



Gleichstellungsplan der Evangelisch-Theologischen Fakultät 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigte

Auf Ebene der studentischen Angestellten (SHK und WHF) stellen die Frauen etwas mehr als 50 % der Beschäftigten.

Für die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist festzuhalten, dass insgesamt 13 Frauen beschäftigt sind. Jedoch sind nur fünf von ihnen Vollzeitbeschäftigte. Bei den Männern ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten höher, von ihnen sind zwölf in Vollzeit angestellt.

Die Statistik zur Professorenschaft nennt zum Stichtag 33,3 % Frauen in der Gehaltsgruppe W3 und 18,2 % bei den Professuren insgesamt, die sich aber mit 01.10.2021 ruhestandsbedingt auf 16,67 % Prozent unter den W3-Professuren und 8,3 % unter allen Professuren reduziert. Prospektiv ist festzuhalten, dass die gehalts- und statusrelevante Differenzierung in C4, W3 und W2 aufgegeben wird

zugunsten einer für alle Professuren einheitlichen Besetzung mit W3 oder W1TTW3. Die Fakultät ist darum bemüht, den Anteil der Professorinnen durch eine gezielte und individuell zugeschnittene Rekrutierung von Frauen und – sofern dies im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten durchführbar ist – mit Unterstützung durch das STEP Programm der Universität Bonn zu erhöhen (s. u. Abschnitt 3.1).

Es lässt sich feststellen, dass mit dem Abschluss des Studiums der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Professor*innen ausgenommen) unter einem Drittel liegt. Zum 01.10.2021 wird eine weitere Frau auf einer Vollzeitstelle eingestellt; sie ist in die heutige Berechnung noch nicht einbezogen.

Im Bereich der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sind wesentlich mehr Frauen angestellt, jedoch nur eine von ihnen hat eine Vollzeitstelle.

Angebote zur wenigstens temporären Aufstockung vonseiten der Fakultät wurden leider nicht angenommen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Einstufung auf E6 diese

Tabelle 1: Zusammenfassung: Beschäftigte der Evangelisch-Theologischen Fakultät (Stand 01.12.2020)

Vergütung*	W3	C4	W2	C3	A13	E15	E14	E13UE	E13HD	WHK	WHF	SHK
Gesamt	6	2	2	1	1	1	1	1	22	2	7	23
Frauen	2	0	0	0	0	0	0	1	11	1	4	12
Frauen (%)	33,3	0	0	0	0	0	0	100	50	50	57,1	52,2
Vollzeit gesamt	6	2	1	1	1	1	1	1	12	1	0	0
Teilzeit gesamt	0	0	1	0	0	0	0	0	10	1	7	23
Vollzeit Frauen	2	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	4	12
Statusgruppe	Professor*innen				Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen						Studentische Beschäftigte	

Vergütung*	STD1**	E12	E9	E6	E3
Gesamt	5	1	3	8	1
Frauen	3	0	2	8	0
Frauen (%)	60	0	66,7	100	0
Vollzeit gesamt	5	0	1	1	0
Teilzeit gesamt	0	1	2	7	1
Vollzeit Frauen	3	0	0	1	0
Teilzeit Frauen	0	0	2	7	0
Statusgruppe	Lehrbeauftragte	Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung			

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

** Eine Person aus der Gruppe STD1 gehört auch der Gruppe E13HD an.

Stellen höchst unattraktiv sein lässt und sich die Fakultät eine deutlich höhere Einstufung wünschen würde.

In den deutschsprachigen BA-/MA-/MEd-Studiengängen sowie den Examenstudiengängen (KiEx, Mag. Theol.) gibt es insgesamt mehr weibliche Studierende. Bei MEST und MEEST ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt und es gibt etwa doppelt so viele männliche Studierende wie weibliche. Insgesamt vier Studierende, die die Angabe „divers“ oder keine Angabe machten, sind in den Examenstudiengängen eingeschrieben.

Bereits im Promotionsstudiengang zeichnet sich ab, dass etwa doppelt so viele männliche Studierende den Abschluss Promotion anstreben wie weibliche. Auf Ebene der Professorenschaft verschärft sich dieser Trend, sodass ab dem 01.10.2021 auf eine Professorin sieben Professoren kommen. Auffällig ist, dass im Team der Professorin der Anteil der Doktorandinnen signifikant höher ist als der Anteil der Doktoranden.



Foto: Volker Lammert/Uni Bonn

Insgesamt lässt sich feststellen, dass mit dem Erreichen der berufsbefähigenden Abschlüsse BA/MA/Examen der ursprünglich leicht größere Anteil der Frauen abnimmt.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der folgenden Darstellung zur Entwicklung der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation bis zur Professur, auch wenn die Fakultät unter den angestellten Mitarbeiter*innen aktuell zwei männliche und drei weibliche Postdocs (zur Habilitation) hat. Es ist allerdings zu beachten, dass im ausgewerteten Studienjahr 2019/2020 nur je eine Promotion und Habilitation abgeschlossen wurden sowie es bis zum 30.09.2021 keine W1-Professuren an der Fakultät gibt.

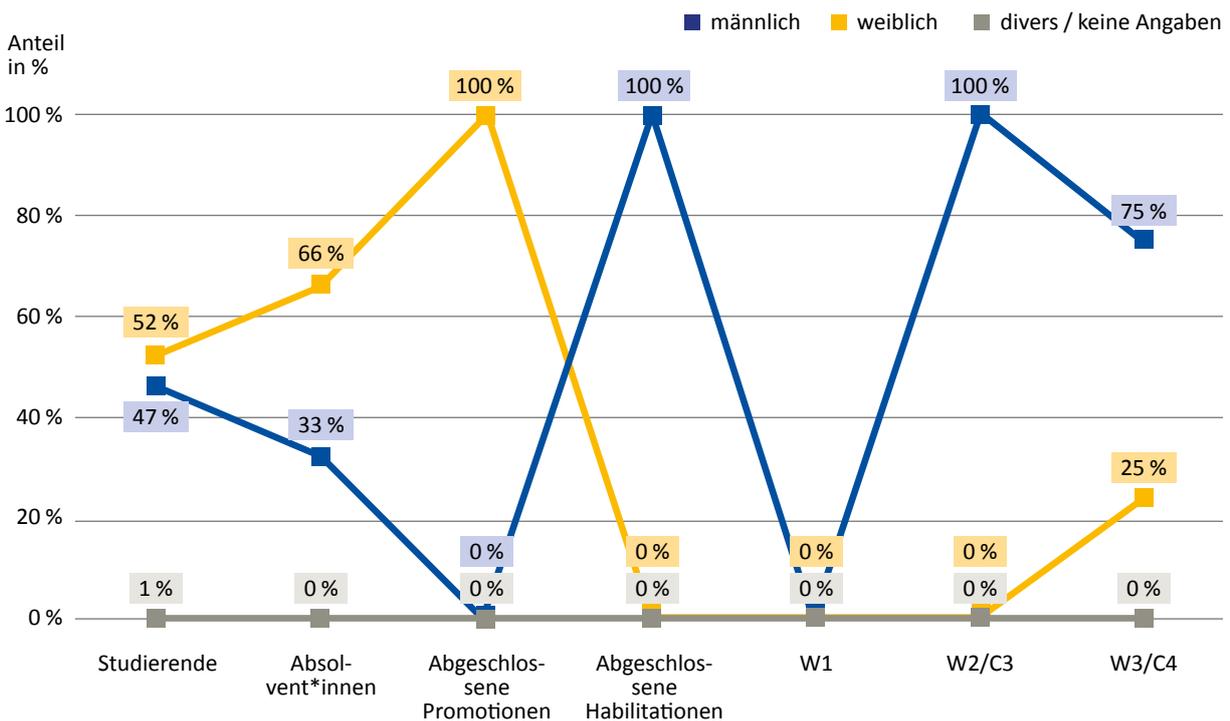
Tabelle 2: Übersicht Studium, Abschlüsse und wiss. Qualifikationsstufen (Stand 01.12.2020)

Studiengang	Abschluss	Männlich	Weiblich	Divers/keine Angabe
Evangelische Theologie	Kirchliches Examen	121	156	2
Evangelische Theologie	Magister Theologiae	118	113	2
Evangelische Theologie und Hermeneutik	BA-Kernfach	19	22	0
Evangelische Theologie und Hermeneutik	BA-Hauptfach	7	13	0
Evangelische Theologie und Hermeneutik	BA-Begleitfach	10	15	0
Evangelische Theologie	MA	1	1	0
Evangelische Religionslehre	BA	16	27	0
Evangelische Religionslehre	MEd	9	6	0
Ecumenical Studies	MA	6	4	0
Extended Ecumenical Studies	MA	9	3	0
Evangelische Theologie	Promotion	15	8	0
Gesamt		331	368	4

Dass Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bisher nur in der Gruppe der Studierenden zu finden sind, ist damit

zu erklären, dass es die Option dieser Erfassung erst seit 2018 in Deutschland gibt.

Abbildung 1: Evangelisch-Theologische Fakultät





2. Festlegung der Gleichstellungsquoten und Ziele

Die Vorgabe der Gleichstellungsquote über das Statistiktool des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist 43,70 %. In den Jahren 2022–2026 sind vier Professuren (inkl. der noch einzuwerbenden neuen Professur für Interkulturelle Theologie/Diversität) neu zu besetzen. Die Fakultät ist durch gezielte Rekrutierung darum bemüht, mindestens drei mit Frauen zu besetzen. Die avisierte und hoffentlich zu erreichende Gleichstellungsquote für die Fächergruppe Evangelische Theologie ist 3/4, also 75 % der zu besetzenden Professuren.

Für den Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist anzustreben, dass die Vollzeitstellen zu 50 % mit Frauen besetzt werden sollen.

Für den Bereich der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung ist festzuhalten, dass Frauen hier nicht unterrepräsentiert sind und daher keine Gleichstellungsquote festgelegt werden muss.

2.1 Unterrepräsentanz von Frauen

Die eindeutig größte Hürde für das Erreichen der Gleichstellungsziele ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Professur. Bis zum 30.09.2021 waren zwei von elf Professuren mit einer Frau besetzt (Ute Mennecke / Kirchengeschichte und Cornelia Richter / Systematische Theologie); mit Prof. Menneckes Eintritt in den Ruhestand ist ab dem 01.10.2021 Prof. Richter als einzige Kollegin vertreten (8,3 % aller Professuren). Da sie zugleich das Amt der Dekanin ausübt, ist eine paritätische Besetzung des stimmberechtigten Professoriums in keinem einzigen Gremium mehr gegeben. Deshalb muss und soll die Zahl der Professorinnen im Berichtszeitraum möglichst auf insgesamt vier von zwölf angehoben und die 12. Professur eingeworben werden (s. u. Abschnitt 3).

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Studium und Beruf

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft betrifft mehrere Zielgruppen: junge Eltern, d. h. die Generation der Studierenden / Docs / Postdocs / Juniorprofessor*innen sowie Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen mit pflegebedürftigen Angehörigen, seien es Lebenspartner*innen oder Eltern. Die Dekanin Prof. Richter setzt sich daher seit vielen Jahren nachdrücklich für die Verbesserung von entsprechenden Maßnahmen ein, wurde 2014 als Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Evangelische Theologie in Köln mit dem Jenny Gusyk Preis für „Familienfreundliche Führung“ ausgezeichnet und ist nun bemüht, ähnliche Maßnahmen in der Evangelisch-Theologischen Fakultät Bonn zu implementieren (s. u. Abschnitt 3).

Durch die SARS-CoV-2-Pandemie und die zugehörigen Optionen im mobilen Büro sind die hierfür nötigen Freiheitsräume einerseits verstärkt worden, weil die Partizipation an Lehre und Gremien von zu Hause aus ohne Reisewege möglich war. Andererseits hat die Schließung der Kitas und Schulen samt Homeschooling diesen Effekt stark beeinträchtigt, und zwar in modernen Familien für beide Geschlechter, gesamtstatistisch jedoch nachweislich stärker aufseiten der Wissenschaftlerinnen (gender publication, pay und pension gap, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html). Die Fakultät hat deshalb v. a. Mitarbeiter*innen mit Kindern und/oder Pflegeverantwortung umgehend mit der nötigen IT-Ausstattung versorgt (bes. Laptop, Bildschirm, Diensthandy, ggf. Drucker/Scanner) und für möglichst flexible Arbeitszeiten gesorgt. Wer zu Hause über kein fachgerechtes Arbeitszimmer verfügt, bekam hingegen bzw. zusätzlich für einzelne Tage ein Einzelbüro zur Verfügung gestellt, um einen Rückzugsraum zur ungestörten Arbeit zu erhalten.

Die Vereinbarkeit von Studium und Beruf ist in der Theologie weniger genderspezifisch als vielmehr sozialspezifisch problematisch: Studierende aus nicht akademischen Elternhäusern oder mit internationaler Herkunft (MEST, MEESt) sind

häufig auf Zusatzverdienste angewiesen, weil die Bafög-Regelungen nicht hinreichend spezifiziert sind und Stipendien bzw. deren Beantragung bereits außerhalb der intentionalen Reichweite der Studieninteressierten liegen. Die ETF hat hierfür seit vielen Jahren sehr gute Maßnahmen etabliert: Violeta Tabus koordiniert die internationalen Studiengänge mit einer sehr hohen individuellen Betreuung der Studierenden, d. h. inkl. Hilfestellung bei Visa, Wohn- und Verdienstmöglichkeiten in Bonn, Vermittlung von Praktika, Hilfe bei Stipendienanträgen und dergleichen mehr. Dr. Eike Kohler und Helen Siegburg koordinieren die allgemeine Studien- und Prüfungsberatung ebenfalls individuell personenbezogen, sodass allen Studierenden die bestmöglichen Studienbedingungen gewährt werden können.

Schließlich ist noch ein Problem zu nennen, das nicht in der Fakultät selbst zu lösen ist: Die Überlappung von Semester-

beginn und Herbstferien ist landespolitisch desaströs geregelt und sorgt in fast jedem Jahr für Überbelastung bzw. Teamstress. Es wäre sehr zu begrüßen, wenn die Universitäten mit dem Land NRW eine bessere Terminierung finden könnten.

3. Maßnahmen

3.1 Erhöhung des Anteils der Professorinnen mithilfe STEP 2, 3a, 5a

Die Fakultät verfügt über elf reguläre Professuren. Avisiertes Ziel ist die Einwerbung der neuen zwölften Professur und die

Tabelle 3: Berufungen (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	Fach und Name	Geb. am / Jahr der Berufung Ruhestand	Nachbesetzungen ab 2021
W3	Altes Testament: Literatur und Religionsgeschichte Jan Dietrich	*1974 Berufung: 2020	
W3	Altes Testament: Exegese und Theologie Markus Saur	*1974 Berufung: 2017	
C3	Neues Testament: Umwelt Günter Röhser	*1956 Berufung: 2003; Ruhest. 03/2022	W1TTW3 (WISNA): Jan Rüggeheimer zum 05.10.2021 (inkl. dual career option für Anne Rüggeheimer/Anglistik)
W3	Neues Testament: Judaistik Hermut Löhr	*1963 Berufung: 2017	
C4	Kirchengeschichte: Alte Kirche Wolfram Kinzig	*1960 Berufung: 1996	Vorgezogene Besetzung (evtl. via STEP-Programm): W3 in 2023/2024 avisiert; in diesem Fach gibt es aktuell sehr gute (u. a.) internat. Kandidatinnen.
W3	Kirchengeschichte: Reformation Ute Mennecke	*1958 Berufung: 2006; Ruhest. 10/2021	Schlegel-Professur W3: Reformation und Aufklärung: Aktuell laufen Sondierungsgespräche mit Martin Kessler (*1975) zum 01.04.2022
W3	Systematische Theologie: Dogmatik/Religionsphilosophie Cornelia Richter	*1970 Berufung: 01/2012	
W3	Systematische Theologie: Ethik	vakant	Ausschreibung/Verfahren im SS 2021 eröffnet
W3	Systematische Theologie: Dogmatik/Ethik (Köln)	vakant	Ruf ist angenommen: Folkart Wittekind (*1963)
W3	Praktische Theologie: Kirchentheorie und Seelsorge Eberhard Hauschildt	*1958 Berufung: 1997	Vorgezogene Berufung mit Unterstützung durch das STEP-Programm: W3 in 2021/2022 für digitalisierte religiöse Praxis in Kirche und Gesellschaft
W3	Religionspädagogik	vakant	Berufungsverhandlungen laufen
W1/W3	Interkulturelle Theologie, Diversität	12. neue Professur muss erst eingeworben werden.	Internationale Berufung evtl. via STEP-Programm, durch das Professorinnenprogramm der Universität Bonn oder eine andere Programmlinie

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBeSO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

Erhöhung des Anteils der Professorinnen **von einer auf vier von zwölf Professuren** bis 2026. Das entscheidende Mittel hierfür sind die gezielte internationale, individuell zugeschnittene Rekrutierung von Kandidatinnen und das STEP Programm mit STEP 2 „Recruiting“ mit vorgezogenen Berufungen in den Fächern Kirchengeschichte und Praktische Theologie. Das Recruitment folgt dabei u. a. den FOG-Empfehlungen der DFG 2020, inkl. individueller Rekrutierung durch die Dekanin und gezielte Nutzung der theologiespezifischen Netzwerke (ESWTR, WGTh, AAR). Mit/nach erfolgter Berufung wird für die neuen Kolleginnen auch eine Unterstützung durch STEP 3a beantragt, um ihren Start so effizient als möglich zu gestalten.

Über die angestrebten Neuberufungen hinaus wird die ETF zum WS 2021/2022 zusätzlich zwei Gastprofessuren/Forschungsnetzwerke über STEP 5a oder 5b beantragen, um mit Prof. Dr. Jennifer Herdt (Ethik, Yale Divinity School) und Amy-Jill Levine (Jewish Studies, Vanderbilt University) das Lehrangebot an der ETF durch zwei international höchst renommierte Kolleginnen zu bereichern, gemeinsame Forschungsk Kooperationen auf den Weg zu bringen und damit die internationale Sichtbarkeit der ETF nachhaltig zu erhöhen.

3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für den Jenny Gusyk Preis 2014 wurde Prof. Richter für zahlreiche Maßnahmen ausgezeichnet (s. u.).

Darauf aufbauend legt Dekanin Richter der ETF gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät im 3. Fachbereichsrat des WS 2021/2022 eine Übersicht mit Anregungen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor und bittet die Führungspersonen aller Fachgebiete, diese Anregungen bestmöglich umzusetzen. Im WS 2021/2022 und SS 2022 werden diese Maßnahmen erprobt und für einen Fakultätsratsbeschluss Ende SS 2022 vorbereitet.

Zu den wichtigsten, bereits ab WS 2021/2022 etablierten Punkten gehören: Die bisher übliche Verteilung der Gremiensitzungen wird bezüglich der Einhaltung von Mittagspausen (im Fall pflegebedürftiger Angehöriger) und Kita-freundlichen Zeiten verbessert: Der bisher übliche Turnus der Fakultätsratssitzungen wird von 3 x pro Semester auf 4 x pro Semester erhöht, um die Sitzungszeit auf 14.15–16.30 Uhr zu beschränken; Tagesordnungspunkte mit Beschlussfassung/Wahlen werden vorgezogen, sodass Mitglieder mit familiären Verpflichtungen an den Entscheidungen beteiligt sein können. Alle weiteren Gremiensitzungen werden nach Möglichkeit auf die noch freien Mittwochnachmittage zwischen 14.15–16.00 Uhr verteilt.

Die ETF spricht sich für die Beibehaltung familienfreundlicher mobile office-Optionen dort aus, wo es den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen am besten entspricht und sachlich möglich ist. Die DFG-FOR „Resilienz“ fungiert in Absprache mit dem Rektor zudem als Pilotprojekt zum Thema „Homeoffice“ und begleitet die pragmatischen Überlegungen mit den nötigen theoretischen Konzeptionen.

Abbildung 2: Durch Prof. Dr. Richter neu implementierte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ...



... für die Mitarbeiter*innen im Institut:

Beschluss des Intitutsrats zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (24.06.2014)

- Dienstliche Termine in „Kernarbeitszeit“ (9–17 Uhr)
- Flexible Lösungen bei der Versorgung eines erkrankten Kindes
- Flexible Lösungen bzgl. der Arbeitszeitenregelungen bei beruflichem (Wieder-)Einstieg des Partners/der Partnerin
- Rücksichtnahme bzgl. Urlaubsregelungen (Kita-freie Zeiten/Schulferien etc.)

Ermöglichung und Förderung von „Homeoffice-Tagen“

- An Betreuungszeiten angepasste Arbeitszeit durch „Homeoffice-Tage“
- Ausstattung der Mitarbeiter*innen mit technischem Equipment, welches das Arbeiten vom heimischen Schreibtisch ohne große Umstände ermöglicht



... für Studierende:

Neue Rubrik auf der Webpage des Instituts: Studieren mit Kind (<http://evtheol.phil-fak.uni-koeln.de/19440.html?&L=0>)

- Studierende mit Kind werden zur direkten Absprache mit den Dozent*innen ermutigt, bei Problemen (Anwesenheitspflicht und krankes Kind etc.) mit den Dozent*innen individuelle Lösungen abzusprechen.
- Studierende werden per Link auf die Beratung für Schwangere und Studierenden mit Kind sowie auf andere hilfreiche Webseiten hingewiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät lädt zum WS 2021/2022 alle Studierenden mit Kind(ern) ein, um die spezifischen Bedürfnisse, Anregungen oder Beschwerden zu hören und mögliche Erschwernisse gezielt bearbeiten und ggf. lösen zu können.

3.3 Erhöhung der Implementierungskraft und der genderspezifischen Awareness

Die Fakultät hat die bisher ehrenamtliche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im SS 2021 mit einer 50%-Stelle (zusätzlich zur vorhandenen 50 % E13 Z als WM) aufgestockt, um die Kapazitäten für die Begleitung der Berufungsverfahren sowie zur Mitarbeit am Hochschulentwicklungsplan und der Gleichstellungsstrategie der Fakultät zu erhöhen.

Die Dekanin lädt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten im WS 2021/2022 alle Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen ein, um das STEP Programm vorzustellen und v. a. auf STEP 1, 3b, 4 und 5b, c, d hinzuweisen.

Im WS 2020 hat sich an der ETF die AG Diversity gegründet, zusammengesetzt aus Mitgliedern aller Statusgruppen der Fakultät. Die AG hat ein Positionspapier zu „Diversität und Sprache“ formuliert, das eine kompromissbasiert erarbeitete Positionierung der Fakultät zum Umgang mit Diversität als auch konkrete Handlungsempfehlungen für den Lehrkontext enthält. Das Papier wurde im Fakultätsrat am 07.07.2021 verabschiedet und wird an zentraler Stelle auf der neu einrichtenden Homepage der Fakultät veröffentlicht.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die Fachschaft und die Dekanin haben sich im SS 2021 mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität über die Implementierung von Maßnahmen zur Awareness und Beratung in Fällen sexueller Gewalt verständigt. Längerfristig ist geplant, diese spezifische Beratung zu verknüpfen mit einer Beratung zu Studienfinanzierung, psychosozialer Beratung und Kommunikations- und Interaktionsusancen an der Universität; Letzteres ist besonders wichtig im Blick auf junge Erstakademiker*innen. Die Überlegung dahinter ist, das Thema der sexuellen Gewalt auf diese Weise möglichst niedrigschwellig thematisierbar zu machen und die Ansprechpartner*innen unabhängig von Stresssituationen vorstellen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragte wird dieses Gespräch unter dem Titel „Unialltag – How to survive“ als Bestandteil der neu konzipierten Einführungsveranstaltung (für alle Studierenden der ETF) einbringen.

Die Koordinatorin der Exzellenzstrategie der ETF im Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragte haben am 15.09.2021 im Rahmen der Projektausschreibung des Fonds zur Förderung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten 2021 das Projekt „Auf diversen Umwegen?! Erzählen von biographischen Herausforderungen in der Theologie“ eingereicht. Dieses Projekt der Evangelisch-Theologischen Fakultät zielt auf Sensibilisierung für und Sicht-

barmachung von verschiedenen Karriere- und Lebenswegen (und den zugehörigen strukturellen Hürden, Umwegen etc.) von weiblichen und queeren Theolog*innen. Damit sollen:

1. eine Kultur der Offenheit für Diversität an unserer Fakultät gepflegt werden,
2. junge Theolog*innen ermutigt werden, ihre Karriere- und Lebenswege individuell zu gestalten und
3. ein sichtbares Zeichen gesetzt werden, dass sich die Evangelisch-Theologische Fakultät der Universität Bonn aktiv mit einer Pflege dieser Kultur auseinandersetzt, sodass die Attraktivität des Studien- und Forschungsstandorts erhöht wird.

4. Controlling

Das Controlling erfolgt in jährlichem Turnus und obliegt der Dekanin in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Bonn, 08.11.2021

Dekanin Prof. Dr. Cornelia Richter

Gem. mit
WM Anja Block,
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

und

WM Ann-Kathrin Armbruster,
Koordinatorin der Exzellenzstrategie im Dekanat



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de

EVANGELISCH-THEOLOGISCHE
FAKULTÄT DER
UNIVERSITÄT BONN

Am Hof 1
53113 Bonn
www.etf.uni-bonn.de