

Gleichstellungskonzept
des Instituts für Erziehungswissenschaften
an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen
Fakultät

Vorbemerkungen

Das Institut für Erziehungswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin setzt sich für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Karrierestufen ein. Es legt darüber hinaus besonderen Wert auf die Anerkennung und Förderung von Diversität unter den Mitarbeitenden und Studierenden. Das vom Institutsrat verabschiedete Gleichstellungskonzept versteht sich als ein Instrument zur Steuerung und systematischen Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings innerhalb der strukturellen Gesamtentwicklung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin.

Die Beschäftigten des Instituts für Erziehungswissenschaften nehmen für sich in Anspruch, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe zu achten. Gleichstellung wird in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen von den jeweils Verantwortlichen aktiv unterstützt.

Das Institut für Erziehungswissenschaften setzt sich für eine von Männern und Frauen gleichermaßen Teilhabe an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung ein.

Da traditionell der Anteil von Frauen mit Ausnahme der Professorinnen in allen Status- und Beschäftigtengruppen im Institut für Erziehungswissenschaften sehr hoch ist, ist das vorliegende Gleichstellungskonzept nicht primär auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den Statusgruppen der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ausgerichtet, sondern sollte vor allem strategische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, Führungsebenen und die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen betonen. Das Institut für Erziehungswissenschaften widmet verstärkt Aufmerksamkeit auf die sog. „Transferstellen“ innerhalb wissenschaftlicher Karrieren, bspw. möglicher beruflicher Übergänge nach einer Promotion bzw. Habilitation.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Erziehungswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät orientiert sich an den allgemeinen Gleichstellungsstandards der Berliner Hochschulen. So nimmt es für sich in Anspruch, durch Transparenz, Chancen- und Leistungsgerechtigkeit kompetent Gleichstellungsthemen zu unterstützen.

Für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts ist der Institutsrat zuständig. Die Erarbeitung entstand in enger Kooperation zwischen den Mitgliedern des Institutsrats (stellvertretend Institutsdirektor) und der Frauenbeauftragten des Instituts.

Innerhalb der institutsbezogenen strukturellen Prozesse findet eine kontinuierliche Abstimmung von Entwicklungszielen und damit verbundenen Entscheidungen statt. Auch in der Konsequenz dessen kann das Institut für Erziehungswissenschaften auf einen quantitativ und

qualitativ starken Anteil von Frauen in allen Statusgruppen verweisen. Das Institut für Erziehungswissenschaften versteht Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie als wissenschaftliches Feld und Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Zahlreiche Forschungsk Kooperationen sowohl auf Instituts- als auch auf Fakultätsebene und darüber hinaus auch in Zusammenarbeit mit anderen Universitäten führten am Institut zur Etablierung und zu einem stetigen Ausbau der Gender Studies. So wurden durch die Lehrstühle Allgemeine Erziehungswissenschaft, Historische Bildungsforschung und Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Lernbereich Mathematik bereits mehrfach Gastprofessuren mit dem Schwerpunkt Gender Studies eingeworben und begleitet. Derzeit existiert hier eine Zweitmitgliedschaft im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien durch die Professur Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Lernbereich Sachunterricht, die auch über Prüfungsbeteiligungen und Promotionen an den Gender Studies beteiligt ist.

1.1. Situation am Institut für Erziehungswissenschaften (Ist-Analyse)

Wie den entsprechenden Daten zu entnehmen ist, konnte am Institut für Erziehungswissenschaften in der Vergangenheit als auch derzeit in allen Statusgruppen ein sehr hoher Frauenanteil verzeichnet werden. Einzige Ausnahme stellt die Ebene der Professor/innen dar. Doch auch hier hat sich durch die letzten Berufungen die Situation zugunsten des Frauenanteils verändert. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass bei allen Berufungsverhandlungen von den Berufungskommissionen ausdrücklich der Gender-Aspekt eine starke Berücksichtigung fand.

1.1.1 Anteil von Frauen unter den Studierenden

Mit Stand vom 24. Oktober 2016 studieren in 2016/17 am Institut für Erziehungswissenschaften insgesamt 3217 Studierende. Davon sind 1758 Studierende in den Bachelor- und Masterstudiengängen am Institut eingeschrieben, 78 % Frauen. Darüber hinaus bedient das Institut alle Lehramtsstudiengänge. Hier studieren 1459 Studierende, darunter über 80 % Frauen. Diese Verteilungen spiegeln die traditionell bestehende Feminisierung in den Erziehungswissenschaften, speziell in der Lehrerbildung. Sowohl unter dem Aspekt der Gleichstellung der Studierenden als auch mit Blick auf die potentiellen Abnehmer nach dem Studium, hier insbesondere die Bildungseinrichtungen, bemüht sich das Institut verstärkt um männliche Studierende.

1.1.2 Anteil von Frauen in der Statusgruppe Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre

Mit Blick auf den sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau sind am Institut für Erziehungswissenschaften drei Viertel der Beschäftigten Frauen. Konkret sind zum Stichtag 05.12.2016 am Erziehungswissenschaftlichen Institut 105 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 79 Frauen (75 %). Dies bedeutet eine Steigerung in den letzten beiden Jahren um 10 %.

1.1.3 Anteil von Frauen in der Statusgruppe Professor/innen und Juniorprofessor/innen

Das Institut für Erziehungswissenschaften ist mit dem Ausbau des Primarstufenlehramtes um vier Stellen erhöht worden und verfügt damit im Rahmen des engen Sollstellenplans über 19 Professuren. Aktuell sind 6 Professuren nicht besetzt. Von den besetzten 13 Professuren sind vier mit Frauen besetzt (31 %).

Anhand dieser Zahlen wird das bekannte Problem der anteilig geringeren Besetzungsquoten von Frauen in den Leitungsebenen deutlich. Während im sog. akademischen Mittelbau, dessen Stellen zum Großteil befristet sind und keiner automatischen Verlängerung unterliegen, drei Viertel aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/innenstellen mit Frauen besetzt sind, beläuft sich der Anteil von Frauen unter den Professor/innenstellen auf weniger als ein Drittel. Diese Verschiebungen verweisen dringend auf die Notwendigkeit, besondere Anstrengung im Hinblick auf die Besetzung von Professuren mit Frauen zu unternehmen und insbesondere bei den in naher Zukunft stattfindenden Neubesetzungen der Professuren entsprechend dem Berufungsleitfaden der Humboldt-Universität aktiv Frauen für Bewerbungen zu rekrutieren und vorgezogene Nachfolgeberufungen zu unterstützen.

1.1.4 Anteil von Frauen bei den Mitarbeiter/innen in Technik, Service und Verwaltung

In der Gruppe Mitarbeiter/innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) liegt der Anteil der Frauen traditionell hoch. Zwar sind in den letzten beiden Jahren zwei Sekretäre eingestellt worden und die unbefristete Stelle des DV-Beauftragten ist mit einem Mitarbeiter besetzt, dennoch liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 79 %.

Auf den ersten Blick lassen die dargestellten Verteilungen in den einzelnen Statusgruppen die Notwendigkeit zur Entwicklung und Durchsetzung weiterer Maßnahmen der Frauenförderung nicht akut erscheinen. Dennoch setzt sich das Institut für Erziehungswissenschaften auch weiterhin für eine aktive Förderung von Frauen in den unterschiedlichen Statusgruppen ein und leistet neben den Bemühungen, den quantitativen Anteil von Frauen zu halten und vor allem in der Statusgruppe der Professor/innen zu erhöhen, vor allem qualitative Unterstützung.

1.2. Allgemeine Maßnahmen

Bei den Neubesetzungen von Personal in den unterschiedlichen Statusgruppen, vor allem jedoch bei der Neubesetzung von Professor/innen, achtet das Institut für Erziehungswissenschaften auf eine aktive Rekrutierung und Unterstützung von Bewerberinnen. Besonders den Besetzungen von Führungspositionen wird verstärkt unter dem Gender-Aspekt Aufmerksamkeit gewidmet.

Durch gezielte Implementierungen von genderspezifischen Forschungsaspekten, insbesondere auch innerhalb der Disability Studies, sind die Forschungsbereiche der einzelnen Professuren entsprechend auszubauen und gehalten, dies auch bei Neubesetzungen von Stellen zu berücksichtigen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist dabei zu sichern und der Anteil von Frauen vor allem in der Statusgruppe der Professor/innen zu erhöhen. Darüber hinaus ist auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Neben der Frauenbeauftragten der Universität existiert auf der dezentralen Ebene ein Netz von Frauenbeauftragten in stellvertretender Funktion, die in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung tätig sind. So ist auch im Institut für Erziehungswissenschaften eine dezentrale Frauenbeauftragte tätig. Sie wird für jeweils zwei Jahre von den Frauen der jeweiligen Bereiche gewählt und kooperiert eng mit der zentralen Frauenbeauftragten der Universität.

Zur Sicherung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre für die Mitglieder des Instituts sowie deren Bedürfnis nach Respekt, Anerkennung und Schutz wirkt die Frauenbeauftragte des Instituts entsprechend der Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin in Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und bei Mobbing beratend und unterstützend und führt Maßnahmen zur Prävention durch.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden im Institut für Erziehungswissenschaften Gesundheitsmaßnahmen wie beispielsweise der „Pausen-Express“ bereits von vielen Mitarbeiter/innen regelmäßig in Anspruch genommen.

Das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) wird bei Konfliktfällen und Mobbing eingesetzt und konnte bei erfolgreicher Durchführung im Institut für Erziehungswissenschaften bereits zu einem positiven Abschluss geführt werden.

Das System der flexiblen Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind im Rahmen der Maßnahmen der Humboldt-Universität zu Berlin als familienfreundliche Hochschule auszubauen.

Entsprechend dem Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur der Humboldt-Universität wird angestrebt, im Objekt Geschwister-Scholl-Str. 7 für das Institut für Erziehungswissenschaften ein Familienzimmer/Sozialraum mit Wickeltisch einzurichten. Bisher ließen die äußerst eingeschränkten Raumkapazitäten am Institut keine separaten Räume für Kinder oder Ruhezonen zu, jedoch konnten und können diesbezüglich Möglichkeiten mit den Mitarbeiter/innen der einzelnen Professuren flexibel organisiert werden.

Zur Wahrung der Gleichstellung und Barrierefreiheit hält sich das Institut für Erziehungswissenschaften an die vorgegebenen Richtlinien der Humboldt-Universität gemäß § 38 der Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin sowie gemäß der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung, GGO I, § 2 Abs. 2, und verwendet dementsprechend entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform.

1.3. Spezifische Maßnahmen für:

a) Studentinnen

Im Wintersemester 2011/2012 startete das „firstgen“-Programm zur Förderung von Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund. Es gliedert sich in die drei Bereiche Training, Mentoring und Networking. Seit 2016 wird es mit einem Teilprojekt von der Abteilung für Hochschulforschung begleitet. „firstgen“ ist finanziert bis Ende des Jahres 2019.

Aufgrund des hohen Anteils an weiblichen Studierenden besteht zurzeit kein akuter Handlungsbedarf für die Schaffung weiterer Anreizsysteme.

b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

Da auch in dieser Statusgruppe der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen sehr hoch ist, besteht aktuell kein dringender Handlungsbedarf, den Anteil quantitativ zu erhöhen. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden im Rahmen einer kontinuierlichen fachlichen Förderung durch die Verantwortlichen der jeweiligen Professuren begleitet. Die wissenschaftliche Karriere von Frauen am Institut für Erziehungswissenschaften wird unterstützt durch Beratung, Mentoring und Workshops; dabei sind speziell zur Qualifizierung geeignete Kurse (Ausbau bspw. von PhD-Programmen, Angebote des Interdisziplinären Zentrums für Bildungsforschung IZBF) auf- bzw. auszubauen. Trotz des vordergründig positiv stimmenden Bildes eines hohen Frauenanteils innerhalb dieser Statusgruppe sind die Risiken des Aufbaus und der Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere besonders an den Übergangsstellen nicht zu übersehen. Hier stellt sich das Problem der Anschlussbeschäftigung nach einer Promotion dringend.

Für Wissenschaftlerinnen mit Kind/Kindern werden konkrete und individuell flexibel handhabbare Regelungen für die Gestaltung ihrer Karrierepläne ermöglicht.

Finanzielle Unterstützungen erhalten die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus dem Frauenförderfonds, um sich die für die Qualifizierungen nötige Literatur beschaffen oder Lehrmittel, Dienstreisen und auch Honorarverträge finanzieren zu können (vgl. Punkt B 2).

c) Professorinnen

An dieser Stelle sei wiederholt an die oben genannte aktive Rekrutierung und Unterstützung weiblicher Bewerberinnen bei der Besetzung neuer Stellen hingewiesen. Dies gilt auch für Vertretungs- und Gastprofessuren.

d) Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung

Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe ist traditionell hoch. Die Bemühungen des Instituts richten sich hier insbesondere auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Langfristig ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere einer angepassten Entlohnung, den gestiegenen fachlichen Anforderungen in den Sekretariaten Rechnung zu tragen.

Bis zum Jahre 2013 existierte an der Humboldt-Universität eine Arbeitsgruppe „Hochschulsekretariate“. Diese Arbeitsgruppe setzte sich für eine tarifgerechte Eingruppierung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein. Da diese Arbeitsgruppe ihre Arbeit eingestellt hat, wird sich die Frauenbeauftragte des Instituts für Erziehungswissenschaften am Arbeitskreis der Hochschulsekretariate der Hoch- und Fachschulen in Berlin und Brandenburg in Zusammenarbeit mit ver.di beteiligen und versuchen, weitere Kolleg/-innen zur Mitwirkung am Arbeitskreis zu sensibilisieren, um eine gerechte Entlohnung der Sekretariatsangestellten zu erwirken.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

In den letzten Jahren fand eine Evaluierung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Rahmen der sog. Stärken-Schwächen-Analyse statt und war Gegenstand sämtlicher struktureller Entwicklungsprogramme (bspw. des Profilkonzepts).

Mittelfristig erfolgt jedes zweite Jahr die Evaluation und Fortschreibung des institutsbezogenen Gleichstellungskonzepts und es werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Studierende und auch Mitarbeiterinnen des Instituts für Erziehungswissenschaften erhalten die Möglichkeit, Studium bzw. Qualifizierung mit familiären Interessen abzustimmen. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, die auch die Betreuung von Kindern und die Pflege von älteren Familienangehörigen ermöglichen. Darüber hinaus sind die familienfreundlichen Strukturen der Humboldt-Universität (Kinderbetreuung, Kindertagesstätten, Kinderfeste) zu nutzen und auszubauen.

Um die Wettbewerbsfähigkeit vor allem des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sichern, ist die Anzahl an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und die Entwicklung einer interdisziplinären Diskurskultur zu stärken. Dabei ist in Zukunft verstärkt auf die Einrichtung von Forschungscolloquien und Graduiertenkollegs hinzuwirken.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Bei der Neubesetzung von Professuren wird im Institut für Erziehungswissenschaften der Berufungsleitfaden als Instrument gleichstellungspolitischer Steuerung genutzt. Die Frauenbeauftragte des Instituts ist in alle Schritte des Berufungsverfahrens einbezogen und aktiv am Berufungsprozedere beteiligt. Insofern ist die Transparenz in den Verfahrensabläufen durchgängig gewährleistet.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Frauen in unterrepräsentierten Fachgebieten werden durch die Möglichkeit der Kooperation und des Austausches, z. B. durch die Wahrnehmung von Gastprofessuren und -vorträgen sowie die Teilnahme an Forschungskolloquien, aktiv rekrutiert. Dazu sind Kooperationen mit anderen Instituten und Universitäten zu intensivieren.

Die Vernetzung und der Ausbau von forschungsrelevanten Bereichen aus den Gender Studies werden durch entsprechende Angebote des Instituts und bei Drittmittelinwerbungen unterstützt.

2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Derzeit werden 5 % der dem Institut zur Verfügung gestellten leistungsbezogenen Mittelausstattung für die Frauenförderung aufgewendet. Diese Gelder werden für die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch der Mitarbeiterinnen

in Technik, Service und Verwaltung eingesetzt. Die Frauenbeauftragte des Instituts schreibt jährlich die Mitarbeiterinnen an und fordert sie zu entsprechenden Bewerbungen auf.

3. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das Institut für Erziehungswissenschaften unterstützt Promovierende und Mitarbeiterinnen in ihren beruflichen Karrierewegen. Durch die hohen Drittmittelinwerbungen ist eine Vielzahl von Promovendinnen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt. So kann auch für den Zeitraum 2014 bis 2015 wieder eine hohe Zahl von Promotionen ausgewiesen werden: Es fanden am Institut für Erziehungswissenschaften 22 Promotionen statt, davon 19 von Frauen. Im gleichen Zeitraum fanden 2 Habilitationen statt. Hier ist in Zukunft verstärkt auf die Förderung von Postdoc-Nachwuchswissenschaftlerinnen hinzuwirken. Geplant ist dabei in Umsetzung des „Programms zur Förderung des Nachwuchses“ des Vizepräsidenten für Forschung vom Juli 2016 die Stärkung der Nachwuchsberatung und –betreuung von Promovend/innen und Post-Doktorand/innen in Form von Betreuungsvereinbarungen, die von Betreuenden und Promovierenden zur Strukturierung der Zusammenarbeit verfasst werden.

Die Bereitstellung von Mitteln aus dem Frauenförderfonds zur Nutzung von Mentoring- und Coachingprogrammen ist auszubauen. Über entsprechende Angebote ist umfassend zu informieren. Dazu ist das ProFil-Programm der drei Berliner Universitäten zu nutzen.

4. Evaluation des Gleichstellungskonzepts

Sämtliche im Gleichstellungskonzept erfassten Daten zur Ist-Analyse sind turnusmäßig zu aktualisieren und die hier aufgeführten Maßnahmen in regelmäßigen Abständen auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Die Darlegung der erreichten Ergebnisse erfolgt auf der Grundlage des Berichts der Institutsfrauenbeauftragten durch die Institutsdirektorin/den Institutsdirektor.

C) Inkrafttreten

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit Wirkung zum 10.05.2017 in Kraft.