

Gleichstellungskonzept
des Instituts für Sozialwissenschaften
der Kultur- Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät

Juni 2015

Präambel:

Das Gleichstellungskonzept am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt- Universität zu Berlin unterstützt die Umsetzung des Berliner Hochschulgesetzes, des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes sowie die am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität aus dem Jahre 2008. Das Gleichstellungskonzept befindet sich stetig im Prozess und soll fortlaufend verbessert werden.

1. Allgemeine Zielstellungen und Maßnahmen

Ziele des Konzeptes sind die Gleichstellung aller Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung am Institut für Sozialwissenschaften, die gezielte Förderung von Frauen*¹ und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen. Insbesondere soll, vor dem Hintergrund der bisherigen erfolgreich auf Gleichstellung ausgerichteten Berufungspolitik bei den Professor*innen, ein hoher Frauen*anteil auch bei der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gesichert werden. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen*, richtet sich das Gleichstellungskonzept an dem Kaskadenmodell aus, bei dem der Frauen*anteil in jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauen*anteil auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe entsprechen sollte.

Die Institutsleitung ist unter Einbeziehung aller Statusgruppen für die Zielsetzung verantwortlich. Die Professor*innen tragen unterdessen als Vorgesetzte für die Mitarbeiter*innen in ihren Lehrbereichen besondere Verantwortung. Die dezentrale Frauen*beauftragte ist Ansprechpartnerin* für alle Statusgruppen des Instituts. Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der Frauen*beauftragten

¹ Das Gender-Sternchen stellt symbolisch alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dar. Damit sollen auch Menschen angesprochen werden, die sich nicht innerhalb der gesellschaftlich-hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit wiederfinden. Dazu gehören zum Beispiel Genderqueere, Trans* oder Intersexuelle. Das Sternchen soll den Konstruktionscharakter von Geschlecht deutlich machen. Das Institut erkennt damit an, dass *Geschlecht* kein binäres System ist, in dem nur die Pole »männlich« und »weiblich« existieren. Gesprochen wird das Sternchen als Pause, als "Stern" oder „Sternchen“.

und des Dekanats verantwortlich. Um die angestrebten Ziele zu erreichen, werden folgende allgemeine **Maßnahmen** getroffen:

- Ausgehend vom Kaskadenmodell werden konkrete Zielquoten für die Stellenbesetzungen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung auf allen Stausebenen angestrebt und durch entsprechende Maßnahmen unterstützt werden. In diesem Zusammenhang haben das wissenschaftliche Personal und insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs Priorität.
- Die Vergabe von Mitteln, die das Institut bspw. zur Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen oder für Publikationen vergibt, soll nach dem Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit erfolgen und darauf bedacht sein, insbesondere Menschen die Teilnahme zu ermöglichen, die in care-Arbeit eingebunden sind.
- Das Institut richtet auf Dauer eine Arbeitsgruppe für Diversity ein, denn Diskriminierung muss im Kontext gesehen, verstanden und bekämpft werden. Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es u. A., Ideen zu entwickeln, wie die Häufigkeit und Form von (Mehrfach-) Diskriminierungen und Diskriminierungserfahrungen am ISW dokumentiert werden können und Maßnahmen zu entwickeln, um ihnen gezielt entgegen zu wirken. Dazu gehören sowohl die Sensibilisierung aller Institutsmitglieder für (Mehrfach-)Diskriminierungen als auch die gezielte Unterstützung von einzelnen Personen zum Schutz vor (Mehrfach-) Diskriminierungen. Einige tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale, die im Kontext von (Mehrfach-)Diskriminierungen besondere Bedeutung haben sind z.B.: ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religionsorientierung, Alter, soziale Schicht, körperliche Befähigung, Staatsangehörigkeit, sexuelle Identität und/oder sexuelle Orientierung.
- Gemäß §59 (5) des Berliner Hochschulgesetzes wird die Frauen*beauftragte des Instituts durch die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit allen Statusgruppen über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts unterrichtet. Die Frauen*beauftragte kann eine Stellungnahme zu dem Bericht abgeben. Im Institutsrat wird zudem im zweijährigen Turnus in schriftlicher Form und auf der Grundlage aktueller Statistiken zur Gleichstellungssituation berichtet (Monitoring). Der Bericht dient der Überprüfung und Bewertung der Zielerreichung, Evaluation der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen sowie der Definition von Zielen und Aufgaben für den Folgezeitraum. Das Institut trägt für die Herstellung eines regelmäßigen Berichts Sorge und stellt den Bericht auf Dauer. Die Institutsleitung stellt dafür die Daten zur Evaluierung rechtzeitig bereit. Der Bericht ist der Institutsöffentlichkeit, z.B. auf der Homepage, zur Verfügung zu stellen.
- In der Berichterstattung des Instituts (siehe Anhang) sind zur Vervollständigung des

bisherigen Monitorings zusätzliche Daten notwendig: Angaben zu Promovierenden und ihrem Status (z.B. VZ/TZ-beschäftigt, Stipendium, Drittmittelstelle, grundständig finanziert, Promotionsdauer und den Abbruch von Promotionen am ISW) und zur Beschäftigungssituation in der BGSS. Die Institutsleitung ist für die rechtzeitige Datenbeschaffung zur Erstellung des Berichts verantwortlich und setzt sich dafür ggf. mit dem Dekanat in Verbindung.

Zudem werden folgende Maßnahmen getroffen, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Statusgruppen ausgerichtet sind (Absatz 2) sowie die Familienfreundlichkeit des Instituts für Sozialwissenschaften sicherstellen (Absatz 3).

2. Statusgruppenspezifische Maßnahmen

2.1 Student*innen und Studium

- Neben der Frauen*beauftragten des Instituts sollen auf jeder Ebene (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen, Mitarbeiter*innen der Technik, Service und Verwaltung) Ansprechpartner*innen für Student*innen öffentlich ausgewiesen werden, damit Student*innen leichter kompetente, persönliche Beratung bei auftretenden Studienproblemen und für ihre Zukunftsplanungen finden können. Die Bereitschaft als explizite*r Ansprechpartner*in für Studierende wird dem Institutsrat formlos zur Kenntnis gegeben, damit die Personen institutsöffentlich, z.B. auf der Homepage, ausgewiesen werden können. (Der Institutsrat achtet auf eine faire Arbeitsverteilung der Beratungstätigkeit seiner Mitarbeiter*innen, sodass keine Überlastung einzelner Personen für einen längeren Zeitraum zustande kommt.)
- Das Institut strebt an, Gender-Aspekte und Diversity in der Lehre und Lehrplanung durchgehend in alle Lehrbereiche auszuweiten. Diese dürfen nicht nur in geschlechtsbezogenen Inhalten Beachtung finden, sondern sollen in allen Bereichen mitgedacht, einbezogen und angewendet werden. Dies ist auch bei der Vergabe von Lehraufträgen zu berücksichtigen.
- Das Institut ist um eine Erhöhung des Frauen*anteils, insbesondere von Frauen* mit Migrationshintergrund sowie von Frauen*, die mit anderen Benachteiligungen konfrontiert sind, bei der Besetzung der studentischen Hilfskraftstellen bemüht. Unter anderem sollen geeignete Studentinnen* schon am Anfang des BA-Studiums sowie im weiteren Verlauf des Studiums durch Lehrende angesprochen werden, um sie als potentielle studentische Hilfskräfte zu gewinnen.

2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen:

- Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt oder Aufbau von Projekten, die insbesondere Doktorand*innen in ihrer Promotionsphase unterstützen und vernetzen, ein, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur.
- Bei den akademischen Mitarbeiter*innen ist auf eine gleichberechtigte Besetzung von haushaltsfinanzierten Stellen/, drittmittelfinanzierten Stellen sowie eine gleichberechtigte Kontingentenvergabe im Hinblick auf die Geschlechter hinzuwirken.
- Die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuende weisen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen gezielt auf aktuelle Qualifikationsangebote, Stipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten hin. Dabei werden auch frauen*spezifische Angebote einbezogen.
- Für Frauen* stellt die Post-doc Phase eine entscheidende Hürde in der wissenschaftlichen Laufbahn dar („leaky pipeline“). Um Sozialwissenschaftlerinnen* auch auf den höheren Ebenen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern, werden alle Professoren* und Professorinnen* gezielt Postdoktorandinnen* dazu auffordern, an bestehenden Mentoring-Programmen wie ProFil teilzunehmen und sie während der Teilnahme z.B. durch Entlastung von anderen Aufgaben unterstützen. Die Bewerbungsfristen sollten auf der Instituts-Webseite veröffentlicht werden.
- Die Institutsleitung wirkt darauf hin, Postdoktorandinnen* gezielt auf dem Weg zur Professorin* zu fördern, z.B. durch regelmäßige Anträge im Rahmen der speziellen HU-KFF-Förderung (z.B. Post-Doc-Top-Position-Fellowship, Juniorprofessorinnen-programm, W2-Professorinnenprogramm, Gastprofessuren, ggf. vorgezogene Nachfolgeprofessuren). Dabei darf die Möglichkeit der speziellen Förderprogramme nicht dazu führen, dass die Finanzierung von Frauen* am Institut gezielt „ausgelagert“ wird.

2.3 Professor*innen

- Grundsätzliches Ziel ist es, einen hohen Frauen*anteil bei den Professuren zu halten.
- Zahlen, die Aussagen über den Frauen*anteil von drittmittelfinanzierten Professuren sowie S-Professuren beinhalten, sollen zukünftig von der Institutsleitung für eine Evaluierung eingeholt werden.
- Berufungskommissionen sollen sich über mögliche Bewerber*innen informieren und diese gezielt ansprechen. Bei Neuberufungen soll berücksichtigt werden, inwieweit das Kriterium der geschlechter- und diversitysensiblen sowie -reflexiven Perspektive in der Forschung und Lehre erfüllt wird.

- Die Institutsleitung spricht gezielt qualifizierte Frauen* für Vertretungsprofessuren am ISW an. Darüber hinaus bemüht sich das Institut um Möglichkeiten der Finanzierung von Vertretungs- und Gastprofessorinnen*. Dies dient der Präsenz von Frauen* in der Lehre, aber auch der Etablierung von Vorbildern (Role Models) für Studentinnen* und Doktorandinnen*.
- Ein gleichberechtigter Zugang zu Tenure-Track Stellen für alle Geschlechter ist unbedingt zu gewährleisten.

2.4 Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Gemäß §9(1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz, weisen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung gezielt und aktiv auf Fort- und Weiterbildungen hin. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der familiären Belastung gemäß §9(5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz ermöglicht werden. Dies kann zum Beispiel durch ortsnahe Qualifizierungsangebote realisiert werden.
- Bei der Entwicklung des Stellenplans ist für alle Geschlechter gleichermaßen auf eine adäquate Stellengruppierung und Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe zu achten.
- Bei Personalmaßnahmen der MTSV sollte der Wunsch der Mitarbeiter*innen nach einer Veränderung der Arbeitszeit (TZ/VZ) berücksichtigt werden. Bei Personalmaßnahmen (z.B. Neueinstellungen) prüft das Institut zuerst die Verfügbarkeit interner Optionen, die der Maßnahme gerecht wären. Das Institut trägt hierfür besondere Verantwortung.
- Die Mitarbeiter*innen werden bei Übernahme einer Gremiumsarbeit durch die Vorgesetzten unterstützt.

3. Familienfreundlichkeit

- Das eingerichtete Familienzimmer im Institut für Sozialwissenschaften wird weiterhin aktiv beworben und steht den Studierenden und Beschäftigten sowie Gästen mit Kind(ern) des ISW zur Verfügung. Der Raum bietet einen Ort für Kinderbetreuung mit Stillmöglichkeit, Wickeltisch, Kinderbett, Spielzeug für Kinder und einen Arbeitsplatz mit PC und Telefon. Der Zugang muss für alle Statusgruppen gewährleistet sein und unkompliziert erfolgen. Das Familienzimmer kann auch für Beratungsgespräche genutzt werden.
- Ein Moodle-Kurs "Betreuungsbörse zur Kinderbetreuung im Familienzimmer am ISW" ist eingerichtet, der Studierenden und Mitarbeiter*innen helfen soll, eine Betreuung ihrer Kinder vor Ort während Sprechstunden, Klausuren etc. selbst zu organisieren. Der Zugang

zum Kurs (Passwort) wird von der Frauenbeauftragten bereitgestellt.

- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie Doktorand*innen sollen während der Elternzeit durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Dazu zählen Vereinbarungen mit Vorgesetzten bzw. den Betreuenden der Doktorarbeit zu regelmäßigen Gesprächen über Stand und Planung zur Doktorarbeit und/oder anderer arbeitsbezogener Aufgaben.
- Zusätzlich sollen alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Doktorandinnen* und Doktoranden* während der Elternzeit bei der Planung des Wiedereinstiegs von Vorgesetzten, bzw. ihrer Betreuerin* oder ihrem Betreuer* unterstützt werden.
- Für die Phase des Wiedereinstiegs in die Beschäftigung nach der Elternzeit werden konkrete Schritte vereinbart, um diese zu erleichtern. So besteht z.B. laut der LVVO die Möglichkeit, das Pensum der Lehrverpflichtung innerhalb von drei Jahren auszugleichen.
- Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben, z.B. Betreuungsarbeiten, ist darauf zu achten, dass Menschen mit Kindern eine Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung möglich ist.
- Alleinerziehende wissenschaftliche Mitarbeitende, Doktorand*innen und Doktoranden* bedürfen besonderer Unterstützung, insbesondere wenn sie Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen haben. Vorgesetzte, bzw. Betreuerinnen* und Betreuer* der Doktorarbeit sind dafür verantwortlich, dass die Absprachen über Arbeitsaufgaben und/oder Promotionsfortschritt den besonderen zeitlichen Zwängen von Alleinerziehenden Rechnung tragen, z.B. durch Gewährleistung von Arbeitszeiten, die sich mit den üblichen Betreuungszeiten (8-16 Uhr) von Kindertagesstätten in Einklang bringen lassen.
- Das Institut bemüht sich im Bedarfsfall bei wissenschaftlichen Tagungen am ISW eine Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Die Tagungsorganisation stellt sicher, dass bei Drittmittelgebern (sofern möglich) entsprechende Gelder für Kinderbetreuung mit beantragt werden und greift dabei ggf. auf das HU-Familienbüro zur Unterstützung zurück.
- Mitarbeiter*innen, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, soll die Einrichtung eines Tele-Arbeitsplatzes in Absprache mit dem Vorgesetzten ermöglicht werden.
- Die Lage der Pflichtlehrveranstaltungen muss sowohl für Studierende mit Kindern als auch für Lehrende mit Kindern familienfreundlich sein, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Studium bzw. Lehre besser zu gestalten. Kinderbetreuung und Care-Arbeit muss bei der zeitlichen und räumlichen Legung der Pflichtlehrveranstaltungen berücksichtigt werden. Pflichtlehrveranstaltungen sollten deshalb möglichst vor 16 Uhr stattfinden, um mit institutionellen Kinderbetreuungszeiten vereinbar zu sein.

Anmerkung: Dieser Text ist von einer AG ausgearbeitet worden, bestehend aus allen Statusgruppen des ISW. Beteiligt waren Petra Ahrens, Steffen Beigang, Anette Fasang, Johannes Giesecke, Katharina Graf, Larissa Klinzing, Steffen Mau, Cornelia Mispelhorn, Bafta Sarbo, und Astrid Schaal

Datenanhang

Studierendenentwicklung am Institut für Sozialwissenschaften*

	WS 2011/12			WS 12/13			WS 13/14			WS 14/15		
Studierende WS 2011/12	gesamt	weibl.	weibl. Ant. %	ges.	w	weibl. Ant. %	ges.	w	weibl. Ant. %	ges.	w	weibl. Ant. %
Institut f. Sozialwis.	1245	752	60.40	1356	816	60.18	1414	833	58.91	1481	851	57.46
Mono B.A.	510	295	57.84	556	327	58.81	630	371	58.89	637	369	57.93
Sowi M.A.	228	139	60.96	246	145	58.94	263	139	52.85	297	150	50.51
Master gesamt	365	230	63.01	434	274	63.13	482	288	59.75	555	315	56.76
Promovierende gesamt	196	110	56.12	182	102	56.04	170	91	53.53	167	86	51.50
Abgeschlossene Promotionen	10	6	60.0	29	17	58.62	26	17	65.38	.	.	.

*Offizielle Studierendenstatistik der HU

Stichtage: Nov. 2011, Nov. 2012, Nov. 2013, Nov. 2014

Personalentwicklung am Institut für Sozialwissenschaften* (Stand: 05. März 2015)

Studentische Mitarbeiter*innen							
	haushaltsfinanziert (hh)			drittmittelfinanziert (dm)			
	gesamt	w	w %	gesamt	w	w %	
Köpfe	41	23	56.10	30	13	43.33	
Teilzeit (Tz)	32	19	59.38	26	12	46.15	
Tz 50-75%	30	19	63.33	24	12	50	
Tz ab 75%	2	0	0	2	0	0	
Mittelbau befristet							
	hh			dm			

	gesamt	w	w %		ges.	w	w %		
Köpfe	27	12	44.44		29	15	51.72		
Teilzeit	8	4	50		18	6	33.33		
Tz 50-75%	7	4	57.14		14	7	50		
Tz ab 75%	1	0	0		4	3	75		
Mittelbau unbefristet									
	hh				dm				
	gesamt	w	w %		ges.	w	w %		
Köpfe	5	2	40		2	0	0		
Professuren									
	hh				dm				
	gesamt	w	w %		ges.	w	w %		
Köpfe	12	8	66,67		8	3	37.5		
W1	1	1	100		1	0	0		
W2	1	1	100		1	1	100		
W3/C4	10	6	60		6	2	33.33		
Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung (MTSV)									
	hh				dm				
	gesamt	w	w %		ges.	w	w %		
Köpfe	15	13	86.66		2	1	50		
Teilzeit	8	7	87.5		1	1	100		
Tz 50-75%	6	5	83.33		0	0	0		
Tz ab 75%	2	0	0		1	0	0		

*HUB Personenstatistik

[Es wird sich um weitere differenzierte Daten bemüht.]

Auswertung

Der Frauen*anteil unter den Studierenden beträgt im Wintersemester (WS) 2014/15 insgesamt etwa 57%. Im Vergleich zum WS 11/12 ist er von 60.40% leicht gesunken. Dabei ist der Anteil der Frauen* der Bachelor Studierenden über die Vergleichsjahre hinweg relativ konstant auf ca. 58% geblieben. Dagegen ist der

Frauen*anteil im Master Sozialwissenschaften im Vergleich WS 11/12 zum WS 14/15 um etwa 11% gesunken (von ca. 60.96 auf 50.51%). Der Frauen*anteil aller Master des Instituts insgesamt ist von 63% (WS 11/12) auf 57% (WS 14/15). Damit entspricht die Zahl (57%) zwar etwa dem Anteil der Frauen*, die im Bachelor-Studium eingeschrieben sind.

Detaillierte Statistiken zu den einzelnen Mastern können in der offiziellen Studierendenstatistik der HU eingesehen werden.

Die Zahl der studentischen Mitarbeiterinnen* entspricht mit ca. 56% in etwa dem Anteil der Frauen* im Bachelor- und Masterstudium. Nur bei den beiden Teilzeitstellen mit dem größten Arbeitsvolumen – über 75% - ist es anders: Sie werden von männlichen Studierenden besetzt.

Im Übergang zu den Promovierenden liegt der Frauen*anteil im WS 2013/14 bei 53.53% und im WS 2014/15 bei nur 51.50%. Der Prozentsatz der abgeschlossenen Promotionen der Frauen* ist im Jahr 2013 mit 65.38% deutlich höher als der von den Männern* ist. Der Frauen*anteil bei den abgeschlossenen Promotionen ist seit 2011 größer als bei den Männern*. Zahlen über Abbrecher*innen, über Studien-/Promotionszeiten und/oder Betreuungspflichten der Einzelnen liegen nicht vor.

Beim Übergang zum wissenschaftlichen Personal fällt der Frauen*anteil an den haushaltsfinanzierten Stellen auf 44,44% rapide ab. Im drittmittelfinanzierten Sektor, in dem üblicherweise kürzere Arbeitsverhältnisse bestehen, ist der Anteil der Frauen* mit 51.72% zwar etwas höher, liegt jedoch weiterhin unter dem Anteil der Frauen*, die sich in der vorherigen Kaskadenstufe am ISW befinden. Von den fünf Dauerstellen im Mittelbau sind zwei von Frauen* besetzt. Es lässt sich also feststellen, dass der Anteil der Frauen* im wissenschaftlichen Personal nicht nur geringer ist, sondern auch, dass die von ihnen besetzten Stellen eher prekärer sind, als die der Männer*.

Bei den haushaltsfinanzierten Professuren beträgt der Anteil der Frauen* 66,67%. Dies stellt, im Hinblick auf das Kaskadenmodell und die hochqualifizierten Stellen, einen sehr guten Wert für das ISW dar. Drittmittelfinanzierte Professuren weisen einen Frauen*anteil von 37.5% auf. Insgesamt lässt sich sagen, dass der Frauen*anteil bei den Professor*innen im nationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch ist. Dies ist sicherlich der erfolgreichen Berufungspolitik des Instituts zu verdanken.

Die Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung (MTSV) sind zu fast 87% Frauen*. Etwa die Hälfte davon arbeitet Teilzeit. Jedoch füllen Männer* die Stellen mit dem höchsten Arbeitsvolumen aus.