



Sprach- und literaturwissenschaftliche Fakultät  
Institut für deutsche Literatur

## **Konzept zur Förderung der Gleichstellung**

### *Präambel*

Das Institut für deutsche Literatur der Humboldt-Universität zu Berlin macht es sich zum besonderen Anliegen, die Gleichstellung aller Geschlechter in der Wissenschaft durch aktive Maßnahmen zu unterstützen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen<sup>1</sup> aus allen Statusgruppen so zu verbessern, dass strukturelle Benachteiligungen beseitigt werden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet sind.

Das Gleichstellungskonzept des Instituts nimmt die Forderungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (19.06.1996, Novelle zur Änderung 30.03.2010 sowie Änderungen nach BerlHG n.F. vom 14.09.2021) auf und konkretisiert die notwendigen Schritte, mit denen das 2008 entwickelte Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität umgesetzt werden soll, um den Anteil von Frauen in der germanistischen Forschung und Lehre konsequent zu steigern. Primäre Desiderate sind die stärkere Verankerung von Frauen in allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere und die Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Schaffung von Anreizen für motivierte und exzellente Studentinnen sowie die Verbesserung der Bedingungen eines familiengerechten Lernens und Arbeitens.

### *Situation am Institut für deutsche Literatur*

In den literaturwissenschaftlichen Fächern ist die Zahl der weiblichen Studierenden traditionell hoch. An der Humboldt-Universität betrug der Frauenanteil in den verschiedenen Studiengängen des Instituts für deutsche Literatur in den letzten Jahren 70% bis 80% – in absoluten Zahlen vom Stand WiSe 2022/23 studierten im BA *Deutsch* insgesamt 370 Personen (davon 285w/85m, =77%w), im BA *Deutsche Literatur* 311 Personen (davon 246w/65m, =79%w), im Master *Deutsche Literatur* insgesamt 112 (82w/30m, =73%w) und im Master of Education *Deutsch* für alle weiterführenden Schularten zusammengefasst 131 (104w/27m, =79,3%w).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Aufbauend auf den binären Geschlechtsbezeichnungen des Berliner Hochschulgesetzes arbeiten wir mit diesem Begriff, der selbstverständlich alle Personen einschließt, die sich unter der Bezeichnung ‚Frau‘ sichtbar gemacht sehen, sowie Personen, die von außen als Frau definiert werden und entsprechende Benachteiligungen erfahren, auch wenn dies nicht der eigenen geschlechtlichen Zuschreibung entspricht.

<sup>2</sup> Die Zahlen stammen aus der Studierendenstatistik (Studierende nach Abschlusszielen und Fachsemestern, abgerufen am 05.12.2022). Die Differenzierung nach Geschlecht ist der Datenbank zu entnehmen, die den Anteil weiblicher Studierender ausweist. Die Angaben zu männlichen Studierenden

Signifikante Ausreißer gibt es nicht. Insgesamt sind damit im WiSe 2022/23 924 Studierende in Studiengängen des Instituts eingeschrieben, davon sind 717 weiblich, das entspricht 77,6%. Es studieren 531 Frauen von 681 Studierenden grundständig (das entspricht 78%), von den 243 Studierenden in den konsekutiven Masterstudiengängen sind 186 weiblich (76,5%). Der Anteil weiblicher Studierender sinkt also in den Masterstudiengängen nur geringfügig. Die Verteilung mit Blick auf die verschiedenen Ausbildungspfade gestaltet sich wie folgt: Im fachwissenschaftlichen Studiengang *Deutsche Literatur* sind von 423 Studierenden 328 weiblich (77,5%), im Studiengang *Deutsch* mit der Option Lehramt sind von 501 Studierenden 389 weiblich (77,6%). Dies zeigt, dass in beiden Ausbildungszweigen keine signifikanten Unterschiede zu verzeichnen sind, was den Anteil weiblicher Studierender angeht. Ergänzt seien hier noch die Zahlen aus der Lehrkräftebildung des Grundschullehramts, für die das Institut erhebliche Exportlehre an die KSBF leistet:<sup>3</sup> Im grundständigen Studiengang *Bildung an Grundschulen* waren im Teilstudiengang Deutsch, der insgesamt am deutlichsten gegenüber den Fächern Mathematik, Sachunterricht oder Theologien nachgefragt ist, im WiSe 2022/23 1.303 Studienfälle zu verzeichnen, davon 1009 weiblich (=77,4%). Im Masterstudiengang *Lehramt an Grundschulen* waren es 751, davon 632 weiblich (=84%). Über den Quereinstieg lassen sich im Teilstudiengang *Deutsch* weitere 313 Studienfälle identifizieren, davon 253 weiblich (=80,8%). Schließlich kommen noch 133 Studienfälle im Zertifikatsstudium *Deutsch-Mathe-Sachkunde (GW)* hinzu, davon sind 106 weiblich (=79%). Insgesamt liegt der Anteil weiblicher Studierender hier also etwas höher: Auf 2.500 Studierende in diesem Bereich der Lehrkräftebildung entfallen 2.000 Studienfälle auf weibliche Studierende, was exakt 80% entspricht.

Dagegen deutlich gesunken, wenngleich immer noch zugunsten weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen, ist das Geschlechterverhältnis bei den statistisch erfassten Doktorand:innen: In den unterschiedlichen Promotionsstudiengängen des Fachs (Deutsch, Deutsche Literatur, Neuere deutsche Literatur, Ältere deutsche Literatur, Literaturwissenschaften) sind laut Studierendenstatistik 39 weibliche Promovendinnen von insgesamt 66 eingeschrieben, das entspricht nurmehr 59%. 2022 haben ungewöhnlich wenige Frauen am Institut promoviert (3). Es bleibt zu hoffen, dass dieses magere Jahr gegenüber den in Vorjahren recht stabilen Abschlüssen von 9 und mehr einen Ausreißer darstellt.

Der Frauenanteil unter den Professuren steht dahinter zurück, auch wenn der Anteil weiblicher Wissenschaftler:innen am Institut in den letzten Jahren erhöht werden konnte. 36%, das sind in absoluten Zahlen 4 (2 W2/2 W3), der derzeit insgesamt 11 Vollprofessuren werden inzwischen von Frauen eingenommen. Signifikant ist die geschlechtsspezifische Verteilung in den W-Besoldungen: Von 3 W2 Professuren sind 2 weiblich besetzt, von 8 W3 Professuren jedoch ebenfalls nur 2.

Eine W2-Professur trägt die Denomination „Literatur vom 18. Jh. bis zur Gegenwart / Theorien und Methoden der literaturwissenschaftlichen Geschlechterforschung“ und

---

sind daraus abgeleitet. Weitere geschlechtssensible Binnendifferenzierungen werden in der Statistik nicht erfasst.

<sup>3</sup> Da die Studiengänge mit Mehrfächerkombinationen studiert werden, wurde hier die Statistik Studienfälle zugrunde gelegt, die bei der Zählung die Teilstudiengänge berücksichtigt und deshalb Zahlen für den Teilstudiengang Deutsch ausgibt (Abruf am 05.12.2022).

gewährleistet – auch jenseits des Engagements einzelner Lehrkräfte und Lehrbeauftragter –, dass die traditionell enge Verknüpfung von Geschlechter- und Literaturforschung auch im Profil des Instituts repräsentiert ist und das Lehrprogramm der Gender Studies mit regelmäßigen Beiträgen gestützt werden kann. Strukturell ist für diese Professur bei Freiwerden (2028) jedoch die Absenkung auf W1 vorgesehen (mit TT ab 2034). Eine Juniorprofessur mit der Denomination „Neuere deutsche Literatur / Kinder- und Jugendliteratur und -medien“ (zunächst ohne Verstetigungsperspektive) wurde weiblich besetzt. Ende des Sommersemesters 2018 wurde nach der erfolgreichen Zwischenevaluation auf Bestreben des Instituts ein vorgezogenes ad personam-Berufungsverfahren eingeleitet, wodurch die Professur seit 2020 auf einer W2-Stelle verstetigt ist. Eine derzeit bestehende Juniorprofessur (ohne Verstetigungsperspektive) mit der Denomination „Methoden der Literaturwissenschaft“ ist weiblich besetzt. Zwei bislang männlich besetzte Professuren sollen zum 1.10.2023 neu berufen werden.

Durchwachsen stellt sich die Situation auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf Qualifikationsstellen dar. Auch hier ist der Anteil der Frauen am Institut mit 50% angemessen. Durch die Stellenkürzungen der vergangenen Jahre ist es generell nur noch in sehr eingeschränktem Umfang möglich, Promotionsstellen anzubieten. Erst recht verschärft sich die Situation in der sensiblen Karrierephase des Übergangs von der Promotion zur Habilitation, in der sich für viele Nachwuchswissenschaftlerinnen akademisches Fortkommen und Familiengründung als nicht vereinbar erweisen und die Unwägbarkeiten einer Existenz in prekären Beschäftigungsverhältnissen zusätzlich abschrecken.

Weil die personelle Grundausstattung vieler Professuren inzwischen nur mehr eine  $\frac{2}{3}$ -Mitarbeiterstelle vorsieht, bleibt den Kolleg:innen in ihrer Förderpolitik nur ein äußerst enger Spielraum. Die Entscheidung zugunsten von Doktorandinnen geht zu Lasten von Habilitandinnen und umgekehrt. Derzeit sind lediglich drei Mitarbeiterinnen auf mit Lehre verbundenen Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Habilitation am Institut beschäftigt. Zum Wintersemester 2023/24 stehen neue Besetzungen von WiMi-Stellen an.

Dennoch liegt es nicht nur im Interesse der Wissenschaftlerinnen, sondern auch des Instituts, Alternativen zu einer Qualifikation auf dem Weg der drittmittelfinanzierten ‚Projektkarriere‘ anbieten zu können. Das bi-nationale Promotionsprogramm „Das Wissen der Literatur“, das an den Instituten für deutsche Literatur der HU zu Berlin, Harvard University, Princeton University und University of California, Berkeley, verankert war, betreute daher bis zu seinem Auslaufen 2022 seit dem WiSe 2008/09 in 11 Jahrgängen Promovend:innen. Von den 8 Vollmitgliedern des letzten Jahrgangs sind 6 Frauen. In vorangegangenen Jahrgängen schwankten die Anteile weiblicher Promovendinnen in diesem Programm.

Eine weitere Möglichkeit der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bietet sich durch die am Institut verankerten Drittmittelprojekte. Quantitativ fällt dabei am stärksten das seit 2017 laufende Graduiertenkolleg „Kleine Formen“ ins Gewicht. Von den 13 Promovierenden der 1. Kohorte sind 6 Frauen. In der zweiten Kohorte sind 8 von 14 Promovenden Frauen. Die leitende Postdoktorandenstelle wird ebenfalls von einer Frau bekleidet.

Erfreulich sind die Erfolge exzellenter Promotionsförderung innerhalb des Instituts: So wurde der alle zwei Jahre zu verleihende Scherer-Preis 2018 und 2020 an eine Promovendin des Instituts für deutsche Literatur verliehen.

Im Bereich unbefristeter Mitarbeiter:innenstellen mit Daueraufgaben (inklusive LfBA) kann das Institut mit einem hohen Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen aufwarten. 2023 sind im Institut neun von 11 unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt, darunter die geschäftsführende Mitarbeiterin des Instituts und zwei selbständig forschende Leiterinnen von Arbeitsstellen. Das Institut ist bestrebt, den Anteil von solchen Dauerstellen im Zuge der Neuregelung durch das BerlHG weiterhin stabil zu halten, besser noch auszubauen. Im Bereich der weiblich besetzten unbefristeten Stellen sind 3 auf 0,66- und 6 auf 1,0-Stellen beschäftigt. Vier weiblich besetzte 1,0-Stellen liegen dabei im Bereich der Lehrkräftebildung für das Grundschullehramt und sind dem Institut durch Landesmittel in den letzten Jahren zugeflossen (sog. Sondertatbestände). 2,5 Stellenanteile sind Hochdeputatsstellen im Bereich der Lehrkräftebildung.

Im Bereich der MTSV am Institut ist ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. 6 von 6 Sekretariaten sind derzeit weiblich besetzt. Strukturell stehen dem Institut 4,5 VZÄ (Vollzeitäquivalente) zur Verfügung, drei Stellen sind daher Teilzeitstellen. Auch wenn eine Teilzeitbeschäftigung teilweise aufgrund der Einbindung in Fürsorge-Arbeit gewünscht ist, verweist dies auf einen strukturellen Mangel, der nicht auf wechselnde Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen reagieren kann. Hervorgehoben werden sollte die besondere Bedeutung von Vereinbarkeit mit Fürsorgearbeit für diese Statusgruppe.

Für begabte Studentinnen ist die Vorbildrolle weiblicher Lehrender auf Professor:innen- und Mittelbauebene in wesentlichem Maß Ansporn und Ermutigung zum Einschlagen einer akademischen Laufbahn. Für die Nachwuchswissenschaftlerinnen wiederum ist die kontinuierliche Einbindung in Lehrbetrieb und Verantwortungszusammenhänge des Instituts ein unersetzlicher Bestandteil für ihre Vorbereitung auf den späteren Hochschulberuf. Neben der weiteren Berufung von Frauen auf Professuren muss es darum ein zentrales Anliegen des Instituts sein, die autochthonen Ressourcen der Humboldt-Universität für die Qualifizierung des weiblichen Nachwuchses bestmöglich zu nutzen und die Frauen auf dem Weg in die eigenverantwortliche Forschung und Lehre kompetent zu beraten und zu begleiten. Das Institut prüft daher Möglichkeiten zur Einwerbung von frauenfördernden Maßnahmen (z.B. vorgezogene Berufung). Entscheidend ist dabei, Frauen in sämtlichen fachlichen Denominationen angemessen zu berücksichtigen.

### *Desiderate und Maßnahmen*

Die Frauenbeauftragte der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät gibt einmal jährlich auf der Grundlage aktueller Statistiken in schriftlicher Form einen **Bericht über die Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen** am Institut für deutsche Literatur ab. In Zusammenarbeit mit dem Institut formuliert sie dabei zugleich weitere Desiderate für den folgenden Berichtszeitraum.

Das Institut übermittelt zum Ende jedes Haushaltsjahres eine Aufstellung über die Verwendung der verpflichtenden 5% Frauenfördermittel an die Fakultätsfrauenbeauftragte. Der Institutsrat hat mit Wirkung vom 16.4.2018 ein neues Prozedere hierfür festgelegt. Wenn Wissenschaftlerinnen Fördergelder für Zwecke in Anspruch nehmen möchten, die der unten aufgeführte Katalog spezifiziert, können sie ihre Anträge zweimal jährlich zu festen Stichtagen einreichen (1. Juni/1. November). Über die Vergabe entscheidet der Institutsrat jeweils in seiner nächstfolgenden Sitzung mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Das Institut für deutsche Literatur ist bestrebt, im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** für alle Statusgruppen gewährleistet ist. Mit besonderer Rücksicht auf die Bedürfnisse seiner Studierenden prüft es die Möglichkeiten von Regelungen des Nachteilsausgleichs für Eltern, außerdem für eine flexible Stundenplanung, die großzügige Handhabung von Aus-Zeiten und die Erbringung alternativer Leistungen. Zudem werden gesonderte Beratungstermine bei Schwangerschaft und Mutterschutz angeboten. Mitarbeiter:innen mit Kindern genießen besondere Rücksicht hinsichtlich der Flexibilisierung in der Gestaltung der Arbeitszeiten, bspw. in Hinblick auf familienfreundliche Zeiten für die Lehrverpflichtung. Beurlaubungen und Vertragsverlängerungen aus familiären Gründen werden am Institut für deutsche Literatur unterstützt. Auch bei anderen familiären Verpflichtungen, wie z.B. der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, zeigt das Institut größtmögliche Flexibilität, um den Beschäftigten aller Statusgruppen und Studierenden entgegenzukommen. Das IdL ist bestrebt, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Flexibilisierung von Anwesenheitszeiten bei wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal zu unterstützen. Zudem ermuntert das Institut alle Mitarbeiter:innen und Studierenden, das fakultätseigene Eltern-Kind-Arbeitszimmer bei Bedarf zu nutzen (Schlüssel ist im Institutssekretariat erhältlich).

Das Institut ermittelt den **konkreten Informationsbedarf** seiner Absolventinnen, Doktorandinnen, Projekt- und Institutsmitarbeiterinnen sowie Habilitandinnen. Es erstellt Mailinglisten und informiert in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Semester durch einen per Rundmail versandten **Newsletter** über Bewerbungsfristen für ausgeschriebene Forschungsförderprogramme, (Auslands-)Stipendien und Sonderfonds für Wissenschaftler:innen mit Kind(ern).

Im Bereich der MTSV sollten Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen gezielt und aktiv auf **Fort- und Weiterbildungen** hinweisen. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der Belastung durch Fürsorge-Arbeit gemäß §9(5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz ermöglicht werden. Dies kann z.B. durch ortsnahe Qualifizierungsangebote realisiert werden. Bei der Entwicklung des Stellenplans sollte nach Möglichkeit insbesondere auf eine **adäquate Stellengruppierung und Eingruppierung** in die entsprechende Entgeltgruppe geachtet werden, und dies für alle Geschlechter gleichermaßen. Bei Personalmaßnahmen der MTSV sollte, wenn möglich, der Wunsch der Mitarbeiterinnen

nach einer Veränderung der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) berücksichtigt werden. Die Mitarbeiterinnen werden bei Übernahme einer Gremienarbeit durch die Vorgesetzten unterstützt und entlastet. Dies ist aufgrund der geringen absoluten Anzahl von MTSV-Mitarbeitenden von besonderer Dringlichkeit.

Das Institut für deutsche Literatur fördert speziell seine Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen über ein **finanzielles Anreizsystem**. In Abstimmung mit der Verwaltungsleitung sowie der Frauenbeauftragten der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät erarbeitet es einen Leitfaden für die **Beantragung von Sachmitteln**, die zu folgenden Zwecken eingesetzt werden können:

- die Finanzierung thematisch fokussierter Kolloquien/Workshops, mit denen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen am Institut für deutsche Literatur wechselseitig vernetzen oder gemeinsam an die akademische Öffentlichkeit adressieren können
- die Finanzierung von Gastvorträgen oder Ringvorlesungen, mit denen Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen ihre Arbeit in der Öffentlichkeit sichtbar machen und Forschung und Lehre des Instituts für deutsche Literatur durch eigene Beiträge profilieren können
- die Erstattung von Reisekosten (Tagungen, Archiv- und Bibliotheksreisen), die – bei entsprechender Antragsbegründung – auch für Kinder bzw. Partner:innen / Kinderbetreuung geltend gemacht werden können
- im Einzelfall anteilige Publikationsförderung
- im Einzelfall die Anschaffung von technischen Geräten

Das Institut für deutsche Literatur verpflichtet sich, die **Förderung von Frauen unabhängig von ihren Forschungsschwerpunkten** voranzutreiben.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen sollen während der ersten Zeit nach der **Geburt eines Kindes** durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Das gilt insbesondere für den Fall, dass die Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen wird, außerdem für die Phase des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit. Auf Wunsch können die Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen durch eingeräumte Möglichkeiten der **Umschichtung von Lehrverpflichtungen** (im Rahmen der LVVO) oder durch die Einstellung einer zusätzlichen Hilfskraft entlastet werden. Das Institut für deutsche Literatur kann den Juniorprofessorinnen außerdem durch die **zeitweilige Befreiung von Betreuungspflichten** für Bachelor- und Masterarbeiten sowie von ihren gutachterlichen Aufgaben entgegen kommen.

Die Professorinnen des Instituts für deutsche Literatur stellen sich Postdoktorandinnen, die sich über das Programm „Eigene Stelle“ an das Institut für deutsche Literatur binden möchten, und Juniorprofessorinnen als Mentorinnen zur Verfügung. Mit dem **Mentoring-Programm** sollen darüber hinaus auch qualifizierte Doktorandinnen bei der Vorbereitung einer wissenschaftlichen Laufbahn gefördert werden. Mittelfristiges Ziel ist es, ein Mentoring-Netzwerk aufzubauen, das schon möglichst früh (in der Phase

der Promotion) einsetzt und Nachwuchswissenschaftlerinnen dann in den jeweiligen Qualifikationsphasen unterstützt. Mentoring stellt damit ein wichtiges Instrument zur Optimierung der personellen Ressourcen und zur Förderung von Wissensnetzwerken an der Hochschule dar.

Darüber hinaus ist das Institut für deutsche Literatur bestrebt, die Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen auch **im Bereich Drittmittelinwerbung und Wissenstransfer** zu forcieren. Dazu zählen etwa Beratung und Netzwerkbildung bei der Konzeption von Drittmittelanträgen (auch auf Fakultätsebene), Unterstützung beim Fundraising in Kooperation mit öffentlichen Institutionen oder die Zuwendung von finanziellen Mitteln bei öffentlichen Veranstaltungen etc.

Das Institut für deutsche Literatur setzt es sich zum Ziel, den **Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen** (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, W1-, W2- und W3-Professorinnen) weiter zu steigern. Es verpflichtet sich, Frauen bei der Neubesetzung von Professuren – die Juniorprofessuren eingeschlossen – gezielt zur Bewerbung zu ermutigen. Bei einer Bewerberinnenquote unter 40% ist die Berufungskommission zu aktiver Aufforderung geeigneter Kandidatinnen gehalten. Über die Bemühungen und Erfolge des *active recruitment* muss die/der Kommissionsvorsitzende in der ersten Kommissionssitzung Rechenschaft ablegen. Zudem soll die Zusammensetzung einer Berufungskommission auch unter dem Gesichtspunkt des ausgewogenen Proporz von Professorinnen und Professoren erfolgen. Bei der Erstellung der Berufsungsliste und der Listenreihenfolge ist gezielt auf die Erhöhung des Frauenanteils zu achten („Der Hochschulvertrag sieht vor, dass die Neuberufung von Wissenschaftlerinnen vorrangig zu behandeln ist, bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist.“, siehe HU Berufsungsleitfaden, S. 16 IV, Stand 08/2021). Bei Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist parallel zu verfahren.

Für die Zukunft sollte das Ziel sein, über die geschlechtliche Gleichstellung und die Unterstützung von Vereinbarkeit von Fürsorge-Arbeit hinaus auch anderen Aspekten der (Mehrfach-)Diskriminierung (anhand von Merkmalen wie zum Beispiel Alter, körperliche und psychische Befähigung, sozialer und familiärer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion und Weltanschauung) durch möglichst konkrete Maßnahmen entgegenzuwirken.

*Berlin, den 25.05.2023*