

# Gleichstellungskonzept

## Philosophische Fakultät Humboldt-Universität zu Berlin

November 2022

Verantwortet von  
Prof. Dr. Birgit Aschmann  
Sarah Matuschak  
Prof. Dr. Mirjam Müller  
Prof. Dr. Tahani Nadim  
Anna Zelger

### **Inhalt**

Einleitung .....	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	2
1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse.....	2
2. Ist-Analyse zur Situation an der Philosophischen Fakultät .....	2
3. Maßnahmen .....	4
3.1. Strukturelle Frauenförderung .....	4
3.2. Implementation von Gender und Diversity in Lehre und Forschung .....	5
3.3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	6
3.4. Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen.....	6
B) Personelle Gleichstellungsstandards – Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .	7
C) Anhang.....	9

## Einleitung

Gleichstellung bzw. die Gewährleistung von Chancengleichheit der Geschlechter ist ein zentrales Anliegen der Philosophischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Diese Philosophische Fakultät besteht aus folgenden vier Instituten: dem Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (IBI), dem Institut für Europäische Ethnologie (IfEE), dem Institut für Geschichtswissenschaften (IfG) und dem Institut für Philosophie (IfP). „Gleichstellung“ wird von diesen Instituten als ein Auftrag verstanden, erstens Hemmnisse zu beseitigen, die einer solchen Chancengleichheit im Wege stehen, zweitens Maßnahmen zu implementieren, die dazu geeignet sind, Benachteiligte auf ihrem akademischen Weg zu unterstützen, und drittens dafür zu sorgen, dass eine Sensibilität für Ungleichbehandlungen entwickelt wird, damit Ungerechtigkeiten frühzeitig entgegengetreten werden kann.

Mit der Wertschätzung von Gleichstellung und Frauenförderung stimmt die Philosophische Fakultät mit den in der Gleichstellungsstrategie des Caroline von Humboldt-Programms formulierten Vorstellungen der Humboldt-Universität überein. Demgemäß ist es auch ein Anliegen der Philosophischen Fakultät, (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren, Frauen auf allen Karrierestufen in ihren Potentialen zu fördern und Studium und Weiterqualifizierung so zu gestalten, dass diese für alle Geschlechter mit Familie vereinbar sind.

Damit entspricht die Philosophische Fakultät auch den in § 5c BerlHG (von 2022) festgehaltenen Anforderungen, wonach die Berliner Universitäten für die Verwirklichung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. der Chancengleichheit der Geschlechter Regelungen zu treffen haben. Diese sollen die Bereiche Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Berufungsverfahren, Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Technik, Service und Verwaltung, die Besetzung von Gremien und Kommissionen und den Schutz vor sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking betreffen.

So wie die Hochschulen als Ganzes Gleichstellungsziele und -maßnahmen nach § 5 (2) in Gleichstellungskonzepten festhalten sollen, die in regelmäßigen Abständen aktualisiert zu werden haben, sind die einzelnen Fakultäten der Humboldt-Universität angehalten, regelmäßig Gleichstellungskonzepte der Fakultät vorzulegen bzw. zu aktualisieren. Gemäß einer von der DFG geforderten Selbstverpflichtung der Mitgliedshochschulen zur Einführung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards ist es nach Maßgabe der Kommission für Frauenförderung (KFF) an der Humboldt-Universität zwingend, dass Fakultäten ein Gleichstellungskonzept vorlegen, wenn Mittel aus dem Gleichstellungsfonds beantragt werden.

Seit 2013 legt die Philosophische Fakultät in regelmäßigen Abständen einen Bericht darüber vor, inwiefern sich das Verhältnis zwischen den Geschlechtern im Laufe der letzten Jahre verändert hat. In den Jahren 2015, 2017 und 2019 wurde das Gleichstellungskonzept der Fakultät evaluiert, der letzte Gleichstellungsbericht stammt aus dem Jahr 2020. Die Ergebnisse und Erfahrungen der letzten Berichte flossen in den vorliegenden Bericht ein, der sich an dem Leitfaden der Zentralen Frauenbeauftragten für die Erstellung von Gleichstellungskonzepten orientiert.

Dieser Gleichstellungsbericht ist nicht nur aus formalen Gründen, sondern deshalb wichtig, weil er die Grundlage dafür sein kann, über den Erfolg der bisherigen Maßnahmen zur Frauenförderung nachzudenken und womöglich neue Steuerungskonzepte für die Zukunft zu erwägen. Schon seit geraumer Zeit finden Diskussionen über Nejustierungen statt.

Vorstellungen von „Gleichheit“ und von „Geschlecht“ sind schließlich geprägt von historischem Wandel. Das bedeutet, dass über die Passformigkeit von Gleichstellungskonzepten auch in der Gegenwart immer wieder neu nachgedacht werden muss. Mehr als zuvor wird sich auch die Philosophische Fakultät den Debatten stellen müssen, inwiefern der allgemeine Wunsch, die

gesellschaftlich gegebene „Diversity“ in den Instituten zum Ausdruck zu bringen, sich in konkreten Förderungsmaßnahmen niederschlagen sollte. Dabei spielen Fragen der Geschlechtszugehörigkeit (erstmalig wurde ein Mitglied der Doktorand:innen offiziell mit „divers“ registriert) ebenso eine Rolle wie mögliche (zuweilen intersektionale) Diskriminierungserfahrungen entlang der Distinktionen von *class* und *race*.

Allerdings sind die im BerIHG § 5b erwähnten Konzepte zur „Hochschule der Vielfalt“, die dem Abbau jeglicher Diskriminierungen (wegen Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion, des Lebensalters, der Sprache etc.) gelten, zwar ein dezidiertes Anliegen der Fakultät, aber – von den genderspezifischen Aspekten abgesehen – nur begrenzt Teil dieses im Kontext der Frauenförderung erstellten Gleichstellungskonzepts. Hier geht es an vorderster Stelle um den Abbau von Hindernissen, die der Karriere von Frauen im Weg standen und womöglich noch stehen sowie um konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Gleichwohl soll auf Initiativen zum Abbau weiterer Hindernisse für Benachteiligte sowie von Förderungsmaßnahmen von *Diversity* an der Philosophischen Fakultät hingewiesen werden.

## **A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse**

Das Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist in den internen Strukturen der Fakultät fest verankert. Die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät arbeitet eng mit den dezentralen Frauenbeauftragten der Institute zusammen. Sie nimmt darüber hinaus regelmäßig an den Sitzungen des Erweiterten Dekanats sowie den Fakultätsratssitzungen teil, wo sie die frauen- bzw. genderspezifischen Anliegen vorträgt. So konnte sie u.a. einen signifikanten Anteil aus dem der Fakultät bis Ende 2022 zur Verfügung stehenden Sondermitteln für die Frauenförderung reservieren (siehe unten).

Alle dezentralen Frauenbeauftragten (Fakultät und Institute) nehmen ihre Aufgabe gewissenhaft wahr, über die Einhaltung von fairen und gendergerechten Prozessen bei Einstellungs- bzw. Berufungsverfahren zu wachen.

Auch bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts haben die dezentralen Frauenbeauftragten gut mit der Fakultät zusammengewirkt. So wurde durch einen Fakultätsratsbeschluss eine unter der Leitung der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät arbeitende Kommission eingerichtet, an der Delegierte aus allen Instituten mitgewirkt haben. Zumeist waren diese Delegierten zugleich die dezentralen Frauenbeauftragten der jeweiligen Institute.

### **2. Ist-Analyse zur Situation an der Philosophischen Fakultät**

Hier gilt es insbesondere nach dem Anteil von Frauen in allen Statusgruppen der Fakultät zu fragen. Den im Folgenden präsentierten Zahlen liegen die Erhebungen zugrunde, deren Ergebnisse der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät von den Mitarbeiter:innen der Stabsstellen der Fakultät zur Verfügung gestellt wurden.

Bei den Zahlen für die **Studierenden** kann nicht nur auf das vergangene Studienjahr 2021/22 zurückgeblickt werden. Auch die Zahlen für das kommende Semester 2022/23 liegen bereits vor. Die Zahlen entsprechen dabei dem Stand vom 6.12.2021 (für 2021/22) und dem Stand vom 14.10.2022 (für 2022/23).

Erkennbar ist, dass Frauen weiterhin etwas mehr als die Hälfte aller Studierenden an der

Fakultät darstellen. Für 2021/22 machen Frauen 52,1 % der Studierenden aus, für das kommende Semester sind unter den Eingeschriebenen 51,6 % Frauen. Allerdings bestätigen sich in diesen Semestern Unterschiede, die bereits in den früheren Jahren erkennbar waren. So studieren prozentual besonders viele Frauen am IfEE (2021/22 und 22/23: je 71,3 %) und am IBI (2021/22: 67,6 %; 22/23: 67,8 %). Knapp unter 50 % stellen die Frauen in Philosophie und Geschichtswissenschaft (IfP 2021/22: 44,3 %; 22/23: 44,2; IfG 2021/22: 43,8 %; 22/23: 43,9 %). Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht von 2020 hat der Frauenanteil der Studierenden in der Philosophie leicht abgenommen, derjenige am IfG leicht zugenommen – jeweils um ca. 1 Prozent).

Dabei ist zugleich von Interesse zu wissen, ob sich der Anteil der Frauen in den höheren Studien (also vom BA zum MA hin) verschiebt. Erkennbar ist, dass der Anteil von Frauen im Masterstudium am IfG signifikant steigt (2021/22 von 39,7 % im BA gegenüber 47,4 % im MA; 22/23: 39,7 zu 49,0 %); beim IfEE leicht steigt (2021/22 von 70,4 % im BA zu 74,8 % im MA; 22/23: 69,7 % zu 75,4 %); beim IBI weitgehend gleich bleibt (2021/22 von 68,1 % im BA zu 67,5 % im MA; 22/23: 69,9 % zu 70,1 %); und am IfP leicht fällt (2021/22 von 45,4 % im BA zu 40,4 % im MA; 22/23: 43,5 % zu 42,5 %).

Der Anteil weiblicher Promovierender ging im letzten Jahr leicht zurück. Von den 2021/22 insgesamt 276 Eingeschriebenen waren 155 (56,2 %) Frauen; aktuell sind von 267 Immatrikulierten 146 Doktorandinnen (54,7 %) dabei. Am IfP waren in beiden Jahren 50,0 % der Doktorand:innen Frauen; am IfG sank der Anteil leicht von 50,4 auf 47,8; ähnlich ging der Anteil am IBI von 60,9 auf 58,8 % zurück; am IfEE blieb der Anteil weiblicher Promovierender mit 72,1 (2022/23) gegenüber 71,9 % (2021/22) sehr hoch.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass auf dieser Karrierestufe der Anteil der Frauen den der Männer leicht überwiegt. Anders allerdings stellen sich die Verhältnisse dar, wenn nicht nach Immatrikulationen, sondern Abschlüssen gefragt wird: 2021 konnten in der Philosophischen Fakultät 41 Promotionen abgeschlossen werden, darunter waren nur 15 Frauen (einmal: divers).

Bei den Habilitationen zeigte sich das Geschlechterverhältnis ausgewogen: In den Jahren 2021 und 2022 wurden vier Habilitationsverfahren an der Philosophischen Fakultät abgeschlossen, darunter zwei von Frauen.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fakultät schwankt je nach Institut und Statusgruppe. Die folgenden Zahlen entsprechen dem Ist-Zustand im Oktober 2022. Traditionell hoch ist der Anteil von Frauen unter den Mitarbeiter:innen für Technik, Service und Verwaltung (MTSV). Er liegt aktuell mit 41 Mitarbeiterinnen (bei gesamt 54) bei einem Anteil von 75,9 %. Gesondert hervorzuheben ist, dass fast alle Leitungsstellen in der Hand von weiblichen Beschäftigten liegen. In der Fakultätsverwaltung sind 10 von 12 Stellen mit Frauen besetzt (83,3 %). Bemerkenswert scheint, dass der Anteil von Frauen unter den studentischen Mitarbeiter:innen weiter (leicht) wächst, so von 49,3% in 2017 auf 61,9 % in 2020. Mit aktuell 62,0 % sind insgesamt deutlich mehr junge Frauen als Männer als studentische Mitarbeiter:innen beschäftigt. Das ist insofern ein gutes Signal, als diese Positionen auch als eine frühe Nachwuchsförderung verstanden werden können. Dabei erstrecken sich diese Mehrheitsverhältnisse über alle Institute: am IfP sind 56,1 %, am IfG 60,0 %, am IfEE 63,6 % und am IBI 76,5 % der Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist nicht so hoch: Er liegt für die gesamte Fakultät bei 50,3 %, zum Vergleich: 2017 lag er bei 53,1 %; in 2020 bei 47,1%. Konnte hier das IfP den geringen Anteil von 40,0 % aus dem Jahr 2020 zu 43,6 % im Jahr 2022 ausbauen, ist bedauerlich, dass der Anteil der Frauen im Mittelbau am IfG, der schon 2020 mit 38,2 % nicht hoch war, sogar noch einmal zurückging auf aktuell 34,0 %.

Der Anteil der Frauen unter den Professor:innen ist für die Gesamtfakultät noch einmal signifikant gestiegen. Stellten Frauen 2020 noch 37,8 % der Professor:innen (2017: 37,0 %;

2015: 35,7 %), sind es zwei Jahre später 46,7 Prozent. Allerdings ist dieser Effekt weitgehend auf die Einrichtung von Juniorprofessuren zurückzuführen. Haben Frauen an der Fakultät 88,9 % aller Juniorprofessuren inne, so befinden sich unter den Uni-Professuren nur 36,1 % Frauen. Auch hier lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten nachweisen: Am IfEE sind 75,0 % Professorinnen, am IfG 47,1 %, am IBI 40 % und am IfP 33,3 % tätig. Dabei konnte das IBI 2020 noch auf 75 % Frauenanteil verweisen. Allerdings schlagen bei einem insgesamt kleinen Kollegenkreis (4 Professuren + 1 Juniorprofessur) Veränderungen schnell zu Buche – in diesem Fall zu Lasten der Frauenquote. In Anbetracht des hohen Anteils weiblicher Studierender und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen ist dies natürlich bedauerlich.

Begrüßenswert sind die Entwicklungen an IfG und IfP: Am IfG wuchs der Frauenanteil seit 2020 von 40 auf 46,7 %; beim IfP von 16,7 auf 33,3 %. Damit hat sich der Anteil der Professorinnen – auch wenn er nach wie vor verbesserungswürdig scheint - am IfP immerhin verdoppelt.

Mit Blick auf die existierenden Daten bleibt festzuhalten, dass der Frauenanteil in keiner der untersuchten Statusgruppen und an keinem Institut besorgniserregend gering ist. Gleichstellungskonzepte und Maßnahmen zur Frauenförderung scheinen hier bereits – wenn auch in unterschiedlichem Maß – Erfolg gezeigt zu haben. Auch unter den Professorinnen nähert sich der Frauenanteil an der Fakultät insgesamt dem von der HU, den Hochschulverträgen und dem Landesgleichstellungsgesetz angestrebten 50 %-Anteil.

Insofern muss zunächst festgehalten werden, dass die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen durchaus Wirkung gezeigt haben. Umso bedauerlicher ist es, dass die Frauenquote im Mittelbau des IfG mit 34 % niedrig und zudem rückläufig ist.

### 3. Maßnahmen

Die **bereits eingeführten Maßnahmen** dienen (1.) der strukturellen Frauenförderung, (2.) der Sensibilisierung für genderspezifische Themen in der Lehre, (3.) der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie (4.) der zielgruppenspezifischen Förderung strukturell benachteiligter Gruppen.

#### 3.1. Strukturelle Frauenförderung

**Dezentrale Frauenbeauftragte:** Die dezentralen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät verstehen sich als Multiplikatorinnen gleichstellungsrelevanter Informationen. In den Sprechstunden beraten sie in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung aller Art und vermitteln Hilfsangebote. Dazu zählen auch Vorkommnisse von sexueller Belästigung, sexualisierte Diskriminierung, Gewalt oder Stalking. Über Aushänge und Rundmails sowie auf ihrer Website weisen sie gezielt auf Mentoring- und Coachingangebote hin. Zudem stellen sie sich und ihre Arbeit im Rahmen der jährlichen Erstsemester-Veranstaltungen an den Instituten vor.

**Berufungen:** Es ist für die Fakultät selbstverständlich, dass Frauen bevorzugt berufen werden sollen, solange das Geschlechterverhältnis in den Instituten noch nicht ausgeglichen ist. Die Einhaltung dieses Zieles wird durch die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät an den Berufungsverfahren aller Institute sichergestellt. Zudem wird bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen möglichst auf Geschlechterparität geachtet.

**Gremien:** An allen entscheidenden Gremien werden Frauen in möglichst paritätischer Form beteiligt. Darüber hinaus werden die Interessen von Frauen von den dezentralen Frauenbeauftragten vertreten. Diese sind an allen Bewerbungsverfahren (wissenschaftliche Mitarbeiter:innen;

MTSV und studentische Mitarbeiter:innen) beteiligt.

**Fortbildungen/Empowerment:** Zahlreiche Frauen aus der Fakultät haben bereits das Förderungsangebot für Professorinnen durchlaufen (vgl. das Leadership-Programm für Professorinnen der HU).

### 3.2. Implementation von Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Genderspezifische Themen spielen in der Lehre der Fakultät eine bedeutende Rolle. Sie sind deshalb von besonderer Bedeutung, weil in diesen Veranstaltungen für (u.a. historisch bedingte) Strukturen der Ungleichheit sensibilisiert werden kann. Diesbezügliche Veranstaltungen werden nicht zuletzt von Professorinnen angeboten, deren Denomination mit Genderthemen in Verbindung steht. Das IfP hat inzwischen eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt Feministische Philosophie besetzt.

Zwei Professorinnen des IfEE sind mit 50 % am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) verankert. Dabei ist es ein Anliegen des Instituts, den Forschungs- und Lehrbereich Gender Studies an der Schnittstelle zur Europäischen Ethnologie (und damit die Kooperation mit dem ZtG) zu stärken und langfristig zu sichern. Das sollte bei demnächst anstehenden Nachbesetzungen von Professuren berücksichtigt werden.

Die befristete Professur „Gender and Science“ am IfG ist in eine unbefristete Mitarbeiterstelle umgewandelt worden. Seit 2013 gab es dort zudem (bis 2022) eine Juniorprofessur zur Geschichte der Renaissance mit einem Gender-Schwerpunkt (ohne Tenure). 2019 konnte darüber hinaus eine Juniorprofessur zur Historischen Europaforschung mit einer Frau besetzt werden; auch diese Juniorprofessur zeichnet sich durch einen Gender-Schwerpunkt aus.

Ein Problem ist grundsätzlich, dass gerade diese Professuren, die sich dezidiert für die Stärkung von Genderthemen am IfG einsetzen, vielfach befristete Juniorprofessuren ohne Tenure Track – und damit nicht dauerhaft karrierewirksam – sind. Dies erklärt sich nicht zuletzt durch die Förderung durch die Kommission für Frauenförderung (KFF), die die Einrichtung von temporären Juniorprofessuren für Frauen finanziert.

Besonders begrüßenswert sind Initiativen aus dem Bereich der Studierenden, die sich am IfG mit Genderthemen auseinandersetzen. So gibt es seit zwei Jahren eine AG Geschlechtergeschichte, die diesbezügliche Themen u.a. im Rahmen von Ringvorlesungen einem breiteren Interessentenkreis zugänglich macht. Die Studierenden werden dabei unterstützt von jener Expertin für Gendergeschichte, die zuvor die befristete Professur für „Gender und Sience“ innehatte. Dadurch, dass eine Professorin vom Institut für Kulturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechtergeschichte durch eine Zweitmitgliedschaft am IfG angebunden ist, steht den Studierenden ein weiteres Lehrangebot zur Verfügung.

Über die Lehre hinaus bietet insbesondere das IfP regelmäßig genderbezogene Veranstaltungen an. Dazu zählen geschlechtergerechte Vortragsreihen: Bei den Einladungen zu den zweiwöchentlich stattfindenden Institutsvorträgen bemüht sich die Kommission, welche für die Organisation der Institutsvorträge zuständig ist, um eine genderparitätische Auswahl der Referent:innen.

Darüber hinaus gibt es seit mehreren Jahren am IfP eine AG Feministische Philosophie. Diese AG dient der Vernetzung von Studierenden, die an feministischer Philosophie und Praxis interessiert sind, und organisiert diesbezügliche Lesegruppen, Workshops und andere Veranstaltungen.

Zudem gibt es seit dem Frühjahr 2022 am IfP drei Botschafterinnen für die Society for Women in Philosophy (SWIP). Diese organisieren regelmäßige Stammtische und Workshops und fungieren

als Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Fach Philosophie.

### **3.3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

**Familienfreundliche Termine:** Die Fakultät möchte Studierenden und Mitarbeitenden mit kleinen Kindern das Studium und die Partizipation an der universitären Selbstverwaltung erleichtern. Sie orientiert sich an der Selbstverpflichtung der HU, keine Gremiensitzungen nach 16 Uhr abzuhalten. Ebenso ist es erklärtes Ziel der Fakultät, möglichst viele der verpflichtenden Lehrveranstaltungen vor 16 Uhr stattfinden zu lassen. Die Fakultät appelliert an die Universitätsverwaltung, die Institute bei der Raumvergabe so zu unterstützen, dass hinreichend viele Räume für Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten zur Verfügung stehen.

**Eltern-Kind-Räume:** Am IBI, am IfEE und am IfG existieren Eltern-Kind-Räume, das IfP hat Zugang zu dem im Hauptgebäude gelegenen Betreuungsraum. Dies soll gewährleisten, dass Studierende und Mitarbeitende mit kleinen Kindern jederzeit ausreichende Arbeitsmöglichkeiten bekommen, auch dann, wenn Kinderbetreuung ausfällt. Seit 2015 verfügt das IfG über einen Eltern-Kind-Raum (FRS 191-193, R. 4067). Er bietet eine Wickelmöglichkeit, ein Sofa, ein Reisebett, diverse Spielsachen und einen PC-Arbeitsplatz mit Festnetztelefon und Drucker. 2017 wurde der Eltern-Kind-Raum des IBI mit Wickelkommode, Kinderbett, Sofa, Spielsachen und einem Arbeitsplatz eröffnet (DOR26, R. 16). Seit SoSe 2017 steht ein Eltern-Kind-Raum im IfEE (MO 40, R. 31) zu Verfügung.

**„Kids Mobil“:** Um Forschung und wissenschaftlichen Austausch so familienfreundlich wie möglich zu gestalten, hat sich die Fakultät 2017 verpflichtet, auf Tagungen mit mindestens 20 Teilnehmer:innen grundsätzlich ein Kinderbetreuungsangebot bereitzustellen. Hierfür stehen den Ausrichtenden Kontingente beim Betreuungsdienst „Kids Mobil“ zur Verfügung, die über die dezentralen Frauenbeauftragten abgerufen werden können. Ebenfalls seit 2017 sollen von den MTSV bis zu den Professor:innen kurzfristig auf diesen Betreuungsdienst zurückgreifen können, etwa um zu verhindern, dass sie Veranstaltungen absagen müssen, weil ihre Kinder erkrankt sind. Diese Maßnahme wird aus Mitteln der Frauenförderung der HU finanziert. Allerdings sind diese Mittel in den letzten zwei Jahren pandemiebedingt nicht abgerufen worden. Da aber genau in der Frage von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (z.B. bei Kita-Schließungen) junge Mütter an der Fakultät (vor allem aus dem Mittelbau) erheblichen Entlastungsbedarf sehen, wäre es wünschenswert, diese Fördermaßnahme wieder stärker zu aktivieren.

**Privilegierte Platzvergabe am IfG:** Die Zentralisierung der privilegierten Platzvergabe für ausgleichsberechtigte Studierende mit Kindern, meist Mütter, die das IfG seit 2018 praktiziert, wurde sehr gerne von den Betroffenen angenommen.

### **3.4. Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen**

Neben strukturellen bzw. fakultäts- und institutsweit angelegten Maßnahmen gibt es in der Fakultät eine Reihe von zielgruppenspezifischen Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und weiteren strukturell benachteiligten Gruppen. Dahinter steht das Anliegen, strukturell bedingter Benachteiligung insgesamt entgegenzuwirken und Diversity zu fördern. Sowohl eine gleichstellungssensible Kommunikation als auch konkrete Fördermaßnahmen sollen beispielsweise dabei helfen, die Zahl der Studienabbrüche zu verringern.

**Diskriminierungsfreie Kommunikation:** Die Mitglieder der Fakultät haben sich mit einem auf der Homepage der Fakultät nachzulesenden Code of conduct auf einen respektvollen Umgang

miteinander verpflichtet, der eine „sachliche und rücksichtsvolle Kommunikation“ zwischen Studierenden und Lehrenden sowie innerhalb der jeweiligen Statusgruppen gewährleisten soll. In Fällen von Mobbing, Stalking oder sexualisierten Übergriffen werden Ansprechpartner:innen genannt, die weiterhelfen sollen. Die Frauenbeauftragte der Fakultät ist demnach insbesondere in Fällen von geschlechterbezogener Benachteiligung und bei sexualisierten Übergriffen zuständig.

**Studierende mit nichtakademischem Hintergrund:** Am IfG hat sich aus einem Zusammenschluss von Studierenden und Lehrenden im Jahr 2013 die Initiative „Seid ihr die Ersten?“ gegründet. Ihr Ziel ist es, Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern beim erfolgreichen Abschluss ihres Studiums zu unterstützen. Die Initiative bietet Sprechstunden an und führt regelmäßig Workshops etwa zum Schreiben von Hausarbeiten und zu Stipendienbewerbungen oder zu Berufsperspektiven nach dem Studium durch. Sie stellt sich in der Erstsemester-Woche vor. Zudem existiert eine Moodle-Plattform, auf der u.a. auf Stipendien hingewiesen wird. Seit 2017 unterstützt die Fakultät die Initiative finanziell. Die geförderten Maßnahmen stehen auch Teilnehmer:innen aus anderen Fakultäten offen. Unterstützt werden die Finanzierung externer Dozent:innen der regelmäßig stattfindenden und sehr gut evaluierten Hausarbeitenworkshops, die Veranstaltungsreihe „Was tun?“, die künftige Berufsfelder der Absolvent:innen der Fakultät beleuchtet, sowie die Erstellung eines Corporate Designs. Die Maßnahmen werden sehr gut angenommen: Die Veranstaltungen sind immer gut besucht, die Evaluationen herausragend.

**Nicht-Diskriminierung:** An den Instituten haben sich diverse Initiativen zum Abbau von Diskriminierungen gebildet. Am IfG hat die Fachschaftsinitiative ein Awareness-Team gegründet, das bei jeglichen Diskriminierungserfahrungen für Studierende aus studentischem Kreis Ansprechpartner:innen bietet. Am IfP hat sich eine AG Anti-Diskriminierung gegründet, die aus Mitgliedern des Mittelbaus und der Professor:innen des Instituts besteht. Die Mitglieder der AG verstehen sich ihrerseits als Ansprechpartner:innen bei Diskriminierungserfahrungen und erarbeiten konkrete Vorschläge, wie strukturellen Benachteiligungen entgegengetreten werden kann. Am IfEE hat sich 2020 die AG „Collective Access“ gegründet, die sich aus Professor:innen, Mittelbauvertreter:innen und Studierenden zusammensetzt. Ihr Ziel ist es, die Bildungsräume des IfEE vielfältiger, gastfreundlicher und inklusiver zu gestalten. Dabei sollen das Bewusstsein für diese Belange geschärft sowie konkret Verbesserungsmöglichkeiten eruiert werden. Im Besonderen geht es darum, den Empfangsraum des Instituts sowie die Arbeits- und Begegnungsräume barrierefrei zu gestalten. Gemeinsam mit anderen zivilgesellschaftlichen Initiativen setzt sich eine AG des IfEE zudem für ein postkoloniales Umdenken in Berlin ein.

## **B) Personelle Gleichstellungsstandards – Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Frauen sollen auf ihrem Karriereweg gezielt unterstützt werden. Am dringendsten fehlt es Nachwuchswissenschaftlerinnen oftmals – gerade in der Qualifizierungsphase – an Zeit und Geld. Die Fördermaßnahmen, die von der Philosophischen Fakultät angeboten werden, sollen dem Abhilfe schaffen.

Finanzielle Mittel dafür stehen der Frauenförderung an der Philosophischen Fakultät aus dem 1998 geschaffenen und 2002 modifizierten „finanziellen Anreizsystem zur Frauenförderung“ zur Verfügung. Seitdem wird in allen Fakultäten und Instituten ein einheitlicher Anteil von 5 %



aller Sachmittel, die der leistungsbezogenen Verteilung unterliegen, zugunsten der Frauenförderung reserviert. Dies ermöglicht es der Philosophischen Fakultät, aktuell 12.500 Euro in die Förderung von Frauen zu investieren. So werden jungen Wissenschaftler:innen zum einen regelmäßig Gelder für die Teilnahme an Kongressen oder zur Forschungsreise in Archive zur Verfügung gestellt.

Zum anderen brauchen angehende Wissenschaftlerinnen Zeit für die Niederschrift ihrer Qualifikationsarbeiten. Viele der Studentinnen aber müssen zur Sicherung ihres Unterhalts arbeiten gehen. Um es ihnen in dieser Zeit zu ermöglichen, sich auf die Fertigstellung der Arbeiten zu konzentrieren, gewährt die Frauenförderung der Fakultät Stipendien für den Abschluss von BA- und MA-Arbeiten. BA-Studentinnen bekommen im Bewilligungsfall einmalig 400 Euro; MA-Studentinnen zweimal 400 Euro. Geld wird auf diese Weise in die zentrale Ressource „Zeit“ konvertiert. Bei der Vergabe der Mittel, über die die Frauenbeauftragten der Institute unter dem Vorsitz der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät drei Mal im Jahr entscheiden, werden besonders begabte Frauen oder Studentinnen in sozialer Bedrängnis bevorzugt berücksichtigt. Die Mittel konnten im Laufe des letzten Jahres (also 2022) einmalig aufgestockt werden. Da die Fakultät über Sondermittel verfügte, die bis Ende 2022 verauslagt werden müssen, konnten 30.000 Euro für die Vergabe von derartigen Fördermitteln für die Frauenförderung reserviert werden. Die Möglichkeiten, jetzt besonders großzügig Anträge bewilligen zu können, ist insbesondere nach den bedrückenden Lockdown-Phasen der letzten zwei Jahre besonders willkommen, zumal der Bedarf an Reisen jetzt besonders groß ist. Erkennbar ist aus den Bewerbungen zudem, dass die Pandemie die psychische Gesundheit vieler Studentinnen beeinträchtigt hat. Hier sollte nach weiteren Förderungsmöglichkeiten für die nächsten Semester gesucht werden.

## C) Anhang

### Übersicht über den Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät<sup>1</sup>

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen <sup>1</sup>	40,0	75,0	47,1	33,3	–	46,7
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung <sup>2</sup>	66,7	66,7	78,9	72,7	100,0	75,9
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen <sup>2</sup>	76,2	70,6	34,0	43,6	–	50,3
Studentische Hilfskräfte <sup>2</sup>	76,5	63,6	60,0	56,1	100,0	62,0
Doktorandinnen <sup>3</sup>	60,9/58,8	71,9/72,1	50,4/47,8	50,0/50,0		56,2/54,7
Studentinnen (BA+MA) <sup>3</sup>	67,6/67,8	71,3/71,3	43,8/43,9	44,3/44,2	–	52,1/51,6

<sup>1</sup> Die Zahl beinhaltet ausschließlich die haushaltsfinanzierten Professuren, inklusive der Juniorprofessuren. Keine der Juniorprofessuren ist mit Tenure Track ausgestattet.

<sup>2</sup> Die Zahlen beinhalten sowohl haushaltsfinanzierte als auch drittmittelfinanzierte Stellen.

<sup>3</sup> Die ersten Zahlen beziehen sich auf das WS 2021/22, die zweiten auf das WS 2022/23.

### Übersicht über die Anzahl der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät<sup>2</sup>

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Uni-Prof	2	3	6	2	-	13
Juniorprof.		3	2	3		8
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung	6	2	15	8	10	41
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	16	24	18	24	-	82
Studentische Hilfskräfte	13	21	30	23	1	88
Doktorandinnen	10	44	55	37		146
Studentinnen (BA+MA)	406	243	524	395		1.568

<sup>1</sup> Stand: Oktober 2022, Angaben in Prozent

<sup>2</sup> Stand: Oktober 2022, Angaben in ganzen Zahlen