



Gleichstellungs- und Frauenförderungskonzept

Zentralinstitut für Katholische Theologie (IKT)

Juni 2023-Juni 2025

Beschluss des Institutsrats: 14.6.2023

Einleitung

Das Zentralinstitut für Katholische Theologie hat zum Wintersemester 2019/20 seinen Lehr- und Studienbetrieb aufgenommen. Seither haben sich zentrale Arbeits- und Organisationsformen etabliert und auch der personelle Aufbau befindet sich in der Abschlussphase.

Derzeit sind vier der Gründungslehrstühle besetzt: zwei W3-Professoren, eine W1-Professorin mit Tenure Track, und ein W1-Professor ohne Tenure Track. Seit Herbst 2021 ist zusätzlich eine Stiftungsprofessur der Nikolaus-Cusanus-Lehrstuhl für die Theologie der Religionen - mit einem W3-Professor besetzt. Im April 2022 wurde die Guardini-Stiftungsprofessur wiederum mit einem Mann besetzt. Der Lehrstuhl für Biblische Theologie - bisher mit einer Frau besetzt - ist seit Oktober 2022 vakant. Die Berufungskommission hat im Februar 2023 die Arbeit aufgenommen. Als Lehrstuhlvertretung wurde eine Frau als Gastprofessorin eingestellt. Auch im Bereich des Mittelbaus und der Mitarbeitenden im Bereich Technik, Service und Verwaltung (MTSV) sind mittlerweile alle Planstellen besetzt.

Das Zentralinstitut sieht sich den universitären Maßgaben zur Frauen*förderung und familienfreundlichen Hochschule verpflichtet. Über diesen Mindeststandard hinaus sind die im folgenden Verlauf geschilderten Maßnahmen geplant.

Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung am Zentralinstitut für Katholische Theologie

1. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1.1 Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Im Januar 2021 fand erstmalig eine Wahl der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am Zentralinstitut für Katholische Theologie statt. Prof. Dr. Katharina Pyschny wurde dabei zur Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Julia Horn zur stellvertretenden Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Durch das Ausscheiden von Frau Horn und dem anstehenden Forschungssemester von Frau Pyschny wurde im Februar 2022 Prof. Dr. Teresa Schweighofer als kommissarische stv. Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ernannt. Bei der Wahl im Januar 2023 wurden Prof. Dr. Teresa Schweighofer zur Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Carolin Hohmann zur stv. Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

Die Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist in alle gleichstellungsrelevanten Strukturen und Prozesse des Zentralinstituts eingebunden. Sie ist zu allen Sitzungen am IKT in beratender Funktion eingeladen und entscheidet nach eigenem Ermessen über die Teilnahme. Sie wird insbesondere in Einstellungsprozesse einbezogen. Erwähnenswert ist, dass die Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig auf Termine wie Vorstellungsgespräche und dergleichen hingewiesen wird und im besten Fall die Termine gemeinsam avisiert werden. Nur so ist der notwendige Einbezug sicherzustellen. Die Zusammenarbeit zwischen der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung sowie der Verwaltung des IKT war in den letzten Jahren zufriedenstellend.

Die Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Website des Zentralinstituts ist ein eigener Bereich eingerichtet, wo Kontaktdaten der Mitglieder der Gleichstellungskommission, Grundinformationen, Veranstaltungshinweise usw. hinterlegt sind. Es gibt nach Vereinbarung eine Sprechstunde der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung sowie der Diskriminierung, Mobbing und sexuellen Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz. Konfliktfälle werden von der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Konfliktshelfer*innen an der HU begleitet oder an spezielle Beratungsstellen weitergeleitet.

1.2 Gleichstellungskommission am IKT

Im Sommersemester 2021 wurde nach der Wahl der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine institutseigene Gleichstellungskommission durch den Institutsrat eingesetzt. Diese besteht aus der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und zusätzlich mindestens vier Institutsmitgliedern, die möglichst alle vier Statusgruppen (Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, Studierende, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor*innen) abbilden sollen. Auf der institutsinternen Frauen*vollversammlung im April 2023 konnten nicht ausreichend Mitglieder für die Gleichstellungskommission aus den unterschiedlichen Statusgruppen gewonnen werden. Es obliegt nun den jeweiligen Statusgruppen unter Mithilfe der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten potentielle Kandidatinnen für diese Kommission – besonders aus den Statusgruppen MTSV und Studierende – proaktiv anzusprechen und möglichst schnell die Kommissionsplätze zu besetzen.

Unter der Leitung der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verantwortet die Gleichstellungskommission das Gleichstellungskonzept des Zentralinstituts, entwickelt und etabliert gleichstellungsbezogene strukturelle Fördermaßnahmen und Forschungsideen, initiiert Forschungsoperationen zu Gleichstellungsthemen und evaluiert in einem zweijährigen Turnus die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Frauen*förderung 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 Frauen*förderung versteht sich die Gleichstellungskommission auch als Anlaufstelle für alle Formen von Diskriminierung. Dazu gehören insbesondere Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status (vgl. BerlHG §5b Abs.2).

Das Thema „safeguarding“ ist für das Zentralinstitut ein wichtiges Thema. Der Schutz aller Mitarbeiter*innen, besonders jener in schwächeren Machtpositionen, ist im Gleichstellungskonzept fest verankert. Hier dient die „Dienstvereinbarung und Richtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin“ (Sept. 2014) als Grundlage. Die Gleichstellungskommission versteht sich als Anlaufstelle für Betroffene, die Opfer von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt geworden sind. Vertraulichkeit hat dabei höchste Priorität: Gemeinsam mit der/dem Betroffenen wird individuell über das weitere Vorgehen beraten, bei Bedarf werden Expert*innen konsultiert. Institutsintern sind präventiv Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Ausübung jeglicher Form von Missbrauch bestmöglich zu verhindern.

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 Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Institutsghremien und -kommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch

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 die Termine wichtiger Sitzungen mit den Personen mit Care-Aufgaben abgesprochen. Zugleich besteht im rechtlichen Rahmen immer die Möglichkeit an diesen Sitzungen mittels Videokonferenz teilzunehmen. In der Zweigbibliothek des Campus Nord steht ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung (Raum 2.27). Darauf wird im Gebäude der Hannoverschen Str. 6 hingewiesen werden. In den Räumen des IKT in der Hannoverschen Straße sollen ausreichend Wickelmöglichkeiten installiert werden.

Die bereits 2020 gegründete AG "Genderforschung in den Theologien" 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. Sie trifft sich in regelmäßigen Abständen zur gemeinsamen fachlichen Beratung und Organisation von genderbezogenen Veranstaltungen. So fand im Wintersemester 2020/21 ein in die Genderthematik einführender Workshop mit externen Referent*innen statt. Daran anschließend wurde im Sommersemester 2021 eine Ringvorlesung unter dem Titel "RELIGION* MACHT SEX* Geschlechterbilder in den Religionen" durchgeführt. Eine weitere Ringvorlesung zum Thema „Religion* - Geschlecht* - Hermeneutik*. Zur Performanz religiöser Texte" fand im Wintersemester 2022/23 statt. AG-interne Workshops zu aktuellen Promotions- und Habilitationsprojekten sind in Planung. Zudem wird die Vernetzung mit Genderforscher*innen und -aktivist*innen innerhalb und außerhalb der HU vorangetrieben. Dazu zählt auch die Bewerbung der Möglichkeit einer Zweitmitgliedschaft am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der HU Berlin.

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 überdurchschnittliche Studentinnen gewährt werden, die frühzeitig und längerfristig an das Fach gebunden und damit ggf. für eine Karriere in der Wissenschaft begeistert werden sollen. Dazu wird die Gleichstellungskommission sowohl für die Entwicklung eines nicht lehramtsbezogenen Masterstudiengangs wie auf die Etablierung eines Dr.phil/PhD-Programms jenseits des Dr. theol eintreten.

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 und 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* mit Berufswunsch Wissenschaft 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. Bei der Besetzung von Mitarbeiter*innenstellen sind nachweislich qualifizierte Frauen* aktiv zur Bewerbung aufzufordern. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist die Teilnahme an Mentoring- und Fortbildungsprogrammen nahezu legen und zu ermöglichen.

2.2.3 Professor*innen

Das Zentralinstitut strebt eine geschlechterparitätische Besetzung auf professoraler Ebene an. Zum jetzigen Zeitpunkt ist nur eine W1-Professorin am IKT tätig. Daneben wird die derzeit vakante W1-Professur für Biblische Theologie durch eine Frau vertreten. Es ist dringend angezeigt, in kommenden Berufungsverfahren die Professuren mit geeigneten Frauen* zu besetzen sowie für ein zielstrebiges Tenure Track-Verfahren der Juniorprofessur zu sorgen.

Dem Antrag zur Errichtung einer Juniorprofessur (ohne TT) für Inklusive Religionspädagogik und ihrer Didaktik aus Mitteln der Kommission für Frauenförderung wurde im Frühsommer 2021 stattgegeben. Durch die Änderung des BerlHG im Zusammenhang mit der Entfristung von Post-Doc-Stellen wurde die entsprechende Ausschreibung vom Präsidium jedoch nicht mehr freigegeben und konnte so nicht besetzt werden. Die Mittel fielen wieder an die Kommission für Frauenförderung zurück. Da die strukturelle Mehrbelastung der W1-Professur für Praktische Theologie weiterhin besteht, wird gemeinsam mit der Institutsleitung auf eine Entlastung durch die Einrichtung einer Stelle einer*s Mitarbeiter*in mit besonderen Aufgaben im Bereich der fachdidaktischen Begleitung und der Praktikumsbetreuung hingearbeitet.

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. Vergleicht man diese mit den Zahlen von April 2020 zeigt sich für die Entwicklung der Gleichstellungsbelange folgendes: Durch die Besetzung der neu errichteten Cusanus-Stiftungsprofessur und die Nachbesetzung der Guardini-Stiftungsprofessur mit je einem Mann sowie den Weggang der Professorin für Biblische Theologie hat sich das Geschlechterverhältnis im Bereich der Professuren deutlich verschoben: Von nunmehr sieben Professuren ist derzeit nur eine von einer Frau besetzt, welche zudem eine Juniorprofessur inne hat. Daneben wird die Professur für Biblische Theologie von einer Frau vertreten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich nur wenig verändert, sodass aktuell 3 von 7 Stellen mit Frauen besetzt sind. An dieser Stelle ist kritisch darauf hinzuweisen, dass alle Vollzeitstellen im Bereich des Mittelbaus derzeit von Männern besetzt sind. Im Bereich der MTSV besteht aktuell eine Geschlechterparität. Unter den Studierenden im Erstfach Theologie ist etwas mehr als die Hälfte weiblich. Vor allem bei zukünftigen Professurbesetzungen, aber auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist auf die Förderung von qualifizierten Frauen* zu achten und dieses im Sinne eines „Proaktiven Recruitings“¹ zu fördern, etwa durch eine offensive Informationspolitik geeigneten Frauen* gegenüber.

4. Evaluation

Die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen werden in einem zweijährigen Turnus unter der Leitung der Dzt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungskommission evaluiert. Im Rahmen einer Frauen*vollversammlung werden die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen besprochen und anstehende Maßnahmen formuliert. Daraus ergibt sich auch die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts. Der Bericht wird im Institutsrat vorgestellt und gemeinsam besprochen. Eine Kopie dieses Berichts wird der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben.

2.3 Konkrete geplante Maßnahmen für 2023-2025

- Einrichtung einer Wickelgelegenheit im IKT im Zuge des Wiedereinzugs (Hannoversche Str. 6)
- Entwurf eines Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftler*innen zusammen mit den drei Häusern der Theologie (Theol. Fakultät, BIT, IKT)
- Ausbau der Website (z. B. Nachrichten, Fördermöglichkeiten für Frauen*)
- Jährliche Organisation und Durchführung einer IKT-internen Veranstaltung mit Gender-Bezug (z.B. gendersensible Museumsführung)
- Organisation einer Präventions-/Safe-guarding-Schulung für Mitarbeitende des IKT

Für den Inhalt verantwortlich: Prof. Dr. Teresa Schweighofer und Carolin Hohmann
unter Fortschreibung des Konzepts vom 22.4.2020 von Katharina Pyschny, Teresa Schweighofer,
Anne Blankenburg und Sylvia Richter

¹ Vgl. Zentrale Frauenbeauftragte der HU: Proaktives Recruiting. Eine Handreichung zur Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, in: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/handout-proaktives-recruiting.pdf>

Anhang:

Statusgruppen	Aktuell (Stand 13.4.22)			
	gesamt	f	d	% f
Studierende (Kombi- u. Mono-BA, MA Lehramt Gym/ISS, BA GsL)*	31	15	0	48,4
SHK	8	7	0	87,5
Wissenschaftliche Mitarbeitende	8	4	0	50
W1-Professor*innen	2	1	0	50
W3-Professor*innen	2	0	0	0
Gastprofessor*innen	3	1	0	33,3
MTSV	6	3	0	50

*Studierende im Zweitfach werden hier nicht erfasst.

Institutsrat	Aktuell (Stand 13.4.22)			
	gesamt	f	d	% f
Studierende	1	1	0	100
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	0	0	0
Hochschullehrer*innen	4	1	0	25
MTSV	1	1	0	100
Gesamt	7	3	0	42,9

Lokaler Wahlvorstand	Aktuell (Stand 13.4.2023)			
	gesamt	f	d	% f
Studierende (derzeit vakant)	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	0	0	0
Hochschullehrer*innen	1	0	0	0
MTSV	1	0	0	0
Gesamt	3	0	0	0