzuwenden und Berufungsverfahren diskriminierungssensibel durchzuführen. Die_Der Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Phasen des Berufungsverfahrens einbezogen.
- allen in Stellen- und Berufungsverfahren involvierten Personen die Möglichkeit der Fortbildung einzuräumen.
- dafür zu sorgen, dass in der Forschung, bei der Planung von Drittmittelprojekten und in Qualifikationsarbeiten die Gleichstellungsthematik besondere Berücksichtigung findet.

Über die Erreichung dieser Ziele soll die_der Inhaber_in des für Forschung zuständigen Prodekanats regelmäßig Bericht erstatten.

Handlungsfeld 2: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Fakultät

- verpflichtet sich zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen bei Lehrveranstaltungen, Sitzungen und Arbeitszeiten.
- verpflichtet sich, die Beschäftigung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und studentischen Hilfskräften im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass familienbedingte Aufgaben und Beruf ohne Nachteile für alle Geschlechter zu vereinbaren sind. Sie ermöglicht Personen mit familienbedingten Aufgaben sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitarbeit. Um möglichen Benachteiligungen für die berufliche Entwicklung durch Teilzeitbeschäftigung entgegenzuwirken, gewährleistet die Fakultät ihren Teilzeitbeschäftigten die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten.
- bietet Beratung und Unterstützung bei der Realisierung von Dual-Career-Modellen
- prüft die Ermöglichung von Altersteilzeitmodellen.

Handlungsfeld 3: fakultäres Leben

In Lehrveranstaltungen, Vorträgen und besonderen Initiativen (z.B. dem „Forum Glaube, Theologie, Leben“) sollen Themen, die die Gleichstellung betreffen, vermehrt eine Rolle spielen. Lehrende sollen verstärkt über diese Thematik informiert, für sie sensibilisiert und dementsprechend fortgebildet werden. In allen theologischen Fächern soll das Anliegen der Gleichstellung reflektiert und auf Gegenstände der Lehre angewendet werden, um tradierte Bilder von Geschlecht, sexueller Identität, Lebensformen und Lebensweisen kritisch zu überprüfen und zu revidieren und somit zur Akzeptanz von Diversität in theologischer Reflexion anzuleiten.

An der Fakultät soll ein gendersensibler Sprachgebrauch gefördert und gepflegt werden, der stereotype Geschlechterbilder reflektiert und auf die Akzeptanz von Diversität ausgerichtet ist. Das zwischen den einzelnen Mitgliedergruppen bestehende Gefälle an Einfluss soll in Gleichstellungsfragen mitbedacht und im Blick auf sie revidiert werden. Dem sollen auch regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeiter_innen und Vorgesetzten dienen. Lehrende und Studierende werden ermutigt, diskriminierenden Aussagen zu widersprechen

Theologische Fakultät Gleichstellungsprogramm



und dabei auch die Unterstützung der_des Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen.

Studierende sollen an der Fakultät dafür sensibilisiert werden, dass in Kirche, Schule und Gesellschaft Diversität zu achten ist. Sie sollen ermutigt werden, ihr Leben eigenverantwortlich im Hinblick auf Geschlecht, Sexualität und Beziehungen zu gestalten.

Handlungsfeld 4: Schutz vor sexualisierter Gewalt in Wort und Tat

Im Falle sexistischer Bemerkungen, abwertender Äußerungen zu bestimmten Lebensweisen oder herabwürdigender Aussagen über die Aufgaben von Frauen in der Kirche sollen sich die Betroffenen an die_den Gleichstellungsbeauftragten oder die_den Inhaber_in des Dekanats wenden. Im Falle sexueller Übergriffe oder Belästigungen unterstützt die Fakultät die Betroffenen in Absprache mit der_dem Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Einleitung rechtlicher Schritte.

Die_Der Gleichstellungsbeauftragte und ihre_seine Stellvertretung stehen jederzeit für Beratungen und Gespräche zur Verfügung. Hierbei besteht der Grundsatz der Vertraulichkeit und der Trennung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte_r von anderen Dienstaufgaben.

Handlungsfeld 5: Barrierefreiheit

Die Fakultät wird in Kooperation mit den zuständigen Beauftragten daran arbeiten, umfassende Barrierefreiheit in allen Bereichen des fakultären Lebens (Lehre, Studium, Forschung und Verwaltung) umzusetzen.