

Gleichstellungskonzept des Geographischen Instituts der Humboldt Universität zu Berlin

27. Januar 2026

Präambel

Das Geographische Institut der Humboldt-Universität zu Berlin (GI) legt besonderen Wert auf die Gleichstellung aller Geschlechter, Familienfreundlichkeit sowie die gezielte Förderung von Diversität in Personalentwicklung, Forschung und Lehre. Das Gleichstellungskonzept des GI unterstützt die Umsetzung des Berliner Hochschulgesetzes, des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie der am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und des Gleichstellungskonzepts der Humboldt-Universität (HU) aus dem Jahre 2015. Es wird gemäß §4, Abs. 1 LGG in Absprache mit der dezentralen Frauen*beauftragten am GI alle zwei Jahre aktualisiert. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts erfolgt datenschutzkonform.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept soll als ein offenes und mitwachsendes Dokument verstanden werden, das sich kontinuierlich an aktuellen Entwicklungen ausrichtet sowie an den gesetzlichen Rahmenbedingungen orientiert und durch neue Maßnahmen ergänzt werden soll. Das Gleichstellungskonzept liegt auch in englischer Sprache vor, um dazu beizutragen, Barrieren abzubauen und den Zugang zu und Anwendung des Konzepts zu erweitern.

1 Allgemeine Zielstellungen

Folgende Ziele sollen mittels des Gleichstellungskonzepts erreicht werden:

- *Die gezielte Förderung von Frauen* ¹ und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen*

Zu diesem Zweck wird ein Frauen*anteil von 50 % für alle Stusebenen (Studierende, studentische Beschäftigte, Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV), wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (WiMis) und Professor:innen) angestrebt.

- *Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen*

¹ Siehe Erläuterung in Abschnitt 2.1.

Wir möchten den Familienbegriff offen verstehen, der alle Mitglieder einer Lebensgemeinschaft einbezieht und alle Formen von Fürsorge-Arbeit einschließt².

- *Neben der Gleichstellung von Frauen* und der Unterstützung von Vereinbarkeit von Fürsorge-Arbeit und Beruf soll in Zukunft außerdem verstärkt anderen Aspekten der Diskriminierung entgegengewirkt werden*

Dies erfordert eine kontinuierliche kritische Selbstreflexion und eine bewusste Weiterentwicklung des GI hin zu einer offenen Institution. Um möglichst vielfältige Perspektiven einzubeziehen, soll (Mehrfach-) Diskriminierungen (anhand von Merkmalen wie zum Beispiel Alter, körperliche und psychische Befähigung, sozialer und familiärer Hintergrund, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion und Weltanschauung) entgegengewirkt werden.

2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

2.1 Geschlechtergerechte Sprache

Das Geographische Institut setzt sich für eine geschlechtergerechte Sprache ein und folgt dem entsprechenden Leitfaden der HU³. Eine geschlechtergerechte Sprache formt auch eine geschlechtergerechte Realität. In diesem Sinne leistet ein sensibler Umgang mit Sprache einen wichtigen Beitrag zu einem diskriminierungsfreien Miteinander. Um Mitarbeitende und Studierende aller Geschlechter sprachlich anzuerkennen und einzubinden, nutzen wir im Gleichstellungskonzept zwei Formen: 1) Der Doppelpunkt (:) wird verwendet, wenn von Statusgruppen gesprochen wird, da er eine inklusive Schreibweise ermöglicht und zugleich barrierearm sowie maschinenlesbar ist (z.B. Professor:innen). Studierende:). 2) Das Sternchen (*) kommt dann zum Einsatz, wenn eindeutig Geschlechtergruppen benannt werden. Es verdeutlicht, dass in den genannten Gruppen trotzdem vielfältige geschlechtliche Identitäten mitgedacht sind und auch Personen gemeint sein können, die sich jenseits oder zwischen einer Geschlechterbinarität identifizieren. Sprechen wir z.B. von Frauen* oder der Frauen*beauftragten ist das * Teil des Wortes, um zu verdeutlichen, dass wir auch bei dem Wort Frauen eine Vielzahl möglicher geschlechtlicher Identitäten denken.

² Nach der Definition der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung umfasst Sorgearbeit „alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung für sich und andere“. Abrufbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>; letzter Zugriff 05.12.2025.

³ Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, LEITFADEN DER HU FÜR GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE, abrufbar unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>; letzter Zugriff: 05.15.2025.

2.2. Kooperation zwischen dem Geographischen Institut und der dezentralen Frauen*beauftragten

Für die Zielsetzung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts ist die Institutsleitung (Direktorium und Institutsrat) in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauen*beauftragten und der Kommission zur Frauen*förderung am Geographischen Institut (KFF-GI) unter Einbeziehung aller Statusgruppen verantwortlich. Die dezentrale Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Statusgruppen des Instituts.

Darüber hinaus fungiert die 2012 gegründete KFF-GI als Ideengeberin für Gleichstellungsaufgaben. Sie ist paritätisch durch je ein Mitglied der Statusgruppen und der dezentralen Frauen*beauftragten zusammengesetzt. Sie wirkt darauf hin, dass das Gleichstellungskonzept des Geographischen Instituts umgesetzt wird. Ferner schreibt die KFF-GI die Daten zur Gleichstellung und das Gleichstellungskonzept alle zwei Jahre fort.

Die dezentrale Frauen*beauftragte des GI nimmt an den Instituts- und Fakultätsratssitzungen teil (Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien gemäß BerIHG §59(6)), um in wichtige personelle und strukturelle Entscheidungen eingebunden zu sein. Sie ist auch Mitglied in allen Berufungskommissionen des Instituts. Sie wird an allen Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren etc. gemäß BerIHG §59(6) beteiligt. Die Arbeit der dezentralen Frauen*beauftragten erfolgt in enger Kooperation mit der Fakultätsfrauen*beauftragten und dem Büro der zentralen Frauen*beauftragten.

2.3 Implementation von Gender und Diversität in Lehre und Forschung

Der Lehre kommt eine wichtige Bedeutung zu, die Universität zu einem inklusiven und diskriminierungsfreien Raum zu machen. Das "Merkblatt zur diskriminierungsfreie(re)n Lehre", herausgegeben vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten der HU⁴ sowie die Handreichung "Diskriminierungskritische Lehre" des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der HU⁵ geben dem GI hierzu vielfältige Anregungen. Dazu gehört zum Beispiel in den Inhalten der Lehre auf eine Vielfalt der Beispiele und eine diskriminierungsfreie Sprache zu achten.

Seit Januar 2025 ist Prof.in Dr. Ranjini Murali Juniorprofessorin (W1-TT-W2-Professur „Naturschutz und Nachhaltige Entwicklung“) am Geographischen Institut. Mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit im Bereich Naturschutz und nachhaltige Entwicklung stärkt sie das fachliche Profil des Instituts. Ihre internationale akademische Laufbahn fügt sich zudem in das Bestreben des Instituts ein, seine Forschung und Lehre stärker global auszurichten und internationale Perspektiven systematisch einzubeziehen.

⁴ Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, Merkblatt zur diskriminierungsfreien Lehre, abrufbar unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/merkblatt-zur-diskriminierungsfreien-lehre-finale-version-1.pdf>; letzter Zugriff: 02.11.2023.

⁵ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, AG Lehre (2016), Diskriminierungskritische Lehre, abrufbar unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>; letzter Zugriff: 02.11.2023.

2.4 IST-Analyse zur Situation am Institut

Die Ziele der Frauen*förderung am GI basieren auf der Grundlage der IST-Analyse der Frauen*anteile in allen Statusgruppen (Tabelle 1, Anhang). Aufgrund der Datenlage gibt es leider im Moment keine Möglichkeit, andere Aspekte zu Geschlecht und Diversität statistisch auszuwerten. In Kapitel 6 sind deshalb Maßnahmen aufgelistet, um in Zukunft differenziertere (Verteilung von PhDs and Post-Docs, Teil- und Vollzeit, Drittmittelförderung und Haushaltsmittel) und auch qualitative Daten berücksichtigen zu können. Diese können auch genutzt werden, um zielgerichtetere Maßnahmen zur Stärkung von mehr Diversität zu entwickeln.

Insgesamt ist die Personal-Situation am Geographischen Institut im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter differenziert zu bewerten.

Bei der Anzahl der **Studierenden** ist der Anteil der Frauen* noch einmal ganz leicht rückläufig auf 44,54% (2023:45,75%).

Im Jahre 2024 ist der Anteil der Frauen* bei den **studentischen Mitarbeitenden** in etwa gleich geblieben (55% zu 56% in 2023). Hier werden die Zielvorgaben am Institut bereits erfüllt. Dieser Erfolg sollte weiterhin verstetigt werden.

Auch der Anteil der Frauen* bei den laufenden **Promotionsverfahren** ist etwas rückläufig mit 46,46% (2023/24: 55,81). Im Zeitraum 2023 und 2024 befanden sich 46 Frauen in insgesamt 99 Promotionsverfahren. Bei den abgeschlossenen Promotionenverfahren des Jahres 2024 waren von 13 Verfahren 9 Promovierende Frauen*. Dies ist sehr hoher Anteil von 69,23%. Hier scheint der Anteil über die Jahre betrachtet einigen Schwankungen zu unterliegen, aber im Mittel den in etwa Zielzahlen zu entsprechen (2018: 54,80%; 2020: 31,80%; 2022: 55,81%). **Habilitationen** wurden nicht durchgeführt (s. Tabelle 2, Anhang).

Im **wissenschaftlichen Mittelbau**, einschließlich der Drittmittelbeschäftigten, waren 39% der Stellen mit Frauen* besetzt. Der positive Trend aus dem Jahr 2018 setzte sich in den letzten Jahren nicht weiter fort (2014: 35,9%, 2018: 44,6%, 2022 37,3%). Immerhin ist im Vergleich zu 2022 wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Eine differenzierte Betrachtung zeigt folgendes Bild:

- Der Frauen*anteil bei den befristeten WiMi-Stellen liegt bei 39,22 % (2022: 40,39 %), bei den unbefristeten WiMi-Stellen bei 37,5 % (2022: 25 %).
- Unter den 21 Personen, die vollständig oder anteilig über Haushaltsstellen finanziert werden, sind 7 Frauen* vertreten (33,3 %).
- Bei den Dauerstellen sind 3 von 8 Stellen mit Frauen* besetzt (37,5 %).
- Im Drittmittelbereich ist der Zielwert von 50% im Moment genau erreicht.

Für die kommenden Jahre ist es daher weiterhin wichtig, die Vergabe von Haushaltsstellen an Wissenschaftlerinnen* besonders im Blick zu behalten.

Erfreulich ist, dass aus Mitteln des Gleichstellungsfonds der HU eine 100%-Postdoc-Stelle für zehn Monate (2025/26) für die Abteilung von Prof.in Ranjini Murali eingeworben werden konnte, die vom Geographischen Institut ko-finanziert wird.

Bei den **Professuren** ist die Entwicklung auch weiterhin differenziert zu betrachten. Es besteht ein hoher Gleichstellungsbedarf bei den "Strukturstellen" der Professuren (finanziert durch Haushaltsmittel), die auch

spezifisch nach Besoldungsgruppen und struktureller Verankerung eingeordnet werden müssen. In der höchsten Besoldungsgruppe ist erst einmal überhaupt eine W3-Stelle an eine Frau vergeben worden (bei derzeit sieben W3-Stellen). Damit liegt der Frauen*anteil in dieser Gruppe konstant bei niedrigen 14,3%. Ein laufendes Berufungsverfahren mit Mitteln der Frauen*förderung der HU für eine vorgezogene Neuberufung könnte diesen Wert in den nächsten Jahren verbessern.

Leider konnte die Juniorprofessur für Geschlechtergerechtigkeit in Mensch-Umwelt-Systemen nicht am Institut gehalten werden. Dafür aber erweitert eine Gastprofessorin in der Kultur- und Sozialgeographie die Bandbreite an Themen in der Humangeographie am Institut.

Der Anteil an S-Professuren liegt nach 71% für das Jahr 2022 nun bei 66,6% ist also leicht gesunken, kann aber insgesamt immer noch positiv betrachtet werden. Dies ist auch im großem Maße den Gleichstellungsstandards der außeruniversitären Institute zu verdanken, die oft strengeren Kriterien unterliegen als dies an der HU der Fall ist.

In der Gruppe der MTSV ist der Anteil an Frauen* noch einmal auf 71,4 % (2022: 64,7 %) gestiegen. Es konnte erfreulicherweise noch eine weitere Assistenzstelle geschaffen und damit das gestiegene Arbeitsaufkommen besser verteilt werden. Es gibt aber weiterhin eine klassische Aufteilung, dass die Assistenzstellen ausschließlich mit Frauen* besetzt sind, hingegen IT-Positionen mit Männern*.

Besonders positiv zu bewerten sind am Geographischen Institut das ausgewogene Verhältnis von Geschlechteranteilen unter den Studierenden und den studentischen Mitarbeitenden. Darüber hinaus nutzt das Institut sehr erfolgreich bereits vorhandene Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen* in Spitzenpositionen wie das Berliner Chancengleichheitsprogramm, das Frauenförderprogramm der HU und den Gleichstellungsfond der HU. Neben diesen Erfolgen besteht hingegen Handlungsbedarf in Bezug auf Gleichstellung sowohl im Mittelbau, ganz besonders für Postdocs und die Verteilung der Planstellen und Entfristungen im Mittelbau, als auch die Struktur-Professuren, denn Frauen* sind hier noch immer unterrepräsentiert.

2.5 Personelle Gleichstellungsstandards

Um die angestrebten Ziele zu erreichen, gelten folgende **Grundsätze**:

- Gleichstellung und Diversität finden als Querschnittsthemen in allen Gremien und Entscheidungsprozessen der universitären Selbstverwaltung am GI Berücksichtigung und sind als strategische Leitungsaufgabe im Direktorium und Institutsrat verankert. Somit kommt allen Bereichen eine Verantwortung für die Umsetzung zu, ganz besonders natürlich den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.
- In Personalangelegenheiten wird in den Bereichen in Forschung, Lehre und Verwaltung, in denen Frauen* unterrepräsentiert sind, durch spezifische Maßnahmen für die jeweiligen Statusgruppen auf die Erreichung der Zielzahlen von 50 % Geschlechtergerechtigkeit aktiv hingearbeitet. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen* bevorzugt eingestellt.
- Darüber hinaus wird bei Neueinstellungen (Mehrfach)-Diskriminierungen auch außerhalb des Geschlechts entgegengewirkt.

Das Geographische Institut hat den Willen, den Frauen*anteil auf professoraler Ebene sowie im wissenschaftlichen Mittelbau so zu erhöhen, dass er sowohl der jeweiligen darunter liegenden

Qualifikationsstufe entspricht als auch die Vielfalt der Gesellschaft abbildet. Das vorhandene Potential an hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen* muss noch besser genutzt werden.

Es ist deshalb das erklärte Ziel des Geographischen Instituts, bis zum Jahr 2030 einen Frauen*anteil von 50% für alle Stausebenen *mit besonderer Dringlichkeit bei den wissenschaftlichen Führungspositionen (v.a. Professuren) und Postdocs sowie unbefristeten Mittelbau-Stellen* zu erreichen. Diese Zielquote ist leistungsabhängig und reglementiert nicht jeden Einzelfall, sondern ist insgesamt darauf orientiert, in dem festgelegten Zeitraum den Frauen*anteil von 50% zu erreichen.

Dies soll auch ermöglichen, Gleichstellungsfragen für weitere Personengruppen zu öffnen, die von anderen Formen sozialer Ungleichheit oder von intersektionalen Diskriminierungen betroffen sind, etwa aufgrund von Herkunft, Zuschreibung, Behinderung oder weiterer Diversitätsmerkmale.

Dies steht unter der Prämisse, dass Zielquoten nur ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument unter vielen zur Erhöhung des Frauen*anteils und der Diversität sind. Entscheidend sind die Integration mit anderen vorhandenen Förderungsinstrumenten, mit der Einbettung von Gleichstellung und Diversität in alle Gremien und Entscheidungsprozesse sowie ihre Einbindung in die Struktur- und Entwicklungsplanung. Alle Akteure in der Personalfindung und -entscheidung sind damit gefordert, Wege zum Abbau von bestehenden Ungleichheiten zu finden, bisherige Vorgehensweisen kritisch zu prüfen und die vorhandenen Steuerungsinstrumente zu nutzen (zu den einzelnen Instrumenten siehe Kapitel 3).

Aufgrund festgelegter Strukturplanungen besonders auf der Ebene der wissenschaftlichen Führungspositionen (v.a. Professuren) und der unbefristeten WiMi-Stellen ist es realistisch, dies insgesamt erst bis 2030 umgesetzt haben zu können. Jährlich wird anhand der aktuellen Daten evaluiert, ob die hierfür eingesetzten Gleichstellungsstandards greifen oder die Maßnahmen angepasst werden müssen. Ein wichtiger Indikator ist die Erreichung der Zielzahl 40% bei den Entfristungen und Strukturprofessuren im Jahr 2027. Die Erreichung der Zielzahlen muss deshalb besonders bei allen strukturellen Entscheidungen, die die Personalentwicklung betreffen, mitgedacht werden. Die Leitungsebenen, der Insitutsrat und das Direktorium tragen hierfür besondere Verantwortung.

Im Hinblick auf die Sparmassnahmen der kommenden Jahre ist dies aber noch einmal eine zusätzliche Herausforderung.

3. Spezifische Maßnahmen

Bei den folgenden spezifischen Maßnahmen gelten folgende allgemeine **Grundsätze**:

- Bei der Vergabe von Institutsmitteln werden die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt und möglichen Nachteilen durch Übernahme von Fürsorge-Arbeit für alle Geschlechter entgegengewirkt.
- Mitarbeitende aller Statusgruppen werden nach Möglichkeit bei der Übernahme einer Gremienarbeit durch ihre Vorgesetzten unterstützt, z. B. durch Entlastung von anderen Aufgaben, auch um zu verhindern, dass Frauen* aufgrund der notwendigen paritätischen Besetzung von Gremien bei gleichzeitiger Unterrepräsentanz in der Gesamtzahl am Institut vergleichsweise weniger Zeit zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung steht.

Darüber hinaus werden folgende spezifische Maßnahmen in Bezug auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Statusgruppen zum Abbau von Ungleichheiten und Förderung unterrepräsentierter Gruppen verabschiedet:

3.1 Studierende

- Studierende werden von der **KFF-GI** regelmäßig auf **die Förderungen für Studentinnen*** hingewiesen und aktiv aufgefordert sich zu bewerben. Es gibt die Möglichkeit, sich um Zuschüsse für Weiterbildungen, Reisekosten, Tagungen und Druckkosten zu bewerben.
- Fortgeschrittene Studentinnen* des GI haben ebenso die Möglichkeit, regelmäßig an den Weiterbildungsmaßnahmen und Vernetzungsveranstaltungen des **Women In Natural Science (WiNS)-Programms** teilzunehmen. Das [WiNS-Programm](#) wird von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zentral geleitet.
- Alle Studierenden werden regelmäßig auf die **HU-geförderten Stipendien** hingewiesen, z.B. [Humboldt Research Track](#), das im ganz besonderen Maße auch Studierende mit Behinderung fördert.
- Studierende werden regelmäßig auf **Beratungsangebote zur Vereinbarung von Familie und Studium** hingewiesen

3.2 Studentische Beschäftigte

- Der Frauen*anteil unter den studentischen Beschäftigten lag 2024 mit 55% über dem Frauen*anteil unter den Studierenden von 44,54 %. Auf diesem Erfolg aufbauend sind alle Lehrbereiche dazu aufgefordert, diese Entwicklung auch in Zukunft zu **verstetigen**.
- Das GI bekennt sich im Hinblick auf die zukünftige Besetzung von diesen Stellen darüber hinaus dazu, **(Mehrfach-)Diskriminierungen** aktiv entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck sollten Professor:innen geeignete Studierende gezielt zur Bewerbung auffordern.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende

- Die Zielvorgabe von 50% Geschlechtergleichgewicht wird gleichermaßen für **haushalts- und drittmittelfinanzierte akademische Mitarbeitende** angestrebt.
- Die Zielvorgabe von 50% für Frauen* in dieser Statusgruppe ist mit 39 % insgesamt und mit einem prozentualen Anteil von 37,5% bei den unbefristeten Stellen noch nicht erreicht.
- Auch mit nur 25% Postdoktorandinnen* (nach aktuellsten am GI selbst gesammelten Daten) müssen im Bereich unbefristeter Mittelbau bei nächsten Personalentscheidungen Frauen* aktiv gesucht und bei gleicher Qualifikation den Vorzug haben, um die **Zielzahl von 50% (2030) bzw. 40% (2027)** zu erreichen.
- Es wird empfohlen, eine Gleichstellung von **Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten hinsichtlich Vertragsverlängerungen** im Anschluss an Mutterschutz und Elternzeit innerhalb der nächsten fünf Jahre anzustreben. Gerade weil der Hebel des GI hierzu kurz ist, sollten die Institutsleitung und die Statusgruppe der Professor:innen Finanzierungsmöglichkeiten auf Instituts-, Fakultäts- und zentraler Ebene ebenso wie in Rücksprache mit Drittmittelgebern rechtzeitig ausloten. Dies sollte noch vor Beginn der jeweiligen Elternzeit geschehen. Leider wird dies in Zeiten von massiven Einsparmassnahmen immer schwieriger umzusetzen.

- Das Institut bringt sich weiterhin aktiv in den **Erhalt und/oder Aufbau von Projekten ein, die Doktorandinnen* und Postdoktorandinnen* fördern und vernetzen**, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur.
- Bei gemeinsamen Drittmittelanträgen sollten die Antragstellenden berücksichtigen, dass die **Mittel gerecht auf alle Antragstellenden einschließlich der Postdocs zu verteilen** sind, um ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* und Doktorandinnen* werden von Institutsleitung und Frauen*förderkommission gezielt auf **Qualifikationsangebote, Stipendien, genderspezifische Angebote sowie sonstige Fördermöglichkeiten** hingewiesen. HU-geförderte Programme enthalten:
 - Mentoring, [WiNS Adlershof](#)
 - Stipendien, z.B. Abschlussstipendien, Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien oder International Research Award des [Caroline von Humboldt-Stipendienprogramms](#)
 - Lehraufträge, z.B. Lehraufträge für Doktorandinnen* aus dem [Berliner Chancengleichheitsprogramm](#) (BCP)
 - Trainingsprogramme für den Weg in die Professur, z.B. [ProFiL](#)
 - Nominierungen für Preise und Auszeichnungen, z.B. [Caroline von Humboldt-Preis](#)
- Die **KFF-GI** weist regelmäßig auf ihre **Fördermöglichkeiten** zur Unterstützung von Forschungsarbeiten hin, z.B. Forschungsaufenthalte, Feldarbeiten, Gastwissenschaftsaufenthalte, Mittel zur Publikation von wissenschaftlichen Beiträgen, z.B. Proofreading, Zuschuss für Veröffentlichungen wie Open Access oder Druckkostenzuschuss, Maßnahmen zur Sichtbarkeit in der Fachcommunity, z.B. Unterstützung für eine aktive Teilnahme an Tagungen, Weiterbildungen zur fachbereichsspezifischen Methodenqualifizierung, z.B. MaxQDA, SPSS.
- Die Professor:innen sollten wo möglich auch **eigene finanzielle Mittel** für die berufliche Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* und Doktorandinnen* verausgaben.
- Es ist empfohlen, mit den jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden auszuloten, wie sie **während der Teilnahme an Fortbildungen von anderen Aufgaben entlastet** werden können.
- Die Institutsleitung wirkt darauf hin, Postdoktorandinnen* gezielt auf dem Weg zur Professorin* zu fördern, z. B. durch regelmäßige Anträge im Rahmen des [Gleichstellungsfonds der Kommission für Frauenförderung der HU](#).
- Dabei darf die Möglichkeit spezieller Förderprogramme für Frauen* nicht dazu führen, dass die Finanzierung von Frauen* auf regulären Haushaltsstellen am Institut vernachlässigt bzw. von dort „ausgelagert“ wird.

3.4 Professor:innen

- Es ist erklärtes Ziel, einen Frauen*anteil von mindestens 50% in allen Besoldungsgruppen und insbesondere bei höher dotierten W3- und W2-Professuren zu erreichen. Frauen* müssen aktiv gesucht und leistungsabhängig vorrangig eingestellt werden, um die **Erfüllung der Zielzahlen von 50% bis 2030 bzw. 40% bis 2027** umzusetzen.
- (Mehrfach-) Diskriminierungen muss entgegengewirkt werden. Hierzu sollen weiterhin **geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierungsstrategien** in Berufungsverfahren angewendet werden. Außerdem werden Weiterbildungen zum Thema „**Unconscious-Bias**“ angeboten, um für unbewusste Denkmuster im Hinblick auf Gender und Diversity zu sensibilisieren. Allen Beteiligten in Berufungs- und Auswahlkommissionen wird dringend empfohlen, daran teilzunehmen.

- Das **proaktive Recruiting** wird konsequent umgesetzt, solange die Gleichstellungsziele des GI noch nicht erreicht sind⁶. Dies beschreibt die gezielte Suche nach geeigneten Frauen* (oder Angehörigen anderer unterrepräsentierter Gruppen) im Rahmen eines Berufungsverfahrens für eine Professur oder Juniorprofessur sowie die gezielte Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung von aussichtsreichen Kandidat:innen. Je nach Abteilung kann dies theoretisch auch umgekehrt für den Männer*anteil gelten.
 - Im Falle des proaktiven Recruiting sollte einem Mitglied der Berufungskommission die Aufgabe übertragen werden, dass die Kommission sich über geeignete Bewerberinnen* informiert und diese in unmittelbarem Anschluss an die Veröffentlichung der Ausschreibung gezielt zur Bewerbung auffordert. Wenn eine vielversprechende, den Kriterien der Ausschreibung entsprechende Kandidatin* gefunden wurde, sollten die für das aktive Recruiting Zuständigen diese im nächsten Schritt direkt ansprechen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Kandidatin* eine reelle Chance hat, mindestens eine Verfahrensstufe weiter zu kommen. Wünschenswert ist eine schriftliche Kontaktaufnahme im Auftrag der Berufungs- bzw. Auswahlkommission. Diese soll die Kandidatin* zur Bewerbung ermutigen ohne falsche Erwartungen zu wecken. Droht bei der Erstellung der Einladungsliste eine Unterschreitung des Frauen*anteils von 50%, ist im Protokoll der Berufungskommission zu berichten, wer aktiv angesprochen wurden.
 - Bei der Erstellung der Einladungsliste ist darauf zu achten, dass der Anteil von Frauen* mindestens 50% beträgt, sofern genügend Bewerbungen von Frauen* vorliegen. Ein geringerer Anteil ist im Protokoll der Berufungskommission schriftlich zu begründen.
- Dem Leitfadens für Berufungsverfahren an der HU entsprechend, wird im Rahmen des Perspektivgesprächs mit dem Präsidium im Vorfeld der Ausschreibung auch der Frauen*anteil an der Professor:innenschaft erörtert. In diesem Rahmen ist bei der Festlegung von **Denominationen** von Professuren sicherzustellen und zu dokumentieren, dass eine ausreichende Anzahl qualifizierter Frauen* in dem designierten inhaltlichen Feld identifiziert werden kann. Können im Vorfeld keine oder nur sehr wenige passfähige Kandidatinnen* identifiziert werden, sollte geprüft werden, ob aus fachlicher Sicht die Denomination angepasst bzw. dahingehend geöffnet werden kann, dass dieses Kriterium gewährleistet ist.
- Es gilt der Grundsatz, dass durch Einzelfallprüfungen Neueinstellungen von Kandidat:innen jeglichen Geschlechts, die Mehrfach-Diskriminierungen erfahren oder anderen bisher stark unterrepräsentierten Gruppen zugehören, möglich sind.
- Das GI bemüht sich bei nach Möglichkeit um **Vorgezogene Neuberufungen**, gefördert durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm
- Die Institutsleitung spricht gezielt qualifizierte Frauen* für **Vertretungsprofessuren** am GI an.
- Darüber hinaus bemüht sich das Institut weiterhin um Möglichkeiten der Finanzierung von **Gastprofessorinnen***.
- Eine besondere Rolle kommt der Förderung von Postdoktorandinnen* zu (vgl. 3.3).

3.5 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Vorgesetzte weisen ihre Mitarbeitenden in der MTSV gezielt und aktiv auf **Fort- und Weiterbildungen** hin. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung

⁶ Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, PROAKTIVES RECRUITING. Eine Handreichung zur Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren, abrufbar unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/handout-proaktives-recruiting.pdf/view>; letzter Zugriff: 21.10.2021.

der Belastung durch Fürsorge-Arbeit gemäß §9(5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz ermöglicht werden. Dies kann z.B. durch ortsnahe Qualifizierungsangebote realisiert werden. Das Institut setzt sich darüber hinaus gemeinsam mit der Fakultät dafür ein, dass mehr reguläre Weiterbildungsangebote in Adlershof stattfinden.

- Bei der Entwicklung des Stellenplans ist insbesondere auf eine **adäquate Stellengruppierung und Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe** zu achten, und dies für alle Geschlechter gleichermaßen. Das Institut bemüht sich um Aufstiegsmöglichkeiten für MTSV, beispielsweise durch Fortbildungsmaßnahmen für Sekretär:innen zur Verwaltungsfachkraft.
- Bei Personalmaßnahmen der MTSV sollte der Wunsch der Mitarbeiter:innen nach einer Veränderung der Arbeitszeit (**Teilzeit/Vollzeit**) berücksichtigt werden. Bei Personalmaßnahmen (z.B. Neueinstellungen) prüft das Institut zuerst die Verfügbarkeit interner Optionen, die der Maßnahme gerecht wären.
- Die Mitarbeiter:innen werden bei **Übernahme einer Gremienarbeit** durch die Vorgesetzten **unterstützt und entlastet**. Dies ist aufgrund der geringen absoluten Anzahl von MTSV-Mitarbeitenden von besonderer Dringlichkeit.

4 Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit mit Fürsorge-Arbeit

- Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben ist darauf zu achten, dass für Menschen mit Kindern und jenen, die andere Fürsorge-Arbeit leisten, eine **Vereinbarkeit mit der Betreuung** möglich ist. Die Personen in Leitungsfunktionen tragen hierfür besondere Verantwortung.
- Veranstaltungen oder Gremiensitzungen werden, wenn möglich und wenn die räumlichen Bedingungen es zulassen, in die Kernarbeitszeit gelegt, um sie mit den üblichen **Betreuungszeiten** (8-16 Uhr) von Kindertagesstätten in Einklang zu bringen.
- Wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Promovierende sollen vor der sowie im Anschluss an die Elternzeit durch geeignete Maßnahmen bei der Planung des **Wiedereinstiegs** unterstützt werden. Dazu zählen Vereinbarungen mit Vorgesetzten bzw. Betreuenden der Doktorarbeit zu regelmäßigen Gesprächen über die Weiterentwicklung der Doktorarbeit und/oder anderer arbeitsbezogener Aufgaben.
- Vorgesetzte sind aufgefordert, Mitarbeiter:innen, die in Kinderbetreuung oder andere Care-Arbeit eingebunden sind, im Rahmen der rechtlichen Vorgaben **Arbeit im Home Office** zu ermöglichen und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen zu schaffen.
- Das **Familienzimmer** am GI wird aktiv beworben und steht Studierenden und Beschäftigten sowie Gästen mit Kindern zur Verfügung. Der Raum bietet einen Ort für Stillmöglichkeit, Wickeltisch, Kinderbett, Spielzeug für Kinder und einen Arbeitsplatz. Der Zugang ist zur Kernarbeitszeit für alle Statusgruppen gewährleistet.

5 Diversität und Inklusion

- Um den unterschiedlichsten Aspekten von (Mehrfach)-Diskriminierungen entgegenwirken zu können, ist eine kontinuierliche kritische Selbstreflexion und eine bewusste Weiterentwicklung hin zu einer inklusiven Institution erforderlich. Erste Maßnahmen sind angestoßen, aber sollen in Zukunft noch erweitert werden. Hierzu gehören in einem ersten Schritt Gewinnung und Evaluation von Daten (siehe Kapitel 6).

- Der aus einer Basisbewegung entstandenen Diversitätsgruppe am GI wird die Möglichkeit gegeben, Anliegen im Institutsrat einzubringen und dort über Vorschläge abstimmen zu lassen.
- Institutsweite für alle Statusgruppen und Institutsangehörigen offene Workshops zur Schaffung von Sichtbarkeit und Bewusstsein für Diversität und Diskriminierungen werden durchgeführt und können von der KFF-GI gefördert werden, um dazu zu befähigen, Benachteiligungen zu erkennen und entgegenzuwirken sowie die Potentiale und Chancen von Diversität zu erkennen und verstärkt umzusetzen.
- Um Studierende möglichst früh zu unterstützen, werden Erstsemester-Studierenden bereits in der Orientierungswoche alle vorhandenen Förder- und Beratungsmöglichkeiten vorgestellt, z.B. die Beratungsmöglichkeiten für Studierende mit körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen, die Unterstützung für Studierende ohne familiären akademischen Background (First Generation) oder die Antirassismusberatung des RefRats.
- Nach Möglichkeit und bei Bedarf müssen auch inklusive Exkursionen ermöglicht werden, um Teilnehmende mit körperlicher/psychischer Beeinträchtigung Zugangschancen zu ermöglichen.
- Gewünschte Internationalisierung bedarf Englisch als zweiter Kommunikationsprache. Die Institutsleitung bemüht sich um eine zweisprachige Kommunikation. Das Gleichstellungskonzept wurde ins Englische übertragen.

6 Evaluation der Daten zur Gleichstellungssituation

In Anlehnung an die von der DFG vorgeschlagenen Angaben zur statistischen Erfassung der Gleichstellungssituation werden jährlich die entsprechenden Daten aktualisiert. Die dazugehörige Vorlage in Form einer Tabelle enthält Daten zur Gleichstellungssituation differenziert in Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn (siehe Tabellen 1 und 2). Die Ergebnisse der Fortschreibung werden jährlich bekannt gegeben und für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. deren Evaluation, die alle zwei Jahre stattfinden soll, verwendet. Bei Veränderungen der Gleichstellungssituation wird das Konzept angepasst.

Aufgrund der Datenlage gibt es leider im Moment keine Möglichkeit, andere Aspekte zu Geschlecht und Diversität auszuwerten und Maßnahmen zielgerichtet einsetzen zu können. Darauf wird in Zukunft verstärkt hingewirkt durch:

- Einholung von Daten, um zwischen Doktorand:innen, Postdoktorand:innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben besser zu differenzieren, ebenso zwischen Teil- und Vollzeitstellen sowie Drittmittel- und Haushaltsstellen
- Anonyme Erfassung der Teilnahmezahlen an Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichheit bzw. Abbau von Benachteiligungen
- Survey, um den Erfolg von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität zu bewerten
- Survey, um bestehende Benachteiligungen sichtbar und messbar zu machen

7 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die KFF-GI sichert, dass die für Gleichstellung für Frauen* zur Verfügung stehenden Finanzmittel nach transparenten Kriterien vergeben werden. Nach § 9 (3) der Frauenförderrichtlinien der HU wird von den Mitteln für Lehre und Forschung, die den Fakultäten und Instituten zugewiesen werden, ein bestimmter Anteil (derzeit 5%) einbehalten und unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien verteilt. Die Vergabe der finanziellen Mittel für Frauen*förderung soll dazu dienen, Frauen* in ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Karriere zu unterstützen. Die Förderung soll nachhaltig Anreize für die Gleichstellung und für die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen* am GI geben. In den Jahren 2023 und 2024 konnten 31 Frauen* aus den Gruppen der Studierenden, MTSV und WiMis Unterstützung für Forschungsaufenthalte, Konferenzbesuche, Druckkosten oder Weiterbildungen gegeben werden.

Antragsberechtigt sind grundsätzlich alle Frauen*, die Studierende, Angestellte sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen* am Geographischen Institut der Humboldt-Universität zu Berlin sind oder ein assoziiertes Fellowship bzw. Stipendium nachweisen können. Ein Antrag ist besonders förderungswürdig, wenn das Vorhaben eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweist: (i) Es werden Genderthemen oder Frauen*förderung thematisiert. (ii) Der Antrag kommt aus Fächern oder bezieht sich auf Themengebiete, in denen Frauen* noch signifikant unterrepräsentiert sind. (iii) Die Ergebnisse lassen erwarten, dass nachhaltige Anreize für die Gleichstellung und für die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen* am Geographischen Institut damit einhergehen. (iv) Der Antrag wird von Antragsberechtigten gestellt, die mit besonderer Belastung (z.B. durch Kinderbetreuungszeiten, Pflege von Angehörigen) oder Benachteiligung konfrontiert sind.

Anhang

Tabelle 1. Frauen*anteile am Geographischen Institut der HU in allen Statusgruppen. Die folgenden Zahlen in Bezug auf die Personalentwicklung am GI sind regulär gerundet und neueste verfügbare Daten

Statusgruppe	Stand 31.12.2020			Stand 31.12.2022			Stand 31.12.2024			Zielzahlen für 2030
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w	% w
Studierende	454	418	47,90	491	414	45,75	498	400	44,54	50
Studentische Mitarbeitende	28	27	49,10	22	28	56	18	22	55,00	50
WiMi gesamt	42	25	37,30	37	23	38,33	36	23	39,00	50
WiMi befristet	37	24	39,30	31	21	40,39	31	20	39,22	50
WiMi unbefristet	5	1	16,70	6	2	25,00	5	3	37,50	50
Professor:innen gesamt	10	11	52,00	10	10	50,00	9	10	52,00	50
davon Haushaltsmittel	8	4	33,40	8	5	38,46	10	4	28,57	50
davon S- Prof.	2	7	77,80	2	5	71,00	3	6	66,66	50
W3-Professor:innen	7	4	36,00	7	2	22,00	5	2	28,57	50
davon Haushaltsmittel	6	1	14,30	6	1	14,30	4	1	20,00	50
davon S- Prof.	1	3	75	1	1	50	1	1	50,00	50
W2-Professor:innen	3	5	62	3	6	67	4	7	63,64	50
davon Haushaltsmittel	2	2	50	2	2	50	2	2	50,00	50
davon S-Prof.	1	3	75	1	4	80	2	5	71,43	50
Junior-Professor:innen	0	2	100	0	2	100	0	1	100	50
davon Haushaltsmittel	0	1	100	0	1	100	0	1	100	50
davon S-Prof.	0	1	100	0	1	100				50
MTSV	4	8	66,60	6	11	64,7	4	10	71,4	
davon in Vollzeit	3	4	57,10	Nicht erhoben			3	4	57,1	
davon in Teilzeit	1	4	80	Nicht erhoben			1	6	85,7	

Anhang

Tabelle 2. Frauen*anteile am Geographischen Institut der HU in den Qualifizierungsstufen. Die folgenden Zahlen sind regulär gerundet

Qualifizierung	Stand 31.12.2020			Stand 31.12.2022			Stand 31.12.2024			
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	d	%w
Absolvent:innen BA	33	28	45,9	37	58	62,0	51	61	-	54,5
Absolvent:innen MA	28	19	40,4	66	33	50,0	25	42	-	62,7
Promotionen inkl. Vorjahr	15	7	31,8	19	24	55,8	10	12	1	52,2
Habilitationen inkl. Vorjahr	-	-	-	1	1	50,0	-	-	-	-