

Gleichstellungskonzept des Geographischen Instituts der Humboldt Universität zu Berlin

02. November 2021

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. Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2018 erfolgte in einem breiten Beteiligungsverfahren und ergänzt es um spezifische Maßnahmen innerhalb der Statusgruppen. 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 Stausebenen (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 geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Miteinander. Dem GI ist es daher ein zentrales Anliegen, Mitarbeitende und Studierende aller Geschlechter auch sprachlich anzuerkennen und einzubinden. Deshalb haben wir uns im Gleichstellungskonzept für die Schreibweise mit * entschieden. Das sogenannte Gendersternchen wird immer dann verwendet, wenn von Gruppen die Rede ist. Es verdeutlicht, dass in den genannten Gruppen vielfältige geschlechtliche Identitäten mitgedacht sind. So schafft das Gendersternchen eine Ansprache, in der cis und trans Männer und Frauen gleichermaßen gemeint sein können, wie Personen, 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.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>; letzter Zugriff 6.1.2021.

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: 21.10.2021.

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*beauftragte 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 Beginn 2020 gibt es am GI die Junior-Professur „Geographie der Geschlechterverhältnisse in Mensch-Umwelt-Systemen“. Die Professur beruht auf der Antragstellung des GI im Rahmen der (HU-internen) „Ausschreibung von W1/W2-Professuren aus dem Frauenförderprogramm der HU“ der Kommission für Frauenförderung (KFF) vom 4. Januar 2018. Es besteht eine Zweitmitgliedschaft der oben genannten Professur im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Mit dieser Juniorprofessur sollen Forschungslücken an der Schnittstelle zwischen der geographischen Erforschung von Mensch-Umwelt-Beziehungen einerseits und der geographischen Geschlechterforschung bzw. der Feministischen Geographie geschlossen werden. Darüber hinaus wird angestrebt, erstmals eine Brücke zwischen der

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: 21.10.2021.

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: 21.10.2021

Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien zu schlagen.

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* relativ stabil bei knapp unter 50%.

Im Jahre 2019 lag der Anteil der Frauen* bei den **studentischen Mitarbeiter*innen** bei 49,1% (2017: 49,0%) und ist damit ebenfalls stabil. Dies entspricht bereits den Zielvorgaben am Institut.

Nachdem in den letzten Jahren der Anteil der Frauen* bei den **Promotionen** teilweise schon höher lag (2017: 47,4%, 2018: 62,5%), fiel er nun in den letzten beiden Jahren auf 31,8%. Es promovierten in 2019/20 7 Frauen in insgesamt 22 Promotionsverfahren (2017/18: 19 Frauen bei insgesamt 35 Promotionen). **Habilitationen** wurden nicht durchgeführt (s. Tabelle 2, Anhang).

Im **wissenschaftlichen Mittelbau**, einschließlich Drittmittelbeschäftigte, waren 37,3% der Stellen mit Frauen* besetzt. Der positive Trend der letzten Jahre setzte sich damit nicht weiter fort (2014: 35,9%, 2018: 44,6%). *Auf Grundlage einer insitu-internen aktuellen Dateneinholung bei allen Abteilungen des GI im Oktober 2021 ist der Anteil von Frauen* sogar noch weiter auf 34,9% gesunken (Tabelle 3). Besonders groß ist der Unterschied bei den Postdoktorand*innen mit 25% Frauen*anteil. Der Frauen*anteil bei den Doktorand*innen liegt bei 42,1%. Da die Daten nicht aus der gleichen Datenquelle stammen wie Tabelle 1 und 2, muss hier im nächsten Jahr noch einmal besonders nachgeprüft werden.* Erfreulicherweise konnte durch Fördermittel aus dem Gleichstellungsfonds der HU eine 75% Postdoc-Stelle für 11 Monate für den Zeitraum 2020/21 eingeworben werden und vom GI ko-finanziert werden. Ein Missverhältnis besteht auch, wenn die Zahlen für die **wenigen unbefristeten Planstellen** aus Haushaltsmitteln hinzugezogen werden. Von sechs Stellen war 2020 nur eine mit einer Frau besetzt. Nicht alle dieser Planstellen sind entfristet, sondern einige nur teilentfristet. Genauer gesagt und in Stellenkontingenten gerechnet sind deshalb im Jahr 2020 33,6% der unbefristeten Stellen mit Frauen* besetzt (1,67 von 4,97 Stellenkontingenten).

Bei den **Professuren** ist die Entwicklung differenziert zu betrachten. Es besteht weiterhin hoher Gleichstellungsbedarf bei den "Strukturstellen" der Professuren (finanziert durch Haushaltsmittel), die auch spezifisch nach Besoldungsgruppen und struktureller Verankerung eingeordnet werden müssen. Insbesondere in der höchsten Besoldungsgruppe ist seit zehn Jahren von sieben W3-Stellen nur eine einzige mit einer Frau besetzt worden. Im Berichtszeitraum wurden zwei neu eingerichtete W2-Tenure-Track-Professuren ("BMBF-Professuren") an männliche Kandidaten vergeben. Die einzige „Instituts“-Professur, die im Berichtszeitraum an eine Frau vergeben wurde, ist die oben genannte auf sechs Jahre befristete Juniorprofessur, finanziert aus dem Frauenförderprogramm der HU.

Es gab hingegen eine sehr positive Entwicklung innerhalb der **S-Professuren**. So konnten im Berichtszeitraum vier S-Professuren mit Frauen* besetzt werden und ihr Anteil von 50% auf 77,8% angehoben werden. Die S-Professuren werden vorrangig nach den Gleichstellungsstandards der außeruniversitären Institute besetzt, die oft strengeren Kriterien unterliegen als dies an der HU der Fall ist. Das GI wird sich zukünftig neben den HU-internen Standards auch an zusätzlichen erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen außeruniversitärer Einrichtungen orientieren.

Auch die Vergabe einer 1,0 **Gastprofessur** im WS 2019/2020 an eine Frau im Bereich der Didaktik durch einen Antrag an die Geschäftsstelle des Berliner Chancengleichheitsprogramms und ihre Ko-Finanzierung durch das GI war erfolgreich.

Durch die Bewilligung von zwei **Nachwuchsgruppen** (BMBF und Emmy-Noether) wurden zwei weitere Frauen in Führungspositionen an das Institut gebunden. Eine davon konnte nicht am Institut gehalten werden. Allerdings half die Position eine Berufungsfähigkeit herzustellen, und sie folgte dem Ruf auf eine Professur an einer anderen Universität. Weitere Nachwuchsgruppen unter männlicher Leitung gab es im Berichtszeitraum nicht.

In der Gruppe der **MTSV** ist der Anteil der Frauen* auf 66,6% gestiegen (2018: 58,3%). Für die mehrheitlich mit Frauen* besetzten Stellen, wie z.B. Sekretär*innen, ist weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis anzustreben. Dies gilt aber auch für insgesamt betrachtet überdurchschnittlich oft durch Männer* besetzte Tätigkeiten, wie beispielsweise IT-Positionen. Im Jahr 2020 waren 5 von 7 Sekretariatsstellen/Assistenzen nur in Teilzeit besetzt, besonders weil die Personen auf den Stellen auch in Fürsorge-Arbeit gebunden sind. Dies weist auch insgesamt auf die besondere Bedeutung von Vereinbarkeit mit Fürsorgearbeit für diese Statusgruppe hin.

Besonders positiv zu bewerten sind am Geographischen Institut das ausgewogene Verhältnis von Geschlechteranteilen unter den Studierenden, der studentischen Mitarbeiter*innen und der MTSV. 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 Postdoktorand*innen 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. Wegweisend sind hier besonders die Frauen*anteile von 47,9% bei den Studierenden. Das vorhandene Potenzial an hoch qualifizierten Wissenschaftler*innen 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 Stusebenen *mit besonderer Dringlichkeit bei den wissenschaftlichen Führungspositionen (v.a. Professuren) und Postdoktorand*innen 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 erlauben, das Thema Gleichstellung stärker für andere Gruppen zu öffnen, die anderen Ungleichheiten oder Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, neben geschlechtlicher Identität z.B. ethnische Herkunft oder körperliche Behinderungen.

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 2025. 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.

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.
- Mitarbeiter*innen 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 auf bestehende **Mentoring-Programme** hingewiesen, z.B. [firstgen - first generation students](#)
- Studierende werden regelmäßig auf **Beratungsangebote zur Vereinbarung von Familie und Studium** hingewiesen

3.2 Studentische Beschäftigte

- Der Frauenanteil unter den studentischen Beschäftigten lag 2020 mit 49,1% über dem Frauenanteil unter den Studierenden von 47,9%. Auf diesem Erfolg aufbauend sind alle Lehrbereiche dazu aufgefordert, diese Entwicklung 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 Student*innen gezielt zur Bewerbung auffordern.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Doktorand*innen, Post-Doktorand*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

- Die Zielvorgabe von 50% für Frauen* in dieser Statusgruppe ist mit 37,3% insgesamt, aber insbesondere mit nur 16,6% bei den unbefristeten Stellen und (nach aktuellsten am GI selbst gesammelten Daten) nur 25% weiblichen* Postdoktorand*innen noch nicht erreicht. Im Bereich unbefristeter Mittelbau müssen bei nächsten Personalentscheidungen Frauen aktiv gesucht und bei gleicher Qualifikation den Vorzug haben, um die **Zielzahl von 50% (2030) bzw. 40% (2025)** zu erreichen.
- Die Zielvorgabe von 50% Geschlechtergleichgewicht wird gleichermaßen für **haushalts- und drittmittelfinanzierte akademische Mitarbeiter*innen** angestrebt.

- 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.
- Das Institut bringt sich weiterhin aktiv in den **Erhalt und/oder Aufbau von Projekten ein, die weibliche Doktorand*innen und Postdoktorand*innen 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 Postdoktorand*innen zu verteilen** sind, um ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen 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 Mitarbeiter*innen und Promotionsstudent*innen 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 2025** 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 Männeranteil gelten.
 - Im Falle des proaktiven Recruiting sollte einem Mitglied der Berufungskommission die Aufgabe übertragen werden, dass die Kommission sich über geeignete weibliche Bewerber*innen 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, sollte der*die für das aktive Recruiting Zuständige 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 Leitfaden 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 Kandidat*innen 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***.

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.

- Eine besondere Rolle kommt der Förderung von Postdoktorandinnen* zu (vgl. 3.3).

3.5 Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Vorgesetzte weisen ihre Mitarbeiter*innen in der MTSV gezielt und aktiv auf **Fort- und Weiterbildungen** hin. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung 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 Mitarbeiter*innen sowie Doktorand*innen 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 Stilmöglichkeit, 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.
- Monatlich organisiert die Frauen*beauftragte einen offenen Treff im Institut, um einen Austausch zwischen den Institutsangehörigen, Statusgruppen und unterschiedlichen Abteilungen zu fördern (aufgrund von COVID-19 zur Zeit ausgesetzt).
- 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 Kommunikationssprache. 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 Frauen*förderrichtlinien 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. Zwischen 2018 und 2020 konnte 25 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 Mitarbeiter*innen 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. Die Zahlen von 2019 werden aktualisiert, sobald die Zahlen von 2020 von der HU Personalstatistik vorliegen. Alle Zahlen beziehen sich auf tatsächliches Personal ("Köpfe") und nicht auf Stellenkontingente.*

Statusgruppe	Stand 31.12.2014			Stand 31.12.2018			Stand 31.12.2020			Zielzahlen für 2025	Zielzahlen für 2030
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w	% w	% w
Studierende	395	356	47,4%	397	376	48,6%	454	418	47,9%	50%	50%
Studentische Mitarbeiter*innen	nicht erfasst			26	25	49,0%	28	27	49,1%	50 %	50%
WiMi gesamt	41	23	35,9%	41	33	44,6%	42	25	37,3%	50 %	50%
WiMi befristet	nicht erfasst			36	32	47,1%	37	24	39,3%	50%	50%
WiMi unbefristet	nicht erfasst			5	1	16,7%	5	1	16,7%	40%	50%
Professor*innen gesamt	7	6	46,2%	11	5	25%	10	11	52%	50 %	50%
davon Haushaltsmittel	5	2	28,6%	8	2	20%	8	4	33,3%	40 %	50%
davon S-Professuren	2	2	50%	3	3	50%	2	7	77,8%		
W3-Professor*innen	nicht erfasst			7	3	27%	7	4	36%	40%	50%
davon Haushaltsmittel				6	1	14,3%	6	1	14,3%	40%	50%
davon S-Professuren				1	2	66,6%	1	3	75%		

W2-Professor*innen	nicht erfasst	2	2	50%	3	5	62%	50%	50%		
davon Haushaltsmittel		0	1	100%	2	2	50%	50%	50%		
davon S-Professuren		2	1	33,3%	1	3	75%				
Junior-Professor*innen	0	2	100%	2	0	0%	0	2	100%	50%	50%
davon Haushaltsmittel	nicht erfasst				2	0	0%	0	1	100%	
davon S-Professuren	nicht erfasst				-	-		0	1	100%	
MTSV	nicht erfasst				5	7	58,3%	4	8	66,6%	
davon in Vollzeit					3	3	50%	3	4	57,1%	
davon in Teilzeit					2	4	66,6%	1	4	80%	

*Tabelle 2. Frauen*anteile am Geographischen Institut der HU in den Qualifizierungsstufen. Die folgenden Zahlen sind regulär gerundet und der offiziellen HU Personalstatistik vom WiSe 2020/2021 entnommen (neueste verfügbare Daten).*

Qualifizierung	Stand 31.12.2014			Stand 31.12.2018			Stand 31.12.2020		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Absolvent*innen BA/MA	nicht erfasst			62	55	47,0%	61	47	43,5%
Promotionen inkl. Vorjahr	11	9	45%	16	19	54,3%	15	7	31,8%
Habilitationen inkl. Vorjahr	0	0	-	1	0	0,0%	0	0	-

*Tabelle 3. Frauen*anteile am Geographischen Institut der HU innerhalb des wissenschaftlichen Personal, differenziert in Doktorand*innen und Postdoktorand*innen. Diese Daten weichen im Detail von Tabelle 1 ab, da diese Daten erstmalig in 2021 erhoben wurden. Sie basieren auf individuellen Auszählungen der verschiedenen Abteilungen und sind anonymisiert.*

	Stand 25.10.2021		
	m	w	% w
Wissenschaftliches Personal (gesamt)	43	23	34,9
Davon Doktorand*innen	22	16	42,1
Davon Postdoktorand*innen	21	7	25,0