



Gleichstellungskonzept

Zentralinstitut für Katholische Theologie (IKT)

Zeitraum: April 2020-Dezember 2021

Verfasserinnen des Entwurfs (in alphabetischer Reihenfolge)

Anne Blankenburg (Referentin)
Katharina Pyschny (Professorin)
Silvia Richter (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Teresa Schweighofer (Professorin)

Beschluss des Institutsrats: 22.4.2020 (im Umlauf)

Einleitung

Das neu gegründete Zentralinstitut für Katholische Theologie hat zum Wintersemester 2019/20 seinen Lehr- und Studienbetrieb aufgenommen. Durch die Neugründung befindet sich das Zentralinstitut bisher noch in einer Phase der Formierung und Erarbeitung von Arbeits- und Organisationsformen. Überdies befindet es sich immer noch in einer Phase des personellen Aufbaus. Im Februar und März 2020 wurden die ersten beiden Lehrstühle, Systematische und Historische Theologie, mit zwei W 3-Professoren besetzt. Die Ernennung zweier W 1-Professorinnen (mit Tenure Track), Biblische und Praktische Theologie, und eines W 1-Professors (ohne Tenure Track), steht unmittelbar bevor und wird im Laufe des Sommersemesters 2020 erfolgen. An dem Zentralinstitut ist zudem die Guardini-Stiftungsprofessur angesiedelt.

Das Zentralinstitut sieht sich den universitätsinternen Maßgaben zur Frauenförderung und familienfreundlichen Hochschule verpflichtet. Über diesen Mindeststandard hinaus sind die im folgenden Verlauf geschilderten Maßnahmen geplant. Da sich das Zentralinstitut für Katholische Theologie momentan in der Gründungs- und Formierungsphase befindet, sind die folgenden Anmerkungen unter einem gewissen Vorbehalt zu sehen und haben einen vorläufigen Charakter. Viele der hier formulierten Vorhaben und Selbstverpflichtungen müssen in den kommenden Jahren auf ihre Praktikabilität und Pragmatik hin geprüft werden. Eine Schärfung und Konkretisierung des Gleichstellungskonzepts wird im Laufe der nächsten zwei Jahre erfolgen.

Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung am Zentralinstitut für Katholische Theologie

1. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1.1 Dezentrale Frauenbeauftragte

Im November 2019 wurde von der Zentralen Frauenbeauftragten der HU eine kommissarisch arbeitende Dezentrale Frauenbeauftragte für das IKT ernannt, welche zugleich als Dezentrale Frauenbeauftragte des Berliner Instituts für Islamische Theologie fungiert. Im Sommersemester 2020 wird erstmalig eine Wahl der Dezentralen Frauenbeauftragten am Zentralinstitut für Katholische Theologie stattfinden.

Die Dezentrale Frauenbeauftragte wird in alle gleichstellungsrelevanten Strukturen und Prozesse des Zentralinstituts eingebunden. Sie ist insbesondere in laufende Einstellungsprozesse einbezogen. Zugleich ist sie zu allen Sitzungen am IKT in beratender Funktion einzuladen und entscheidet nach eigenem Ermessen über die Teilnahme. Die Dezentrale Frauenbeauftragte hat den Vorsitz der institutseigenen Gleichstellungskommission und verantwortet mit ihr gemeinsam die Erstellung bzw. die Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts und die regelmäßige Evaluation der dort verankerten Maßnahmen.

Auf der Internetpräsenz des Zentralinstituts wird ein eigener Bereich eingerichtet, wo Kontaktdaten der Mitglieder der Gleichstellungskommission, Grundinformationen, Veranstaltungshinweise usw. hinterlegt werden. Es gibt eine Sprechstunde der Dezentralen Frauenbeauftragten nach Vereinbarung zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung sowie Diskriminierung, Mobbing und sexuelle

Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz. Konfliktfälle werden von der Dezentralen Frauenbeauftragten oder anderen Konfliktshelfer*innen an der HU begleitet oder an spezielle Beratungsstellen weitergeleitet.

1.2 Gleichstellungskommission am IKT

Im Sommersemester 2020 wird nach der Wahl der Dezentralen Frauenbeauftragten eine institutseigene Gleichstellungskommission durch den Institutsrat eingesetzt. Diese besteht aus der Dezentralen Frauenbeauftragten und zusätzlich mindestens vier Institutsmitgliedern, die möglichst alle vier Statusgruppen (Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, Studierende, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor*innen) abbilden sollen. Unter der Leitung der Dezentralen Frauenbeauftragten verantwortet die Gleichstellungskommission das Gleichstellungskonzept des Zentralinstituts, entwickelt und etabliert gleichstellungsbezogene strukturelle Fördermaßnahmen und Forschungsideen, initiiert Forschungsk Kooperationen zu Gleichstellungsthemen und evaluiert in einem zweijährigen Turnus die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Frauenförderung in einem Bericht, der im Institutsrat vorgestellt und besprochen werden soll. Ferner wird die Gleichstellungskommission ein System zur Beantragung und Verwaltung der Frauenfördermittel aus dem Institutshaushalt entwickeln und erproben. Neben den Anliegen der Frauenförderung versteht sich die Gleichstellungskommission auch als Anlaufstelle für alle Formen von Diskriminierung.

1.3 Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung

5 % der Haushaltsmittel des Zentralinstituts sind gemäß dem Anreizsystem Frauenförderung der HU für Frauenförderung vorgesehen. Da der Gesamthaushalt des IKT vergleichsweise gering veranschlagt ist, obliegt es der Institutsleitung und der Gleichstellungskommission möglichst anderweitig zusätzliche Mittel zwecks Frauenförderung einzuwerben. Daneben wird auch bei der allgemeinen Bewirtschaftung des IKT auf eine gleichstellungsadäquate Verteilung der finanziellen Ressourcen geachtet und diese von der Dezentralen Frauenbeauftragten überprüft.

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Allgemeine Maßnahmen

Das Zentralinstitut strebt bei zukünftigen Stellenbesetzungen in allen Statusgruppen eine Parität der Geschlechter an, sofern es die Bewerber*innenlage zulässt. Auch die Institutsorgane und -kommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechter-paritätisch besetzt und Frauen proaktiv für die Übernahme von Ämtern und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung angeworben werden.

Gendersensible Sprache wird in allen öffentlichen Dokumenten und Publikationen des IKT angestrebt und orientiert sich am Leitfaden der HU. Im Blick auf familienfreundliche Strukturen am IKT werden wichtige Sitzungen von Montag bis Freitag und tagsüber, nicht nach 18 Uhr, stattfinden. Zugleich wird die Möglichkeit bestehen an diesen Sitzungen mittels Videokonferenz teilzunehmen, um Institutsmitglieder mit Care-Aufgaben zu entlasten. Die Einrichtung eines

Familienzimmers (Kinderbetreuung, Wickel- und Stillraum usw.) wird in Absprache mit dem BIT für den gemeinsam genutzten Bereich des Gebäudes Hannoversche Straße 6 anvisiert.

Es wurde eine AG "Genderforschung in den Theologien" ins Leben gerufen, deren erstes Treffen bereits am 17.2.2020 stattgefunden hat. Diese AG versteht sich als gemeinsame Plattform des IKT mit dem Berliner Institut für Islamische Theologie, der Theologischen Fakultät und dem Transdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der HU. Für das Wintersemester 2020/21 ist eine in die Genderthematik einführende Veranstaltung mit Referent*innen geplant. Daran anschließen soll eine Reihe von gemeinsamen Veranstaltungen zu Themen der aktuellen Genderforschung. Zudem wird die Vernetzung mit Genderforscher*innen und -aktivist*innen innerhalb und außerhalb der HU vorangetrieben.

Bei der Gestaltung der Außenanlage der Hannoverschen Straße 6 wird darauf geachtet, dass die Wege auf dem Grundstück zur Straße gut ausgeleuchtet sind. Bei der Planung von mehrtägigen Konferenzen und Workshops wird nach Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem zentralen Familienbüro der HU, ein Kinderbetreuungsangebot ausgewiesen. Verantwortlich dafür ist jeweils die veranstaltende Stelle. Beim Einwerben von Drittmitteln sind Kinderbetreuung und weitere Care-Aufgaben zu berücksichtigen.

Insgesamt strebt das Zentralinstitut an, für alle Statusgruppen sozial verträgliche und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies ist gepaart mit dem Anliegen einer frühzeitigen, individuellen Nachwuchsförderung insbesondere in den Übergangsbereichen von Biographien und Karrieren (Aufzeigen von langfristigen Perspektiven, Mentoring und Networking, proaktive Ansprachen, Eröffnung von und Unterstützung bei Fördermöglichkeiten usw.).

2.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

2.2.1 Studierende

Aus den Mitteln für Frauenförderung sollen Zuschüsse zu Reisen zu Konferenzen, Summer Schools o.ä. für überdurchschnittlich begabte Studentinnen gewährt werden, die frühzeitig und längerfristig an das Fach gebunden und damit ggf. für eine Karriere in der Wissenschaft begeistert werden sollen.

Ferner soll ein Mentoringprogramm entwickelt werden (z.B. Informationsveranstaltungen, Coachings, Workshops usw.), welches Studierende mit Professor*innen und Dozierenden des Instituts sowie anderer universitärer Einrichtungen zusammenbringt, um frühzeitig berufliche Perspektiven zu entwickeln und soziale Hürden abzubauen. Letzteres wird nicht nur Geschlechtergerechtigkeit im Blick haben, sondern auch die Gleichstellung von Personen mit Schwerbehinderung oder Erstakademiker*innen forcieren. Daneben werden in den kommenden zwei Jahren flexible Modelle für Studierende mit Erziehungs- oder anderweitigen Care-Aufgaben erarbeitet.

2.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Neben dem Ziel einer paritätischen Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen, ist besonders die Förderung von Frauen im Post-Doc-Stadium ein zentrales Anliegen des IKT. Diesen soll durch Beratung sowie der Vermittlung von nationalen und internationalen Publikations- und Forschungsmöglichkeiten eine langfristige Perspektive im wissenschaftlichen Kontext

ermöglicht werden. Dem entspricht auch der Einsatz für eine rasche Möglichkeit zur Promotion bzw. Habilitation am IKT. Bei der Besetzung von Mitarbeiter*innenstellen sind nachweislich qualifizierte Frauen aktiv zur Bewerbung aufzufordern. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist die Teilnahme an Mentoring- und Fortbildungsprogrammen nahezulegen und zu ermöglichen.

2.2.3 Professor*innen

Das Zentralinstitut strebt eine geschlechter-paritätische Besetzung auf professoraler Ebene an. Daher wird in der momentan laufenden Neubesetzung der Gardini-Stiftungsprofessur angestrebt, eine qualifizierte Wissenschaftlerin zu berufen.

Da zum jetzigen Zeitpunkt die beiden einzigen Professorinnen am IKT eine W 1-Professur inne haben, ist es umso wichtiger, dass die beiden Tenure Track-Verfahren zu gegebener Zeit erfolgreich durchgeführt werden und die beiden Personen somit auf Lebenszeitstellen berufen werden können.

Dazu gehört auch eine gezielte Unterstützung bei der Drittmittelinwerbung. Im April 2020 wurde ein Antrag bei der Kommission für Frauenförderung für eine Post-Doc-Stelle am Lehrstuhl für Biblische Theologie eingereicht, die die Juniorprofessorin für Biblische Theologie bei der Erarbeitung eines Drittmittelantrags mit Genderbezug unterstützen soll. Ein analoger Antrag seitens der Juniorprofessorin für Praktische Theologie ist für 2021 vorgesehen.

2.2.4. Weitere Mitarbeitende (MTSV, SHK, Lehrbeauftragte etc.)

Die Förderung und Fortbildung der Frauen im Bereich der Verwaltung, der Studentischen Hilfskräfte und der Lehrbeauftragten stellt ein weiteres Anliegen der Gleichstellungskommission dar. Zugleich ist darauf zu achten, dass auch deren Anliegen in den Gremien des IKT Gehör finden und diese Statusgruppen bei zentralen Entscheidungen einbezogen werden.

3. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die aktuellen Daten zur Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Statusgruppen finden Sie im Anhang dieses Konzepts. Aufgrund der Gründungssituation sind derzeit noch keine Aussagen über die Entwicklung der Gleichstellungsbelange möglich. Diese sollen aber zumindest alle zwei Jahre im Kontext der Überarbeitung des Gleichstellungskonzepts erhoben und im Institutsrat diskutiert werden.

4. Evaluation

Die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen werden in einem zweijährigen Turnus unter der Leitung der Dezentralen Frauenbeauftragten von der Gleichstellungskommission evaluiert. Der Bericht wird im Institutsrat vorgestellt und gemeinsam besprochen. Eine Kopie dieses Berichts wird der Zentralen Frauenbeauftragten zur Kenntnis gegeben und sie wird auch zu der Aussprache im Institutsrat eingeladen. Letztere soll dann auch die Grundlage für die Überarbeitung des Gleichstellungskonzepts sein.

Anhang:

Gesamt:

Statusgruppe	Aktuell (Stand 10.4.20)		
	gesamt	f	% f
Studierende (Kombi- u. Mono-BA)*			
SHK	6	4	75
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6	4	75
W1-Professor*innen	0	0	0
W3-Professor*innen	2	0	0
Gastprofessor*innen	3	2	66,6
MTSV	5	4	80
Gesamt	22	14	64

*Studierende im Zweifach werden hier nicht erfasst.

Institutsrat	Aktuell (Stand 10.4.20)		
	gesamt	f	% f
Studierende	1	1	100
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	1	100
Hochschullehrer*innen	4	2	50
MTSV	1	1	100
Gesamt	7	5	71

Lokaler Wahlvorstand	Aktuell (Stand 10.4.20)		
	gesamt	f	% f
Studierende	1	1	100
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	1	100
Hochschullehrer*innen	1	1	100
MTSV	1	1	100
Gesamt	4	4	100