

Institut für deutsche Sprache und Linguistik

## **Konzept zur Förderung der Gleichstellung**

(Beschlissen in der IR-Sitzung vom 25.10.2017)

### *1. Präambel:*

Das Institut für deutsche Sprache und Linguistik 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 so zu verbessern, dass strukturelle Benachteiligungen beseitigt werden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet sind.

Primäre Desiderate sind die Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen, die Schaffung von Anreizen für motivierte und exzellente Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen sowie die Verbesserung der Bedingungen eines familiengerechten Lernens und Arbeitens auf allen Ebenen, beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal ebenso wie bei den Studierenden. (Es versteht sich, dass die größere Familienfreundlichkeit familiär belasteten Frauen wie Männern gleichermaßen zugute kommen soll.)

Das Gleichstellungskonzept des Instituts nimmt Bezug auf die Forderungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (19.06.1996, Novelle zur Änderung 30.03.2010) und konkretisiert die notwendigen Schritte, mit denen das 2008 entwickelte Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität umgesetzt werden soll. Es wurde im Auftrag des IR von der Institutsleitung unter Einbezug des IR und der dezentralen Frauenbeauftragten der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät erstellt. Dieser Text, beschlossen in der IR-Sitzung vom 25.10.2017, ersetzt das bisherige Gleichstellungskonzept, beschlossen in der IR-Sitzung vom 23.10.2014 (erstmalig vom 09.02.2011).

### *2. Aktuelle Situation am Institut für deutsche Sprache und Linguistik:*

#### 2.1 Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen:

Aufgrund der sich teils sehr kurzfristig ändernden Beschäftigungsverhältnisse sind alle statistischen Zahlenangaben immer Momentangaben und daher nur begrenzt aussagekräftig. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gleichstellung von Frauen am IdSL zahlenmäßig seit vielen Jahren konsequent umgesetzt ist.

Wie allgemein in den philologischen Disziplinen ist auch am IdSL der Frauenanteil unter den Studierenden traditionell sehr hoch. Für weitere Maßnahmen und Konzepte kann demzufolge die Angabe der Zahl der Studierenden wie auch der Hilfskräfte und Tutoren am Institut vernachlässigt werden.

Für den Mittelbau – befristete und unbefristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben – verfügt das IdSL über 14 Vollzeitstellen. Diese teilen

sich aktuell elf Frauen und sieben Männer. Inbegriffen sind die beiden MitarbeiterInnenstellen für die Lehre in dem neu geschaffenen Grundschullehramt, die mit einer Frau und einem Mann besetzt wurden.

Hinzu kommen derzeit insgesamt 11,5 aus Drittmitteln finanzierte Stellen, die aktuell auf 9 Frauen und 8 Männer aufgeteilt sind. Unter den sechs MitarbeiterInnen in Service und Verwaltung befinden sich fünf Frauen und ein Mann.

Aktuell verfügt das Institut über 9,5 reguläre Professuren, eine Juniorprofessur und eine Sonderprofessur. Die Existenz einer halben Professur erklärt sich durch die strukturelle Verteilung dieser Professur (Sprachdidaktik / Deutsch als Zweitsprache) auf das IdSL und die PSE. Von den regulären Professuren sind derzeit zwei mit Männern und fünf mit Frauen besetzt. Zwei Stellen sind vakant und werden durch Frauen vertreten. Die Besetzung einer dieser Stellen erfolgt durch ein reguläres Berufungsverfahren, die der anderen durch ein Tenure Track Verfahren für die am Institut arbeitende Juniorprofessorin. Beide Verfahren sollen bis zum Ende des WiSe 2017/18 abgeschlossen sein. Die S-Professur, die mit der Leitungsposition des Leibniz-ZAS verbunden ist, ist mit einem Mann besetzt.

## 2.2 Bestehende Gleichstellungsaktivitäten am Institut:

Das Institut und die Verwaltungsleitung der Fakultät haben sich auch vor der schriftlichen Ausformulierung eines Gleichstellungskonzepts erfolgreich bemüht, den Nachwuchs zu fördern sowie ein familiengerechtes Lernen und Arbeiten zu unterstützen und flexibel auf entsprechende Bedürfnisse der Institutsangehörigen einzugehen, was sich anhand einer Reihe von Fällen belegen lässt.

Das Institut unterstützt ProFiL-Bewerbungen und übernimmt auf Antrag seinen Anteil am Kostenbeitrag für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen des ProFiL-Programms gefördert werden. Für Studierende in besonderer Familiensituation existiert an der Fakultät ein umfangreiches Beratungsangebot, das Betroffene des Instituts regelmäßig in Anspruch nehmen. Das IdSL sieht die Unterstützung von familienpolitischen und Gleichstellungsmaßnahmen als selbstverständlich an; beispielsweise hat es für das im Juni 2012 eröffnete Familienzimmer der Fakultät den Raum zur Verfügung gestellt. Es ist dem IdSL bisher in allen Fällen gelungen, die familienpolitische Komponente umzusetzen. Das Interesse an frauenfördernden Maßnahmen zeigt sich auch in der Tatsache, dass das Institut schon zwei MitarbeiterInnenstellen aus dem Gleichstellungsfonds der Kommission für Frauenförderung der HU eingeworben hat.

Die dem IdSL angehörende bisherige dezentrale Frauenbeauftragte, PD Dr. Helene Feulner, wurde zum WiSe 2017/18 als Vertreterin der zentralen Frauenbeauftragten gewählt. Das IdSL bildet mit dem Institut für deutsche Literatur einen gemeinsamen Wahlkreis, für den eine dezentrale Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt sind. Diese sind über das Team der Fakultätsfrauenbeauftragten in alle einschlägigen strukturellen Prozesse auf Instituts- und Fakultätsebene einbezogen.

## 3. *Desiderate und Maßnahmen:*

### 3.1 Ausnutzung finanzieller Förderungsmöglichkeiten und Schaffung finanzieller Anreize:

Für die Förderung des Nachwuchses und der Familienfreundlichkeit sieht das IdSL per Institutsratsbeschluss einen Anteil von 10% der leistungsabhängigen Mittelzuweisung an die Fakultäten/Institute vor und geht damit freiwillig deutlich über den geforderten Prozentsatz

hinaus (vgl. Beschluss des Akademischen Senats AS 011/98). Die Hälfte des Anteils wird als Frauenquote garantiert.

Genutzt werden können diese Gelder u.a. dazu, problematische Übergangszeiten zwischen zwei Qualifikationsphasen finanziell abzufedern, z.B. durch individuelle Fördermaßnahmen (Werkverträge, Arbeitsmittelzuschüsse oder andere jeweils geeignete Mittel) in der Promotionseingangs- und Abschlussphase. Weitere Möglichkeiten sind Antragsförderung, Anschubfinanzierung für Projekte, Kinderbetreuungs- bzw. -mitreisezuschüsse für auswärtige Veranstaltungen (Tagungs- und Bibliotheksreisen) u.a.m. Einzelheiten regelt der aktuelle Beschluss über die Vergaberichtlinien, der diesem Konzept als Anlage beigefügt ist.

Der Fakultätsfrauenbeauftragten geht am Ende jedes Haushaltsjahres eine Zusammenstellung der für die Frauenförderung ausgegebenen Mittel zu.

### 3.2 Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

Das IdSL verpflichtet sich,

- WissenschaftlerInnen-Netzwerke gezielt zu fördern (dies müsste bereits auf Studierendenebene angebahnt werden) sowie exzellente und motivierte Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen frühzeitig zur Teilnahme an Tagungen zu ermutigen und nach Möglichkeit finanzielle Zuschüsse zu gewähren.

- Wissenschaftsmarketing gezielt zu unterstützen, d.h. den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Konzeption von Drittmittelanträgen (auch auf Fakultätsebene) zu unterstützen, Hilfestellung beim Fundraising in Kooperation mit öffentlichen Institutionen zu geben und den Nachwuchs bei der Sichtbarmachung seiner wissenschaftlichen Arbeit in der Öffentlichkeit zu unterstützen.

- Mentoring zu fördern, wobei sich Professorinnen und Professoren am IdSL PostdoktorandInnen, die sich über das Programm "Eigene Stelle" an das IdSL binden möchten, als MentorInnen zur Verfügung stellen.

Die Festsetzung einer anzustrebenden Frauenquote in höheren Qualifikationsstufen ist am IdSL derzeit nicht erforderlich; Ziel ist es, den erreichten hohen Standard zu halten. Das IdSL befürwortet "pro-aktives Handeln" und wird geeignete Frauen gezielt auf ausgeschriebene Stellen aufmerksam machen und zur Bewerbung ermutigen.

### 3.3 Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsflusses:

Das IdSL legt Wert auf eine offene Atmosphäre zur Problemlösung und hat deshalb für alle Institutsangehörigen eine Möglichkeit geschaffen, konkrete Verbesserungsvorschläge zu Gleichstellungsmaßnahmen am Institut zu machen. Ansprechpartnerinnen sind Dr. Kilu von Prince und Angela Braum (derzeit Frauenbeauftragte des Instituts) für den gemeinsamen Wahlkreis IdSL und IdL.

Den Studierenden am IdSL sollen einschlägige Informationen über die Instituts-Website zugänglich gemacht werden.

### 3.4 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie:

Das IdSL verpflichtet sich, die Möglichkeit der Verlängerung der Beschäftigungsdauer für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um zwei Jahre pro Kind nach § 2 Abs. 1 Satz 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (sog. "Familienpolitische Komponente") weiterhin zu unterstützen, soweit es die verfügbaren Mittel zulassen.

Das IdSL ist bestrebt, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Flexibilisierung von Anwesenheitszeiten beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal zu unterstützen. Dazu gehört, dass bei wissenschaftlichem Personal mit erhöhten familiären Verpflichtungen (durch Kinderbetreuung oder Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger) bei der Stundenplangestaltung die besonderen zeitlichen Einschränkungen angemessen berücksichtigt werden sollen und dass Lehrdeputatsverschiebungen flexibel gehandhabt werden sollen. Veranstaltungen von allgemeinerem Interesse (wie z.B. Gastvorträge oder Kommissions-sitzungen) sollen nach Möglichkeit nicht auf Randzeiten gelegt werden.

Das IdSL strebt an, bei durch das Institut angebotenen Veranstaltungen (Tagungen, Workshops) bei Bedarf eine Kinderbetreuung anzubieten und sich aktiv für die Schaffung weiterer Betreuungsmöglichkeiten und –modelle einzusetzen.