

## **Konzept zur Geschlechtergerechtigkeit an der Lutherischen Theologischen Hochschule Oberursel**

### *1. Allgemeines*

Der Leitgedanke dieses Konzeptes besteht in der Wahrung und Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit zur Verwirklichung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung von Mann und Frau im allgemeinen Leben und deshalb auch im Studium und im Beruf. Mit diesem Konzept werden deshalb insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Es soll sicherstellen, dass Angehörige der Hochschule aufgrund ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden.
- Es soll sicherstellen, dass im Rahmen der Weiterentwicklung der Hochschule Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit systematisch Rechnung getragen wird.
- Es soll Verfahren benennen, mit denen das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit sichergestellt werden kann.
- Es soll dazu beitragen, dass dieses Ziel systematischer Bestandteil der Qualitätsentwicklung der LThH wird.

### *2. Geschlechtergerechtigkeit im Studium*

Chancengleichheit für Männer und Frauen ist gelebte Verpflichtung in allen Studiengängen der LThH. Die Handelnden der LThH haben es sich zur Aufgabe gemacht, diese Grundsätze nicht nur als Konsens in der Theorie, sondern auch als Richtschnur für persönliches Verhalten in der Praxis zu verankern.

Hierbei ist wichtig zu erwähnen, dass die LThH letztlich keinen Einfluss auf die Zusammensetzung ihrer Studierendenschaft hat, da sie aus verschiedenen Kirchen stammen, die in der Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit unterschiedlich agieren. Die Trägerin der LThH, die Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK), ordiniert keine Frauen zum Pfarramt, bietet aber den LThH-Absolventinnen eine Anstellung als Pastoralreferentin an. Die unterschiedlichen Berufsperspektiven haben keinen Einfluss auf die Studiengestaltung.

Das LThH-Konzept zur Geschlechtergerechtigkeit setzt neben dem konstanten Dialog mit den Kirchenleitungen entweder vor Beginn des Studiums durch das gezielte Ansprechen von Schülerinnen und Schülern gleichermaßen hinsichtlich der Berufsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen in den verschiedenen Kirchen oder erst bei der Studiengestaltung selbst an.

### *3. Geschlechtergerechtigkeit beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal*

Die Geschlechtergerechtigkeit ist im Statut der LThH, § 5 (1) verankert, indem die Berufung zur Professur oder Beauftragung zur Dozentur als Möglichkeit sowohl für ordinierte Geistliche der SELK als auch für Pastoralreferentinnen der SELK vorgesehen wird. Die LThH kann nur in Kooperation mit der Kirchenleitung der SELK eine Stelle besetzen.

Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Lehrbeauftragten zu erhöhen.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal der LThH (vier Stellen) besteht zurzeit eine numerische Parität. Bei der Einstellung von Personal an der LThH wird rein nach der Qualifikation entschieden.

#### *4. Der/Die Gleichstellungsbeauftragte*

Aus dem Kreis der an der LThH Angestellten wird ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r gewählt; aus dem Kreise der Studierenden steht ihr/ihm ein/e Studierende/r zur Seite, die/der von der Vollversammlung der Studierendenschaft bestimmt wird. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, auf die Einhaltung des vorliegenden Konzeptes zu achten und zu seiner Umsetzung beizutragen. Dazu sind sie insbesondere über Entscheidungen zu informieren, die auf irgendeiner Ebene der Selbstverwaltung der LThH zu treffen und für die Ziele der Geschlechtergerechtigkeit relevant sind. In diesen Fällen haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, sich zu anstehenden Entscheidungen zu äußern. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten umfassen:

- Hinwirkung auf Chancengleichheit aller Angehörigen der LThH und Vermeidung von Nachteilen aufgrund des Geschlechtes.
- Einflussnahme darauf, dass die beruflichen Situationen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erforderlichem Maße berücksichtigt werden.
- Beteiligung bei Stellenausschreibungen und Einstellungen.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten betrifft sowohl konkrete Entscheidungen, bei denen Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit Anwendung finden, als auch die Berücksichtigung und Thematisierung von Folgewirkungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit. Bei Personalentscheidungen geht es also beispielsweise einerseits darum, konkrete geschlechtsbezogene Nachteile zu verhindern (etwa in der Festlegung von Auswahlkriterien), andererseits darum, die Folgen einer Personalentwicklung auch in Bezug auf das Gesamtkonzept der Geschlechtergerechtigkeit (Geschlechterverteilung in Gremien, Vorbildhaftigkeit der Zusammensetzung von Statusgruppen usw.) zu thematisieren und ihnen in Bezug auf die Entscheidung Gewicht zu verschaffen.

Oberursel, den 28. Februar 2014

Der Rektor (Prof. Dr. Jorg Christian Salzmann)