



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

KATHOLISCH-THEOLOGISCHE FAKULTÄT
FRAUENFÖRDERPLAN



Frauenförderplan der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München

Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre sowie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört gemäß der Grundordnung der LMU vom 15. Juni 2007 zu den Aufgaben der Fakultäten. Die Katholisch-Theologische Fakultät macht es sich daher zur Aufgabe, neben der Beseitigung von Nachteilen auf die Förderung von begabten Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel einer Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft hinzuwirken (BayHSchG Art. 4, Abs. 1).

Zur Erfüllung dieser Aufgaben beschließt die Katholisch-Theologische Fakultät folgende Richtlinien für ihr eigenes Handeln auf allen Ebenen.

1. Die besondere Situation

Die besondere Situation der Katholisch-Theologischen Fakultät wird durch die Praxis der Stellenvergabe bestimmt, bei der auch die Frage des Weiheamtes eine Rolle spielt. Allerdings erklärt schon der CIC der katholischen Kirche von 1983, dass diejenigen, die nicht die Weihe empfangen haben, „einen Auftrag zur Lehre in theologischen Wissenschaften von der rechtmäßigen kirchlichen Autorität erhalten“ können (can. 229 § 3). In diesem Bereich muss aber den Wissenschaftlerinnen die gleiche Möglichkeit und das gleiche Recht eingeräumt werden wie den Wissenschaftlern.

Ausdrücklich formuliert auch die Kleruskongregation in der „Ratio Fundamentalibus Institutionis Sacerdotalis“ vom 8. Dezember 2016, dass sich der Lehrkörper nicht nur aus Priestern, sondern auch aus Nichtpriestern – und folglich auch aus Frauen – zusammensetzen kann (vgl. Nr. 143). In diesem Dokument wird auch explizit die Rolle von Frauen in der Priesterausbildung betont (vgl. Nr. 151).

In ihrer Erklärung zum Abschluss des Studententages „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“ (21.02.2013) verpflichtet sich die Deutsche Bischofskonferenz, „Frauen noch stärker bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu fördern, die allen Christen für das kirchliche Leben aufgetragen ist“, und nennt hier explizit die Gruppe der Theologiestudentinnen und -professorinnen.

2. Statistische Angaben über den Frauenanteil an der Fakultät

Die folgenden Statistiken sollen die Situation kennzeichnen.

Übersicht über die an der Katholisch-Theologischen Fakultät zu betreuenden Studierenden nach Studiengängen im WS 2020/21

(Angaben nach Studierendenstatistik der LMU vom 12.01.2022)

Studiengang	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Kath. Theologie BA Nebenfach (60 ECTS)	45	42	87	48,3 %
Kath. Theologie BA Berufl. Bildung (36 ECTS), Hauptfach TU	11	15	26	57,7 %
Kath. Theologie MA Berufl. Bildung (44 ECTS), Hauptfach TU	6	12	18	66,7%
LA Kath. Theologie Didaktik Grundschule	8	81	89	91,0%
LA Kath. Theologie Didaktik Mittelschule	20	50	70	71,4%
LA Kath. Theologie nicht vertieftes Fach	28	117	145	80,7%
LA Kath. Theologie vertieftes Fach	39	77	116	66,4%
Kath. Theologie Diplom	3	0	3	0,0 %
Kath. Theologie Magister	92	78	170	45,9%
Kath. Theologie Lizentiat (pgrad.)	2	2	4	50,0 %
Kath. Theologie Promotion	24	8	32	25,0%
Kanonisches Recht Lizentiat	8	4	12	33,3%
Kanonisches Recht Lizentiat (pgrad.)	31	7	38	18,4%
Kanonisches Recht Promotion	6	1	7	14,3%
Insgesamt	323	494	817	60,5 %

Von insgesamt 817 Studierenden an der Fakultät sind über die Hälfte, 60,5 %, Frauen. Vor allem in den Lehramtsstudiengängen überwiegt der Anteil der Studentinnen teils deutlich (im vertieften Lehramt liegt er z. B. bei 66,4 %), während er im modularisierten Magisterstudiengang bei 45,9 % und in den Promotions- und Lizentiatsstudiengängen in Katholischer Theologie und Kanonischem Recht insgesamt bei lediglich 23,7 % liegt. Seit dem Inkrafttreten des Frauenförderplans der Fakultät im Jahr 1998 ist der Anteil der Studentinnen insgesamt etwas angestiegen (von 50 % auf 60,5 %). Der Anteil der Frauen, die in einem Promotionsstudiengang eingeschrieben sind (23,7 %), hat sich seit 1997 (21,6 %, ohne Nebenfach Promotion) kaum verändert. Dies ist angesichts des seit 1997 gestiegenen Anteils an Studentinnen besonders auffällig.

Übersicht über die abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren in katholischer Theologie von 1997 bis 2021

(Angaben basierend auf einer Aufstellung des Dekanats vom 3.12.2021)

Promotionen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
1997	6	4	10	40,0 %
1998	16	1	17	5,9 %
1999	13	2	15	13,3 %
2000	9	3	12	25,0 %
2001	9	3	12	25,0 %
2002	12	1	13	7,7 %
2003	12	0	12	0,0 %
2004	14	7	21	33,3 %
2005	9	4	13	30,8 %
2006	8	3	11	27,3 %
2007	11	1	12	8,3 %
2008	7	2	9	22,2 %
2009	7	2	9	22,2 %
2010	4	2	6	33,3 %
2011	12	0	12	0,0 %

2012	12	0	12	0,0 %
2013	5	0	5	0,0 %
2014	5	1	6	16,7 %
2015	5	4	9	44,4 %
2016	2	2	4	50,0 %
2017	8	4	12	33,3 %
2018	2	2	4	50,0 %
2019	4	0	4	0,0 %
2020	8	1	9	11,1 %
2021	3	1	4	25,0 %
Insgesamt	203	50	253	19,8 %

Habilitationen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
1997	5	0	5	0,0 %
1998	1	1	2	50,0 %
1999	3	0	3	0,0 %
2000	3	2	5	40,0 %
2001	2	0	2	0,0 %
2002	4	0	4	0,0 %
2003	3	0	3	0,0 %
2004	3	0	3	0,0 %
2006	1	1	2	50,0 %
2007	2	0	2	0,0 %
2011	2	1	3	33,3 %
2012	2	0	2	0,0 %
2013	3	0	3	0,0 %
2014	1	1	2	50,0 %
2015	2	0	2	0,0 %
2016	3	0	3	0,0 %
2017	3	0	3	0,0 %
2018	1	0	1	0,0 %
2019	3	1	4	25,0 %
2020	2	1	3	33,3 %
2021	0	0	0	0,0 %
Insgesamt	49	8	57	14,0 %

Bei den abgeschlossenen Promotionen beträgt der Anteil der Frauen im Zeitraum von 1998 bis 2021 19,8 % (1991/1992–1997: 20 %). Damit ist ein gravierender Einschnitt gegenüber den Studierendenzahlen zu verzeichnen, bei denen der Anteil an Frauen 60, % beträgt (dies gilt auch, wenn man nur den Anteil von Studentinnen im Magisterstudiengang, Diplom und im vertieften Lehramt mit 53,6 % zugrunde legt). Aus dem Bericht „Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschsprachigen Katholischen Theologie“ (JCSW 58 (2017), S. 341–403; vgl. auch Statistisches Bundesamt 2012–2016a, jeweils 44 f.; 2012–2016b, jeweils 16 f.) geht zudem hervor, dass einem bundesweiten Durchschnitt an laufenden Promotionen von Frauen (36 %) ein deutlich geringerer Anteil an abgeschlossenen Promotionen (24 %) gegenüber steht. Statistisch gesehen schließen Frauen also eine Promotion in Katholischer Theologie seltener oder nach längerer Zeit ab als Männer.

Der Anteil bei den Habilitationen ist im gleichen Zeitraum dagegen von 0 auf 14 % gestiegen. Hier lässt sich zwar weiterhin beobachten, dass der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe zurückgeht (von 19,8 % auf 14 %), doch ist der signifikanteste Einbruch zwischen Studienabschluss und Promotion zu verzeichnen.

Übersicht über das an der Katholisch-Theologischen Fakultät angestellte wissenschaftliche Personal im SoSe 2021

Wissenschaftlicher Mittelbau*	Männer	Frauen	Frauenanteil
befristet	16	11	40,7 %
unbefristet	2	1	33,3 %
Insgesamt	18	12	40,0 %

*Nicht nach Stellen, sondern nach Personen gerechnet; inkl. Beurlaubungen, Drittmittelstellen und akademischen Ratsstellen.

Professorium	Männer	Frauen	Frauenanteil
Stiftungsprofessuren	1	0	0 %
ordentliche Professuren	14	1	7,1 %
Insgesamt	15	1	6,7 %

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann im Vergleich zu den Zahlen von 1998 ein großer Anstieg des Frauenanteils von ehemals 16,67 % auf 40,0 % festgestellt werden. Bei den unbefristeten akademischen Ratsstellen ist die Situation unverändert. Demgegenüber sind Frauen im Professorium (6,7 %) nur sehr schwach vertreten.

Ferner gibt es an der Fakultät derzeit (Wintersemester 2021/22) acht Privatdozenten, aber keine Privatdozentin, drei außerplanmäßige Professoren, aber nur eine außerplanmäßige Professorin, ein Honorarprofessor, aber keine Honorarprofessorin sowie zwei Vertretungsprofessoren, aber nur eine Vertretungsprofessorin.

3. Förderung von Frauen

Bei der Frauenförderung geht es nicht darum, „Frauen passiv an die bestehenden Hochschulstrukturen anzupassen, sondern daß Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität so gestaltet werden müssen, daß sie allen ihren Mitgliedern gleiche Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten“ (Präambel der Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre, München 1995, S. 1).

Langfristiges Ziel der Frauenförderung ist eine an der fachlichen Qualität, an Leistung und Fähigkeit orientierte (im fakultätsspezifischen Rahmen) paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen. Mittelfristiges Ziel der Frauenförderung auf Fakultätsebene ist die Anhebung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal. Er soll dem Anteil der Frauen, die die vorangehende Qualifikationsstufe erreicht haben, entsprechen.

Die Fakultät empfiehlt den Lehrstühlen und Professuren nach dem Prinzip der akademischen Selbstkontrolle qualifizierte Absolventinnen zu Promotion- und Habilitationsvorhaben anzuregen und dabei zu unterstützen; sie sollen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermutigt werden.

3.1 Studium

Um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen, die mit dem Studium der Theologie eine wissenschaftliche Karriere anstreben, bemüht sich die Fakultät, bei Informationen und Veranstaltungen für Studieninteressierte (Netzwerkbüro und Studienberatung) die wissenschaftliche Laufbahn als eine Berufsoption für Frauen neben Lehramt und pastoralen Berufen zu bewerben.

Angesichts des besonders gravierenden Einschnitts zwischen Studium und Promotion soll für die Förderung von Studentinnen eine gezielte und umfassende Beratung durch Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Studienberatung der

Fakultät und die Frauenbeauftragte(n) durchgeführt werden. Die Informationen sollen Hinweise auf Förderungsmöglichkeiten und Sonderprogramme zur Frauenförderung beinhalten. Die Fakultätsfrauenbeauftragte bietet Informationen für Studentinnen an, in der über Förderprogramme und Stipendien berichtet wird. Die Fakultät verpflichtet sich, begabte Studentinnen gezielt zu fördern und den Rahmen der zur Verfügung stehenden Förderprogramme nach Möglichkeit auszuschöpfen.

Es ist aktiv darauf hinzuwirken, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden als studentische Hilfskräfte angestellt werden.

3.2 Prä-Doc-Phase

Der Anteil der weiblichen Promovierenden soll dem Anteil der zur Promotion qualifizierten Absolventinnen entsprechen. Allen Lehrstühlen wird empfohlen, sich durch die direkte Ansprache von Studentinnen und Absolventinnen und die öffentliche Ausschreibung entsprechender Stellen darum zu bemühen, den Anteil weiblicher Promovierender zu erhöhen. Die Fakultät verpflichtet sich, begabte Promovendinnen gezielt zu fördern und dabei auch den Rahmen der zur Verfügung stehenden Förderprogramme auszuschöpfen.

Um die positive Bilanz beim Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrecht zu halten, sollen offene Stellen rechtzeitig bekanntgegeben werden. Demgegenüber zeigen die Statistiken, dass Frauen ihre Promotion seltener erfolgreich und zügig abschließen als Männer. Deswegen sollen die Förderprogramme der Fakultät (siehe 4.) und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe 5.) die Prä-Doc-Phase gezielt unterstützen.

3.3 Post-Doc-Phase

Wie die obigen Statistiken zeigen, sinkt der Anteil von Frauen mit abgeschlossener Habilitation gegenüber der Promotion noch einmal weiter. Um in Zukunft den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase zu erhöhen, verpflichtet sich die Fakultät, geeignete Förderprogramme wie etwa das LMUMentoring und den Postdoc Support Fund regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und an die Erfordernisse der Nachwuchswissenschaftlerinnen anzupassen. Frauen sollen gezielt auf die Förderprogramme hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Bei der Vergabe von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen sollen die Lehrstühle auf eine Erhöhung des Frauenanteils in der Post-Doc Phase achten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Die hierzu von der Fakultät zur Verfügung gestellten Fördermittel sollen aktiv beworben und nach Möglichkeit ausgeschöpft werden.

3.4 Professuren

Die Fakultät wird besondere Bemühungen darauf verwenden, freie Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. In allen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Universität eine Erhöhung des Anteils an Frauen in Forschung und Lehre anstrebt. Geeignete Kandidatinnen sollen auf Stellenausschreibungen aufmerksam gemacht werden. Berufungskommissionen sollen gemäß der Grundordnung der LMU mit mind. zwei Professorinnen besetzt sein. Diese verpflichtende Regelung wird von der Fakultät ernstgenommen. „Um eine kompetente Beurteilung von Personen zu gewährleisten, sind Verfahren so zu gestalten, dass sie für Verzerrungseffekte sensibilisieren, sie aufdecken und korrigieren“ (vgl. die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG vom 5.7.2017). In diesem Sinne sollen alle Schritte von Seiten des oder der Vorsitzenden der Berufungskommission transparent gemacht werden. Nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung von Qualifikation und Bewerbungslage sollen mittelfristig ebenso viele Frauen

wie Männer zu Probevorlesungen eingeladen werden. Auch bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sollen Frauen gezielt angefragt werden. Gemäß dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz soll der Anteil der Frauen bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen erhöht werden (vgl. BayHSchPG Art. 18, Abs. 4).

Bei Berufungen berücksichtigen die befassten Gremien die spezifischen Biographien von Frauen. Ein durch Unterbrechung (Familienphase, Betreuung von Kindern und sonstigen Pflegebedürftigen) und Teilzeitarbeit gekennzeichnete Werdegang darf Bewerberinnen (allerdings auch Bewerber) nicht zum Nachteil gereichen.

Die Fakultät achtet darauf, alle Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich der Altersgrenzen bei geeigneten Bewerberinnen rechtzeitig in den Blick zu nehmen. Das kann u. a. bedeuten, Verfahren frühzeitig einzuleiten und zeitnah abzuschließen.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte ist an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren (Wiederzuweisungsantrag, Verabschiedung des Stellenprofils, Formulierung des Ausschreibungstextes und das eigentliche Verfahren) zu beteiligen.

4. Förderprogramme

Die Fakultät verpflichtet sich, von der Universität zur Verfügung gestellte Mittel zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter der Berücksichtigung aktueller Erfordernisse gezielt einzusetzen. Sowohl bei der Konzeption von Programmen als auch bei der Vergabe von Mitteln wird besonders die Förderung von Frauen im Blick behalten und die Frauenbeauftragte aktiv am Prozess beteiligt.

Die zur Vergabe der Förderung einberufene Kommission verpflichtet sich, das Programm aktiv zu bewerben und geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung einzuladen.

Neben den genannten Förderprogrammen auf Fakultätsebene gibt es Förderprogramme der Universität, des bayerischen Staates, wissenschaftlicher Einrichtungen und kirchlicher Stellen, die sich besonders die Förderung von Frauen in der Wissenschaft zum Ziel gesetzt haben.

Informationen zu diesen Programmen stellt die Fakultät auf ihrer Homepage zur Verfügung und bewirbt sie.

5. Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen durch die Universität erleichtert es, Studium/Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Fakultät achtet darauf, die Arbeit der Beratungsstelle „Studieren mit Kind“ wirksam zu bewerben und Studierende und Beschäftigte gezielt auf die Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen.

Die Fakultät fordert die Universität auf, in Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen und kommunalen Instanzen und den Wohlfahrtsverbänden ausreichend viele Kinderbetreuungsplätze für Beschäftigte und Studierende zur Verfügung stellen.

Die Fakultät verpflichtet sich, den Rahmen der zur Verfügung stehenden Förderprogramme im Hinblick auf den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Betreuungs- oder Pflegezeit auszuschöpfen und Förderungen flexibel an die jeweiligen Erfordernisse anzupassen.

6. Die Fakultätsfrauenbeauftragte

Die Fakultät stellt der Frauenbeauftragten aus den Mitteln des Dekanats zur Unterstützung ihrer Tätigkeit für das Rechnungsjahr Sachmittel (für Gastvorträge und andere Veranstaltungen etc.) in angemessenem Umfang zur Verfügung.

Zugleich bemüht sich die Fakultät gemäß der Grundordnung der Universität, die Frauenbeauftragten bei Bedarf für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten, etwa durch die Unterstützung einer studentischen Hilfskraft (Grundordnung LMU § 46 Abs. 2).

7. Die Frauenfrage in Lehre und Forschung

Die Fakultät empfiehlt den Lehrstühlen und Professuren, in Lehre und Forschung aller Fächer Fragen der Geschlechterdifferenz und frauenspezifische Themen oder besondere Herausforderungen für Frauen in Kirche und Gesellschaft aufzugreifen.

Für die kompetente Betreuung der Studierenden in diesem Forschungsbereich ist zu sorgen. Daher unterstützt die Fakultät Gastvorlesungen und Lehraufträge, die die Frauenforschung thematisieren.

Die Fakultät empfiehlt interdisziplinäre Lehrveranstaltungen zu diesem Forschungsbereich innerhalb der Fakultät und fakultätsübergreifend.

Die Fakultät empfiehlt die Ankündigung dieser Veranstaltungen im Spezialvorlesungsverzeichnis der Universitätsfrauenbeauftragten („Frauenstudien/Gender Studies“).

8. Sprachgebrauch

Für die akademischen Grade, die an Frauen verliehen werden, werden nach Möglichkeit Bezeichnungen in weiblicher Form gewählt. Entsprechendes gilt für Zeugnisse, Prüfungsnachweise und Bescheinigungen. In Formularen, Schriftstücken, Richtlinien, Ausweisen, Prüfungsordnungen etc. wird entsprechend den Vorgaben der Rechtsabteilung der Universität München formuliert.

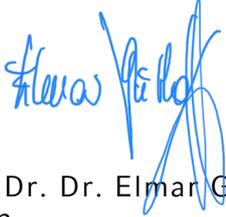
9. Umsetzung des Frauenförderplanes

Der Fakultätsrat nimmt alle zwei Jahre einen Bericht der Frauenbeauftragten über den gegenwärtigen Stand der Umsetzung der Gleichstellungsbemühungen entgegen. Auf der Basis dieses Berichtes erstellt der Dekan einen Bericht an die Hochschulleitung bzw. an den Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen.

Der Bericht soll Angaben enthalten über die

- Einhaltung der Zielvorgabe für die einzelnen Qualifikationsebenen,
- Veränderungen der besetzten Stellen im wissenschaftlichen Bereich,
- Anzahl der besetzten Stellen im wissenschaftlichen Bereich,
- geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Berufungsverfahren betreffend die Bewerbungen und Einladungen zu den Vorträgen und die Listenplätze.

Dieser Frauenförderplan wurde mit einstimmigem Beschluss des Fakultätsrates am 25.01.2022 angenommen.



Prof. Dr. Dr. Elmar Güthoff,
Dekan



Dr. Lic. theol. Annemarie Frank,
Fakultätsfrauenbeauftragte