

Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät

gültig ab Juli 2020

nach Beschluss des Fakultätsrates vom 15. Juli 2020.

Dieses Gleichstellungskonzept setzt das Gleichstellungskonzept vom 14. Februar 2018 fort.

I. Einleitung

Die Theologische Fakultät versteht Gleichstellung als einen dauerhaften Auftrag. Fragen und Themen der Gleichstellung verändern sich kontinuierlich und sind deshalb regelmäßig neu zu erfassen, um den jeweiligen Herausforderungen der Gegenwart zu begegnen. Gleichstellung geht mit dem Bewusstwerden teils impliziter hierarchischer Strukturen und struktureller Diskriminierungen einher und beinhaltet das Bemühen um den Abbau solcher Strukturen. Damit kann sie dem Zusammenhalt an der Fakultät ebenso zugutekommen wie der Qualität von Forschung und Lehre.

Das Gleichstellungskonzept zielt auf den Abbau struktureller Benachteiligungen und Diskriminierungen. Dabei werden auch und erst recht multiple strukturelle Diskriminierungen in den Blick genommen, die Menschen aufgrund bestimmter zugeschriebener gruppenbezogener Merkmale erfahren. Unter solchen strukturellen gruppenbezogenen Diskriminierungen versteht die Theologische Fakultät insbesondere solche aufgrund ethnischer Zuschreibungen, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität, zugeschriebenen Geschlechts, Alters und Einschränkungen. Diese sich oft gegenseitig bedingenden Diskriminierungen sollen sichtbar gemacht und aktiv abgebaut werden.

Die Gleichstellungsmaßnahmen des Konzeptes 2018 werden in dem vorliegenden Konzept evaluiert, weitergeführt und zugleich durch neue Instrumente und Perspektiven ergänzt. Es gilt im Hinblick auf die Maßnahmen, die die Fakultät zur Gleichstellung trifft, zu berücksichtigen, dass ihr über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen hinaus keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Die Frauenbeauftragte unterstützt die frauenfördernden Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Darüber hinaus bemüht sich die Fakultät um die Finanzierung von Diversity Workshops. Um eine umfassendere Gleichstellung an der Theologischen Fakultät zu bewirken, ist daher das Engagement der Studierenden und Mitarbeitenden gefragt, mithilfe gezielter Einzelmaßnahmen und der Etablierung eines Verhaltenskodex auch jenseits finanzieller Unterstützung struktureller Benachteiligung präventiv wie akut entgegenzuwirken.

Schwerpunkte setzt die Theologische Fakultät in den Jahren 2020 bis 2022 konkret bei Maßnahmen für Frauen, Eltern, gender-queere Personen, Personen mit Migrationshintergrund und Erstakademiker*innen.

II. Evaluation

Im vergangenen Jahr hat die Fakultät eine *Gleichstellungskommission* eingesetzt, die mehrmals pro Semester zusammentritt. Die Gleichstellungskommission setzt sich aus vier Personen paritätisch aus allen Statusgruppen zusammen. Jede Statusgruppe hat die Möglichkeit, eine*n Stellvertreter*in zu benennen. Die Vertreter*innen sollen nur anwesend sein, wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist. Die dezentrale Frauenbeauftragte hat nach § 59 BerlHG Informations-, Rede- und Antragsrecht.

Die Anzahl von Professorinnen unter den Professor*innen ist im Berichtszeitraum vervierfacht worden (von einer auf vier Professorinnen, bei 12 Professuren). Eine Steigerung des Anteils ist weiterhin angestrebt.

Das Eltern-Kind-Raum wurde im Berichtszeitraum zunächst aufgrund baulicher Mängel vorübergehend geschlossen, ein neues Zimmer wird jedoch derzeit eingerichtet. Auf dieses Zimmer soll ab dem WS 2020/21 im Eingangsbereich der Fakultät deutlich hingewiesen werden. Zudem wurde eine Kooperation mit der räumlich benachbarten Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät etabliert, deren Eltern-Kind-Raum auch Studierenden und Mitarbeitenden der Theologischen Fakultät zur Verfügung steht.

In der Lehre wird zunehmend darauf geachtet, dass Genderfragen als Querschnittsthemen in Veranstaltungen einbezogen werden. Außerdem wird verstärkt darauf geachtet, dass Lehrveranstaltungen explizit zu Genderthemen angeboten werden. Gemäß Verabredung des Fakultätsrates übernehmen seit dem WS 2019/20 alle Seminare (AT, NT, KG, ST, PT, RMÖ) im Wechsel Verantwortung für die Sicherstellung von Lehrveranstaltungen zu Genderthemen. Im WS 2019/20 wurden sechs Lehrveranstaltungen zu Genderthemen angeboten.

Frauenbeauftragte

Die letzte Wahl einer dezentralen Frauenbeauftragten (FB) fand im März 2019 statt. Seit Oktober 2018 hatte die derzeit amtierende FB diese Aufgabe bereits kommissarisch übernommen. Ihr steht ein eigenes Beratungszimmer zur Verfügung. Eine mitarbeitende Stellvertretung ist nicht vorhanden.

Die FB bietet – auch in den Semesterferien – zweimal in der Woche feste Beratungszeiten an (montags und mittwochs). Zudem ist sie einmal in der Woche für zwei Stunden als freiwillige Helferin im Studierendencafé tätig, um auch hierüber ständige Ansprache für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu ermöglichen. Vor allem das letzte Angebot wird stark angenommen.

Auf Antrag der FB wurden im SoSe 2019 Richtlinien zur Vergabe von Fördermitteln an der Theologischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin verabschiedet. Auf diese Weise werden die finanziellen Fördermöglichkeiten für Frauen sichtbar und transparenter gestaltet. Auf diese Fördermittel sowie weitere Fördermöglichkeiten wird regelmäßig – auch zu Semesterbeginn, in Lehrveranstaltungen wie Statusgruppen – hingewiesen. Der Erfolg lässt sich daran messen, dass ab Oktober 2018 bis Ende 2019 alle laufenden Haushaltsmittel ausgeschöpft wurden.

Die aktive Mitarbeit der FB in Gremien, im Fakultätsrat, bei Einstellungsverfahren sowie die Zusammenarbeit mit allen Statusgruppen konnte wesentlich intensiviert werden. Sie ist in das Informationssystem der Fakultät umfänglich eingebunden. Der Studierendenrat wählte eine Ansprechperson (Student*in), die intensiven Kontakt hält. Darüber hinaus nahm die FB mehrfach an den Sitzungen des Studierendenrats und regelmäßig an den Studierendenvollversammlungen teil.

Im Jahr 2019 wurde eine Frauenvollversammlung einberufen. Die Frauenvollversammlung aus dem SoSe 2020 ist aufgrund des eingeschränkten Präsenz- und Lehrbetriebs verschoben worden.

Die Frauenbeauftragte hat Kooperationen mit externen Institutionen institutionalisiert, die sich für Gleichstellung, Förderung und Beratung von Frauen einsetzen. Dazu zählen im öffentlichen Bereich eine gute Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Justiz, der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, dem Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familien und Jugend, dem Hilfefon gegen Gewalt gegen Frauen, dem Amt für Kirchliche Dienst (AKD) und dem Gleichstellungsbeauftragten der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische

Oberlausitz (EKBO). Die Angebote der FB zur Öffentlichkeitsarbeit wurden – neben in Eigenregie erstelltem Anschauungsmaterial – zum „Tag gegen Gewalt an Frauen“ im November 2018/2019, zum Markt der Möglichkeiten im Mai / November 2019 und zu den Semestereröffnungen im April / Oktober 2019 umfänglich eingesetzt. Weitere Themen, z.B. Schwangerschaft, die Situation lesbischer, queerer und Transgenderpersonen, Gewaltpotential bei Männern und Frauen, standen unter Einbindung mehrerer Berliner Beratungsstellen für Frauen und dem AKD im Fokus. Diese Lebenssituationen werden gleichermaßen auf der Homepage der Frauenbeauftragten, über das eigene Info-Brett im Foyer der Fakultät, durch Informationsmaterial der HU und durchgehende Einforderung im Bereich von Forschung und Lehre der Theologischen Fakultät auf die Tagesordnung gesetzt.

Die Frauenbeauftragte hat Maßnahmen vorgeschlagen und eingeleitet, damit das äußere Erscheinungsbild der Fakultät stärker durch Diversität geprägt wird. Dazu zählt eine Überarbeitung des Internetauftritts der Fakultät, die Neugestaltung des Foyers und der Flure.

Die Zusammenarbeit mit einigen Institutionen der katholischen und evangelischen Kirche hat sich im Jahr 2019 vertieft. Die dortigen Angebote werden von der dezentralen Frauenbeauftragten in der Theologischen Fakultät beworben. Es konnte erreicht werden, dass an vielen Veranstaltungen Studentinnen* und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* kostenfrei und mit einem festen Kontingent teilnehmen können.

Gleichzeitig konnte eine enge Abstimmung mit der für das neue katholische und islamische Zentralinstitut zuständigen kommissarischen Frauenbeauftragten erreicht werden. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Gender in der Theologie“ wurde eingerichtet.

III. Instrumente und Maßnahmen

Verhaltenskodex

Als übergreifende Maßnahme zur Gleichstellung verschiedener Personengruppen, die struktureller Diskriminierung und Benachteiligung ausgesetzt sind, wird die Theologische Fakultät einen Verhaltenskodex einführen. Dieser Verhaltenskodex soll vom Fakultätsrat verabschiedet werden. Er wird auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht und neuen Studierenden in den Einführungsprojekten wie dem SEP und dem Tutorium für Erstsemester-Studierende sowie zur Einführung in allen anderen Lehrveranstaltungen vermittelt. Dazu wird er zuvor in den Statusgruppen diskutiert.

III. A Frauenförderung

Ein Vergleich von Promotions-, Habilitations- und Berufungszahlen zeigt, dass auf der je höheren Karrierestufe Frauen mit jeweils geringerem Anteil vertreten sind. Daher sind weiterhin Förderanstrengungen nötig, um die Durchlässigkeit akademischer Karrierewege für Frauen zu verbessern. Besonders der Übergang von der Promotionsphase in die Postdoc-/Habilitationsphase und damit die Zugangsmöglichkeit zu Professuren bedürfen weiterer Förderanstrengungen.

In Übereinstimmung mit den Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität stellt die Theologische Fakultät Mittel zur Förderung von Frauen zur Verfügung, die durch die dezentrale Frauenbeauftragte verwaltet werden. Im Sommersemester 2019 hat der Fakultätsrat eine von der Frauenbeauftragten eingebrachte Richtlinie zur Vergabe der Fördermittel verabschiedet. Die

Richtlinie ist auf der Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten veröffentlicht. Die gesamte Fakultät, besonders die Frauenbeauftragte, werben ausdrücklich für die Beantragung dieser Mittel.

In allen Statusgruppen zeigt sich das Phänomen, dass Frauen häufig andere Kommunikationsstrategien primär nutzen als Männer. Damit scheinen sie Männern kommunikativ oft unterlegen. **Soweit die Angebote der HU nicht ausreichen, bietet die Frauenbeauftragte sowohl Kommunikationstrainings als auch Selbstverteidigungstrainings für Frauen an.**

Zu diesem Thema wie zu anderen, die auf ein Empowerment von Frauen zielen, weist die Fakultät Studentinnen und Mitarbeiterinnen zudem explizit auf die Weiterbildungsangebote der Humboldt-Universität hin.

Statusgruppen

Frauen der verschiedenen Statusgruppen werden an der Theologischen Fakultät über die o.g. allgemeinen Fördermaßnahmen hinaus auch differenziert gefördert:

Studierende

Gender-Aspekte und Diversity sind regelmäßig in die Lehre einzubinden, um die Bedeutung von Frauen* und anderen strukturell marginalisierten Gruppen deutlich zu machen und diese sichtbar werden zu lassen. Dies gelingt zum Beispiel über die explizite Thematisierung in der Lehre hinaus auch durch die bewusste Nutzung durch von Frauen* verfasster Literatur in Lehrveranstaltungen.

Die Fakultät bemüht sich darum, bei der Besetzung studentischer Hilfskraftstellen den derzeitigen Frauenanteil zu halten (z.Zt. 21 von 38 SHKs). Geeignete Studentinnen* werden bereits möglichst früh im Studium angesprochen, um sie als studentische Hilfskräfte gewinnen zu können. Die dezentrale Frauenbeauftragte ist in alle Bewerbungsverfahren eingebunden.

Zur Qualifizierung interessierter Studierender bietet die Humboldt-Universität Fortbildungen an, z.B. Schreibwerkstätten, Fortbildungen im Umgang mit Literaturdatenbanken u.ä. **Die Theologische Fakultät erstellt regelmäßig zu aktualisierende Listen mit solchen Fortbildungsangeboten und weist Studentinnen* auf diese Möglichkeiten zur wissenschaftlichen und individuellen Weiterentwicklung hin.**

Der Übergang vom Studium in das Berufsleben stellt für Studierende eine besondere Herausforderung dar. Für einige Studierende an der Theologischen Fakultät ist mit dem Berufsziel des Pfarr- bzw. Lehramts der Weg etabliert. Studierende anderer Studiengänge oder mit anderen Berufszielen können hier mehr Unterstützung benötigen. **Die Fakultät weist interessierte Studierende aktiv auf die Angebote des Career Centers der Humboldt-Universität hin.**

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Bei den akademischen Mitarbeiter*innen soll auf eine gleichberechtigte Besetzung von Stellen hingewirkt werden (haushaltsfinanzierte und drittmittelfinanzierte sowie eine Vergabe von gleichhohen Stellenanteilen).

Die Fakultät und insbesondere die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden weisen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen gezielt auf aktuelle Qualifikationsangebote, Möglichkeiten der Drittmittelakquise, Vernetzungsmöglichkeiten, Stipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten – speziell auch Angebote für Frauen – hin. Die

Fakultät weist ihre Doktorandinnen und Postdoktorandinnen besonders auf die Fortbildungsangebote der Humboldt Graduate School hin und ermutigt sie, an diesen teilzunehmen.

Da gerade die PostDoc-Phase eine entscheidende Hürde in der wissenschaftlichen Laufbahn darstellt ("leaky pipeline"), fordern die Professor*innen Postdoktorandinnen gezielt dazu auf, sich durch Drittmittelakquise weiter zu profilieren, beispielsweise durch die Einwerbung von Mitteln für Nachwuchsgruppen. Als Nachwuchsgruppenleiterinnen sind diese Postdoktorandinnen Juniorprofessorinnen gleichgestellt.

Professorinnen

Der Frauenanteil auf professoraler Ebene ist an der Fakultät trotz einiger Verbesserungen sehr niedrig. **Die Fakultät arbeitet verstärkt daran, dies zu ändern, und wird dazu einen Maßnahmenkatalog implementieren. Dieser umfasst: die Integration vorgezogener Nachfolgeprofessuren in den Stellenstrukturplan, das gezielte Scouting und Ansprechen von geeigneten Frauen im Rahmen der Ausschreibung neu zu besetzender Professuren, das Engagement für die Etablierung von Bias Trainings an der HU, durch die unbewussten Vorurteilen im Berufungsverfahren entgegengewirkt werden kann.**

Bei der Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren werden Frauen künftig bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Dadurch wird den betreffenden Frauen die Chance gegeben, sich in der Wissenschaft beruflich zu etablieren; auch verspricht sich die Fakultät von einer stärkeren Präsenz von Frauen in der Lehre die Etablierung von möglichen Vorbildern für Studentinnen und Doktorandinnen.

Die Fakultät bemüht sich intensiv um die Vermittlung von Angeboten für Partner*innen von Neuberufenen, um hinsichtlich immer wichtiger werdender Möglichkeiten von Dual-Career Angeboten wettbewerbsfähig zu sein. Eine noch engere Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und der zentralen Frauenbeauftragten ist dazu unerlässlich und wird verstärkt angestrebt.

Professorinnen werden auf Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten hingewiesen, die die Humboldt-Universität bzw. die zentrale Frauenbeauftragte anbieten, so zum Beispiel das Leadership-Programm der zentralen Frauenbeauftragten und individuelles Coaching.

Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung

Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) werden von ihren Vorgesetzten gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen hingewiesen. Bei der Ermöglichung der Teilnahme wird auf die familiäre Belastung der Mitarbeiterinnen geachtet, zum Beispiel durch ortsnahe Qualifizierungsangebote.

Bei der Entwicklung des Stellenplans soll für alle Geschlechter gleichermaßen auf eine adäquate Stellengruppierung und Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe geachtet werden.

Die Fakultät trägt besondere Verantwortung bei der Berücksichtigung von Veränderungswünschen hinsichtlich der Arbeitszeit (TZ/VZ) von MTSV. Bei Personalmaßnahmen der MTSV soll der Wunsch der Mitarbeiterinnen nach einer Veränderung der Arbeitszeit entsprechend berücksichtigt werden. Bei Maßnahmen wie z.B.

Neueinstellungen prüft die Fakultät zuerst die Verfügbarkeit interner Optionen, um der Maßnahme wie auch den Wünschen der bereits angestellten MTSV bestmöglich zu begegnen. Die Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeiterinnen bei Übernahme von Gremienarbeit.

III.B Diversität

Die Theologische Fakultät fördert aktiv ein Bewusstsein um Bedeutung und mögliche Problematiken von Diversität an der Fakultät. So kann strukturellen Diskriminierungen entgegengewirkt und die Gleichstellung aller an der Fakultät Studierenden und Mitarbeitenden gefördert werden. Zentrale Maßnahmen sind hierbei die **Durchführung von Vortragsreihen zu Themen der Diversität sowie die Organisation von Workshops**, die entweder Diversität zum Thema haben oder implizite und häufig unbewusste Voreingenommenheiten ins Zentrum stellen, um diese so zu überwinden. Dabei werden auch Referent*innen eingeladen, denen die jeweils im Zentrum stehende strukturelle Diskriminierung persönlich bekannt ist.

III.C Gender-queere Personen

Ein diskriminierungsarmer Umgang mit gender-queeren Personen wird in dem Verhaltenskodex der Theologischen Fakultät eine zentrale Rolle spielen.

Bis zum Wintersemester 2020/21 wird der Fakultätsrat einen Beschluss zur Umwandlung der zurzeit gegenderten Einzel-Toiletten in genderneutrale Toiletten fassen, um auf diese Weise gender-queere Menschen auch im alltäglichen Lebensvollzug gleichzustellen. Die Durchführung der Umwandlung wird in Zusammenarbeit mit der Technischen Abteilung der Humboldt-Universität schnellstmöglich vollzogen werden.

III.D Personen mit Migrationshintergrund

Die Fakultät freut sich über Austauschstudierende, die in Berlin Theologie studieren wollen. Um ihnen das "Ankommen" in Berlin zu erleichtern, ergreift sie folgende Maßnahmen:

Die Fakultät bietet vermehrt englischsprachige und insbesondere bilinguale Seminare an, die es Studierenden mit Migrationshintergrund oder Austauschstudierenden ermöglichen, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen und sich in einer anderen Sprache als dem Deutschen auszudrücken.

Bei Seminaren und Übungen wird im Vorlesungsverzeichnis ausgewiesen, wenn Lehrveranstaltungen hauptsächlich auf englischsprachiger Literatur basieren oder wenn ausschließlich deutschsprachige Literatur verwendet werden wird.

Die Fakultät tritt in einen Prozess der Bewusstwerdung und Überwindung von Vorurteilen gegenüber deutschsprachigen Studierenden mit Migrationshintergrund ein, u.a. durch einen Dialog mit Menschen mit Migrationshintergrund in allen Statusgruppen. **Studierende mit Migrationshintergrund werden bewusst gefördert.**

III.E Erstakademiker*innen

Erstakademiker*innen sind sowohl im Studium als auch in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn vor besondere Herausforderungen gestellt. Die Theologische Fakultät will diesen aktiv begegnen, um so Erstakademiker*innen den Weg in Studium und Wissenschaft zu erleichtern und sie mit ihren Kolleg*innen gleichzustellen, die mit einem akademischen Hintergrund an die Universität kommen. Gesprächs- und Beratungsmöglichkeiten bei auftretenden Studienproblemen und in Bezug auf die Zukunftsplanung sind hierzu geeignete Maßnahmen. **Daher werden aus allen Statusgruppen Ansprechpartner*innen für Studierende und Doktorand*innen fakultätsöffentlich ausgewiesen.** Die Ansprechpartner*innen geben dem Fakultätsrat ihre Bereitschaft, als Ansprechpartner*in zu fungieren, formlos zur Kenntnis. Der Fakultätsrat achtet auf eine faire Arbeitsverteilung der Beratungstätigkeit, um Überlastungen vorzubeugen. Daher wird auch die Mitarbeit im Beratungsteam auf ein Jahr (mit Verlängerungsmöglichkeit) begrenzt.

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten bietet als eine Fördermöglichkeit für Erstakademiker*innen das sogenannte FirstGen-Programm an. **Auf dieses Angebot wird an der Theologischen Fakultät explizit aufmerksam gemacht, so auch auf der Homepage der Gleichstellungskommission.**

Erstakademiker*innen werden gezielt **auf die Fördermöglichkeiten durch Stiftungen hingewiesen** und ermutigt, sich bei diesen zu bewerben. Insbesondere wird auf spezielle Förderangebote der Stiftungen für Erstakademiker*innen hingewiesen.

III.F Eltern:

Die Theologische Fakultät will die Möglichkeiten für Eltern, an der Fakultät zu studieren und zu arbeiten, weiter verbessern.

Ein Eltern-Kind-Raum soll Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern Arbeitsmöglichkeiten gewährleisten, auch für den Fall, dass die organisierte Kinderbetreuung ausfällt. Ein neuer Eltern-Kind-Raum soll im Winter 2020/21 eröffnet werden. Die Fakultät bietet dort einen Rückzugsraum, der u.a. mit einem Kinderbett und Spielzeug ausgestattet ist. Für die Eltern soll es außerdem einen Arbeitsplatz in dem Raum geben.

Die Fakultät richtet einen Moodle-Kurs mit einer Betreuungsbörse ein, über den sich Studierende und Mitarbeitende mit Kindern vernetzen und die gemeinsame Betreuung ihrer Kinder während universitärer Veranstaltungen organisieren können. Der Zugang zum Moodle-Kurs ist durch ein Passwort gesichert, das von der Frauenbeauftragten bereitgestellt wird.

Gerade für Eltern ist es wichtig, ihre Arbeitszeiten an Öffnungs- und Schließzeiten von Schulen und Kindertagesstätten anpassen zu können. In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Humboldt-Universität bietet die Theologische Fakultät Mitarbeitenden die Arbeit in Gleitzeit an. **Die Theologische Fakultät bietet außerdem sowohl für Eltern als auch für pflegende Angehörige Möglichkeiten der zumindest vorübergehenden Arbeit im Home-Office an.** Dies gilt für alle Statusgruppen und für die unterschiedlichen Gründe, warum sich dies auch kurzfristig (Kita-Schließung) als notwendig erweisen sollte, soweit es mit den Dienstaufgaben vereinbar ist.

Die Theologische Fakultät hält regulär keine Gremiensitzungen nach 17 Uhr ab. Sitzungen nach 17 Uhr bedürfen des vorherigen einstimmigen Beschlusses aller Gremiumsmitglieder.

Mit **Kolleg*innen, die in Elternzeit sind**, wird, so sie dies wünschen, **Kontakt gehalten**, ihre Adressen werden in Verteilerlisten behalten, um ihnen eine möglichst reibungslose Rückkehr in den Dienst zu ermöglichen.

Die Richtlinie zur Frauenförderung sieht auch die Unterstützung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und in Prüfungssituationen vor. **Die Theologische Fakultät bemüht sich um die Einwerbung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen in der HU über Drittmittel. Darüber hinaus sollte, im Einverständnis mit den betroffenen Eltern, eine anderweitige Lösung – z.B. ein Zuschuss zur privat organisierten Kinderbetreuung im Eltern-Kind-Raum der Theologischen Fakultät – mit dem Familienbüro der HU gesucht werden.**

Die Fakultät ist sich dessen bewusst, dass es sich bei den im Gleichstellungskonzept aufgeführten Maßnahmen nur um den Versuch der Annäherung an eine Gleichstellung handelt. Sie verpflichtet sich, die im Konzept aufgeführten Maßnahmen ihrem besten Können nach bis zum Nachfolgekonzept zu erfüllen.

IV. Zahlenanalyse der Frauenanteile in allen Statusgruppen

Statusgruppen	WiSe 2017/18			WiSe 2019/20		
	gesamt	w*	w*%	gesamt	w*	w*%
Student*innen gesamt	832	501	60,2	744	443	59,5
Ev. Theologie Erste theol. Prüfung /Mag. theol./ Dipl. theol.	-	-	-	386	205	53,1
Ev. Theologie B.A.	-	-	-	88	49	55,7
Ev. Theologie M.Ed.	-	-	-	4	3	75,0
Master of Religion and Culture	-	-	-	259	181	70,0
Promotion	-	-	-	59	35	59,3
Studentische Beschäftigte	43	26	60,5	38	21	55,2
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi) gesamt	39	19	48,7	38	18	47,3
WiMi befristet	-	-	-	32	17	53,1
WiMi unbefristet	-	-	-	6	1	17,0
Professor*innen	11	1	18,2	13	2	15,3
davon Gastprofessor*innen	1	1	100,0	3	0	0,0
Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	16	15	21,0	21	19	90,4

Verfasser*innen:

Judith Becker, Gerhild Pinkvoß-Müller, Meike Röhrig, Katharina Vetter