

Gleichstellungskonzept des Instituts für Klassische Philologie der Humboldt-Universität zu Berlin

Das Institut für Klassische Philologie hat sich in der Sitzung des Institutsrat am 2. Dezember 2014 einstimmig folgendes, nunmehr fortgeschriebenes Gleichstellungskonzept gegeben.*

Ausgangslage

Das Institut für Klassische Philologie besteht aus **vier W3/W2-Professuren** (Gräzistik, Latinistik, Fachdidaktik (der alten Sprachen), Klassische Altertumswissenschaft und Wissenschaftsgeschichte) und einer W1-Professur (Latinistik). Alle Dauerstellen sind derzeit männlich besetzt (voraussichtlich noch ca. ein Jahrzehnt). Die W-1-Professur befindet sich gerade in einem Neubesetzungsverfahren. Das Institut strebt eine W1-Professorin an.

Das aus Haushaltsmitteln beschäftigte Personal des Mittelbaus besteht aus **17 Wissenschaftler*innen**, davon sind **elf Frauen**.

Von den **acht Drittmittelbeschäftigten sind fünf weiblich**. Die (stark schwankende) Zahl der Stipendiatinnen umfasst derzeit zwei Frauen.

Von den 14 Studentischen Hilfskräften sind acht weiblich.

In seinen Studiengängen (2 BA, 2 M.Ed. 1 MA bzw. 3 auslaufende MA) versorgt das Institut derzeit 483 Studienfälle:

In den gräzistischen BA- und Masterstudiengängen **sind derzeit 63 weibliche und 61 männliche Studierende immatrikuliert**,

in den entsprechenden latinistischen Studiengängen 190 weibliche und 119 männliche Studierende.

Der gemeinsame **MA Klassische Philologie wird von 12 weiblichen und 12 männlichen Studierenden** studiert.

* Entsprechend den Intentionen dieses Gleichstellungskonzepts werden allgemeine Benennungen von Personengruppen mit dem Sternchen * formuliert und es an nötiger Stelle durch Nennung des Geschlechts expliziert.

Es promovieren derzeit am Institut 16 Frauen und 11 Männer.

Es zeigt sich, dass der Anteil an Frauen in fast jeder Ebene höher ist als der der Männer. Ausschließlich auf der höchsten Ebene des Instituts, der der Professuren gibt es bisher noch keine Frauen (von den PDs mal abgesehen). Diese Situation spiegelt die derzeitige gesellschaftliche Realität wieder, in der Frauen in höheren Positionen wenig bis gar nicht vorkommen, aber auch konkret die längerfristige Fachkultur, da Besetzungen ausschließlich aus externen Bewerbungen vorgenommen wurden. Das Institut hat schon mehrfach auf Sitzungen des Institutsrates bemerkt, dass an dieser Situation etwas geändert werden soll.

Generelle Handlungsziele

Angesichts der Tatsache, dass keine der unbefristeten Professuren auf absehbare Zeit zur Wiederbesetzung ansteht, konzentriert sich das Institut auf die Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen in den Phasen der Studienphase (bspw. durch Unterstützung bei kleineren wissenschaftlichen Projekten), bei der Promotion, der Postdoc-Zeit und der Bewerbung um (dauerhafte) Professuren und andere Dauerstellen. Gewissermaßen den Unterbau dieser Zielsetzung bildet die gezielte Förderung und Ermutigung von Studentinnen, sich auch auf berufliche Laufbahnen jenseits traditioneller Rollenstereotype einzulassen und reines, nicht selten extern implementiertes Sicherheitsdenken zugunsten akademischer Karrierewege zu wählen oder eine solche Wahl zumindest ernsthaft zu überlegen.

Darüber hinaus besteht die begründete Hoffnung, dass die W1-Professur mit einer Frau besetzt werden kann, ohne damit dem Gang des Verfahrens vorgreifen oder aus sachfremden Gründen intervenieren zu wollen.

Förderung weiblicher Studierender

Eines der Phänomene, das v.a. Außenstehenden sehr oft an der griechischen und römischen Kultur auffällt, ist die fast ausschließliche Dominanz durch männliche Sichtweisen. Außer Sappho gibt es eigentlich keine Autorin, die es in den literarischen Kanon geschafft hat (erst ab der Spätantike ändert sich der Befund ein wenig, aber nicht grundlegend). Das führt zu einer impliziten oder auch expliziten

Differenzwahrnehmung, die auch gar nicht kaschiert werden soll, will man nicht die Pfade wissenschaftlicher Seriosität verlassen. Doch auf der anderen Seite hat die Genderforschung längst die Antike erreicht und in die neuen Studienpläne sind Fragestellungen der Gender Studies (nicht zuletzt dank der einschlägigen weiblichen Gastprofessur an unserem Institut) implementiert worden.

Ergänzt wird das um medizinhistorische Fragestellungen (v.a. durch die AvH-Professur), die ausweislich der Abschlussarbeiten für Studentinnen sehr attraktiv sind, weil auf diese Weise antike weibliche Lebenswelten in den Blick kommen. Der wissenschaftliche Ertrag dieses neuen Zugriffs besteht auch in der Befragung scheinbar selbstverständlich für sicher erachteten Wissens über *die* Griechen und *die* Römer, etwa hinsichtlich ihrer Wertewelt, wie sie über Jahrhunderte vermittelt wurden. Es ist in Zukunft noch stärker darauf zu achten, dass solche im weitesten Sinne Gender-Inhalte noch stärker integraler Bestandteil der Ausbildung wird und nicht nur als Additum verstanden wird. Das dient nicht zuletzt auch der Berufsvorbereitung der Lehramtsstudierenden unabhängig vom Geschlecht, da die Mehrzahl der Latein- und Griechischlernenden in den Schulen weiblich ist.

Zu diesen inhaltlichen Fragen sind unverzichtbar die Rahmenbedingungen hinzu zu nehmen: Studierende müssen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sexuellen Orientierung das sichere Gefühl haben, selbstverständlich willkommen zu sein. Dazu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung (in dem weiten Sinne der Dienstvereinbarung über ein respektvolles Miteinander an der HU und der einschlägigen Aussagen auf der Internetpräsenz der Zentralen Frauenbeauftragten verstanden). Alle Institutsangehörigen müssen immer wieder für dieses Thema sensibilisiert werden, da Wegschauen oftmals bequemer (und für die Wegschauenden nicht mit Konsequenzen behaftet) ist.

Förderung der individuellen Familienplanung

Sowohl Studierende als auch Mitarbeiter*innen stehen nicht selten vor der Frage, wie die individuelle Familienplanung, insbesondere der Kinderwunsch, mit Studium und Beruf zu vereinbaren ist. Die HU bietet dafür eine Reihe von institutionellen Hilfestellung, die aufgrund der finanziellen Ressourcen eines Instituts in dieser Hinsicht nur schwer zu ergänzen sind.

Das Institut pflegt aber seit langem eine Kultur der Ermutigung, die es vor allem (aber bei weitem nicht nur) Frauen mit Kindern auf allen Stufen des akademischen

Werdegangs erleichtern soll, tatsächlich ihren eigenen Weg zu gehen. Dazu zählen selbstverständlich gewährte Einzelfalllösungen bei der Vereinbarkeit von Lehrveranstaltungen und Prüfungen mit familiären Anforderungen, die gezielte Information über und Förderung durch Stipendien o.ä. oder besondere Berücksichtigung bei Hilfskraftstellen. Auf der Ebene der Mitarbeiter*innen sind die Möglichkeit des Dienstrechts (Option zur Verlängerung von Beschäftigungszeiten), von Beurlaubungen mit finanzieller Kooperation, der Ausschöpfung haushaltsrechtlicher Möglichkeiten, aber auch der Umgang mit Präsenz- und Lehrveranstaltungszeiten (wobei hier natürlich darauf zu achten ist, dass Studierende keine Nachteile dadurch erleiden) etc. offensiv auszulasten. Die derzeit in allen Bereichen recht hohe Zahl von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter (was nicht selten bei von außen Kommenden Staunen auslöst) zeigt, dass hier ein richtiger Weg eingeschlagen ist, der aber nicht zu Bequemlichkeit verführen darf.

Förderung in der Qualifikationsphase

Dem Institut stehen hierfür mehrere Optionen zur Verfügung: Es beginnt mit einer im Rahmen der Möglichkeiten des Personalrechts gezielten Politik der Stellenbesetzung durch hervorragend ausgewiesene Wissenschaftlerinnen oder durch solche Frauen, die ein solches Potential etwa durch ihr Studium erwarten lassen. Auf der anderen Seite ist klar, dass das mit Augenmaß geschehen muss, um Einzelne nicht auf Wege zu locken, für die sie eventuell keine hinreichenden Voraussetzungen besitzen, und damit unproduktive Abbrüche des Karrierewegs zu provozieren.

Darüber hinaus sind die Wissenschaftlerinnen über die spezifischen Fördermaßnahmen innerhalb der HU (z.B. Mentoring) und außerhalb (z.B. Robert-Bosch-Stiftung, Erasmus und DAAD; bei Doktorandinnen zusätzlich die Mentoring-Angebote der Begabtenförderungswerke) zu informieren und durch institutionelle Maßnahmen – wie problemlose Beurlaubung - zur Wahrnehmung zu ermutigen. Darüber hinaus sollen die für die Zwecke der Frauenförderung reservierten Haushaltsmittel auch tatsächlich verwendet werden, um dadurch insbesondere externe, berufsrelevante Kontakte zu ermöglichen.

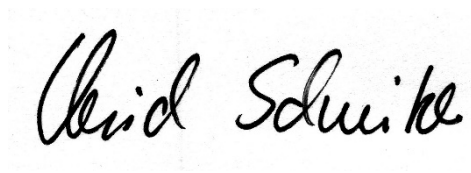
Schon in der Postdoc- bzw. Habilitationszeit ist generell die konkrete Beratung über die *Realität* des Faches und der Berufbarkeit in Beratungen zu thematisieren (dazu zählt auch die Tagungs-, Vortrags- und Publikationsstrategie), da ja dadurch Faktoren, die von der HU und der hiesige Klassischen Philologie allenfalls mittelbar

beeinflussbar sind, ins Spiel kommen. Für die Überbrückungsphase bis hin zu einer Berufung wird besonderer Stellenwert auf die Einwerbung von (temporären) Positionen (vgl. die Gender-Gastprofessur) oder Drittmittelförderungen gelegt, entweder durch das Institut oder unterstützt vom Institut und dessen externen Kontakten.

Berufungen

Wie bereits festgestellt, ist derzeit nicht zu erwarten, dass eine der professoralen Dauerstellen in näherer Zukunft frei wird. Sollte es dennoch zu einer Berufungsmöglichkeit kommen, ist in Übereinstimmung mit dem Berufungsleitfaden gezielt nach geeigneten Bewerberinnen von hoher wissenschaftlicher Exzellenz zu suchen. Da die klassisch-philologischen Disziplinen vergleichsweise kleine Fächer sind und stets die ganze Breite des jeweiligen Teilfachs abzudecken ist (es gibt leider keine Professur für griechische Religion oder für Spätantike), erwies sich das in der Vergangenheit als eher schwierig, da zahlenmäßig eher geringe Veränderungen im Feld der Berufbaren große statistische Ausschläge generiert. Da soll aber unbedingt (gerade auch bei einer Wiederbesetzung der W1 Latinistik) weiterverfolgt werden.

Für das Institut für Klassische Philologie

A handwritten signature in black ink, reading "Ulrich Schmitzer". The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'U'.

(Prof. Dr. Ulrich Schmitzer, Institutsdirektor)