

Gleichstellungskonzept des Instituts für Asien- und Afrikawissenschaften

Präambel

Das Gleichstellungskonzept am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin unterstützt die Umsetzung des Berliner Hochschulgesetzes, des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes sowie die am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität aus dem Jahre 2015.

Das Gleichstellungskonzept wird regelmäßig überarbeitet und angepasst.

1. Allgemeine Zielstellungen und Maßnahmen

Ziele des Konzeptes sind die Gleichstellung benachteiligter Gruppen in Studium, Lehre, Forschung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich (Service, Technik und Verwaltung) am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften, außerdem die gezielte Förderung von Frauen und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen. Angestrebt wird eine angemessene Vertretung gesellschaftlich diskriminierter Gruppen, insbesondere von Frauen und Menschen aus afrikanischen und asiatischen Ländern und den entsprechenden Diasporen am Institut, auch auf professoraler Ebene. Eine erfolgreiche Gleichstellung spiegelt sich aber nicht ausschließlich auf der Personalebene, sondern auch in Lehre, Nachwuchsförderung, Forschung, Möglichkeiten der Gestaltung und Beteiligung am Institut sowie diskriminierungsfreiem Umgang miteinander wider.

1.1. Informationen, Beratung, Weiterbildung

- Auf der Institutswebseite wird durch die Kommission Diversity & Equality, der auch die dez. Frauenbeauftragte angehört, eine gut sichtbare Unterseite zum Themenkomplex Gleichstellung eingerichtet. Auf dieser werden Informationen zu bereits bestehenden Beratungsangeboten an der Universität (die sich auch beispielsweise an Personen mit Rassismuserfahrungen, Personen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, first generation Student:innen oder LGBTIQ-Personen wenden) und spezifischen Fördermöglichkeiten zusammengestellt. Außerdem sollen auf der Seite konkret die (Beratungs)Angebote der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten aufgeschlüsselt und die Modalitäten der finanziellen Frauenförderung erläutert

werden. Diese Schritte sind parallel zur Neuplanung und Überarbeitung der Webseite im Wintersemester 2022/23 durchzuführen.

- Neben einer reinen Informationszusammenstellung soll auf der einzurichtenden Unterseite möglichst auch eine inhaltliche Auseinandersetzung reflektiert werden, z.B. durch Texte von Student:innen und Beschäftigten des Instituts.
- Das Institut bemüht sich, Workshops zur Sensibilisierung und zum Empowerment anzubieten, die für alle Statusgruppen zugänglich sind. Möglichkeiten dafür sind auch Inhouse-Schulungen der Beruflichen Weiterbildung oder die Teilnahme an Workshops der zentralen Frauenbeauftragten/der AG Diversität der HU.
- Das Institut berät über sinnvolle Möglichkeiten der Netzwerkarbeit für Frauen und/oder marginalisierten Gruppen bzw. unterstützt die Einrichtung von Netzwerken mit diesen spezifischen Foki.

1.2. Einstellungen/ Personal

- Orientiert wird sich hinsichtlich der Kategorie Geschlecht am Kaskadenmodell, welches 2011 durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz verabschiedet wurde. Danach soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein wie derjenige der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.
- Die Institutsleitung ist unter Einbeziehung aller Ebenen für die Umsetzung verantwortlich. Die Professor:innen tragen unterdessen als Vorgesetzte für die Mitarbeiter:innen in ihren Lehrbereichen sowie Projektleiter:innen für ihre Projektmitarbeiter:innen besondere Verantwortung. Die dezentrale Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin.
- Spezifische Maßnahmen nach Statusgruppen finden sich unter Punkt 2.

1.3. Diversität

- Die Kommission Diversity & Equality unterstützt die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts, entwickelt und prüft weitere Ideen und Maßnahmen, fungiert als mögliche Ansprechpartnerin bei Diskriminierungserfahrungen. Der Fokus liegt dabei auf Mehrfachdiskriminierungen und dem Verständnis der Interdependenz unterschiedlicher Kategorien (wie beispielsweise *race*, Geschlecht, Klasse, sexuelle Orientierung, körperliche Befähigung, Alter und Religion).

1.4. Gremien

- Das Institut versteht, dass Repräsentation in entscheidenden und formenden Gremien und Arbeitsgruppen für eine langfristig gerechte und diskriminierungsfreie Ausgestaltung des Instituts von großer Bedeutung ist. Somit sollten insbesondere Frauen und marginalisierte Personen bei der Übernahme von Ämtern und Teilnahme an Arbeitsgruppen etc. von ihren Vorgesetzten voll unterstützt werden. Um dies zu erreichen, ist es unerlässlich, dass sich ausreichend Frauen und Vertreter:innen benachteiligter Gruppen unter den Beschäftigten und auch Professor:innen befinden, da ansonsten eine gerechte Repräsentation in Gremien und AGs nicht möglich ist, ohne die Betroffenen zu überlasten.

1.5. Familienfreundlichkeit

- Am Institut soll es allen Statusgruppen erleichtert werden, bei Bedarf Kinder mitzubringen. Es wird mindestens eine Wickelmöglichkeit eingerichtet, sowie ein Familienzimmer.
- Die Termine der Pflichtlehrveranstaltungen müssen sowohl für Studierende mit Kindern als auch für Lehrende mit Kindern familienfreundlich sein, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Studium bzw. Lehre besser zu gestalten. Kinderbetreuung und Care-Arbeit muss bei der zeitlichen und räumlichen Legung der Pflichtlehrveranstaltungen berücksichtigt werden. Der Stundenplan soll vor der Veröffentlichung daraufhin geprüft werden. Lehrende mit Betreuungs- und/oder Pflegearbeit haben Vorrang für Kernzeiten (10 bis 16 Uhr) – sie können ihren Bedarf an den BA-Koordinator und die entsprechenden Verantwortlichen der MA-Studiengänge melden. Im Fall von mehr Einschreibungen als möglich für Lehrveranstaltungen, haben ebenfalls für die Kernzeiten Student:innen mit Betreuungs- und/oder Pflegearbeit Vorrang.
- Mitarbeiter:innen und Promovierende sollen während der Elternzeit und beim Wiedereinstieg durch Vorgesetzte/Betreuer:innen und das Institut unterstützt werden. Dafür sollen je nach Statusgruppe und Einzelfall passende Maßnahmen gefunden werden. Für die Phase des Wiedereinstiegs in die Beschäftigung nach der Elternzeit werden konkrete Schritte vereinbart, um diese zu erleichtern. So besteht z.B.

laut der LVVO die Möglichkeit, das Pensum der Lehrverpflichtung innerhalb von drei Jahren auszugleichen.

- Alleinerziehende Mitarbeiter:innen und Promovierende bedürfen besonderer Unterstützung, insbesondere wenn sie Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen haben. Dies sollte sich in Arbeitszeiten, die mit externer Kinderbetreuung kompatibel sind, sinnvollen Aufgabenverteilungen und Deadlines widerspiegeln. Insgesamt sollten am Institut bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben die unterschiedlichen Zeitressourcen von Personen, die Betreuungs- und/oder Pflegearbeit machen, berücksichtigt werden.
- Bei der Organisation von Tagungen sollte von Beginn an Kinderbetreuung (für Vortragende, Teilnehmer:innen, Personen aus dem Organisationsteam) mitgedacht, der Bedarf abgefragt und bei Anträgen für Drittmittel, wo dies möglich ist, ein entsprechender Posten beantragt werden. Der Kontakt, Kinderbetreuung betreffend, ist das Familienbüro der HU.
- Mitarbeiter:innen, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, soll in Absprache mit dem Vorgesetzten die Einrichtung eines Homeoffices ermöglicht werden.

1.6. Finanzen

- Die Vergabe von Mitteln, die das Institut – z.B. zur Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen oder für Publikationen – vergibt, soll nach dem Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit erfolgen und darauf bedacht sein, insbesondere Menschen die Teilnahme zu ermöglichen, die in Sorge- und Pflegearbeit eingebunden sind.
- Es werden mindestens 5% der Sachmittel des Instituts für die spezifische finanzielle Frauenförderung bereitgestellt.

1.7. Überprüfung der Maßnahmen

- Die Institutsleitung berichtet alle zwei Jahre schriftlich im Institutsrat zur aktuellen Gleichstellungssituation, der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und Wirksamkeit der bisher durchgeführten Maßnahmen. Die Frauenbeauftragte und die Kommission Diversity & Equality können zu diesem Bericht Stellungnahmen verfassen.

Auf Grundlage dieser Berichte und deren Diskussion im Institutsrat werden weitere Maßnahmen und Ziele vereinbart.

2. Statusgruppenspezifische Maßnahmen

2.1. Student:innen

Anzahl der Studierenden im Juli 2022: 1092. Am IAAW sind 697 Frauen und 395 Männer immatrikuliert. Es gibt 35 studentische Hilfskräfte, wovon 22 Frauen sind.

- Das Institut strebt an, Gender-Aspekte und andere Differenzkategorien in der Lehre und Lehrplanung durchgehend in alle Bereiche auszuweiten. Diese dürfen nicht nur in geschlechtsbezogenen Inhalten Beachtung finden, sondern sollen in allen Bereichen mitgedacht, einbezogen und angewendet werden. Dies ist auch bei der Vergabe von Lehraufträgen zu berücksichtigen.
- Das Institut ist bei der Besetzung der studentischen Hilfskraftstellen um eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere von mehrfach-diskriminierten Frauen, bemüht.
- Internationale Gaststudierende erhalten bei Bedarf auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Betreuung durch Studienfachberater:innen und Lehrende.

2.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen

Anzahl der Mitarbeiter:innen im Juli 2022: 57. Am IAAW sind 29 Frauen und 28 Männer als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Befristet Mitarbeitende: 36, darunter 18 Frauen. Unbefristet Mitarbeitende: 21, darunter 11 Frauen.

- Bei den akademischen Mitarbeiter:innen ist auf eine gleichberechtigte Besetzung von haushaltsfinanzierten Stellen, drittmittelfinanzierten Stellen sowie eine gleichberechtigte Kontingentenvergabe im Hinblick auf Geschlechter und andere Dimensionen von Ungleichheit hinzuwirken. Geeignete Kandidat:innen sollen gegebenenfalls auch konkret zur Bewerbung aufgefordert werden.

- Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt oder Aufbau von Projekten, die insbesondere Doktorand:innen in ihrer Promotionsphase unterstützen und vernetzen, ein, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur. Professor:innen sprechen geeignete Studentinnen hinsichtlich Promotionsvorhaben an.
- Die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden weisen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Promovierenden gezielt auf aktuelle Qualifikationsangebote, Stipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten hin – insbesondere auch jene, die Frauen und/oder marginalisierte Gruppen unterstützen.
- Das Institut möchte Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen aus asiatischen und afrikanischen Ländern (und den Diasporen) besonders unterstützen. In einem ersten Schritt soll eine Evaluation mit entsprechenden Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen durchgeführt werden, um zu identifizieren, welche Erfahrungen diese bisher am Institut machten, welche Hürden sie wahrnahmen und welche Unterstützungsangebote eventuell bereits hilfreich waren/sind.
- Die Durchlässigkeit zur professoralen Ebene ist hinsichtlich Geschlecht, aber auch anderer Kategorien, insbesondere *race* und Herkunft, besonders problematisch. Aus diesem Grund sollen Frauen und marginalisierte Personen in der Postdoc-Phase gestärkt und unterstützt werden. Personen beispielsweise, die an Mentoring-Programmen teilnehmen, muss diese Teilnahme durch Aufgabenentlastung erleichtert werden. Außerdem bemüht sich das Institut um die gezielte Förderung auf dem Weg zur Professur, u.a. durch Anträge an spezifische Förderprogramme. Insgesamt sollte das Institut in diesem Bereich weitere Maßnahmen entwickeln.

2.3. Professor:innen

Anzahl der Professor:innen im Juli 2022: 12. Zwei Professuren sind zur Zeit nicht besetzt.

Es gibt am IAAW sechs Frauen und sechs Männer unter den Hochschullehrer:innen, wobei zwei Professuren, die von Frauen besetzt sind, befristet sind, eine davon ohne Verstetigungsmöglichkeit. Eine weitere Professur, die mit einer Frau besetzt ist, ist eine Gastprofessur, die an der HU weniger Rechte und Pflichten hat.

- Grundsätzliches Ziel ist es, einen hohen Anteil von Frauen und marginalisierten Personen bei den Professuren zu erreichen.
- Berufungskommissionen sollen sich über mögliche Bewerber:innen informieren und diese gezielt ansprechen. Bei Neuberufungen soll berücksichtigt werden, inwieweit das Kriterium der geschlechter- und diversitysensiblen sowie -reflexiven Perspektive in der Forschung und Lehre erfüllt wird.
- Die Institutsleitung spricht gezielt qualifizierte Frauen für Vertretungsprofessuren am IAAW an. Darüber hinaus bemüht sich das Institut um Möglichkeiten der Finanzierung von Vertretungs- und Gastprofessorinnen. Dies dient der Präsenz von Frauen in der Lehre, aber auch der Etablierung von Vorbildern für Student:innen und Doktorand:innen.
- Ein gleichberechtigter Zugang zu Tenure-Track-Stellen für alle Geschlechter ist unbedingt zu gewährleisten.
- Professor:innen des Instituts nehmen das Angebot der Hochschule hinsichtlich der Weiterbildung zu diskriminierungsfreier Personalrekrutierung wahr.

2.4. Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

Anzahl der Beschäftigten in der Technik (Juli 2022): zwei Männer.

In der Verwaltung (Juli 2022): Am IAAW sind sechs Frauen und zwei Männer beschäftigt.

- Gemäß §9(1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz weisen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter:innen in Technik, Service und Verwaltung gezielt und aktiv auf Fort- und Weiterbildungen hin. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden und arbeitsfördernden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der familiären Belastung gemäß §9(5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz ermöglicht werden. Dies kann zum Beispiel durch ortsnahe Qualifizierungsangebote realisiert werden. Mitarbeiter:innen werden im Wahrnehmen ihres Rechts auf Weiterbildung durch ihre Vorgesetzte unterstützt.

- Bei der Entwicklung des Stellenplans ist für alle Geschlechter gleichermaßen auf eine adäquate Stellengruppierung und Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe zu achten.¹
- Bei Personalmaßnahmen der MTSV sollte der Wunsch der Mitarbeiter:innen nach einer Veränderung der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) berücksichtigt werden. Bei Neueinstellungen prüft das Institut zuerst die Verfügbarkeit interner Optionen, die der Maßnahme gerecht wären. Das Institut trägt hierfür besondere Verantwortung.

3. Aktuelle Situation am Institut

Das IAAW verfügt über eine Studierendenschaft, die mehrheitlich aus Studentinnen besteht². In den letzten Jahren blieb der Frauenanteil von einer guten Hälfte bis zu zwei Drittel relativ konstant (zur Zeit 63,8 %). Der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften, der 2014 noch bei 55% lag und damit unter dem Frauenanteil in der Gesamt-Studierendenschaft, stieg auf 63%. Da für viele Wissenschaftler:innen die Stelle einer studentischen Hilfskraft ein erster intensiverer Zugang zu universitären Strukturen und wissenschaftlichen Netzwerken ist, ist diese Entwicklung im Sinne von Gleichstellungspolitiken sehr wichtig. Denn auch am IAAW zeigt sich weiterhin eine erschwerte Durchlässigkeit in die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Zur Zeit sind nur ca. 51 % der wiss. Mitarbeitenden Frauen.

Der Frauenanteil an unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen lag lange relativ konstant bei rund 60%, zur Zeit bei 52,4 %. Der Frauenanteil bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen entspricht ebenfalls nicht dem angestrebten Kaskadenmodell (63,8 der Studierenden sind Frauen). Die Stellen sind zum einen nominell weniger geworden (insgesamt von 43 Stellen im Jahr 2013 zu 36 Stellen im Jahr 2022) und der Frauenanteil an diesen Stellen liegt bei 50 %.

In der Statusgruppe der Professor:innen hat das Institut sich in den letzten Jahren auf positive Weise gewandelt. Sechs der zwölf Professuren sind mit Frauen besetzt. Allerdings sind, wie oben bereits angemerkt, zwei Professuren, die von Frauen besetzt sind, befristet, eine davon

¹ Seit 2021 existiert an der HU die *AG Entgeltgerechtigkeit für Mitarbeitende in Sekretariaten*. Dieser Beruf ist weiterhin an der HU niedriger eingruppiert als Technikerberufe und neue Entwicklungen in Berufsbild und Tätigkeitsfeld werden nicht berücksichtigt.

² Geschlecht wird in den vorliegenden Statistiken der Universität ausschließlich zweigeschlechtlich abgebildet. Zahlen zu anderen Differenzkategorien werden nicht erhoben und können deshalb in dieser Übersicht nicht benannt und analysiert werden.

ohne Verstetigungsmöglichkeit. Eine weitere Professur, die mit einer Frau besetzt ist, ist eine Gastprofessur, die an der HU weniger Rechte und Pflichten hat. Die betreffende Professorin darf beispielsweise nicht an Berufungskommissionen teilnehmen. Alle Männer haben unbefristete Stellen. Da zusätzlich zwei Professuren zur Zeit nicht besetzt sind, aber besetzt werden, könnte das Geschlechterverhältnis sich mittelfristig ändern. Die Vorsitze der Berufungskommissionen sind darüber zu informieren.

Am 19.07.2022 im Institutsrat beschlossen