



## Konzept zur Förderung der Gleichstellung

**Datum:**  
28.4.2018

### *Präambel*

Das Institut für deutsche Literatur der Humboldt-Universität zu Berlin macht es sich zum besonderen Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft durch aktive Maßnahmen zu unterstützen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen so zu verbessern, dass strukturelle Benachteiligungen beseitigt werden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet sind.

**Postanschrift:**  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Telefon +49 [30] 2093-9665  
Telefax +49 [30] 2093-9690

Das Gleichstellungskonzept des Instituts nimmt die Forderungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (19.06.1996, Novelle zur Änderung 30.03.2010) 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 Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Schaffung von Anreizen für motivierte und exzellente Studentinnen sowie die Verbesserung der Bedingungen eines familiengerechten Lernens und Arbeitens.

**Sitz:**  
Dorotheenstraße 24  
Universitätsgebäude am Hegelplatz  
10117 Berlin-Mitte

### *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 65% bis 80% (in absoluten Zahlen vom Stand WS 2017/18 studierten im BA-Deutsch insgesamt 233w/69m, im BA Deutsche Literatur 266w/94m, im Master Deutsche Literatur

91w/35m und im Master of Education für Gymnasien 57w/19m). Ähnlich, wenn nicht gar noch deutlicher zugunsten weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen ist das Geschlechterverhältnis unter den DoktorandInnen. Von neunzehn PromovendInnen im Promotionsstudiengang *Deutsche Literatur* sind 2018 dreizehn Frauen. Im Zeitraum 04/2017 bis 04/2018 haben allein sieben Frauen am Institut für deutsche Literatur promoviert (bei insgesamt 10 Promotionen).

Im Zuge der Neubesetzung mehrerer Professuren konnte der geringe Frauenanteil unter den Wissenschaftlern am Institut in jüngerer Zeit weiter erhöht werden. 30% – das sind in absoluten Zahlen drei – der insgesamt zehn Vollprofessuren (1 W2/2 W3) werden inzwischen von Frauen eingenommen. Die W2-Professur trägt die Denomination „Literatur 18. Jh. bis zur Gegenwart/Theorien und Methoden der literaturwissenschaftlichen Geschlechterforschung“ und gewährleistet – auch jenseits des Engagements einzelner Lehrbeauftragter, die entsprechende Lehraufträge wahrnehmen –, 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. Die zurzeit bestehende Juniorprofessur mit der Denomination „Neuere deutsche Literatur/Kinder- und Jugendliteratur und -medien“ ist weiblich besetzt. Das Institut hat sich dafür eingesetzt, dass nach erfolgreicher Zwischenevaluierung der Kandidatin zum Ende des Sommersemesters 2018 ein vorgezogenes Berufungsverfahren eingeleitet wird, wodurch die Professur auf einer W2-Stelle verstetigt werden kann. Entsprechende Vorverhandlungen und Zusagen seitens der Präsidentin haben bereits stattgefunden. Auch die vakante zehnte Professur wird im laufenden Sommersemester 2018 durch eine Frau vertreten.

Schwieriger stellt sich die Situation dagegen auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Qualifikationsstellen dar. Auch hier ist der Anteil der Frauen am Institut mit 50% hoch. 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 viele Nachwuchswissenschaftlerinnen ihr akademisches Fortkommen hinter der Familiengründung zurückstellen und von den Unwägbarkeiten einer Existenz in prekären Beschäftigungsverhältnissen zusätzlich abgeschreckt sind.

Weil die personelle Grundausstattung vieler Professuren inzwischen nur mehr eine  $\frac{2}{3}$ -Mitarbeiterstelle vorsieht, bleibt den KollegInnen 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.

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 ist, betreut im 9. Jahrgang Promovendinnen. Unter den aktuell 23 Vollmitgliedern dieses strukturierten Promotionsprogramms sind über die Hälfte Frauen (13). Von momentan 10 in Berlin forschenden DoktorandInnen der Partneruniversitäten in den USA sind ebenfalls über die Hälfte Frauen (6). Bei den assoziierten Mitgliedern beträgt der Frauenanteil genau die Hälfte (5).

Erfreulich sind die Erfolge exzellenter Promotionsförderung innerhalb des Instituts: so wurde der Scherer-Preis 2018 an eine Promovendin des Institut für deutsche Literatur verliehen.

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 Promovenden sind 6 Frauen. Die leitende Postdoktorandenstelle wird ebenfalls von einer Frau bekleidet, zudem sind die drei assoziierten Wissenschaftlerinnen des Kollegs weiblich.

Im Bereich unbefristeter Mitarbeiterstellen mit Daueraufgaben kann das Institut mit einem hohen Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen aufwarten. 2018 sind im Institut neun Frauen auf unbefristeten Stellen installiert, darunter die geschäftsführende Mitarbeiterin des Institut und zwei Leiterinnen von Arbeitsstellen, durch die sie eine über das Institut weit hinaus reichende Reputation ihrer forscherschen Tätigkeiten erfahren. Das Institut ist bestrebt, den Anteil solcher Stellen stabil zu halten, auch wenn einige davon in Folge von Strukturplanungen und Renteneintritt in den nächsten Jahren wegfallen werden.

Für begabte Studentinnen ist die Vorbildrolle weiblicher Lehrender auf Professoren- 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 – und ein Bonus von wachsendem Seltenheitswert – für ihre optimale 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 bewirbt sich daher aktiv um die Einwerbung von Mitteln der KFF bzw. des BCP in Forschung und Lehre an der HU für frauenfördernde Maßnahmen.

Im Vertrauen darauf, dass die germanistische Literaturwissenschaft auch künftig substantielle Beiträge zur Geschlechterforschung leisten wird, verfolgt das Institut dabei – wie auch die Disziplin und die Universität insgesamt – das prononcierte Interesse, die Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb vom Forschungsfeld der Gender Studies unabhängig zu machen und eine entsprechende thematische Festlegung aus seinen Bedingungskatalogen der Frauenförderung zu streichen.

#### *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 wird zum Ende jeden Haushaltsjahrs eine Aufstellung über die Verwendung der verpflichtenden 5% Frauenfördermittel an die Fakultätsfrauenbeauftragte übermitteln. Der Institutsrat hat mit Wirkung vom 16.4.2018 ein neues Prozedere hierfür veranschlagt. Wenn Wissenschaftlerinnen Fördergelder für Zwecke in Anspruch nehmen möchten, die der weiter 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.

- 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 Mütter und Väter, 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. Mitarbeiterinnen mit Kindern genießen besondere Rücksicht hinsichtlich der Flexibilisierung in der Gestaltung der Arbeitszeiten, bspw. in Hinblick auf familienfreundliche Zeiten für die Lehrverpflichtung.
- 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 einmal im Semester durch einen per Rundmail versandten **Newsletter** über Bewerbungsfristen für ausgeschriebene Forschungsförderprogramme, (Auslands-)Stipendien und Sonderfonds für Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern).
- Das Institut für deutsche Literatur fördert speziell seine Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen über das **finanzielle 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 Postdoktorandinnen 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 dabei nicht nur für Frauen, sondern – bei entsprechender Antragsbegründung – auch für Kinder bzw. Partner/Babysitter geltend gemacht werden können
  - die Anschaffung von technischen Geräten
- Das Institut für deutsche Literatur verpflichtet sich, die **Förderung von Frauen unabhängig von ihren Forschungsschwerpunkten** voranzutreiben und Projekte auf dem Feld der Gender Studies an keiner Stelle zur Bedingung entsprechender Maßnahmen zu machen.
- 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** 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, 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 Wissenschaftsmarketing** 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 Professorenstellen – die Juniorprofessuren eingeschlossen – gezielt zur Bewerbung zu ermutigen. Die Zusammensetzung einer Berufungskommission soll künftig auch unter dem Gesichtspunkt des ausgewogenen Proporztes von Professorinnen und Professoren erfolgen. Bei einer Bewerberinnenquote unter 40% ist die Berufungskommission zu aktiver Aufforderung geeigneter weiblicher Kandidaten gehalten. Über die Bemühungen und Erfolge des *active recruitment* muss die/der Kommissionsvorsitzende in der ersten Kommissionssitzung Rechenschaft ablegen.