

## *ENTWURF vom 01.07.22*

### **Gleichstellungskonzept der Theologischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin**

nach Beschluss des Fakultätsrates vom xx.xx. 2022

Dieses Gleichstellungskonzept schreibt das Gleichstellungskonzept vom 15. Juli 2020 fort.

#### **Präambel**

Die Theologische Fakultät versteht Gleichstellung als einen dauerhaften Auftrag. Fragen, Herausforderungen und Themen der Gleichstellung verändern sich kontinuierlich und sind deshalb regelmäßig neu zu reflektieren und zu fokussieren. Gleichstellung setzt das Bewusstwerden teils impliziter hierarchischer Strukturen und struktureller Diskriminierungen voraus und zielt auf den Abbau solcher Strukturen. Unter strukturellen gruppenbezogenen Diskriminierungen versteht die Theologische Fakultät insbesondere die Diskriminierung von Menschen aufgrund ethnischer und rassistischer Zuschreibungen, sozial-ökonomischer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität, aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts, physischer und psychischer Einschränkungen und Behinderung. Mit diesem Konzept von Gleichstellung wird das Konzept der Frauenförderung fortgeschrieben im Sinne der Gleichstellung, wie es auch die Novelle des BerlHG in der Weiterentwicklung der Frauenförderung zur Gleichstellung abbildet (BerlHG §59 gemäß § 5c Absatz 3).

Die Fakultät gibt mit diesem Gleichstellungskonzept Rechenschaft über den Stand der Gleichstellung im Zeitraum vom Wintersemester 2020/2021 bis zum Sommersemester 2022 in Bezug auf das Gleichstellungskonzept vom 15. Juli 2020 und formuliert ihre Ziele für die weitere Gleichstellungsarbeit. Entsprechend dem Ursprung der Gleichstellung in der Förderung von als Frauen gelesenen Personen werden nur diesbezüglich statistische Daten erfasst, so dass hier die Entwicklung dargestellt werden kann (s.u. 3.).

### **1. Institutionen der Fakultät zur Förderung der Gleichstellung und ihre Arbeit im Berichtszeitraum**

#### **1.1 Frauenbeauftragte**

Im Berichtserstattungszeitraum fand die Neuwahl der dezentralen Frauenbeauftragten der Theologischen Fakultät statt. Nach der Bestellung der dezentralen Frauenbeauftragten durch die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin für zwei Jahre zum 15.07.2021 gemäß § 59 BerlHG konnte die Arbeit kontinuierlich weitergeführt werden. Derzeit gibt es keine mitarbeitende Stellvertretung. Die Frauenbeauftragte versteht ihre Arbeit gemäß der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter (§ 5c BerlHG).

Der Frauenbeauftragten steht weiterhin ein eigenes Beratungszimmer zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte bietet zweimal in der Woche feste Beratungszeiten (präsenstisch und online) an. Als Frauenbeauftragte ist sie berechtigt, an allen Sitzungen innerhalb der Theologischen Fakultät teilzunehmen. Die Theologische Fakultät entspricht dem, indem sie die Frauenbeauftragte in alle Prozesse einbezieht. Diese arbeitet aktiv in Gremien, im Fakultätsrat sowie bei Einstellungsverfahren mit und steht in regem Austausch mit allen Statusgruppen des Hauses. Die Zusammenarbeit mit dem Studierendenrat konnte durch zwei gewählte Ansprechpersonen intensiviert werden. Darüber hinaus nimmt die Frauenbeauftragte an den Sitzungen des Studierendenrates und an den Studierendenvollversammlungen teil.

Der Kontakt zu den dezentralen Frauenbeauftragten der weiteren Theologischen Einrichtungen Zentralinstitut für Katholische Theologie (IKT) und Berliner Institut für Islamische Theologie (BIT) konnte intensiviert werden. Die Frauenbeauftragte nimmt zudem an den Treffen der „AG Gender in den Theologien“, die alle drei Theologischen Häuser thematisch verbindet (s. 2.1).

## **1.2 Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission der Fakultät ist paritätisch besetzt mit von den jeweiligen Statusgruppen gewählten Mitgliedern und ihren Stellvertreter\*innen. Auch die Frauenbeauftragte ist qua Amt Mitglied der Gleichstellungskommission. Die Statusgruppe Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung (MTSV) hat für den Berichtszeitraum keine Vertretung nominiert. Die Kommission hat im Berichtszeitraum zwei Mal pro Semester getagt, um Anliegen der Gleichstellung zu besprechen und Aktivitäten zum Abbau der benannter Diskriminierungsformen zu planen.

Die Gleichstellungskommission hat sich zur besseren Wirkung und Sichtbarkeit ihrer Arbeit vorgenommen, einzelne Aspekte der strukturellen Ungleichheiten in den Fokus zu rücken, um innerhalb der Fakultät für diese zu sensibilisieren und spezifische Maßnahmen zu planen: Für das Jahr 2021/22 ist das die Förderung von Erstakademiker\*innen (s. 2.5) sowie die Sichtbarkeit von Frauen\* (Projekt: „Frauen\*stimmen“, s. 2.2). Für das Jahr 2022/23 ist eine Veranstaltung zur Sensibilisierung für die Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte geplant (s. 2.6).

Die Frauenbeauftragte und die Vorsitzende der Gleichstellungskommission konnten für das Jahr 2022 Drittmittel im Umfang von 6.000 Euro aus einer Förderlinie der Berlin University Alliance (BUA) zur Weiterentwicklung der Diversität einwerben. Mit diesen Geldern werden das Projekt „Frauen\*stimmen“ (s. 2.2.) und die Unterstützung der Erstakademiker\*innen (s. 2.5) gefördert.

## **1.3. Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragte**

Das BerlHG von 2021 sieht in § 59a die Einsetzung einer für Diversität und Antidiskriminierung zuständigen Person auf zentraler Ebene sowie dezentral für alle Fachbereiche und Zentraleinrichtungen vor. Derzeit wird befindet sich eine solche Struktur im Aufbau (oder: wird an der Umsetzung noch gearbeitet). Die Theologische Fakultät bemüht sich, den in § 5b „Hochschule der Vielfalt“ Absatz 1 und 2 formulierten Anliegen gerecht zu werden. Bis dahin nehmen sich die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungskommission der Aufgaben an.

### **1. Evaluation der Maßnahmen und Mittel zur Gleichstellung und Perspektiven**

#### **2.1 Genderthemen in Theologie und Religionsforschung**

Ein zentrales Mittel für die Gleichstellung ist die Einbeziehung von historischen und aktuellen Genderdiskursen und Konzepten von Diversität in die Lehre der unterschiedlichen Studiengänge der Fakultät, um die Bedeutung von Frauen\* und anderen strukturell marginalisierten Gruppen in fachlicher Perspektive sichtbar zu machen und die Bedeutung der Diskurse für die Praxis von Theologie und Religionswissenschaften herauszustellen. Gemäß dem Beschluss des Fakultätsrats vom 10.06.2020 übernehmen alle Seminare der Theologischen Fakultät Verantwortung für die Sicherstellung von Lehrveranstaltungen zu Genderthemen. Entsprechend diesem Beschluss soll die Fakultät in der Lehrplanung gemäß dem in der Kommission für Studium und Lehre beschlossenen Verfahren die Verantwortung für die Sicherstellung des Lehrangebots durch die Seminare rollieren lassen.

Nicht realisiert werden konnte im Berichtszeitraum das im Gleichstellungskonzept von 2020 verbriefte Bemühen der Fakultät, eine Juniorprofessur für den Bereich der Genderforschung an der Fakultät einzurichten. Dies bleibt ein Anliegen der Fakultät, auch wenn die Realisierung derzeit nicht in Aussicht steht.

Die Vernetzung der Fakultät mit Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) konnte durch eine formale Zweitmitgliedschaft nach § 29 der Verfassung der HU von Prof. Dr. C. Gerber institutionalisiert werden. Es besteht wechselseitiger Lehraustausch.

In der im Jahr 2019 begründeten Arbeitsgemeinschaft „Gender in den Theologien“ haben im Berichtszeitraum Mitglieder der Fakultät aus allen Statusgruppen mitgewirkt und für die erfolgreiche Durchführung einer interreligiös besetzten Ringvorlesung zum Thema „RELIGION\* MACHT SEX\*. Geschlechterbilder in den Religionen“ im WiSe 2021/22 mitgewirkt. Die Ringvorlesung wurde finanziell mit den Fördergeldern der Frauenbeauftragten unterstützt. Für das WiSe 22/23 wird eine

weitere Ringvorlesung geplant. Auch für diese konnte die Vorsitzende der Gleichstellungskommission zusammen mit den Kolleginnen vom IKT und BIT Gelder aus der Förderlinie der BUA zur Weiterentwicklung der Diversität in Höhe von 2.000 Euro einwerben.

## 2.2 Frauen\*förderung

Das Gender-Sternchen im Begriff Frauen\*förderung (Frauen\*) möchte auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht verweisen und stellt eine Neuerung in diesem Gleichstellungskonzept dar. Alle Personen, die sich als „Frau“ definieren, als „Frau“ gelesen werden und / oder sich von der Bezeichnung „Frau“ repräsentiert fühlen, können auf die mit der Frauen\*förderung verbundenen Förderanstrengungen zurückgreifen. Die Frauenbeauftragte ist sich dabei bewusst, dass der Begriff Frauen\* nicht dem gesamten Spektrum geschlechtlicher Vielfalt gerecht wird, und eine Wiederholung diskriminierender Sprache darstellen kann. Die Frauenbeauftragte schließt ausdrücklich inter\*, trans\*, Männer\* und nicht-binäre Personen in die Frauen\*förderung ein.

Die auf Antrag der Frauenbeauftragten im SoSe 2019 durch den Fakultätsrat verabschiedeten Richtlinie zur Vergabe von Fördermitteln an der Theologischen Fakultät gelten weiterhin. In Übereinstimmung mit den Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität stellt die Theologische Fakultät Mittel zur Förderung von Frauen\* zur Verfügung, die durch die dezentrale Frauenbeauftragte und eine Förderkommission verwaltet werden. Die Fördermittel werden bisher zum Großteil von der Statusgruppe der Studierenden abgerufen. Auf diese Fördermittel sowie auf weitere Fördermöglichkeiten wird regelmäßig hingewiesen.

Ein Vergleich von Promotions-, Habilitations- und Berufungszahlen zeigt, dass auf der je höheren Karrierestufe Frauen\* mit jeweils geringerem Anteil vertreten sind (s.u. zum prozentualen Anteil der Professorinnen). Die Fakultät bemüht sich, bei zukünftigen Besetzungen von Professuren um die Berufung von Frauen\*, um das Geschlechter-Verhältnis paritätischer zu gestalten.

Die Fakultät bemüht sich des Weiteren bei der Besetzung von Gast- und Vertretungsprofessuren um die Gewinnung geeigneter Wissenschaftlerinnen\*. Bei der Vergabe werden Frauen\* bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung zukünftiger Stellen berücksichtigt die Fakultät weitere Maßnahmen wie die Möglichkeit der Beantragung von Förderungen aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm.

Bereits in der der Promotionsphase, aber insbesondere am Übergang in die Postdoc-/Habilitationsphase bedarf es weiterer Förderanstrengungen. Durch die intensivierte Zusammenarbeit mit dem *Graduiertenzentrum der Theologischen Fakultät* war es möglich, gezielte Workshops zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, während der Promotionsphase und am Übergang zur Postdoc-Phase zu verwirklichen. Weitere Kooperationen werden angestrebt.

Im SoSe 2022 verantwortet die Frauenbeauftragte unter Mitarbeit eingeladener Expert\*innen eine Übung, die nicht gehörten Frauen\* in der Theologie und der Religionsforschung mit Bezug zum Standort Berlin Sichtbarkeit verschaffen möchte. Die Übung „Frauen\*stimmen in Theologie und Religionsforschung“ wirkt auf die Umgestaltung des männlich-dominierten Erscheinungsbilds des Fakultätsgebäudes hin. Der Kurs entspricht dem Konzept „*Vielfalt an der HU sichtbar machen*“ aus dem Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur geschlechtergerechten (Bild-)Sprache. Dort heißt es: „Alle Geschlechter sollten in etwa gleich häufig und gleichwertig abgebildet werden, d.h. Frauen\* sollten nicht in den Hintergrund gerückt oder durchgehend kleiner erscheinen als Männer.“<sup>1</sup> Mit der Übung verbunden ist das Projekt „Frauen\*stimmen“. Die im Kurs durch Gäste vorgestellten Frauen\* und deren Bedeutung für die Theologie und die Religionsforschung sollen mittels Portraits im WiSe 2022/23 für alle Fakultätsmitglieder und die breite Öffentlichkeit zeitweise im Foyer der Fakultät ausgestellt werden. Zur Umsetzung dieses Projekts wurden 3.000 Euro Drittmittel eingeworben (s.o.)

---

<sup>1</sup> <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>.

### 2.3 Eltern und Care-Arbeit

Die Theologische Fakultät will die Möglichkeiten für Eltern, an der Fakultät zu studieren und zu arbeiten, weiter verbessern. Im SoSe 2022 konnte der geplante Eltern-Kind-Raum eröffnet werden (Raum Nummer 310). Dieser dient den Eltern und Kindern als Raum zum Spielen, Stillen, Wickeln und Pausieren. Der Raum wurde u.a. mit einem Kinderbett, Spielzeug und einem Arbeitsplatz ausgestattet und wird mehrmals wöchentlich von Studierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und ihren Kindern genutzt.

Während des Berichtszeitraums prägten die Covid-19-Pandemie und die darauf reagierenden Maßnahmen der Lockdowns, der weitestmöglichen Umstellung der Arbeit auf Homeoffice sowie der Durchführung der Lehrveranstaltungen und Sitzungen als Videokonferenzen das Fakultätsleben. Für Eltern mit Kindern und Personen mit Care-Aufgaben brachte das besondere Herausforderungen mit sich. Die Fakultät nimmt aber für die weitere Bemühung um Gleichstellung die guten Erfahrungen aus dieser Zeit mit: Die Arbeit im Homeoffice sowie das Angebot von Lehrveranstaltungen in Videoformaten bzw. in hybriden Formaten erleichtern insbesondere Eltern und Personen mit Care-Aufgaben die Vereinbarung von Familie und Beruf. Darüber hinaus kann so auch Personen mit physischen oder psychischen Einschränkungen die Teilhabe an Studium und Arbeit erleichtert werden.

Nicht umgesetzt wurde die im Gleichstellungskonzept 2020 niedergelegte Selbstverpflichtung zur Terminierung der Gremiensitzungen: „Die Theologische Fakultät hält regulär keine Gremiensitzungen nach 17 Uhr ab. Sitzungen nach 17 Uhr bedürfen des vorherigen einstimmigen Beschlusses aller Gremiumsmitglieder“. Während der Pandemie-bedingten Durchführung fast aller Gremiensitzungen als Videokonferenzen war die späte Ansetzung einiger Sitzungen weniger problematisch. Nach der Rückkehr zu Präsenzsitzungen wird die Fakultät die Terminierung der Sitzungen zum WiSe 22/23 entsprechend dieser Selbstverpflichtung organisieren.

### 2.4 Diversitätssensibilität für genderqueere Personen

Die Mitglieder der Fakultät sind sich bewusst, dass eine geschlechtersensible Sprache einen wichtigen Beitrag zu diskriminierungsfreiem Miteinander und zur Verwirklichung der Chancengleichheit darstellt. Dazu gehört insbesondere die Anrede anderer Personen entsprechend den von diesen gewählten Namen und Pronomina. Zur Förderung eines respektvollen Umgangs empfiehlt die Gleichstellungskommission, Personen den Raum zu geben, zu sagen, wie sie angesprochen werden möchten, und in gendersensibler Sprache auch nicht-binäre Personen einzubeziehen. Als Grundlage kann der Leitfaden *Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache*<sup>2</sup> dienen.

Das Gleichstellungskonzept von 2020 hatte vorgesehen, dazu einen Verhaltenskodex an der Fakultät zu etablieren. Als zielführende Maßnahme plant die Gleichstellungskommission nun das Angebot von Workshops zur Diversitätssensibilisierung für die Mitglieder der Fakultät für das alltägliche Miteinander, Sprache und Verhalten in der Lehre und in Publikationen.

Um gender-queere Personen auch im alltäglichen Lebensvollzug gleichzustellen, verfügt die Fakultät seit dem SoSe 2022 über zwei genderneutrale Toiletten im vierten und fünften Obergeschoss. Die Umsetzung gelang in Zusammenarbeit mit der *Gebäude- und Nachhaltigkeitskommission* und der Verwaltung der Theologischen Fakultät sowie mit der Technischen Abteilung der Humboldt-Universität.

### 2.5 Erstakademiker\*innen

Erstakademiker\*innen sind sowohl im Studium als auch in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn vor besondere Herausforderungen gestellt. Die Theologische Fakultät will diese Herausforderungen

---

<sup>2</sup> <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>.

berücksichtigen und Erstakademiker\*innen im Studium und auf dem Weg der wissenschaftlichen Qualifikation unterstützen. Im WiSe 2020/21 gründete sich das statusgruppenverbindende „Forum für Erstakademiker\*innen der Theologischen Fakultät“. In diesem kommen regelmäßig Personen, die sich selbst als Erstakademiker\*innen verstehen, zusammen.

Durch die o.g. Drittmittel und finanzielle Aufstockung seitens der Fakultät war es zudem möglich, eine studentische Mitarbeiter\*innenstelle zur Förderung von Erstakademiker\*innen für die Zeit vom 15.7.22 bis 28.2.23 einzurichten. Ziel der Maßnahme ist, Erstakademiker\*innen im Studium zur Seite zu stehen und auf eine größere Sichtbarkeit dieser Gruppe in der Theologischen Fakultät hinzuwirken und ggf. Förderungsmöglichkeiten zu implementieren.

## 2.6 Personen mit Migrationsgeschichte

Die Fakultät bemüht sich, Studierende und andere Mitglieder mit Migrationsgeschichte sowie Personen nicht-deutscher Erstsprache zu unterstützen, möglichen Benachteiligungen entgegenzuwirken und die Bedeutung der Vielfalt an Erfahrungen für das Leben der Fakultät, die Theologie und Religionsgeschichte zu würdigen. Hierfür plant die Gleichstellungskommission im kommenden Kalenderjahr neben den Workshops zur Diversitätssensibilisierung ein Veranstaltungsformat, das mit Migration und kultureller Mehrbezüglichkeit verbundene Marginalisierungsdynamiken thematisiert und auf ihre theologischen Implikationen hin befragt.

Die Fakultät bietet vermehrt englischsprachige und bilinguale Seminare für internationale Studierende an.

## 3. Zahlen

Der statistische Vergleich stellt dar, wie sich der Anteil von als Frauen geführten Personen in den verschiedenen Ebenen der Fakultät verändert hat. Der Vergleich erfolgt auf Basis der Daten aus dem Gleichstellungskonzept vom 15. Juli 2020.

Statusgruppen	WiSe 2019/20			SoSe 2022 (20.Mai)		
	Gesamt	w*	w*%	Gesamt	w*	w*%
<b>Studierende gesamt</b>	<b>744</b>	<b>443</b>	<b>59,5</b>	<b>718</b>	<b>455</b>	<b>63,4</b>
Ev. Theologie, Erste theol. Prüfung /Mag. theol./Dipl. theol.	386	205	53,1	245	127	51,8
Ev. Theologie B.A.	88	49	55,7	175	117	66,9
Ev. Theologie M.Ed.	4	3	75	20	11	55,0
Grundschulbachelor	0	0	-	17	15	88,2
Weiterbildungsstudium für Lehrkräfte	0	0	-	5	4	80,0
Master of Religion and Culture (MRC)	259	181	70	198	152	76,8
Internationaler Austausch	-	-	-	11	5	45,5
Promotion	59	35	59,3	47	24	51,1
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>113</b>	<b>78</b>	<b>69,0</b>	<b>109</b>	<b>84</b>	<b>77,1</b>
Studentische Beschäftigte	38	21	55,2	41	26	63,4
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi) gesamt	38	18	47,3	43	22	51,2

WiMi befristet	32	17	53,1	35	19	54,3
WiMi unbefristet	6	1	17	8	3	37,5
Professor*innen	13	2	15,3	12	4	33,3
Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	21	19	90,4	13	10	76,9

Der Frauenanteil in der Statusgruppe der Studierenden ist vom WiSe 19/20 zum WiSe 20/21 geringfügig um 3,9 Prozentpunkte gestiegen.

In den theologischen Studiengängen ist der Frauenanteil in demselben Zeitraum insgesamt von 53,8 % auf 59,3 % gestiegen.

Im Master of Religion and Culture (MRC) ist der ohnehin bereits hohe Frauenanteil im Berichtszeitraum um 6,8 Prozentpunkte gestiegen.

Bei den Promovierenden ist der Frauenanteil um 8,2 Prozentpunkte gesunken. Absolut ist die Zahl der als weiblich geführten Promovierenden um elf gesunken, die der als männlich geführten nur um eins.

Der Frauenanteil in der Statusgruppe der Beschäftigten ist im Berichtszeitraum um 8,1 Prozentpunkte gestiegen.

Bei den studentischen Beschäftigten ist der Frauenanteil um 8,2 Prozentpunkte gestiegen, wobei sich hier die absolute Zahl der als weiblich geführten studentischen Beschäftigten um fünf erhöht, die der als männlich geführten um zwei verringert hat.

Der Anstieg des Frauenanteils in der Statusgruppe „WiMi unbefristet“ um 20,5 Prozentpunkte beruht in absoluten Zahlen auf die dauerhafte Einstellung von zwei als Frauen geführten Personen.

In der Statusgruppe der Professor\*innen gab es eine Erhöhung des Frauenanteils um 18,0 Prozentpunkte, dadurch, dass absolut drei Stellen weniger mit als männlich geführten und zwei mehr mit als weiblich geführten Personen besetzt sind.

Im Zuge des Stellenrückgangs innerhalb der Statusgruppe der Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung (MTSV) ist der Frauenanteil um 13,5 Prozentpunkte gesunken.