

Gleichstellungskonzept

Philosophische Fakultät Humboldt-Universität zu Berlin

November 2024

Verantwortet von

Prof. Dr. Mirjam Müller
Claudia Prinz
Jacqueline Sachse
Natalie Stasiewicz

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. Implementierung von Gender und Diversity in Lehre und Forschung	5
3.3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	5
3.4. Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen.....	6
3.5. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät.....	7
B) Personelle Gleichstellungsstandards – Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement. 8	
C) Anhang	10

Einleitung

Gleichstellung bzw. die Gewährleistung von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit 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. Wir setzen uns für eine diversitätssensible Gleichstellung ein.

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 zu aktualisieren sind, 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. Als Teil des Gleichstellungskonzepts der Fakultät wird dieser Bericht im Fakultätsrat diskutiert. Die Ergebnisse und Erfahrungen der letzten Berichte fließen in den vorliegenden Bericht ein, der sich an dem Leitfaden der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die Erstellung von Gleichstellungskonzepten orientiert.

Dieser Gleichstellungsbericht ist auch 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. Zu den Diskussionen über Nachjustierungen hat in den Jahren 2023 und 2024 auch die Fakultätskommission gegen Machtmissbrauch (Mamiko) mit ihrem Abschlussbericht vom Juli 2024 erheblich beigetragen.

Vorstellungen von „Gleichheit“ und von „Geschlecht“ sind schließlich geprägt von

historischem Wandel. Das bedeutet, dass über die Passförmigkeit 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 und eines Verständnisses von „Geschlecht“ jenseits binärer Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit ebenso eine Rolle wie mögliche (zuweilen intersektionale) Diskriminierungserfahrungen entlang der Distinktionen von *class* und *race*.¹

Allerdings sind die im BerlHG § 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. Dennoch soll auf Initiativen zum Abbau weiterer Hindernisse für Benachteiligte sowie von Förderungsmaßnahmen von *Diversity* an der Philosophischen Fakultät hingewiesen werden. Ein weiterer Ausbau von Antidiskriminierungsarbeit und -strukturen an der Humboldt-Universität wird dezidiert begrüßt.

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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät arbeitet eng mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Institute zusammen. Sie nimmt darüber hinaus regelmäßig an den Sitzungen des Erweiterten Dekanats sowie den Fakultätsratssitzungen teil, wo sie frauen- bzw. genderspezifische Anliegen vorträgt.

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 sowohl mit der Fakultät als auch mit der Mamiko zusammengewirkt.

2. Ist-Analyse zur Situation an der Philosophischen Fakultät

Bei der Ist-Analyse 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 im Kontext der Gleichstellungsdaten zur Verfügung gestellt wurden. Die aktuellsten vorliegenden Daten beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2023.

Erkennbar ist, dass Frauen auch 2023 weiterhin mehr als die Hälfte aller Studierenden an der Fakultät darstellten. Für das Wintersemester 2023/24 machten Frauen 50,6 % der

¹ Die gesetzlichen Grundlagen unserer Arbeit im Land Berlin thematisieren die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern, nicht aber Konzepte von Geschlechtervielfalt.

Studierenden aus (WS 2021/22: 52,1 %). Allerdings bestätigen sich in diesen Semestern Unterschiede, die bereits in den früheren Jahren erkennbar waren. So studieren prozentual besonders viele Frauen am IfEE (2023/24: 69,4 %) und am IBI (2023/24: 68,1 %). Knapp unter 50 % stellen die Frauen in Philosophie und Geschichtswissenschaft (IfP 2023/23: 43,1 % (2022/23 waren es 44,2 %); IfG 2023/24: 43,7 % (2022/23 waren es 43,9 %). Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht von 2022 hat der Frauenanteil der Studierenden in der Philosophie und der Geschichte jeweils ganz leicht abgenommen.

Dabei ist zugleich von Interesse, zu wissen, ob sich der Anteil der Frauen in den höheren Studien (also vom BA zum MA hin) verschiebt. An zwei der vier Institute erhöht sich der Frauenanteil im MA-Studium (gemessen an den Absolvent:innen) gegenüber dem BA-Studium (am IfG von 47,0 % auf 54,2 % sowie am IfEE von 75,0 % auf 78,8 %); an zwei Instituten verringert sich der Frauenanteil im MA-Studium im Vergleich zum BA-Studium (am IfP von 52,0 % im BA-Studium auf 45,2 % im MA-Studium sowie am IBI von 83,3 % im BA auf 61,6 % im MA).

Der Anteil weiblicher Promovierender ging in den letzten Jahren leicht zurück. Im Vergleich: Von den 2021/22 insgesamt 276 Eingeschriebenen waren 155 (56,2 %) Frauen; 2022 waren von 267 Immatrikulierten 146 Frauen (54,7%). 2023 waren von 281 Immatrikulierten 147 Doktorandinnen (52,3 %). Am IfP waren 2023 45,6 % der Doktorand:innen Frauen (2021/22: 50,0 %). Am IfG sank der Anteil leicht von 47,8 % auf 42,3 %. Am IBI stieg der Anteil deutlich von 58,8 % auf 68,2 %. Am IfEE blieb der Anteil weiblicher Promovierender mit 77,2 % (gegenüber 72,1 % in 2022/23) sehr hoch.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass auf dieser Karrierestufe der Anteil der Frauen den der Männer leicht überwiegt. 2023 galt dies, anders als im Vorjahr, auch bei den Abschlüssen: 2023 konnten in der Philosophischen Fakultät 22 Promotionen abgeschlossen werden, darunter 13 von Frauen (59,1 %).

2023 wurde an der Philosophischen Fakultät eine Habilitation abgeschlossen (durch einen Mann), in den beiden Vorjahren 2021/2022 waren zwei der insgesamt vier Habilitandinnen Frauen.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fakultät schwankt je nach Institut und Statusgruppe. Die folgenden Zahlen entsprechen den aktuellsten verfügbaren Gleichstellungsdaten mit Stichtag 31.12.2023. Traditionell hoch ist der Anteil von Frauen unter den Mitarbeiter:innen für Technik, Service und Verwaltung (MTSV). Er liegt aktuell mit 42 Mitarbeiterinnen (bei gesamt 59) bei einem Anteil von 71,2 %. In der Dekanatsverwaltung sind aktuell 11 von 14 Beschäftigten Frauen (76,5 %).

Der Anteil von Frauen unter den studentischen Mitarbeiter:innen ist leicht zurückgegangen. Während er 2020 bei 61,9 % und 2022 bei 62,0 % lag, sind aktuell 53,8 % der studentischen Beschäftigten weiblich. Auf diesen Positionen, die auch als eine frühe Nachwuchsförderung verstanden werden können, sind somit aber auch derzeit geringfügig mehr Frauen als Männer beschäftigt. Dies gilt nicht für alle Institute: am IfP sind 42,9 %, am IfG 46,3 %, am IfEE 66,7 % und am IBI 70,0 % der Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wiederum ist in den vergangenen Jahren leicht angestiegen: Er liegt für die gesamte Fakultät bei 56,5 %, zum Vergleich: 2020 bei 47,1%, 2022 bei 50,3 %. Das IfP konnte den zuvor geringen Anteil von 43,6 % im Jahr 2022 zu 51,4 % im Jahr 2023 deutlich ausbauen, und auch am IfG stieg der Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen deutlich an: von 34,0 % im Jahr 2022 auf 47,1 % Ende 2023. Am IfEE waren Ende 2023 71,8 % der Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt, am IBI lag ihr Anteil bei 59,1 %.

Der Anteil der Frauen unter den Professor:innen ist für die Gesamtfakultät noch einmal

signifikant gestiegen. 2020 stellten Frauen noch 37,8 % der Professor:innen (2017: 37,0 %; 2015: 35,7 %), 2022 waren es 46,7 %. 2023 betrug der Frauenanteil auf Professuren dann 47,5 %. Allerdings ist dieser Effekt weiterhin überproportional auf die Einrichtung von Juniorprofessuren zurückzuführen. Hatten Frauen an der Fakultät 2023 85,7 % aller W1-Professuren inne, so befanden sich unter den W2- und W3-Professuren 2023 nur 39,4 % Frauen (2022: 36,1 %).

Auch hier lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten erkennen: Am IfEE sind 83,3 % Professorinnen (2022: 75,0 %), am IfG 50,0 % (2022: 47,1 %), am IBI 40,0 % (2022: 40,0 %) und am IfP 33,3 % (2022: 33,3 %) tätig. Im längerfristigen Trend ist am IBI der Rückgang von 75,0 % (2020) zu verzeichnen, am IfG und IfP längerfristige Steigerungen des Frauenanteils. Auch wenn der Anteil der Professorinnen am IfP verbesserungswürdig scheint, hat er sich doch seit 2020 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 Professor:innen 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.

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. Verstärkt werden derzeit (5.) die Maßnahmen zur Verhinderung von Machtmissbrauch; dies schließt Fragen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung mit ein.

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, sexualisierter 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. Aktuell wird eine Überarbeitung der Webseite vorbereitet.

Berufungen: Es ist für die Fakultät selbstverständlich, dass Frauen bei gleicher Qualifikation 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. Gremiensitzungen finden zu familienfreundlichen Zeiten (bis 16 Uhr) statt, um eine möglichst breite Beteiligung zu ermöglichen.

Fortbildungen/Empowerment: Zahlreiche Frauen aus der Fakultät haben bereits das Förderungsangebot für Professorinnen durchlaufen (vgl. das Leadership-Programm für Professorinnen der HU und das ProFil-Angebot). Die berufliche Weiterbildung und die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bieten Weiterbildungen an, die allen Mitarbeiter:innen der Humboldt-Universität offenstehen. Bei spezifischen Bedürfnissen sind auch Förderungen weiterer, externer Coachings und Fortbildungen durch die dezentralen Förderstrukturen auf Antrag möglich.

3.2. Implementierung 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. Am IfP besteht eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt Feministische Philosophie; dass diese Juniorprofessur nicht mit Tenure Track ausgestattet ist, ist bedauerlich.

Eine Professorin des IfEE ist mit 50% am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) verankert. Es ist dem Institut gelungen, 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.

Die befristete Professur „Gender and Science“ am IfG ist in eine unbefristete Mitarbeiterstelle umgewandelt worden. 2019 konnte darüber hinaus eine Juniorprofessur zur Historischen Europaforschung (leider ebenfalls ohne Tenure Track) mit einer Frau besetzt werden; auch diese Juniorprofessur zeichnet sich durch einen Gender-Schwerpunkt aus.

Der fehlende Tenure Track erklärt sich nicht zuletzt durch die Förderung durch die Kommission für Frauenförderung (KFF), die die Einrichtung von temporären Juniorprofessuren für Frauen finanziert, ist aber dennoch bedauernswert. Eine Anpassung der Richtlinien der KFF wäre dringend erforderlich.

Über die Lehre hinaus bietet insbesondere das IfP regelmäßig genderbezogene Veranstaltungen an. Dazu zählen geschlechtergerechte Vortragsreihen. 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.

Am IfG gibt es die studentische AG Geschlechtergeschichte, die regelmäßig Veranstaltungen organisiert.

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, Gremiensitzungen zwischen 10

und 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 ausreichend Räume für Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten zur Verfügung stehen. Die fehlende Abstimmung von Vorlesungszeiten und Schulferien in Berlin-Brandenburg an der Humboldt-Universität ist für Eltern schulpflichtiger Kinder ausgesprochen hinderlich; bei Gremiensitzungen wäre es wünschenswert, Schulferien zu berücksichtigen.

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 alle Beschäftigten kurzfristig auf diesen Betreuungsdienst zurückgreifen können, etwa um zu verhindern, dass sie Veranstaltungen absagen müssen, weil ihre Kinder erkrankt oder Kita-Erzieher:innen im Streik sind. Diese Maßnahme wird aus Mitteln der Frauenförderung der HU finanziert. Allerdings sind diese Mittel in den letzten Jahren nicht oder kaum abgerufen worden (teils pandemiebedingt). 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 und entsprechend auch intensiver zu bewerben.

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 als vertrauliche Ansprechpartnerin 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. Auch im 2023 gegründeten regelmäßigen Gesprächskreis des Instituts spielen Diskussionen um Diskriminierung und wirksame Maßnahmen eine Rolle. 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.

3.5. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät

Machtmissbrauch und nachhaltig wirksame Vorgehensweisen gegen Fehlverhalten sind zurzeit ein wichtiges Thema der deutschen Universitätslandschaft. Die Philosophische Fakultät der HU bildet hier keine Ausnahme und hat sich zum Ziel gesetzt, Vorkommnisse von Machtmissbrauch entschieden zu unterbinden. Nicht zuletzt in der Folge der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Mitarbeiter des IfG nach Vorwürfen der (v.a. sexualisierten) Belästigung von Studierenden hat die Fakultät beschlossen, Machtmissbrauch als Problem systematisch zu untersuchen und Maßnahmen zu ergreifen, um ihn zu verhindern. Das Thema reicht selbstverständlich über die Belange der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hinaus.

Im Hinblick auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt berührt es aber Kernthemen ihrer Arbeit (gerade auch in der Beratungstätigkeit) immer wieder und schon lange. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Philosophischen Fakultät haben die Arbeit der Machtmissbrauchskommission (Mamiko) aktiv unterstützt. Sie stimmen den zentralen Forderungen der Mamiko zu. Ihre Sichtbarkeit als Ansprechpartnerinnen „vor Ort“ soll weiter verbessert werden, entsprechende Maßnahmen werden ergriffen. Weiterbildungen zu Machtmissbrauch sollten gerade bei Personen mit Personalverantwortung systematischer implementiert werden; ein systematisches Onboarding inklusive der Teilnahme an Weiterbildungen sehen die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als wünschenswert an. Diskussionen zum Thema Machtmissbrauch sollten in den Institutsräten und dem Fakultätsrat systematisch verankert werden.

Ziel ist es, einen Kulturwandel zu unterstützen. Die Kommunikation an den Instituten der Fakultät grundsätzlich respektvoll, diskriminierungsfrei und gewaltfrei zu gestalten, ist eine zentrale Aufgabe in der Arbeit gegen Machtmissbrauch, die alle Angehörigen der Fakultät betrifft und wichtige Grundlagen dafür schafft, dass Probleme konkret und offen thematisiert werden können. Eine gut funktionierende Konfliktkultur erscheint hierfür essentiell; die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten spielen hierbei insbesondere in der vertraulichen Beratungstätigkeit und im Umgang mit Beschwerden eine wichtige Rolle.

Der Code of Conduct der Philosophischen Fakultät bezieht sich explizit auf die Dienstvereinbarung für ein Respektvolles Miteinander (2014), die für alle Angehörigen der Humboldt-Universität bindende Kraft hat.

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. (Verstärkt wird dies in vielen Fällen durch die stärkere Belastung von Frauen mit Care-Arbeit.) 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 13.500 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 jobben gehen. Um es ihnen in dieser Zeit zu ermöglichen, sich gänzlich 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 in der Regel 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

prekärer sozialer Lage bevorzugt berücksichtigt.

Eine Aufstockung dieser Mittel wäre insofern wünschenswert, als die Inflation Studierende besonders betrifft: die Mietsteigerungen treffen diese mobile Bevölkerungsgruppe stärker als den Durchschnitt, und die Lebensmittelinflation trifft alle Haushalte mit unterdurchschnittlichem Einkommen und somit auch zahlreiche Studierende überproportional. Auch Reisekosten haben sich überdurchschnittlich erhöht.

C) Anhang

Übersicht über den Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät²

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen ¹	40,0	83,3	50,0	33,3	–	47,5
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung ²	70,0	50,0	77,8	58,3	76,5	71,2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ²	59,1	71,8	47,1	51,4	–	56,5
Studentische Hilfskräfte ²	70,0	66,7	46,3	42,9	100,0	53,8
Doktorandinnen ³	66,7	77,2	42,7	44,4	-	52,3
Studentinnen (BA+MA)	66,9	70,2	42,5	43,2	–	51,6

¹ Die Zahl beinhaltet ausschließlich die haushaltsfinanzierten Professuren, inklusive der Juniorprofessuren.

² Die Zahlen beinhalten sowohl haushaltsfinanzierte als auch drittmittelfinanzierte Stellen.

Übersicht über die Anzahl der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät³

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Uni-Prof gesamt	2	5	7	5	-	19
Davon Juniorprof.	0	2	1	3		6
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung	7	1	14	7	13	42
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	13	28	24	18	-	83
Studentische Hilfskräfte	14	14	19	15	2	64
Doktorandinnen	14	44	53	36		147
Studentinnen (BA+MA)	400	233	505	387		1525

² Stand: 31. Dezember 2023, Angaben in Prozent

³ Stand: 31. Dezember 2023, Angaben in ganzen Zahlen