

## Frauenförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie

### Präambel

Der vorliegende Frauenförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie ist die überarbeitete, am 27.04.11 vom Fachbereichsrat verabschiedete Fassung des Frauenförderplans, der am 08.07.2009 vom Fachbereichsrat beschlossen wurde. Er setzt den Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg vom 07.08.2001 voraus.

Hiermit wird die in Abschnitt (4) des Frauenförderplans genannte Forderung erfüllt, dass dieser Plan alle zwei Jahre zu überprüfen und zu aktualisieren ist.

Der Frauenförderplan bezieht sich auf die Situation aller Frauen am Fachbereich und hat die Aufgabe, Benachteiligungen von Frauen am Fachbereich aufzuzeigen und aufzuheben, um so eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen.

### 1. Zur Situation von Frauen am Fachbereich Evangelische Theologie

Der Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen des Fachbereichs ist zur Zeit des 14.04.2011 – soweit nicht anders angegeben – auf folgendem Stand:

<b>Professorinnen</b>	<b>31 %</b> bzw. 5 von 16	<b>Studentinnen (WiSe 10/11)</b>	<b>60%</b> % bzw. 273 von 454
<b>Qualifikationsstellen Vollzeit</b>	<b>50%</b> bzw. 2 von 4	<b>Stud. Hilfskräfte / TutorInnen / Funktionshilfskräfte</b>	<b>50 %</b> bzw. 14 von 28
<b>Qualifikationsstellen Teilzeit</b>	<b>44%</b> bzw. 4 von 9		
<b>„Funktionsstellen“</b>	<b>100 %</b> bzw. 3 von 3	<b>Administrativ-technisches Personal</b>	<b>88 %</b> bzw. 7 von 8
<b>Promotionen (2008-2010)</b>	<b>32 %</b> bzw. 8 von 25	<b>Abschluss KEX (2008-2010)</b>	<b>65 %</b> bzw. 39 von 60
<b>Habilitationen (2008-2010)</b>	<b>67 %</b> bzw. 2 von 3	<b>Abschluss Diplom (2008-2010)</b>	<b>20 %</b> bzw. 1 von 5
<b>Drittmittelstellen BAT II a (Teilzeit)</b>	<b>75 %</b> bzw. 3 von 4	<b>Abschluss StEx (2008-2009)</b>	<b>72 %</b> 23 von 32

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der prozentuale Anteil der Frauen unter den Studierenden ungefähr gleich geblieben (60%). Der Anteil bei den AbsolventInnen des KEX und StEX nimmt zu (65%) und beim Diplom ab (20% gegenüber 67%). Allerdings spiegelt sich der gestiegene Frauenanteil gegenwärtig nicht wieder im prozentualen Anteil an den Promotionen (32%). Diese Entwicklung sollte kritisch beobachtet werden.

Unter den studentischen Hilfskräften, TutorInnen und Funktionshilfskräften beträgt der Anteil von Frauen 50%. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der prozentuale Anteil der Frauen etwas gesunken (2009 bei 68%). Geschlechtsspezifische Zuordnungen zu Lehre (Tutorium) und Forschung (stud. Hilfskräfte) lassen sich nicht beobachten und es sollte sich bemüht werden diesen positiven Trend aufrechtzuerhalten.

Im Bereich des Mittelbaus sinkt der Anteil von Mitarbeiterinnen leicht ab (44% gegenüber 67% 2009), bei den Drittmittelstellen ist er dagegen um 75% gestiegen. Hier sollte die Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, dass diese Tendenzen sich nicht verfestigen.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Familie/Kindern und einer Promotion vom FB unterstützt und gefördert wird.

Der Evangelisch-Theologische Fachbereich Marburg hat sich mit der Berufung von fünf Frauen auf 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 besonders im Bereich der W1-W3 Stellen weiter erhöht wird.

### **1.1. Zur Situation der Studentinnen und des wissenschaftlichen Personals**

Da im Bereich der Studierenden der Anteil der Frauen überwiegt, sind weibliche Vorbilder in Forschung und Lehre von besonderer Wichtigkeit. Es ist wünschenswert, dass alle Lehrenden gendertheoretische und feministische Sichtweisen selbstverständlich in Forschung und Lehre integrieren.

Der Fachbereich hat sich u.a. profiliert durch seine kontinuierlichen feministisch-theologischen und gendertheoretischen Studienangebote und die entsprechende Forschung. Diese Orientierung ist sowohl im Leitbild des Fachbereichs als auch in den Zielvereinbarungen verankert. Die Schwerpunktbildung trägt auch dazu bei, Marburg als Studienort zu wählen. Aus diesem Grunde ist besonders auf die Pflege dieser Studienangebote und ihre Präsentation in den Werbeträgern für den Fachbereich zu achten.

### **1.2. Zur Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen**

Die Situation der in der Bibliothek und in den Sekretariaten beschäftigten administrativtechnischen Mitarbeiterinnen ist von der der Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich zu unterscheiden. Der Fachbereich sieht es deshalb als seine Aufgabe an, im Dialog mit den Angestellten zu erheben, wie individuelle und strukturelle Frauenförderung in diesem Bereich verwirklicht werden kann.

Die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen werden als wichtige Glieder in Arbeitsprozessen zu wenig wahrgenommen. Hier ist eine bessere Einbindung z.B. durch Teilnahme an Fachgebietssitzungen anzustreben, deren Termine rechtzeitig und in eindeutiger Form bekannt gegeben werden sollten. Zudem ist auf die für die Philipps-Universität geltenden familienfreundlichen Arbeitszeiten zu achten. Die Termine für Fachgebietssitzungen sind in die reguläre Arbeitszeit der administrativ-technischen-Mitarbeiterinnen zu legen. Auch in fachbereichsinterne Umstrukturierungsvorhaben sind die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen als Betroffene einzubeziehen und über alle sonstigen Pläne und Aktivitäten des Fachbereichs zu informieren.

Die Identifikation mit der Arbeit, der geforderte Einsatz oder auch die geforderten Qualifikationen stehen oftmals nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Bezahlung. Der Fachbereich hat begonnen für die Arbeitsplatzbeschreibungen die tatsächlich höherwertigen Tätigkeiten zu formulieren und entsprechenden Gehaltsstufen zuzuordnen. In den Zielvereinbarungen zwischen dem Fachbereich und dem Präsidium wurde diese Perspektive festgeschrieben. Fachbereichs-Frauenbeauftragte und Stellvertreterin stehen diesbezüglich in regelmäßigem Kontakt mit der Uni-Frauenbeauftragten und der Personalabteilung zu Zwecken der zügigen und genauen Information zur rechtlichen Situation.

Zu der Rolle als Vorgesetzte(r) der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen gehört es auch, sich über gesetzliche Bestimmungen zu Gehalt, Arbeitsbedingungen, Urlaubsregelungen etc. zu informieren und diese an die Angestellten weiter zu vermitteln.

Das gilt insbesondere für Informationen über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Fachbereich trägt für die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse in jeder Hinsicht Sorge.

Mit der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und entgegenkommender Urlaubsregelungen soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Frauen nachweislich neben ihrer Erwerbsarbeit mehr Haus- und Erziehungsarbeit leisten als Männer.

In Bezug auf weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ist der Frauenförderplan der Philipps-Universität maßgeblich.

### **1.3. Vertretung von Frauen in den Gremien des Fachbereichs**

In den Gremien des Fachbereichs sind neben der Frauenbeauftragten auch Frauen als Vertreterinnen der Statusgruppen beteiligt. Auch in dieser Hinsicht ist ein höherer Frauenanteil in den W-Stellen nötig, da bei wenigen Professorinnen eine hohe Arbeitsbelastung der einzelnen durch Gremienarbeit anfällt. Nur so kann das Ziel erreicht werden, dass in jedem Gremium Frauen aus allen Statusgruppen vertreten sind. Dadurch wird gewährleistet, dass auch bei Interessenskonflikten die Anliegen von Frauen deutlich vertreten werden können.

## **2. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen**

### **2.1. Frauenbeauftragte**

Die Fachbereichsfrauenbeauftragte und eine Stellvertreterin werden durch die Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der Dekanin oder dem Dekan bestellt. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt neben dem Frauenförderplan das Amt der Frauenbeauftragten ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte überprüft die Durchsetzung der für den Fachbereich geltenden Frauenförderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg, Frauenförderplan des Fachbereichs Evangelische Theologie). Dabei wird sie vom Frauenausschuss / Diversity Ausschuss unterstützt (s.u. 2.2).

Sie arbeitet in ständiger Abstimmung mit den Frauenfördergremien der Universität (Kontakt mit der Frauenbeauftragten sowie dem Beirat zur Förderung der studierenden, lehrenden und beschäftigten Frauen an der Philipps-Universität).

Die Fachbereichsfrauenbeauftragte erstellt einen jährlichen Bericht, der vom Frauenausschuss / Diversity Ausschuss entgegengenommen und dem Fachbereichsrat vorgelegt und vorgetragen sowie an das Präsidium weitergeleitet wird.

Die Dekanin oder der Dekan beruft im Namen der Fachbereichsfrauenbeauftragten mindestens einmal jährlich eine Frauenvollversammlung ein.

Der Fachbereichsfrauenbeauftragten wird ein Raum mit Telefon, internetfähigem PC und angemessener Arbeitsausstattung zur Verfügung gestellt. Außerdem hat die Frauenbeauftragte Zugang zu einem Kopiergerät und einem Drucker. Einer Professorin, Angehörigen des Mittelbaus oder sonstigen Mitarbeiterin im Amt der Frauenbeauftragten ist Arbeitsentlastung zu gewähren, während einer Studentin im Umfang der geleisteten Arbeit Hilfskraftstunden vergütet werden. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Fachbereichsfrauenbeauftragten. Die Dekanin oder der Dekan stellt der Frauenbeauftragten auf Vorschlag des Frauenausschusses / Diversity Ausschusses eine Bestätigung ihrer Amtszeit aus.

### **2.2. Frauenausschuss / Diversity Ausschuss**

Der Frauenausschuss besteht nach Möglichkeit aus je zwei Vertreterinnen jeder Statusgruppe. Ihm gehören die Fachbereichsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin als Vertreterinnen ihrer Statusgruppe an. Die weiteren Mitglieder des Frauenausschusses werden von den Frauen der Statusgruppen benannt und von einer Frauenvollversammlung sowie vom Fachbereichsrat bestätigt.

Die Aufgaben des Frauenausschusses bestehen in:

- der Unterstützung der Fachbereichsfrauenbeauftragten bei der Überprüfung der Durchsetzung des Frauenförderplans;
- der Koordinierung von Frauenfördermaßnahmen und feministisch-theologischer und gendertheoretischer Lehre am Fachbereich;
- dem Informationsaustausch zwischen den Statusgruppen;
- der Erarbeitung einer Vorlage für den erneuerten Frauenförderplan.

Der Frauenausschuss tagt regelmäßig und nimmt den jährlichen Bericht der Frauenbeauftragten entgegen. Er ist gegenüber der Frauenvollversammlung und dem Fachbereichsrat berichtspflichtig.

Der Frauenausschuss wird auf die Dauer von einem Jahr neu besetzt und in seinen Aufgaben vorläufig erweitert. Die Neubesetzung geschieht im Sinne eines Projektes zur Erprobung eines Diversity Ausschusses, d.h. er wird nach möglichst großer Vielfalt (z.B.: Alter, Geschlecht, Lebensform etc.) und in Vertretung aller Statusgruppen (Professorium, Studierendenschaft, Mittelbau, ATMs) mit je zwei VertreterInnen, der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin besetzt. Der Projekt Ausschuss kann für bestimmte Aufgaben diverse Verantwortliche benennen.

Seine Aufgaben sind:

- Beratung der Frauenbeauftragten
- die Unterstützung der Fachbereichsfrauenbeauftragten bei der Überprüfung der Durchsetzung des Frauenförderplans
- die Koordinierung von Frauenfördermaßnahmen und feministisch-theologischer und gendertheoretischer Lehre am Fachbereich
- Erarbeitung einer Vorlage für den Frauenförderplan
- Verbesserung der Chancengleichheit
- Förderung eines konstruktiven Miteinanders am Fachbereich

- Aufmerksamkeit für situationsbedingte Problemstellungen
- Beratungs-, Informations- und Angebotsförderung für und zwischen den Statusgruppen

Der Projekt Ausschuss wählt eine/n Vorsitzende/n, die Frauenbeauftragte übernimmt die Geschäftsführung.

Der Projekt Ausschuss berichtet nach einem Jahr dem Fachbereichsrat über seine Arbeit. Der Fachbereichsrat beschließt nach Vorlage des Berichts über die mögliche Institutionalisierung eines Diversity Ausschusses.

### **2.3. Stellenbesetzungen / Berufungsverfahren**

Da sich der Fachbereich in qualitativer und quantitativer Hinsicht um Frauenförderung bemüht (vgl. 3.1.), ist in Stellenausschreibungen im Bereich der Forschung und Lehre folgende Formulierung aufzunehmen: „Der Fachbereich betont in Forschung und Lehre gesellschaftspolitische und kulturtheoretische Fragestellungen (z.B. feministische Theologie, kritische Frauenforschung, gendertheoretische Forschung ...)“.<sup>1</sup>

Berufungskommissionen des Fachbereichs sind im Rahmen des 2008 erneuerten Leitfadens zu Berufungsverfahren der Philipps-Universität Marburg verpflichtet bei einer Ausschreibung unterschiedliche Netzwerke zur Ausschreibung zu nutzen<sup>2</sup>. Zudem soll eine Berufungskommission mit mindestens drei Frauen besetzt sein, von denen wenigstens eine Professorin oder Wissenschaftlerin ist<sup>3</sup>. Weiterhin ist bei einer aequo loco – Platzierung der Bewerberin der vordere Platz zuzuweisen<sup>4</sup>. Darüber hinaus gelten die Regelungen des Frauenförderplans der Philipps-Universität Marburg.

### **2.4. Nachwuchsförderung**

Der Fachbereich strebt die gleichwertige Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen theologischer Forschung und Lehre an, indem er Qualifikationsstellen bei gleicher Befähigung mit Frauen besetzt, sich um die Einrichtung und Unterstützung feministisch-theologischer und gendertheoretischer Forschungsprojekte bemüht und Lehrende interessierte Studentinnen auf Fördermöglichkeiten und Berufsperspektiven in der Wissenschaft hinweisen.

Dabei achtet der Fachbereich darauf, feministische Theologie und gendertheoretische Forschung in allen Fachgebieten zu verankern und Forschungsinhalte aus diesen Gebieten durch Veranstaltung von Vorträgen, Symposien u.ä. 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 DFG zu folgen und auf die Erreichung der Zielvorgaben für das Jahr 2013 hin zu arbeiten, besonders im Bereich der Professuren (C2/C3/W2: 15-25% w und C4/W3: 40-50% w).

### **2.5. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie**

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf den Frauenförderplan der Philipps-Universität verwiesen (dort 3.). Den Lebensumständen von Studierenden, Lehrenden und administrativ-technischen MitarbeiterInnen mit Kindern ist besonders Rechnung zu tragen. Der Fachbereich bemüht sich in diesem Sinne um die Zusammenarbeit mit dem Family-Centre und Dual Career Service der Philipps-Universität und den Uni-Frauenbeauftragten. Er unterstützt die Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“.

Der Fachbereich setzt sich, soweit es ihn betrifft, dafür ein, dass die Maßgaben der Reform des Hochschuldienstrechts nicht zu Lasten von Frauen durchschlagen. Dies gilt auch für die Formulierung von Promotions- und Habilitationsordnungen.

### **2.6. Schutz vor sexueller Belästigung**

<sup>1</sup>Die Universität setzt zusätzlich in jeden Ausschreibungstext die folgende Formulierung: „Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen, die Philipps-Universität bekennt sich zu dem Ziel der familiengerechten Hochschule. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich.“

<sup>2</sup>Vgl. dazu Kapitel II.1., Fußnote 5 im Berufungsleitfaden der Philippsuniversität Marburg.

<sup>3</sup>Vgl. Kapitel II.3. im Berufungsleitfaden der Philippsuniversität Marburg.

<sup>4</sup>Vgl. Kapitel III.8 im Berufungsleitfaden der Philippsuniversität Marburg.

Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu sensibilisieren, und verpflichtet sich, ebenso für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen, wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Dazu wird auf die im Frauenförderplan der Philipps-Universität aufgeführten Maßnahmen (dort 5.) verwiesen.

## **2.7. Berücksichtigung von Studentinnen in Lehrveranstaltungen und Weiterbildung**

Um in den Lehrveranstaltungen die aktive Beteiligung aller Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht zu gewährleisten, sollen die Lehrenden, zusammen mit den Studierenden regelmäßig formale und inhaltliche Aspekte der Veranstaltung auch unter der Perspektive möglicher Benachteiligung von Frauen reflektieren (Didaktik, Diskussionsstil etc.). Es gilt die Wahrnehmungsfähigkeit für solche Themen zu schulen. In diesem Zusammenhang haben auch die Seminare im Wahlmodul feministische Theologie inklusive der FrauenPraxisProjekte eine wichtige Funktion. Um geschlechtsspezifischen Perspektiven und Inhalten Raum zu geben, bieten auch geschlechtergetrennte Arbeitsformen eine gute Möglichkeit.

## **2.8. Geschlechtergerechte Sprache**

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien, Veröffentlichungen und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass Frauen jeweils ausdrücklich angesprochen und erwähnt werden. Auch im Kontext der Abfassung wissenschaftlicher Arbeiten ist für die Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache zu sensibilisieren.

# **3. Institutionalisierung feministischer Theologie, gendertheoretischer Forschung**

## **3.1. Zusammenhang von Frauenförderung und feministischer und gendertheoretischer Forschung**

Dem Fachbereich ist es ein Anliegen, die selbstverständliche, gleichberechtigte Präsenz von Frauen und Männern am Fachbereich in Studium, Lehre und Forschung zu erreichen, wofür Frauenförderung sowie feministische und gendertheoretische Forschung wechselseitig aufeinander angewiesen sind.

Feministische und gendertheoretische Forschung, d.h. an diesem Fachbereich speziell feministische Theologie und Frauenförderung, bedingen sich insofern wechselseitig, als durch wissenschaftliche Reflexion der Gründe und Mechanismen von Geschlechterkonstruktion, Hierarchisierung und Frauenunterdrückung zeitgemäße politische und rechtliche Regelungen zur Förderung von Frauen konzipiert werden können. Andererseits können erst durch Frauenförderung Frauen vermehrt als Subjekte wissenschaftlichen Forschens tätig werden. Darum ist weiterhin die gezielte Förderung von Frauen in Forschung und Lehre notwendig.

## **3.2. Verschiedene Institutionalisierungsformen**

Im Rahmen des modularisierten Lehrangebots sind regelmäßige feministisch-theologische und gendertheoretische Lehrveranstaltungen fest im Lehrangebot am Fachbereich verankert. Im Zuge der Neukonzeptualisierung und Modularisierung der theologischen Studiengänge wurde das feministische und gendertheoretische Lehrangebot in dem Modul „Geschlechterforschung in der Theologie“ konzentriert.

Die Inhalte und Qualifikationsziele sind folgendermaßen beschrieben:

**„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.

**Qualifikationsziele:** Bedeutung der Kategorie Geschlecht für Themen christlicher Theologie und ihre Praxis in Universität, Kirche und Gesellschaft kennen; Entstehungsbedingungen von Geschlechterverhältnissen analysieren können (historische Kompetenz). Feministische und andere ideologiekritische Theorien und Theorien zur Konstruktion von Geschlecht analysieren, überprüfen und artikulieren sowie deren wissenstheoretischen Implikationen erkennen (systematische Kompetenz). Die Bedeutung von Geschlecht in der Produktion und Interpretation von biblischen, wissenschaftlich-theologischen, religiösen und didaktischen Texten erkennen (hermeneutische Kompetenz). Sprache auf Geschlechtergerechtigkeit hin analysieren; geschlechtergerechte Sprache verwenden (sprachliche Kompetenz). Die Kontext- und Erfahrungsbezogenheit der eigenen Geschlechtsrolle begreifen; Handlungsmöglichkeiten

zur Veränderung der vorfindlichen Geschlechterverhältnisse erkennen (praktische Kompetenz).“

Im Hinblick auf die Planung des feministisch-theologischen und gendertheoretischen Lehrangebotes besteht die Praxis einer Absprache zwischen Frauenbeauftragter, Frauenvollversammlung und Frauenausschuss / Diversity Ausschuss. Zudem sollen Vorstellungen aus der Studierendenschaft aufgenommen werden.

Für die kommenden Semester ist folgender Beteiligungsturnus der Fachgebiete am Modul „Geschlechterforschung in der Theologie“ verabredet:

SoSe 11	NT
WiSe 11/12	AT
SoSe 12	ST
WiSe 12/13	KG
SoSe 13	NT
WiSe 13/14	RG
SoSe 14	PTh
WiSe 14/15	AT
SoSe 15	ST

Zusätzlich sind feministisch-theologische und gendertheoretische Fragestellungen, Perspektiven und Lehrinhalte in alle Veranstaltungen gemäß der Modulbeschreibungen einzubeziehen.

Der Fachbereich unterstützt außerdem bereits bestehende, bis jetzt nicht institutionalisierte Formen feministisch-theologischer Veranstaltungen und Projekte, wie z.B. den Feministischen Studientag. Außerdem beteiligt er sich auch am interdisziplinären Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität durch Mitarbeit und Veranstaltungen.

Ferner besteht seit 1990 im Fachgebiet Altes Testament das Feministische Forschungsprojekt Hedwig Jahnow. (Letzte Veröffentlichung: Hedwig-Jahnow-Forschungsprojekt (Hg.): Zeit wahrnehmen. Feministisch-theologische Perspektiven auf das Erste Testament, SBS, Stuttgart 2010).

### **3.3. Maßnahmen zur weiteren Institutionalisierung**

Um das Konzept der feministisch-theologischen und gendertheoretischen Module angemessen durchführen zu können, braucht der Fachbereich die entsprechende Lehrkapazität und eine inhaltliche Verankerung in allen Fachgebieten.

Kontinuierliche feministische und gendertheoretische Forschung, Lehre und Qualifikationsbetreuung kann am Fachbereich nur institutionalisiert werden, wenn Professuren mit Personen besetzt werden, die ein Bewusstsein für die Bedeutung von feministischer Theologie bzw. Frauen- und Geschlechterforschung haben und deren Relevanz vertreten. Daher verpflichtet sich der Fachbereich, bei jeder der nächsten frei werdenden Professuren dieses zu berücksichtigen.

Die einzelnen Fachgebiete diskutieren regelmäßig über den feministisch-theologischen und gendertheoretischen Forschungs- und Lehrbedarf in ihrer Disziplin.

## **4. Schlussbestimmung**

Der vorliegende Frauenförderplan – qualitativer und quantitativer Teil – wird alle zwei Jahre vom Fachbereichsrat überprüft. Notwendige Änderungen werden vorgenommen.

Marburg, 27.04.11