

---

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

Juni 2021

---

## I. Gleichstellungsverständnis und allgemeine Ziele

Das Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin (ISW) verpflichtet sich den Grundsätzen der Gleichberechtigung und möchte diese durch den vorliegenden Gleichstellungsplan aktiv mit herstellen. Die rechtliche Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplanes bildet das Grundgesetz (GG), das Allgemeine Gleichstellungskonzept (AGG), das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), insbesondere die vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität aus dem Jahre 2008.

Mit diesem Gleichstellungskonzept verpflichtet sich das ISW einer intersektional gedachten Gleichstellungspraxis, die Diversität in den Blick nimmt. Das Konzept der Diversität erfasst dabei Verschiedenheiten in unterschiedlichen Kategorien:

Neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definierten Dimensionen Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung/chronische Krankheit und sexuelle Identität müssen weitere Kriterien von Merkmalen und Eigenschaften sowie ihre Überschneidungen berücksichtigt werden, um die Diskriminierung von strukturell benachteiligten Personen zu bekämpfen (in alphabetischer Reihenfolge):

- Care-Arbeit<sup>1</sup>
- Gender, insbesondere
  - Personen, die von trans\*feindlicher bzw. TIN\*feindlicher, sexistischer und misogynen Diskriminierung betroffen sind
- (familiäre) Flucht- und Migrationserfahrung und damit verbundene Betroffenheit von Rassismus
- Ökonomische Situation der Betroffenen und der Familie
- People of Colour, insbesondere
  - Personen, die von rassifizierter, ethnitisierter und migrantisierter Diskriminierung betroffen sind
  - Personen, die sich als BIPoC (Black, Indigenous, People of Color) positionieren und von Rassismen betroffen sind
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Rassistische und antisemitische Zuschreibung
- Regionale Herkunft (inkl. der ehemaligen DDR)
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft
- Sprache
- Staatsangehörigkeit

Die Auflistung der Kriterien ist nicht vollständig und für Erweiterungen offen.

Übergeordnetes Ziel ist es, am ISW und der gesamten HU eine barriere- und diskriminierungsfreie Lern-, Lehr- und Arbeitssituation zu schaffen. Die Zusammenarbeit aller Statusgruppen soll durch

---

<sup>1</sup> Bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit, für weitere Erläuterungen siehe z.B. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/>

Wertschätzung und Respekt gekennzeichnet sein. Der Fokus liegt dabei auf der Sensibilisierung für die Intersektionalität der oben genannten Kriterien und darauf aufbauend auf der Bekämpfung von Stereotypen und (Mehrfach-)Diskriminierungen. Dabei sollen auch implizite Biases, Mikroaggressionen oder Vorurteile in den Blick geraten, die auf unbewussten Annahmen und Vorstellungen über soziale Gruppen beruhen und die in vielerlei Hinsicht diskriminieren.

## II. Auswertung der Daten am Institut

Die im Gleichstellungskonzept von 2019 festgehaltenen Zielzahlen bezüglich der Frauenanteile in den Statusgruppen und ihren Unterkategorien wurden in 8 von 14 Fällen erreicht.

In der Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurden die Zielzahlen in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht erreicht. In befristeten sowie unbefristeten Arbeitsverhältnissen lässt sich ein Frauenanteil von jeweils 50 % nachweisen (geplant waren 54,8 % für befristete und 80 % für unbefristete Arbeitsverträge). Für WiMi-Stellen, die aus Haushaltsmitteln bezahlt werden, wurde eine Zielspanne von 50 – 58 % angesetzt, erreicht wurde aber nur ein Frauenanteil von 42,9 %.

In der Statusgruppe der Professor\*innen wurden die Zielzahlen unter den W1 sowie W2/C3 Professuren ebenfalls nicht erreicht: Unter den W1 Professuren<sup>2</sup> sollte ein Frauenanteil von 50 – 58 % angestrebt werden, erreicht wurde ein Anteil von 33,3 %. Unter den W2/C3 Professuren sollten 66,6 % erreicht werden. Hier lässt sich ein Frauenanteil von ebenfalls nur 33,3 % nachweisen. Auf die Erreichung der neuen Zielzahlen in diesen Statusgruppen ist folglich in den nächsten zwei Jahren besonderes Augenmerk zu legen. Alle anderen 2019 festgelegten Zielzahlen in den Kategorien Student\*innen, studentische Mitarbeiter\*innen, WiMi gesamt, aus Drittmitteln bezahlte WiMi-Stellen, W3/C4 Professor\*innen sowie Gastprofessor\*innen und MTSV wurden erreicht.

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen richten sich die neuen Zielzahlen (im Anhang) am Kaskadenmodell aus, bei dem der Frauenanteil in jeder Statusgruppe und Karrierestufe dem Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe entspricht.

## III. Zielstellungen und Maßnahmen

Folgende **Ziele** sollen mittels des Gleichstellungskonzepts erreicht werden:

- die gezielte Förderung von Frauen und TIN\*-Personen<sup>3</sup> und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen.

Zu diesem Zweck wird ein Frauenanteil von mindestens 50 %<sup>4</sup> für alle Stausebenen (studentische Mitarbeiter\*innen, Mitarbeiter\*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV), wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen) angestrebt. Im Jahr 2020<sup>5</sup> lag der Anteil der weiblichen Professor\*innen am ISW bei 56 %<sup>6</sup> im Vergleich zu einem Frauenanteil im Jahr 2019 von 33 % unter den Professor\*innen in Berlin insgesamt und eines deutschlandweiten Frauenanteils von nur 26 %<sup>7</sup>. Dieser vergleichsweise hohe Frauenanteil im interdisziplinären Vergleich liegt an der Untergrenze der definierten

---

<sup>2</sup> Unter den W1 Professuren sind sowohl tenure track- als auch Nicht-tenure track-Stellen erfasst. Dabei ist festzuhalten, dass Professor\*innen mit tenure track-Stellen deutlich mehr Zugänge zu Fördergeldern haben (z.B. BUA Grand Challenges) als Professor\*innen ohne tenure track-Stellen. Um diesbezüglich eine differenziertere Datenlage zu schaffen, sollte bei der Erfassung der Daten durch die HU diese Unterscheidung in Zukunft mit aufgenommen werden.

<sup>3</sup> TIN\*-Personen sind trans\*, intersexuelle\* und nichtbinäre\* Personen, wobei trans Frauen bereits bei der Bezeichnung "Frau" inkludiert sind und keine gesonderte Bezeichnung benötigen. Der Stern steht für alle Menschen, die zwar nicht diese Bezeichnungen für sich nutzen, aber trotzdem außerhalb der gesellschaftlich-hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit zu verorten sind und dementsprechend Diskriminierung erfahren.

<sup>4</sup> Alle Statusgruppen sollen zu über 50 % weiblich besetzt werden. Die Zielspanne von 54 – 62% wurde aus dem Mittelwert des Anteils weiblicher Studierenden an der Gesamtzahl der Studierendenschaft der letzten drei Jahre errechnet (WiSe 2017/18: 58,2 %, WiSe 2018/19: 57,4 %, WiSe 2019/20: 60 %).

<sup>5</sup> Diese und alle folgenden Zahlen in Bezug auf die Personalentwicklung am ISW im Jahr 2020 sind regulär gerundet und der offiziellen HUB Personalstatistik mit dem Stichtag 01.12.2020 entnommen (neuste verfügbare Daten; für einen Gesamtüberblick siehe Datenhang auf S. 9).

<sup>6</sup> Diese Zahl bezieht sich auf den weiblichen Anteil an der Gesamtzahl der Professor\*innen ausschließlich der Gastprofessuren.

<sup>7</sup> Berechnung anhand der Daten des Statistischen Bundesamts (2019) zum Personal an Hochschulen, Daten zu 2020 bisher nicht veröffentlicht. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> letzter Zugriff: 10.06.2021.

Zielspanne und ist nicht zu unterschreiten.

- die Gleichstellung aller Geschlechter, Familienfreundlichkeit und die Berücksichtigung von Diversität und Intersektionalität in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung am Institut für Sozialwissenschaften.
- neben der Gleichstellung aller Geschlechter soll auch anderen Aspekten der Diskriminierung entgegengewirkt und mittels gezielter Maßnahmen bekämpft sowie eine Erhöhung des Anteils weiterer strukturell benachteiligter Gruppen am Institut angestrebt werden.
- die Achtung und Anerkennung aller Identitäten, insbesondere auch bei Abweichung von den Daten auf z. B. Personalausweis oder Einträgen auf AGNES

Für die Zielsetzung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ist die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten unter Einbeziehung aller Statusgruppen verantwortlich. Die Lehrbereichsleiter\*innen tragen als Vorgesetzte für die Mitarbeiter\*innen in ihren jeweiligen Lehrbereichen besondere Verantwortung. Die dezentrale Frauenbeauftragte ist Ansprechpartner\*in für alle Statusgruppen des Instituts.

Um die angestrebten **Ziele** zu erreichen, werden folgende allgemeine **Maßnahmen** getroffen:

- In Personalangelegenheiten soll möglichst in den kommenden beiden Jahren durch statusgruppenspezifische Maßnahmen die Mindestanforderung von 50 % erreicht werden.
- Insbesondere bei Neueinstellungen soll (Mehrfach-)Diskriminierung entgegengewirkt werden. Erste Schritte können die Anwendung eines Formulars zur Selbsteinschätzung der oben genannten sozialen Kriterien sowie die Zuhilfenahme von Informationsmaterialien zu potenziellen Diskriminierungsdimensionen sein<sup>8</sup>.
- Neben der Frauenbeauftragten des Instituts sollen auf jeder Ebene (wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Professor\*innen, Mitarbeiter\*innen in Technik, Service und Verwaltung) Ansprechpartner\*innen für Diskriminierung<sup>9</sup> öffentlich auf der Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten ausgewiesen werden. Insbesondere für Studierende soll damit in Zusammenarbeit mit dem Studienbüro der Zugang zu kompetenter, persönlicher Beratung hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen, Studienproblemen und Zukunftsängsten niedrigschwelliger gestaltet werden.
- Um sichtbar zu machen, dass diskriminierendes und gewaltvolles Verhalten an unserem Institut nicht geduldet wird und um allen Betroffenen für ihre Situation adäquate Ansprechpartner\*innen zu garantieren, werden die Informationsangebote zu Beratungsmöglichkeiten verbessert. Auf der Fakultäts- und den Institutsseiten wird eine Informationssammlung zu Handlungsmöglichkeiten im Bereich Gleichstellung und Diskriminierung in deutscher und englischer Sprache zusammengestellt und gut sichtbar (etwa durch einen eigenen Reiter) platziert. Die Sammlung soll enthalten: die bestehenden Beratungsangebote für Personen mit verschiedenen Diskriminierungserfahrungen an der Universität und am Institut; die Möglichkeiten für Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie für Studierende, die Angehörige pflegen; das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten und die Modalitäten der finanziellen Frauenförderung. Insbesondere auf die Informationssammlung zu Beratungsmöglichkeiten im Falle der Erfahrung oder der Bezeugung von diskriminierendem und gewaltvollem Verhalten soll zusätzlich in allen Moodle-Kursen und gegebenenfalls den

---

<sup>8</sup> Ein vom ERC empfohlenes Video und wissenschaftliche Literatur zur Gender-Dimension in Einstellungsverfahren bei Forscherteams findet sich hier: <https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-balance>; letzter Zugriff: 15.01.2019.

<sup>9</sup> Das Zentrale Büro der Frauenbeauftragten hat im Juni 2021 eine Webseite zu Diversität veröffentlicht: <https://diversitaet.hu-berlin.de/de> Hier wird zukünftig eine Übersicht von Ansprechpartner\*innen in Fällen von Diskriminierung sichtbar gemacht. Dem Konzept ist außerdem ein Infoblatt der Fachschaft angehängt, das Informationen über Anlaufstellen bereithält.

Verlaufsplänen der Vorlesungen und Seminare am Institut standardmäßig verwiesen werden.

- Bei der Vergabe von Institutsmitteln sollen die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt werden. Kandidat\*innen, die aufgrund der eingangs aufgelisteten Kriterien (Mehrfach-)Diskriminierungen erfahren, sind bei gleicher Qualifizierung grundsätzlich zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Die Frauenbeauftragte informiert das Institut regelmäßig über die Inhalte der AG Diversität, die vom Zentralen Büro der Frauenbeauftragten organisiert wird und hält Institutsmitglieder über diversitätsorientierte Maßnahmen und Entwicklungen an der HU auf dem Laufenden.
- Gender & Diversity sind als Querschnittsthemen in allen Gremiensitzungen zu berücksichtigen.
- Mitarbeiter\*innen werden bei der Übernahme einer Gremiumsarbeit durch ihre Vorgesetzten unterstützt, z. B. durch Entlastung von anderen Aufgaben, auch um zu verhindern, dass Frauen aufgrund von besonderem Engagement vergleichsweise weniger Zeit zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung steht. Bei der Erstellung von Gutachten („Letters of reference“) ist darauf zu achten, dass sie diskriminierungsfrei geschrieben werden. Leider zeigen Studien, dass Gutachten tendenziell Männer als forschungsstark und leistungsfähig darstellen, während bei Frauen Lehrtätigkeit, Fleiß und Freundlichkeit hervorgehoben werden, selbst wenn diese gleich gute oder höhere wissenschaftliche Leistungen erzielt haben (gemessen beispielsweise anhand des Impact factors in Bezug auf Publikationen).<sup>10</sup>
- Gender & Diversity sollen soweit möglich in allen Lehrbereichen am Institut in Forschung und Lehre integriert werden. Um diesem Ziel näher zu kommen, sollten unter anderem die Lehrmaterialien eine Pluralität an Perspektiven in Theorie, Rezeption, Empirie oder kontemporärer Anwendung widerspiegeln. Hierfür wird angestrebt, dass ab einer Autor\*innenvielfalt von 10 Personen eine Quote von mindestens 10% der empfohlenen Lektüre von weiblichen Autorinnen, Autor\*innen des Globalen Südens und/oder Autor\*innen strukturell benachteiligter Stellung verfasst worden ist.

#### IV. Spezifische Maßnahmen

Darüber hinaus werden folgende **spezifische Maßnahmen** in Bezug auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Statusgruppen, zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit, zur Berücksichtigung von Gender & Diversity in Lehre und Forschung sowie zum Monitoring der im Gleichstellungskonzept festgelegten Regelungen verabschiedet:

##### 1. Studierende und studentische Beschäftigte

- Der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften lag 2020 mit 63 % knapp über dem Frauenanteil unter den Studierenden von 60 %. Auf diesem Erfolg aufbauend sind alle Lehrbereiche dazu aufgefordert, die Mindestanforderung für diese Gruppe zu verstetigen. Das ISW bekennt sich im Hinblick auf die zukünftige Besetzung von SHK-Stellen darüber hinaus dazu, (Mehrfach-)Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck

---

<sup>10</sup> Madera, J.M., Hebl, M.R., Martin, R.C. (2009): Gender and Letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences, *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1591-1599; Trix, F., Psenka, C. (2003): Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty, *Discourse and Society*, 14 (2), 191-220; Wenneras, C., Wold, A. (1997): Nepotism and sexism in peer-review, *Nature*, 387 (6631), 341-343. Für eine ausführliche Zusammenstellung des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) des Leibniz Institut über Strategien zur Vermeidung von Bias, inklusive Handreichungen zur Sensibilisierung beim Formulieren von Empfehlungsschreiben: <https://www.gesis.org/cews/themen/gender-bias/loesungsansaetze>

werden Professor\*innen geeignete Studierende gezielt zur Bewerbung auffordern.

- Bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts und der damit verbundenen Fördermaßnahmen soll ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von studentischen Beschäftigten gelegt werden, die aufgrund eingangs aufgelisteter Kriterien Diskriminierung erfahren.
- Bei der Verteilung von Aufgaben unter studentischen Hilfskräften bekennen sich Lehrstuhlinhaber\*innen zu dem Ziel, studentische Hilfskräfte möglichst gleichermaßen in die Unterstützung wissenschaftlicher Tätigkeiten einzubinden, damit diese von ihrer Tätigkeit für ihre akademische Weiterbildung profitieren können.

## 2. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

- Droht die Mindestanforderung von 50 % für akademische Mitarbeiter\*innen wieder unterschritten zu werden (2018 lag sie bei 56%, 2020 bei 50 %), sind alle Professor\*innen bei Neueinstellungen aufgefordert, gezielt qualifizierte Frauen zurekrutieren.
- Die Mindestanforderung von 50 % wird gleichermaßen für haushalts- und drittmittelfinanzierte akademische Mitarbeiter\*innen angestrebt (2020 lag der Anteil von Frauen, deren Stelle aus Haushaltsmitteln finanziert wurde, bei 43%). Hintergrund ist, dass haushaltsfinanzierte Stellen im Regelfall eine längere Laufzeit haben und Verlängerungen aufgrund von Kindern im Gegensatz zum Drittmittelbereich in der Praxis unproblematisch sind. Statistisch gesehen leisten Frauen in Deutschland insbesondere in den ersten Lebensjahren von Kindern immer noch den Großteil der Care-Arbeit. Die geschlechtsspezifische Gleichverteilung von Haushaltsstellen ist daher ein zentrales Mittel, um der Tatsache entgegenzuwirken, dass Nachwuchswissenschaftler\*innen sich zwischen Karriere und Kindern entscheiden müssen.<sup>8</sup>
- Um der Befristungsproblematik von Drittmittelbeschäftigten im Fall von Mutterschutz und Elternzeit entgegenzuwirken, wird eine Gleichstellung von Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten hinsichtlich Vertragsverlängerungen in Anschluss an Mutterschutz und Elternzeit innerhalb der nächsten beiden Jahre angestrebt. Hierzu müssen Finanzierungsmöglichkeiten auf Instituts-, Fakultäts- und zentraler Ebene ebenso wie in Rücksprache mit Drittmittelgebern ausgelotet werden. Die Institutsleitung und die Statusgruppe der Professor\*innen tragen hierfür die Verantwortung. Vorgesetzte von Mitarbeiter\*innen in Elternzeit haben noch vor Beginn der jeweiligen Elternzeit der Institutsleitung und der Frauenbeauftragten über Bemühungen entsprechender Maßnahmen zu berichten.
- Dem Qualifikationsziel und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist Priorität einzuräumen. Gemäß §110, Abs. 4, BerlHG ist wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Qualifikationsstellen mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion/Habilitation zur Verfügung zu stellen. Sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist ebenso ausreichend Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung zu ermöglichen.
- Zielvereinbarungen zwischen Professor\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen können der erste Schritt in Richtung eines dezentralen Nachwuchsförderungskonzepts mit dem Ziel der Konkretisierung und Verbesserung der Bedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung am ISW sein. Das Nachwuchsförderungskonzept sollte unter der Verantwortung der Institutsleitung spätestens bis zum Beginn des Sommersemester 2022 in einer AG erarbeitet werden, die sich unter Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten u. A. Vertreter\*innen der Professor\*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zusammensetzt.

- Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt und/oder Aufbau von Projekten ein, die Doktorand\*innen und Postdoktorand\*innen fördern und vernetzen, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur.
- Bei Drittmittelanträgen sollen Professor\*innen berücksichtigen, dass sie mit ihren Anträgen nicht mit ihren eigenen Postdoktorand\*innen konkurrieren (z. B. durch ein Rotationsprinzip in der Antragstellung). Werden Anträge gemeinsam gestellt, so sind die Mittel auf alle Antragsteller\*innen einschließlich der Postdoktorand\*innen zu verteilen, um ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen.
- Die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden sollen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Doktorand\*innen gezielt auf Qualifikationsangebote, Stipendien, frauenspezifische Angebote sowie sonstige Fördermöglichkeiten hinweisen. Postdoktorand\*innen sollen dazu aufgefordert werden, an bestehenden Mentoring-Programmen wie ProFil teilzunehmen und während der Teilnahme von anderen Aufgaben entlastet werden. Die Bewerbungsfristen der Programme sind auf der Institutswebseite, z. B. auf der Seite der dezentralen Frauenbeauftragten, zu veröffentlichen.
- Lehrbereichsleiter\*innen sind dazu aufgefordert, eigene finanzielle Mittel (soweit vorhanden) für die berufliche Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Promotionsstudent\*innen (z. B. Konfliktmanagement, Empowerment) zu verausgaben. Bei der Verausgabung der Mittel ist auf eine faire Aufteilung zwischen den Mitarbeiter\*innen zu achten.
- Die Institutsleitung wirkt darauf hin, Postdoktorand\*innen gezielt auf dem Weg zur Professor\*in zu fördern, z. B. durch regelmäßige Anträge im Rahmen des Gleichstellungsfonds der Kommission für Frauenförderung. Dabei darf die Möglichkeit spezieller Förderprogramme nicht dazu führen, dass die Finanzierung von Frauen am Institut systematisch „ausgelagert“ wird.

### 3. Professor\*innen

- Eine aus Gleichstellungsperspektive erfolgreiche Berufungspolitik ist stetig weiterzuentwickeln. Ein Frauenanteil von mindestens 50 % ist entsprechend der Mindestanforderung anzustreben (2020: 9 von 16 Besetzungen bzw. 56 %); (Mehrfach-)Diskriminierungen soll unter Berücksichtigung der eingangsaufgelisteten Kriterien entgegengewirkt werden. Hierzu sollen verstärkt geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierungsstrategien in Berufungsverfahren angewendet werden. Insbesondere beim Frauenanteil auf höher dotierte W3/C4 Professuren soll die Mindestanforderung nicht unterschritten werden (2020: 8 von 13 Besetzungen bzw. 62 %).
- Bei der Festlegung von Denominationen von Professuren ist sicherzustellen und gegenüber der dezentralen Frauenbeauftragten zu dokumentieren, dass eine ausreichende Anzahl qualifizierter Frauen in dem designierten inhaltlichen Feld identifiziert werden kann. Können keine oder nur sehr wenige passfähige Kandidatinnen identifiziert werden, sollte die Denomination angepasst bzw. dahingehend geöffnet werden, dass dieses Kriterium gewährleistet ist.
- Die Vorsitzende\*n von Berufungskommissionen sind dafür verantwortlich, dass die Kommission sich über geeignete weibliche Bewerber\*innen informiert und diese in unmittelbarem Anschluss an die Veröffentlichung der Ausschreibung gezielt zur Bewerbung auffordert („Proaktives Recruiting“<sup>11</sup>).

---

<sup>11</sup> Dezentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, PROAKTIVES RECRUITING. Eine Handreichung zur Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, abrufbar unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/handout-proaktives-recruiting.pdf>; letzter Zugriff: 19.06.2019.

- Entsprechend des Berufungsleitfadens der Humboldt-Universität wird das Anwerben von qualifizierten Bewerber\*innen formalisiert. Droht bei der Erstellung der Einladungsliste eine Unterschreitung des Frauenanteils von 50 %, so hat die/der Kommissionsvorsitzende\* den Mitgliedern der Kommission, darunter der Vertreterin der Frauenbeauftragten, zu berichten, welche Kandidat\*innen aktiv angesprochen wurden. Bei Neuberufungen ist zudem zu berücksichtigen, inwieweit das Kriterium einer geschlechter- und diversitätssensiblen Perspektive in 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 Gastprofessor\*innen. Dies dient der Präsenz von Frauen in der Lehre, aber auch der Etablierung von Vorbildern (*Role Models*) für Student\*innen und Doktorand\*innen.
- Das Institut bekennt sich dazu, einen gleichberechtigten Zugang zu Tenure-Track Stellen und S-Professuren zu gewährleisten.

#### **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 z. B. 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. Das Institut bemüht sich um Aufstiegsmöglichkeiten für MTSV, beispielsweise durch Fortbildungsmaßnahmen für Sekretär\*innen zur Verwaltungsfachkraft.
- 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. Die Institutsleitung trägt hierfür besondere Verantwortung.
- Die Dienstvereinbarung über die Alternierende Telearbeit (2016) sieht vor, dass Telearbeit im Umfang von ca. 60 % der Arbeitszeit geleistet werden kann. Sie sollte unter Berücksichtigung der zu leistenden Tätigkeiten auch von MTSV- Mitarbeiter\*innen in Anspruch genommen werden können.
- Die Mitarbeiter\*innen werden bei Übernahme einer Gremiumsarbeit durch die Vorgesetzten unterstützt und entlastet.

#### **5. Familienfreundlichkeit und -vereinbarkeit**

- Das Familienzimmer im Institut für Sozialwissenschaften wird aktiv beworben und steht Studierenden und Beschäftigten sowie Gästen mit Kind(ern) zur Verfügung. Der Raumbietet einen Ort für Kinderbetreuung mit Stillmöglichkeit, Wickeltisch, Kinderbett, Spielzeug für Kinder und einen Arbeitsplatz mit PC und Telefon. Der Zugang soll zur Kernarbeitszeit für alle Statusgruppen gewährleistet sein und unkompliziert erfolgen.
- Der Moodle-Kurs "Betreuungsbörse zur Kinderbetreuung im Familienzimmer am ISW" soll Studierende und Mitarbeiter\*innen dabei unterstützen, eine Betreuung ihrer Kindervor Ort während Sprechstunden, Klausuren etc. selbst zu organisieren. Der Zugang zum Kurs (Passwort) wird von der dezentralen Frauenbeauftragten bereitgestellt.



- Entsprechend der Dienstvereinbarung über die Alternierende Telearbeit (2016) sollen Vorgesetzte insbesondere Mitarbeiter\*innen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, einen flexiblen Umgang mit Telearbeitszeiten ermöglichen.
- Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben ist darauf zu achten, dass Menschen mit Kindern eine Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung möglich ist. Die Statusgruppe der Professor\*innen trägt hierfür besondere Verantwortung.
- Das Institut bemüht sich, bei wissenschaftlichen Tagungen am ISW im Bedarfsfall eine Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. Die Statusgruppe der Professor\*innen stellt sicher, dass bei Drittmittelgebern (sofern möglich) Gelder für Kinderbetreuung mitbeantragt werden und greift dabei ggf. zur Unterstützung auf das HU-Familienbüro zurück. Bei Konferenzteilnahmen von ISW Wissenschaftler\*innen außerhalb der HU sollte das ISW Möglichkeiten der Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten von Kindern eruieren, falls keine Kinderbetreuungsmöglichkeit am Wohnort gewährleistet ist.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sowie Doktorand\*innen sollen vor der sowie im Anschluss an die Elternzeit durch geeignete Maßnahmen bei der Planung des Wiedereinstiegs unterstützt werden. Dazu zählen Vereinbarungen mit Vorgesetzten bzw. Betreuenden der Doktorarbeit zu regelmäßigen Gesprächen über die Weiterentwicklung der Doktorarbeit und/oder anderer arbeitsbezogener Aufgaben. Das Institut strebt an, ein Coachingangebot zum Thema Wiedereinstieg und Vereinbarkeit (1–3 Sitzungen Individualcoaching) im Rahmen der Personalentwicklungsangebote oder durch externe Berater\*innen zur Verfügung zu stellen. Vorgesetzte und Betreuende sind angehalten, Möglichkeiten der Finanzierung entsprechender Beratungsangebote über Haushalts- oder Projektmittel auszutarieren.
- 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.
- Alleinerziehende wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Doktorand\*innen bedürfen besonderer Unterstützung. Vorgesetzte bzw. Betreuer\*innen der Doktorarbeit sind dafür verantwortlich, dass die Absprachen über Arbeitsaufgaben und/oder Promotionsfortschritt den besonderen zeitlichen Zwängen von Alleinerziehenden Rechnung zu tragen, z. B. durch Gewährleistung von Arbeitszeiten, die sich mit den üblichen Betreuungszeiten (8-16 Uhr) von Kindertagesstätten in Einklang bringen lassen.
- Pflichtlehrveranstaltungen sind sowohl für Studierende als auch für Lehrende mit Kindern räumlich und zeitlich so zu planen, dass die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben gewährleistet ist. Pflichtlehrveranstaltungen sollten daher möglichst vor 16 Uhr stattfinden, um mit institutionellen Kinderbetreuungszeiten kompatibel zu sein.
- Bezüglich des Mitbringens von Kindern in Seminarräume ist 2022 von der Institutsleitung zusammen mit der Frauenbeauftragten ein Informationsblatt zu erarbeiten, welches in den Seminarräumen auszuhängen sowie allen Moodle-Kursen online beizufügen ist.
- Die Institutsleitung bemüht sich zum Sommersemester 2022 um den Erwerb von Kontingenten für den zentralen Service für Randzeiten- und Notbetreuung der Humboldt-Universität *KidsMobil*.

## 6. Lehre und Forschung

- Gender & Diversity sollen in der Lehre und Lehrplanung als Querschnittsthemen integriert werden. Lehrbereichsleiter\*innen sind fachbereichsübergreifend aufgefordert, studentische Arbeiten mit einem Fokus auf Gender & Diversity zu fördern und zu unterstützen. Wird die Betreuung von Hausarbeiten und Abschlussarbeiten mit einem Fokus auf Gender & Diversity trotz inhaltlicher Passung von einem Lehrbereich abgelehnt, haben Studierende

die Möglichkeit, sich von der dezentralen Frauenbeauftragten beraten zu lassen.

- Das Institut wird ab dem Wintersemester 2021/22 im Rahmen der Lehrevaluation in Absprache mit der oder dem Lehrevaluationsbeauftragten prüfen, inwiefern Gender & Diversity bereits entsprechend der Bedürfnisse der Studierenden in die Lehre<sup>12</sup> integriert sind sowie Diskriminierungserfahrungen in Studium & Lehre in der Lehrevaluation berücksichtigen. Aspekte, die in die Evaluation eingehen sollten sind u.a.: Berücksichtigung von Gender & Diversity in Lehrmaterialien sowie die Zufriedenheit der Studierenden diesbezüglich und die Gender- und Diversitykompetenz der Lehrenden. Die Verantwortung für die Implementation entsprechender Fragen in die Lehrevaluation des ISW liegt bei der dezentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit den für die Lehrevaluation Verantwortlichen des Studienbüros.
- Die Analyse von Gender und Diversity sollte entsprechend der inhaltlichen Ausrichtung des ISW und Empfehlungen seitens des ERC und der DFG in Forschungsinhalten reflektiert und möglichst umfassend integriert werden (vgl. ERC Gender Equality Plan 2014–2020 und DFG-Jahresversammlung 2018).

## 7. Monitoring

- Die Institutsleitung wird ab dem WiSe 2021 alle zwei Jahre ein *Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen* auf der Grundlage des Gleichstellungsberichts durchführen. Dabei stehen die Bewertung der Zielerreichung, die Erläuterung der umgesetzten Maßnahmen, die Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie die Definition von zukünftigen Zielen und Maßnahmen in den Bereichen Gender & Diversity im Mittelpunkt. In diesem Zusammenhang stellt die Institutsleitung gemäß §59 (5) des Berliner Hochschulgesetzes der dezentralen Frauenbeauftragten alle zwei Jahre einen *Überblick zu Personalentwicklungen am Institut*, differenziert nach Geschlecht und Statusgruppe, bereit. Die Institutsleitung hält die Ergebnisse in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauenbeauftragten in Form eines *Gleichstellungsmonitors* schriftlich fest und stellt sie der Institutsöffentlichkeit zur Verfügung, z. B. über die Seite der dezentralen Frauenbeauftragten. Der Gleichstellungsmonitor dient zugleich der Vorbereitung der Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts alle zwei Jahre.
- Zusätzlich zum bisherigen Monitoring des ISW sind künftig nach Möglichkeit Angaben zur Positionierung von Migrationshintergrund sowie dem Promovierendenstatus (z. B. VZ/TZ-beschäftigt, Stipendium, Drittmittelstelle, grundständig finanziert, Promotionsdauer und Abbruchquoten) zu erheben. Die Institutsleitung ist für die rechtzeitige Datenbeschaffung verantwortlich und setzt sich dafür ggf. mit dem Dekanat in Verbindung. Der Überblick zu Personalentwicklungen am Institut sollte jeweils im Gleichstellungsmonitor diskutiert werden und ist der Institutsöffentlichkeit über die Institutswebseite zur Verfügung zu stellen, z. B. über die Seite der dezentralen Frauenbeauftragten.
- Auf eine gleichberechtigte Vergabe von Kontingenten und Programmpauschalen im Hinblick auf Gender & Diversity ist hinzuwirken. Die Institutsleitung legt dem zweijährlichen Gleichstellungsmonitor entsprechend eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Übersicht der Kontingentvergabe bei.

---

<sup>12</sup> Das Zentrale Büro der Frauenbeauftragten wird im Herbst/Winter 2021 eine Handreichung zum Thema "Rassismus-sensibel Studieren und Lehren an der Humboldt Universität" herausbringen.

## Datenanhang

### Studierenden- und Personalentwicklung Institut für Sozialwissenschaften\*

Statusgruppe	vor 2 Jahren (WiSe 2018/19)			aktuell (Stichtag: 01.12.2020)			Zielzahlen <sup>13</sup> (bis 2023)
	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w	% w
Student*innen	1450	832	57,4 %	1645	987	60,0 %	54–62 %
Student. Mitarbeiter*innen	81	48	59,2 %	115	72	62,6 %	62,6 %
WiMi gesamt	89	50	56,2 %	106	53	50,0 %	54–62 %
- davon befristet	84	46	54,8 %	98	49	50,0 %	50,0 %
- davon unbefristet	5	4	80,0 %	8	4	50,0 %	50,0 %
- davon HH	34	16	47,1 %	35	15	42,9 %	54–62 %
- davon DM	53	33	62,3 %	71	38	53,5 %	54–62 %
Professor*innen gesamt	16	8	50,0 %	16	9	56,3 %	54–62 %
- davon W1	1	0	0,0 %	3	1	33,3 %	54–62 %
- davon W2/C3	3	2	66,6 %	3	1	33,3 %	54 – 62 %
- davon W3/C4	12	6	50,0 %	13	8	61,5 %	61,5 %
- zuzügl. Gastprof.	2	0	0,0 %	2	1	50 %	50–58 %
MTSV	17	13	76,5 %	20	15	75,0 %	75,0 %
Gremien <sup>14</sup>	33 (45)	17 (26)	51,5 % (57,8 %)	42 (62)	22 (39) <sup>15</sup>	52,5 % (62,9 %)	54 – 62% (54 – 62 %)

\* HUB Personenstatistik

[Innerhalb der Gremien am ISW aus der Statusgruppe der Studierenden ordnen sich hierbei fünf Personen der Kategorie divers zu. Die Kategorie divers wird an der HU nicht erhoben.]

Anmerkung: Dieser Bericht ist von einer AG aus unterschiedlichen Statusgruppen des ISW ausgearbeitet worden (Sheena Bartscherer, Ray Eidtner, Claudia Martinez Gimeno, Laura Gorriahn, Kyla Grigoleit, Marleen Hascher, Zerrin Salikutluk), die von der dezentralen Frauenbeauftragten (Tuğba Yalçınkaya) koordiniert wurde.

## Anhang:

### Links für Stipendien, Hilfs- und Empowermentprogramme

<sup>13</sup> Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen richten sich die neuen Zielzahlen (im Anhang) am Kaskadenmodell aus, bei dem der Frauenanteil in jeder Statusgruppe und Karrierestufe dem Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe entspricht. Liegt der bestehende Frauenanteil über der Zielspanne, wurde dieser fortgeführt.

<sup>14</sup> Die Zahl in der Klammer berücksichtigt jeweils die zwei ersten Nachrücker\*innen in der Berechnung.

## **Anträge:**

Antrag Härtefall: <https://www.hu-berlin.de/de/studium/barrierefrei/bewerbung/haertefall>

Antrag auf Erstattung der Semestergebühren: [https://www.hu-berlin.de/de/studium/bewerbung/formulare/erstattung\\_bew.pdf](https://www.hu-berlin.de/de/studium/bewerbung/formulare/erstattung_bew.pdf)

## **Stipendienberatung:**

Arbeiterkind: <https://www.arbeiterkind.de/stipendien>

Applicaid: <https://www.applicaid.org/stipendienberatung>

## **Informationen zu Gruppen und Hilfsprogrammen:**

<https://diversitaet.hu-berlin.de/de>

<https://www.hu-berlin.de/de/pr/diversitaet>

<https://www.refrat.de/beratung.html>

## **Mentoring-Programme:**

ProFil <https://www.profil-programm.de/>

Peer Mentoring – Karriereentwicklung (Humboldt Graduate School): Das Peer Mentoring richtet sich an Promovierende und Postdocs, die noch kein klares Karriereziel haben und sich fragen, wie es nach der Promotion beruflich weitergehen kann. <https://www.humboldt-graduate-school.de/de/services/mentoring/ementoring> (richtet sich nicht spezifisch an Frauen)

## **Empowerment-Angebote außerhalb der HU:**

Swans Initiative – Netzwerk für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, Schwarze Frauen und Women of Color: <https://www.swans-initiative.de/was-wir-tun>