**Theologische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin**

**Gleichstellungskonzept**

nach Beschluss des Fakultätsrates vom 17.07.2024

Dieses Gleichstellungskonzept schreibt das Gleichstellungskonzept vom 13.07.2022 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 zielt auf die Teilhabe aller Personen. Sie 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, chronischer Erkrankungen und Be\_hinderung. Mit diesem Konzept von Gleich­stellung wird das Konzept der Frauen\*förderung 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 2022/2023 bis zum Sommersemester 2024 in Bezug auf das Gleich­stellungskonzept vom 13. Juli 2022 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 und damit Entwicklungen erfasst (s.u. 3.).

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

**1.1 Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftrage**

Im Berichtserstattungszeitraum fand die Wahl der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät statt. Die Amtsinhaberin wurde in der Wahl bestätigt. In einer weiteren Wahl zu einem späteren Zeitpunkt wurde zudem nach zweijähriger Vakanz eine stellvertretende dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Die Gewählte wurde in diesem Amt durch die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin für eine zweijährige Amtszeit ab 31.01.2023 gemäß § 59 BerIHG bestellt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät verstehen ihre Arbeit gemäß der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter (§ 5c BerlHG).

Den Amtsinhaberinnen steht weiterhin ein eigenes Beratungszimmer zur Verfügung, in dem sie auf Anfrage Beratungsgespräche durchführen. Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind sie berechtigt, an allen Sitzungen innerhalb der Theologischen Fakultät teilzunehmen. Die Theologische Fakultät entspricht dem, indem sie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in alle Prozesse ein­bezieht. Sie arbeiten aktiv in Gremien, im Fakultätsrat sowie bei Einstellungsverfahren mit und stehen in regem Austausch mit allen Statusgruppen des Hauses. Darüber hinaus nehmen die Frauen- und Gleich­stellungsbeauftragten auf Anfrage an den Sitzungen des Studierendenrates und an den Studierendenvollversammlungen teil und informieren jeweils zu Semesterbeginn neue Studierende über ihre Arbeit.

Der Kontakt zu den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der weiteren theologischen Einrichtungen, des Zentralinstituts für Katholische Theologie (IKT) und des Berliner Instituts für Islamische Theologie (BIT), konnte im Berichtszeitraum weiter intensiviert werden. In Zusammen­arbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller drei Theologischen Einrichtungen fand am 29.05.2024 ein Workshop zum Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft unter dem Titel „Macht macht Wissenschaft“ statt. Dieser richtete sich an die Mitarbeitenden aller Statusgruppen der Theologischen Einrichtungen. Der Workshop bot den Teilnehmenden einen Raum zur Auseinander­setzung mit vielfältigen Erscheinungsformen von Machtmissbrauch sowie den strukturellen Besonder­heiten des Wissenschaftssystems.

Darüber hinaus haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weitere Veranstaltungen mitinitiiert und organisiert: Am 19. März 2024 fand in der Theologischen Fakultät ein Podiumsgespräch zum Thema „Anti-Feminismus in Kirche und Gesellschaft: Eine Gefahr für unsere Demokratie?“ statt. Die gut besuchte Abendveranstaltung mit reger Diskussion im Anschluss wurde in Kooperation mit anderen Partnerinstitutionen durchgeführt, darunter dem Katholischen Büro Berlin-Brandenburg und dem Katholischen Deutschen Frauenbund Berlin. Als frauenpolitische Sprecherinnen des Berliner Abgeord­neten­hauses waren vertreten: Mirjam Golm von der SPD, Bahar Haghanipour von den Grünen und Idona Niemczyk von der CDU. Ruth Heß, die theologische Studienleiterin und Geschäftsführerin des Studien­zentrums der EKD für Genderfragen, moderierte die Diskussion.

Auf Anregung der Studierenden befassen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zusam­men­­arbeit mit der *Gebäude- und Nachhaltigkeitskommission* mit den Möglichkeiten, Menstruations­produkte kostenfrei in der Theologischen Fakultät zur Verfügung zu stellen, da menstruierende Studierende von Periodenarmut betroffen sind. Deshalb sollen Menstruationsartikel als Hygiene­produkte analog zu Toilettenpapier, Seife und Trocken­tüchern zur Verfügung gestellt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten klären die rechtlichen Voraussetzungen für die öffentliche Anbringung von Spendern für Menstruationsprodukte und sagten die Erst­anschaffung der Produkte aus den Mitteln der Frauen\*förderung zu. Langfristig ist darauf hinzuarbeiten, dass die Bereitstellung der Produkte auf Fakultäts- bzw. Universitätsebene dauerhaft geregelt und finanziert wird.

**1.2 Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission der Fakultät ist paritätisch besetzt mit von den jeweiligen Statusgruppen gewählten Mitgliedern und ihren Stellvertreter\*innen. Auch die Frauen- und Gleich­stellungs­beauftragten sind qua Amt Mitglied der Gleichstellungskommission. Die Statusgruppe der 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 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 und durchzuführen: Im Berichtszeitraum wurde erstens die Situation sog. Erstakademiker\*innen unter den Studierenden in den Fokus gerückt (s. 2.5) sowie die Sichtbarkeit von Frauen\* (Projekt: „Frauen\*stimmen“, s. 2.2). Weiter initiierte die Gleichstellungskommission eine Erklärung des Fakultätsrats (Sitzung am 25.01.2023), die anlässlich eines offenen Briefes, der suggerierte, dass die Fakultät zu „Gendersprache“ verpflichte, die Relevanz von geschlechtergerechter Sprache betont, aber zugleich hervorhebt, dass weder die Verwendung noch die Nichtverwendung von geschlechterinklusiver bzw. -neutraler Sprache für die Bewertung von Prüfungsleistungen herangezogen wird. Darüber hinaus entwickelte die Gleichstellungskommission das Format von „Lunch talks“, um in einem niederschwelligen Format statusübergreifend spezifische Belange möglicher Benachteiligungen anzusprechen, darüber zu informieren und dafür zu sensibilisieren, (s.u. 2.3 und 2.4).

Die Frauenbeauftragte und die Vorsitzende der Gleichstellungskommission konnten für das Jahr 2022 und 2023 Drittmittel im Umfang von 8050 Euro aus einer Förderlinie der Berlin University Alliance (BUA) zur Weiterentwicklung der Diversität einwerben. Mit diesen Geldern wurden die Vernissage zur Ausstellung des Projekts „Frauen\*stimmen“ (s. 2.2.) und die Unterstützung der Erstakademiker\*innen (s. 2.5) sowie die Ringvorlesung zu „Religion\* – Geschlecht\* – Hermeneutik“ im WS 22/23 (s. 2.1) 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 erarbeiten die Gremien eine Umsetzung der Richtlinie, ggf. in Zusammenarbeit mit den anderen theologischen Einrichtungen. 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission der Aufgaben an.

**2. 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 aus 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.

Ein wichtiger Meilenstein für die Berücksichtigung von Genderfragen in Studium und Lehre ist die Besetzung einer Professur mit einer solchen Schwerpunktsetzung. Die Fakultät konnte im Oktober 2023, nach erfolgreicher Bewerbung um Frauenfördermittel der Kommission für Frauenförderung der Humboldt-Universität zu Berlin, eine Professur in Systematischer Theologie (W2) zur vorgezogenen Nachfolgebesetzung mit der Denomination „Dogmatik mit einem Schwerpunkt in Gender Studies“ ausschreiben und das Besetzungsverfahren im SoSe 2024 zum Abschluss bringen.

Im WiSe 2022/23 wurde in Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen vom Institut für Katholische Theologie und vom Berliner Institut für Islamische Theologie eine Ringvorlesung zum Thema „Religion\* – Geschlecht\* – Hermeneutik“ durchgeführt, für die neben Lehrenden der Humboldt-Universität auch international ausgewiesene Fachpersonen als Referent\*innen gewonnen werden konnten.

Die Vernetzung der Fakultät mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) konnte durch eine Zusammenarbeit zwischen Prof. Dr. C. Gerber (Zweitmitgliedschaft beim ZtG) und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte intensiviert werden. Beide Mitglieder der Theologischen Fakultät wirkten an der Planung und Durchführung eines Kolloquiums des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien mit, das vom 14.-15.12.2023 unter dem Thema „Ehe – Sexualität – Reproduktion. Religiöse An- und Widersprüche“ stattfand.

**2.2 Frauen\*förderung**

Das Gender-Sternchen im Begriff Frauen\*förderung (Frauen\*) weist auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht hin. 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind sich dabei dessen bewusst, dass der Begriff Frauen\* nicht dem gesamten Spektrum geschlechtlicher Vielfalt gerecht wird und eine Wiederholung diskriminierender Sprache darstellen kann. Sie schließen ausdrücklich inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen in die Frauen\*förderung ein.

Die auf Antrag der damaligen Frauenbeauftragten im SoSe 2019 durch den Fakultätsrat verabschiedeten Richtlinien zur Vergabe von Frauenfördermitteln an der Theologischen Fakultät gelten weiterhin, befinden sich derzeit aber in Überarbeitung. In Übereinstimmung mit den Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität stellt die Theologische Fakultät Mittel zur Förderung von Frauen\* zur Ver­fügung, die durch die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verwaltet werden. Die Fördermittel werden sowohl von Studierenden als auch von wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fakultät 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 Frauen\*anteils bei der Besetzung zukünftiger Stellen berücksichtigt die Fakultät weitere Maßnahmen wie beispielsweise die Möglichkeit der Beantragung von Förderungen aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm.

Einer im SoSe 2022 von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter Mitarbeit eingeladener Expert\*innen durchgeführten Übung, die nicht gehörten Frauen\* in der Theologie und der Religionsforschung mit Bezug zum Standort Berlin Sichtbarkeit verschaffte, folgte am 03. Juli 2023 eine feierliche Vernissage. Insgesamt sechs Frauen\*portraits mit Bezug zur Theologischen Fakultät wurden, eingebettet in ein von Studierenden entworfenes Ausstellungskonzept, welches die gegenwärtige Raumgestaltung des Fakultätsgebäudes aufnahm, bis zum 20. Juli 2023 im Foyer der interessierten Öffentlichkeit gezeigt. Die Vernissage und die Ausstellung erzielten große Außen­wirkung. Diverse Newsletter und Tageszeitungen berichteten darüber. Die Übung „Frauen\*stimmen in Theologie und Religionsforschung“ wirkte auf die Umgestaltung des männlich-dominierten Erscheinungsbilds des Fakultätsgebäudes hin. Diese Übung 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.“[[1]](#footnote-1)

Unter der Überschrift „Erinnerungskultur“ arbeiten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend den Ergebnissen der positiven Evaluation des Projektes zusammen mit der *Gebäude- und Nachhaltigkeitskommission* an einem Konzept der Umgestaltung des Fakultätsgebäudes, das sich zum Ziel macht, diverse Aspekte der Geschichte des Hauses sichtbar zu machen.

**2.3 Care-Arbeit, Erkrankungen, Be\_hinderungen**

Für Eltern mit Kindern, für Personen mit Care-Aufgaben und für Personen mit gesundheitlicher Einschränkung ist die Teilhabe am Fakultätsleben mit Herausforderungen verbunden. Die Theologische Fakultät will die Möglichkeiten für Eltern, an der Fakultät zu studieren und zu arbeiten, weiter verbessern. Das seit dem SoSe 2022 geöffnete Eltern-Kind-Zimmer (Raum 310) wird zusehends sowohl von Mitarbeitenden als auch Studierenden genutzt. Das Zimmer dient Eltern und Kindern sowie weiteren Betreuungspersonen als Raum zum Spielen, Stillen, Wickeln und Pausieren. In Zeiten fehlender Kinderbetreuung (Notbetreuung bzw. eingeschränktes Betreuungsangebot aufgrund von Personalmangel, Streiksituation und anderweitig begründetem Ausfall der Betreuung in Kindertages­stätten und Schulen) kann das Eltern-Kind-Zimmer eine Möglichkeit zur Präsenz an der Uni bieten.

Die Theologische Fakultät möchte ein Lehr- und Lernort auch für Personen mit chronischen Erkrankungen, psychischen Erkrankungen und Be\_hinderung sein. Im Berichtzeitraum haben Studierende vermehrt auf die Dringlichkeit dieser Thematik hingewiesen. In Bezug auf Prüfungs­situationen weist die Theologische Fakultät aktiv auf die Möglichkeit hin, einen Nachteilsausgleich zu beantragen. Die in der Zeit der Pandemie bewährten Möglichkeiten der Teilhabe auch ohne Präsenz vor Ort sollen so weit wie möglich weiterhin angeboten werden: Die Arbeit im Homeoffice sowie das Angebot von Lehrveranstaltungen in Videoformaten bzw. in hybriden Formaten erleichtern Eltern und Personen mit Care-Aufgaben die Vereinbarung von Familie und Studium bzw. Beruf. Darüber hinaus können durch diese Formate auch Personen mit physischen oder psychischen Einschränkungen zuverlässiger an Studium und Arbeit teilhaben. Die Wichtigkeit hybrider Unterrichtsformate wurde im Lunch Talk – am 12.06.24 unter dem Motto „Lasst uns reden!“ zum Thema „Studieren und Arbeiten mit chronischer Erkrankungen und mit Kindern“ abgehalten – von allen Seiten betont.

Weiterhin achtet die Fakultät darauf, dass die im Gleichstellungskonzept 2020 niedergelegte Selbstverpflichtung zur Terminierung von Gremiensitzungen vor 17 Uhr beherzigt wird.

# 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 Chancengleicht 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*[[2]](#footnote-2) dienen.

Das Gleichstellungskonzept von 2022 sah ein Angebot zur Diversitätssensibilisierung für die Mitglieder der Fakultät für das alltägliche Miteinander, Sprache und Verhalten in der Lehre und in Publikationen vor. Die Gleichstellungskommission kam diesem nach, indem sie am 31.01.2024 im Format eines Lunch Talk unter dem Motto „Lasst uns reden!“ zum Thema „Einander ansprechend anreden“ einlud.

Um gender-queere Personen auch im alltäglichen Leben 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 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 kamen bis zum Sommersemester 2024 regelmäßig Personen, die sich selbst als Erstakademiker\*innen verstehen, zusammen.

Durch die im Jahr 2022 eingeworbenen Drittmittel aus einer Förderlinie der Berlin University Alliance (BUA) und eine finanzielle Aufstockung seitens der Fakultät konnte eine studentische Mit­arbeiter\*innenstelle zur Förderung von Erstakademiker\*innen für die Zeit vom 15.7.2022 bis 28.2.2023 eingerichtet werden. Ziel der Maßnahme war, 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. Das Projekt wurde von den Studierenden insgesamt gut angenommen. Besonders wirkungsvoll war ein Vortrag in der Sitzung des Fakultätsrats am 25.01.2023, an den sich Überlegungen zur nachhaltigen Berücksichtigung der Thematik anschlossen. Eine interne Evaluierung des Projekts ergab, dass es insbesondere der Vernetzung von Studierenden half und Verständnis für Probleme der Studierenden in den Lehrkörper vermittelte. Die Gleich­stellungskommission der Fakultät wird die Möglichkeiten zur Beseitigung von Nachteilen für Studierende und Promovierende aus der Gruppe der Erstakademiker\*innen weiter bedenken.

# 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.

Die Fakultät plant, vermehrt englischsprachige und bilinguale Lehrveranstaltungen für internationale Studierende anzubieten.

# 3. Zahlen

## 3.1 Studierende

Abweichend vom Gleichstellungskonzept 2020 wurden als Datengrundlage die zentralen Daten aus dem Referat Akademisches Berichtswesen der Humboldt-Universität zu Berlin verwendet, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Zeiträumen zu gewährleisten. *Diese Daten beruhen statt auf Studienfällen auf Personen, die der Fakultät zugeordnet werden.*

Inzwischen liegen die Daten für die Berichtszeiträume 2020/21 und 2021/22 vor, die für das letzte Gleichstellungskonzept nicht verfügbar waren.

Zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Gleichstellungskonzept 2020, das fakultätsinterne Daten nach Studienfällen enthielt, die in ihrer Zählung von den zentralen Daten abweichen, sind die zentralen Daten aus dem letzten dort dargestellten Zeitraum 2019/20 hier zusätzlich aufgeführt.

Tabelle 1: Statistik zu den Anteilen der als weiblich gelesenen Studierenden an der Fakultät für verschiedene Zeiträume.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24[[3]](#footnote-3) |
| Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) |
| Studierende | 696 | 425 (61,1) | 629 | 380 (60,4) | 545 | 348 (63,9) | 453 | 286 (63,1) | 395 | 239 (60,5) |
| Neuzugänge | 124 | 81 (65,3) | 87 | 61 (70,1) | 123 | 94 (76,4) | 99 | 72 (72,7) | 91 | 51 (56,0) |
| Abschlüsse | 56 | 27 (48,2) | 40 | 30 (75,0) | 34 | 22 (64,7) | 55 | 35 (63,6) | 27 | 22 (81,5) |
| Keine Rück-meldung | 114 | 76 (66,7) | 173 | 104 (60,1) | 136 | 99 (72,8) | 122 | 76 (62,3) | - | - |
| Promovie-rende | 55 | 30 (54,5) | 48 | 29 (60,4) | 45 | 25 (55,6) | 51 | 27 (52,9) | 58 | 31 (53,4) |

Die Zahl der an der Theologischen Fakultät eingeschriebenen Studierenden sinkt seit dem WS 2019/20 kontinuierlich um etwa 75 Studierende pro Studienjahr. Der Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden blieb dabei durchgehend bei über 60%.

Die Zahl der neu an der Fakultät eingeschriebenen Studierenden (Neuzugänge) schwankte zwischen den Berichtszeiträumen relativ stark, bei gleichfalls erheblichen Unterschieden im Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden. Mit Ausnahme des letzten Berichtszeitraums lag dieser höher als unter den an der Fakultät Studierenden insgesamt. Der Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden unter denen, die einen Abschluss erlangt haben, reicht von unter 50% bis über 80%.[[4]](#footnote-4)

In Tabelle 1 ist die Zahl der Studierenden aufgenommen, für die „keine Rückmeldung“ erfolgte. Diese Zahl wurde aus den Daten errechnet. Sie ergibt sich aus der Differenz der Gesamtzahl der Studierenden im Berichtszeitraum abzüglich der Abschlusszahlen des nächsten Berichtszeitraums (der die Abschlüsse der vorigen Periode enthält) und der Gesamtzahl der Studierenden im nächsten Berichtszeitraum abzüglich der Neuzugänge. Die Zahl der Studierenden in den folgenden Berichtszeiträumen abzüglich der entsprechenden Neuzugänge ist allerdings geringer als die Zahl der Studierenden des jeweils vorigen Berichtszeitraums, die keinen Abschluss gemacht haben. Die beim Übergang eines Berichtszeitraumes zum nächsten in der Statistik des Referats Akademisches Berichtswesen „fehlenden“ Studierenden können aus verschiedenen Gründen nicht Teil der Statistik sein. Hierzu zählen u. a. eine Beurlaubung, ein Auslandssemester, ein Hauptfachwechsel oder eine Exmatrikulation. Der Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden unter den genannten Studierenden ohne Rückmeldung liegt zwischen etwa 60% und 73%. Er entspricht etwa dem Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden an der Fakultät insgesamt, außer in den Berichtszeiträumen 2019/20 und 2021/22, in denen dieser Anteil höher war.

Unter den Promovierenden liegt der Anteil der als weiblich gelesenen Personen zwar stets über 50% aber unterhalb des Wertes an der Fakultät insgesamt.

*Für alle in Tabelle 1 betrachteten Kennzahlen liegt der Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden an der Theologischen Fakultät höher als an der Humboldt-Universität zu Berlin insgesamt.*

# 3.2 Mitarbeitende

Wie bereits bei den Studierendenzahlen wurden auch für die Mitarbeitendenzahlen die zentralen Daten aus dem Referat Akademisches Berichtswesen der Humboldt-Universität zu Berlin zugrunde gelegt. *Diese Daten wurden jeweils zum Jahresende des angegebenen Kalenderjahres erhoben und enthalten keine aus Drittmitteln finanzierte Gast- und Vertretungsprofessuren, die mit Frauen besetzt wurden.[[5]](#footnote-5)*

In Tabelle 2 werden Mitarbeitendenzahlen entsprechend den Berichtszeiträumen für die Studierenden­zahlen des vorausgehenden Kalenderjahres gezeigt.

Tabelle 2: Statistik zu den Anteilen der als weiblich gelesenen Mitarbeitenden an der Fakultät für verschiedene Kalenderjahre.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) | Ges. | w\* (%) |
| Professuren | 9 | 2 (22,2) | 11 | 4 (36,4) | 11 | 3 (27,3) | 11 | 3 (27,3) | 11 | 3 (27,3) |
| Gast-professuren | 2 | 0 (0,0) | 2 | 1 (50,0) | 1 | 0 (0,0) | 2 | 0 (0,0) | 1 | 0 (0,0) |
| Unbefristete WiMis | 8 | 1 (12,5) | 8 | 1 (12,5) | 7 | 2 (28,6) | 7 | 2 (28,6) | 7 | 2 (28,6) |
| Befristete WiMis | 29 | 15 (51,7) | 32 | 14 (43,8) | 31 | 17 (54,8) | 34 | 17 (50,0) | 39 | 21 (53,8) |
| Studentische Mitarbeitende | 38 | 24 (63,2) | 41 | 27 (65,9) | 39 | 25 (64,1) | 43 | 29 (67,4) | 41 | 27 (65,9) |
| MTSV | 15 | 13 (86,7) | 15 | 12 (80,0) | 18 | 12 (66,7) | 20 | 16 (80,0) | 17 | 14 (82,4) |

In den letzten drei Jahren blieb die Zahl der Professuren unverändert bei elf. Davon waren drei Professuren mit als weiblich gelesenen Personen besetzt, was einem Anteil von 27,3% entspricht. Im Jahr 2020 lag der Anteil bei 36,4%, im Jahr 2019 bei 22,2%. Lediglich im Jahr 2020 gab es eine mit einer als weiblich gelesenen Person besetze Gastprofessur.

Unter den unbefristeten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden gab es bis 2020 nur eine, ab 2021 zwei als weiblich gelesene Personen, was einem Anteil von 12,5% bzw. 28,6% entspricht.

Anders als die über die Berichtszeiträume relativ konstant gebliebene Zahl der befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (acht bzw. sieben), steigt die Zahl der unbefristeten über die Berichtszeiträume hinweg insgesamt an. Diese Stellen sind in etwa paritätisch nach Geschlecht besetzt.

Bei den Studentischen Mitarbeitenden liegt der Anteil der als weiblich gelesenen Personen bei fast zwei Dritteln – und entspricht damit ungefähr dem Anteil der als weiblich gelesenen Personen unter den Studierenden der Fakultät insgesamt.

Unter den Mitarbeitenden der Statusgruppe MTSV ist der Anteil der als weiblich gelesenen Personen mit Abstand am höchsten.

*An der Theologischen Fakultät liegt der Anteil der mit als weiblich gelesenen Personen besetzten Professuren unter dem Durchschnittswert der Humboldt-Universität zu Berlin.* Vor diesem Hintergrund setzt die oben genannte Neuprofilierung der Professur für Dogmatik mit einem Schwerpunkt in Gender Studies ein wichtiges Zeichen.

*Der Anteil der als weiblich gelesenen Personen unter den unbefristeten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt deutlich unter, bei den befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden etwas über dem universitätsweiten Durchschnitt.*

*Bei den Studentischen Mitarbeitenden ist der Wert an der Fakultät durchgängig höher als an der Humboldt-Universität insgesamt – bei der Statusgruppe der MTSV sogar deutlich.*

Für die Humboldt-Universität insgesamt entwickelte sich der Anteil der mit als weiblich gelesenen Personen besetzte Professuren von anfangs etwa einem Drittel auf fast 40% im Jahr 2023.

In der Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Anteil der als weiblich gelesenen Personen mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis an der Humboldt-Universität insgesamt bei etwas über, mit einem befristeten etwas unter 50%.

Bei den Studentischen Mitarbeitenden der Humboldt-Universität zu Berlin insgesamt liegt der Anteil der als weiblich gelesenen Personen über die Berichtszeiträume hinweg bei etwa 60%.

Unter der Statusgruppe der MTSV beträgt der Anteil der als weiblich gelesenen Personen etwa zwei Drittel.

1. https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf. [↑](#footnote-ref-1)
2. https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf. [↑](#footnote-ref-2)
3. Für den Berichtszeitraum 2023/24 wurden keine Daten zu den Diplom- und Examensabschlüssen übermittelt. [↑](#footnote-ref-3)
4. Der auffällige hohe Wert von 80% stammt aus dem Berichtszeitraum 2023/24, für den keine Daten zu den Diplom- und Examensabschlüssen übermittelt wurden. Dies könnte den Anteil der als weiblich gelesenen Studierenden, die einen Abschluss erreicht haben, erheblich verzerren. [↑](#footnote-ref-4)
5. Die Fakultät achtet darauf, dass Gast- und Vertretungsprofessuren, die im Rahmen der großen Drittmittelprojekte des Hauses vergeben werden, mit Frauen besetzt werden. Dies war im bereits im Rahmen des ERC-Grants im Zeitraum der Berichtserstattung (SoSe 2022 und SoSe 2023) zwei Mal der Fall. [↑](#footnote-ref-5)