

# Gleichstellungskonzept

ZI Berliner Institut für Islamische Theologie (BIT)

Zeitraum April 2020-April 2021

Verfasst unter Beteiligung der Dezentr. Frauenbeauftragten Dr. Sara Binay  
Beschluss des Institutsrats: 31.3.2020

## Einleitung

Das BIT nahm zum Wintersemester 2019/20 seinen Studienbetrieb auf. Die offizielle Eröffnung wird im Sommersemester 2020 gefeiert. Im Januar 2020 wurden die ersten beiden Lehrstühle, für Islamisches Recht in Vergangenheit und Gegenwart sowie Islamische Philosophie und Glaubensgrundlagen, von einem Mann und einer Frau besetzt. Im Frühjahr 2020 werden weitere Ernennungen erwartet.

Bereits in den Ausschreibungen der Professuren und in den Auswahlkriterien, nach denen die Berufungskommissionen arbeitete, wurde Gendergerechtigkeit als wichtiges Ziel etabliert.

Die junge Disziplin der Islamischen Theologie in Deutschland weist auf den Lehrstühlen einen Männerüberhang auf, jedoch ist die Zahl der Studentinnen und Doktorandinnen dahingehend ermutigend, dass zukünftige Stellenbesetzungen aus einem Reservoir von exzellent ausgebildeten Forscherinnen geschöpft werden können. Das BIT profitiert bereits von dieser Entwicklung des Faches.

## Frauenförderung am BIT

### I. Strukturelle Voraussetzungen

#### I.1 Dezentrale Frauenbeauftragte

Im November 2019 wurde von der Zentralen Frauenbeauftragten der HU eine kommissarisch arbeitende Dezentrale Frauenbeauftragte für das BIT (und das Institut für Katholische Theologie) ernannt. Im Sommersemester wird eine Wahl der Dezentralen Frauenbeauftragten am BIT stattfinden.

Die wichtigste Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es zunächst, die Frauenförderstrukturen (Antragsstellung, Gewährung) zu etablieren. Sie nimmt an den Institutsratssitzungen teil.

Sie wird in die laufenden Einstellungsprozesse einbezogen.

Auf der BIT-Website ist ein eigener Bereich eingerichtet, wo der Kontakt verzeichnet ist. Es gibt eine Sprechstunde (nach Vereinbarung) zu Themen der Frauenförderung, Diskriminierung oder Mobbing im Studium und am Arbeitsplatz. Konfliktfälle werden von der Frauenbeauftragten oder anderen Konfliktshelfer\*innen an der HU begleitet oder an spezielle Mobbingberatungsstellen weitergeleitet.

#### I.2 Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung

5 % der Haushaltsmittel des Instituts sind gemäß dem Anreizsystem Frauenförderung an der HU für Frauenförderung vorgesehen. Das sind für das Jahr 2020 € 250,00.

## II. Geplante Maßnahmen für 2020/21

### II.1 Allgemein

Es wird ein System der Beantragung und Verwaltung der Frauenfördermittel aus dem Institutshaushalt entwickelt und erprobt. D.h. ein Antragsformular wird erstellt, Bewerbungsfristen festgelegt und die Mittel in einem eigenen Titel geführt.

Es wurde eine AG Genderforschung in der Theologie ins Leben gerufen, deren erstes Treffen am 17.2.2020 stattfand. Diese AG soll gemeinsam mit dem Institut für Katholische Theologie, der Theologischen Fakultät und dem Transdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der HU gebildet werden. Für das Wintersemester 20/21 ist dann eine Veranstaltung mit Referent\*innen zu einem Thema der aktuellen Genderforschung geplant. Zudem wird die Vernetzung mit Forscher\*innen und Aktivist\*innen innerhalb und außerhalb der HU vorangetrieben.

Bei den zahlreichen Stellenbesetzungen im Jahr 2020 wird in alle Bereichen Parität der Geschlechter angestrebt.

Die Institutsorgane sollen paritätisch besetzt werden. Dies ist insbesondere für die Institutsratswahlen im Sommersemester 2020 zu beachten. Jedoch sollen auch andere teils noch einzurichtende Kommissionen für Gleichstellung, Lehre, Lokaler Wahlvorstand, die Fachschaftsinitiative etc. diesem Grundsatz folgen.

Gendergerechte Sprache wird in allen Publikationen des BIT angestrebt und orientiert sich am Leitfaden der HU. Zum Thema gendergerechte Lehre und Prüfungen ist eine Weiterbildungsveranstaltung für die Lehrenden des Instituts geplant, die gemeinsam mit der Dezentralen Frauenbeauftragten der Theologischen Fakultät organisiert wird.

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 Abendveranstaltungen, Konferenzen und Workshops wird immer ein Kinderbetreuungsangebot ausgewiesen. Verantwortlich dafür ist jeweils die veranstaltende Stelle (Forschungsgruppe, Lehrstuhl). Beim Einwerben von Drittmitteln ist der Punkt Kinderbetreuung zu berücksichtigen. Die Kontingente werden über die Dezentrale Frauenbeauftragte kommuniziert.

### II.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

#### II.2.1 Studierende

Aus den Mitteln für Frauenförderung sollen Zuschüsse zu Reisen zu Konferenzen, Sommerschulen u.ä. für Studentinnen gewährt werden. Der Fokus zur Verwendung der Mittel aus dem Anteil zur Frauenförderung soll zunächst bei den Studentinnen liegen, die langfristig ans Fach gebunden werden und beim Studium Motivation erhalten sollen.

Es wird ein Mentor\*innenprogramm entwickelt (z.B. Tandems, Informationsveranstaltungen, Coaching, Workshops), welches Studierende mit

den Angestellten des Instituts zusammenbringt, um berufliche Perspektiven zu entwickeln und soziale Hürden abzubauen.

#### II.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ohne Lehraufgaben sollen Mittel für Lehraufträge aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm beantragt werden, um ihre Chancen auf dem späteren Karriereweg im Akademischen Bereich, wo Lehrerfahrungen als Qualifikationsmerkmal angesehen werden, zu verbessern. Die Bewerbungsfrist für 2020 wurde noch nicht veröffentlicht.

#### II.2.3 Professorinnen

Ein Antrag bei der Kommission für Frauenförderung für eine Post-Doc.-Stelle am Lehrstuhl für NN (voraussichtl. Islamische Religionspädagogik und Praktische Theologie) soll eingereicht werden. Die Bewerbungsfristen laufen im März-April 2020 und voraussichtlich im September-Oktober 2020.

#### II.2.4. Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung

Ein Augenmerk soll darauf liegen, dass wenn möglich im Verwaltungsbereich Männer für die Sachbearbeitungsebene gewonnen und eingestellt werden.

### III. Anhang: Frauenanteile in den Statusgruppen und Gremien

Gesamt:

Statusgruppe	Aktuell (Stand 30.3.20)		
	gesamt	f	% f
Studierende (Kombi- u. Mono-BA)*	<del>41</del> 115	<del>21</del> 70	<del>60,87</del> 51,22
SHK	4	2	50
Wissenschaftliche Mitarbeitende	5	3	60
W1-Professor*innen	1	1	100
W3-Professor*innen	2	0	0
Gastprofessor*innen	1	0	0
MTSV	7	5	71,43

\*Studierende im Zweitfach werden hier nicht erfasst.

Institutsrat	Aktuell (Stand 30.3.20)		
	gesamt	f	% f

Studierende	1	1	100
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	1	100
Hochschullehrer*innen	4	1	25
MTSV	1	0	0
Gesamt	7	3	42,86

Lokaler Wahlvorstand	Aktuell (Stand 30.3.20)		
	gesamt	f	% f
Studierende	1	1	100
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1	1	100
Hochschullehrer*innen	1	0	0
MTSV	1	0	0
Gesamt	4	2	50