


Fachbereich Philosophie und
Geisteswissenschaften

Gleichstellungsplan 2025-2026

Inhalt:

- I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme
- II. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
 - a. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
 - b. Organisationskultur
 - c. Personalpolitik
 - d. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
- III. Anlage: Datenraster

Vorbemerkung

Der Gleichstellungsplan 2022 – 2023 des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften wurde von einer Kommission erarbeitet, in der alle Statusgruppen vertreten waren und die sich im Laufe des Sommer- und Wintersemesters 2021 mehrfach getroffen und Fragen von Gleichstellung, Intersektionalität und Diversity intensiv diskutiert hat. Der Kommission gehörten folgende Personen an: Prof. Dr. Susanne Zepp-Zwirner (WE 05, Vorsitzende der Kommission), Jun.-Prof. Dr. Kirsten Maar (WE 07, Stellvertretende Vorsitzende der Kommission), Prof. Dr. Matthias Hüning (WE 04), Prof. Dr. Sabine Schülting (WE 06), Dr. Johannes Traulsen (WE 04), Tobias Wieland (WE 01), Cornelia Colman (WE 03), Kornelia Krüger (WE 07) sowie die Dezentralen Frauenbeauftragten Julia Kranhold und Cornelia Walter. Der Frauenförderplan 2025 - 2026 wird im wesentlichen den Förderplan 2022 - 2023 fortschreiben. Für den darauf folgenden Förderplan 2027 - 2028 wird erneut eine Kommission eingerichtet. 

I Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften orientiert sich in der Entwicklung und Verfolgung von Maßnahmen und Zielsetzungen an dem Gleichstellungskonzept, den Frauenförderrichtlinien sowie dem Mission Statement Diversity 2021-2023 der Freien Universität Berlin (FUB). Dabei ist das Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen handlungsleitend, um selbstkritisch Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, abzubauen und Integrationsmöglichkeiten zu schaffen. Die Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des Respekts, der sich die Angehörigen der FUB verpflichtet fühlen, bedarf der Pflege und steten Reflexion. Gemäß den in den genannten Dokumenten und Richtlinien formulierten Grundsätzen und Zielen begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter sowie die gleichberechtigte Teilhabe aller ihrer Mitglieder ungeachtet des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der Nationalität und ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Übergeordnetes Ziel ist eine gleichstellungsorientierte und diskriminierungsfreie Organisationsentwicklung; die Basis dafür

sind eine analysebasierte Handlungsfeldbestimmung und Zieldefinition. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten und Leitungsfunktion zu, wobei die vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen angemessene Berücksichtigung finden sollen.

Der Fachbereich hat im Sommer 2022 Marina Allal zur Diversity-Beauftragten ernannt. Marina Allal berät Beschäftigte und Studierende in Fällen von erlebter Diskriminierung und agiert präventiv durch umfangreiche Weiterbildungsangebote. Mit der Einrichtung dieser Stelle wird das exisierende Beratungs- und Betreuungsangebot der dezentralen Frauenbeauftragten sinnvoll ergänzt. Die Zusammenarbeit von dezentraler Frauenbeauftragter und Diversity-Beauftragter ist durch regelmäßigen Austausch sichergestellt.

Der Fachbereich hat seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2020-21 und 2022-23 seine großen Erfolge in der Gleichstellung weiter konsolidieren können. Die Kommission hat sich intensiv mit den im Anhang beigefügten Daten zu Frauenförderung und Gleichstellung beschäftigt und sieht hier die insgesamt positive Entwicklung in allen Instituten und Bereichen des Fachbereichs in fast allen wichtigen Kennzahlen weiter verstetigt (vgl. Anlage).

Die im Gleichstellungsplan formulierten Zielquoten (50% Frauenanteil bei den Promovierenden, den Habilitand*innen, den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie den Professor*innen) konnten nahezu erfüllt werden. Bei den Studierenden avisiert der Fachbereich weiterhin eine Zielquote von nicht unter 25% männlicher Studierender.

Die Kommission empfiehlt nachdrücklich die Beibehaltung der vom Fachbereich erhobenen Datenübersichten zu Promotionen und Habilitationen, um die angestrebte Ausgewogenheit weiter sicherstellen zu können. Das entsprechende Anreizsystem wurde in der Neufassung der leistungsbezogenen Mittelvergabe des Fachbereichs beibehalten. Die Kommission hat sich in ihrer Arbeit an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientiert und empfiehlt, diese Orientierung auch weiterhin zu verfolgen. Zugleich muss die spezifische Situation einzelner Fächer, Institute und Fachbereiche angemessen berücksichtigt werden. Aktuell werden Daten der Fachbereichsangehörigen zu Statusgruppe und Geschlecht erhoben. In Anschauung des am Fachbereich 2019 entwickelten Leitbildes für Studium und Lehre und dem partizipativen Strategieprozess „Studium und Lehre 2030. Zukunft gemeinsam gestalten“ empfiehlt die Kommission die Kategorien und Aspekte für die Datenerhebung mit den Realitäten einer diversen Hochschule abzugleichen.

Im Sinne der besseren Kommunikation der Gleichstellungsziele des Fachbereichs werden die Gleichstellungspläne 2017, 2019 und 2021 weiterhin an geeigneter Stelle (u.a. Homepage des Fachbereichs; Homepage der Dezentralen Frauenbeauftragten) veröffentlicht.

Auch wäre es für die künftige Gleichstellungsarbeit am Fachbereich wünschenswert, von der Universitätsleitung eine Rückmeldung über den Gleichstellungsplan des Fachbereichs im Kontext der Gleichstellungsstrategie der gesamten Universität zu erhalten. Eine solche Rückmeldung ist – nach Kenntnis der Kommission – für die letzten Frauenförderpläne nicht erfolgt.

Im Sinne der Integration unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen sollte die Kommission für die Erstellung eines Gleichstellungsplans weiterhin regelmäßig (d.h. alle zwei, spätestens alle vier Jahre) neu besetzt werden und Mitglieder aller Statusgruppen sowie verschiedener WE umfassen. 📌

a) Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans 2022-2023

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** konnte der Fachbereich die Ausweitung der bestehenden Unterstützungsangebote für Studierende mit Familien- und Pflegeverantwortung auch auf Schwangere erreichen. Zudem konnte die Einbindung der Mentoring-Büros und des EinS@FU Programms in die Gleichstellungsstrategie des Fachbereichs umgesetzt werden. Die Verbesserung der Terminkoordination am Fachbereich durch einen Online-Kalender sollte weiterverfolgt und ausgebaut werden. Im Bereich der **Organisationskultur** konnte die fachbereichsweite Verwendung geschlechtergerechter Sprache umgesetzt werden, die vorgeschlagene einheitliche Schreibweise mit * ist noch nicht flächendeckend erreicht worden.

Im Bereich der **Personalpolitik** konnte mit den Angeboten der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre zur Fort- und Weiterbildung von Lehrenden zu gender- und diversitätsbewusstem Lehren die Maßnahme zur Weiterbildung umgesetzt werden. Die im Frauenförderplan 2022 - 2023 gewünschte Integration von **Gender- und Diversity**-relevanten Aspekten in Forschung und Lehre in die Leistungsbezogene Mittelvergabe konnte nicht realisiert werden, da es keine messbare Größe ist.

Die Frauenfördergastprofessur des Fachbereichs konnte im Sommer 2024 erfolgreich für ein Semester besetzt werden und wird jeweils im Sommersemester in einem Fach ausgeschrieben. Die Namensgebung in „Margarete Susman-Gastprofesur“ wurde nicht weiter verfolgt. 📌

Im Bereich der **geschlechtergerechten Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen** konnte mit den Angeboten der Toolbox für gender- und diversitätsbewusstes Lehren die Maßnahme zur Information zu geschlechtergerechten Methoden in der Lehre umgesetzt werden. Zusätzlich werden in den Zielvereinbarungen 2024/25 Mittel bereitgestellt, um die Toolbox für die Sensibilisierung für das Thema **Machtmissbrauch an Hochschulen und für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zu erweitern.**

Es gilt nun, im Lehralltag die Umsetzung intersektionaler Inhalte weiter voranzutreiben.

I Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

II. a) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien- sowie Pflegeverantwortung wurde von der Kommission weiterhin einstimmig priorisiert. Diesbezügliche Maßnahmen sind geschlechtsneutral anzubieten. Als ein zentrales Problem für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien- sowie Pflegeverantwortung wird die geringe, bisweilen sogar überhaupt nicht vorhandene Gewährleistung einer Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten, in denen Urlaub genommen werden kann, gesehen. Der Fachbereich bittet hier das Präsidium nochmals, sich gemeinsam mit anderen Berliner Hochschulen bei den zuständigen Entscheidungsträger*innen dafür einzusetzen, dass Schulferien und vorlesungsfreie Zeiten in Berlin familienfreundlicher aufeinander abgestimmt werden. Dies betrifft alle Hochschulangehörigen. Bis eine berlinweite Lösung gefunden wird, empfiehlt die Kommission mit Nachdruck, dass der Fachbereich den betroffenen Mitarbeiter*innen und Studierenden flexible Lösungen ermöglicht, etwa durch die Verlegung von Sitzungsterminen, die in die Schulferien fallen. Der Fachbereich bemüht sich, lehrenden Mitarbeiter*innen mit Kindern Urlaub auch in der Vorlesungszeit zu ermöglichen, sofern sich diese mit den Schulferien überschneiden. Insgesamt empfiehlt die Kommission eine familiengerechte Flexibilisierung der Veranstaltungsplanung; auch unter Rückgriff auf die jetzt etablierten digitalen Formate. Dies soll nicht nur für die Hochschullehre, sondern auch für Gremientermine und Besprechungen gelten.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung 2024
Verbesserung der Terminkommunikation	Fachbereichsweiter Kalender (online)	Dekanat	Ist erfolgt
Familienfreundliche Hochschule durch höhere Flexibilisierung für alle Hochschulangehörigen bei Überschneidung von Vorlesungszeit und Schulferien	Ermöglichung der familienfreundlichen Flexibilisierung, z.B. durch Verlegung von Sitzungsterminen, die in die Schulferien fallen. Dies sollte bereits zu Semesterbeginn in die Seminarpläne integriert werden. Familiengerechte Flexibilisierung der Veranstaltungsplanung	Dekanat Studienbüro Lehrplanung in den Einzelnen WE	Sitzungstermine des Dekanats liegen in der Zeit zwischen 9 und 15 Uhr. Berufungskommissionen tagen ggf. abweichend.

<p>Geschlechtergerechte Umsetzung des Karrierewege-Modells der FUB</p>		<p>Dekanat Geschäftsführende Direktor*innen</p>	<p>Karrierewege-Modell wurde mehrfach überarbeitet. Das Dekanat achtet gemeinsam mit den Geschäftsführenden Direktor*innen auf geschlechtergerechte Umsetzung.</p>
	<p>Beibehaltung der Förderungsmöglichkeiten der Dezentralen Frauenbeauftragten durch die LoM-Mittel</p>	<p>Dekanat Dezentrale Frauenbeauftragte</p>	<p>Wird fortgeführt.</p>

Erleichterung von Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen	Beibehaltung der Praxis, dass Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen auch unter Fristverkürzung oder Aussetzung der Ausschreibungspflicht erfolgen können	Personalrat Personalstelle	
FB-Übergreifende Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	
Bessere Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten	Gespräche mit politisch Verantwortlichen	Universitätsleitung	
Erhöhung der Familienfreundlichkeit für Wiss. Mitarbeiter*innen	Flexible und familienfreundliche Handhabung der 12-Jahresregelung	Universitätsleitung	
Öffentlichkeit schaffen, dass noch nicht alle Maßnahmen einer familienfreundlichen Hochschule umgesetzt sind	Veranstaltungen im Öffentlichen Raum in Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum	Dekanat Dezentrale Frauenbeauftragte	

II. b) Maßnahmen Organisationskultur

Im Bereich der Organisationskultur möchte die Kommission weiterhin an der einheitlichen geschlechtergerechten Sprachregelung mit * festhalten. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband empfiehlt, wenn überhaupt mit Sonderzeichen abkürzende Gendermarkierungen gesetzt werden, die Beibehaltung des Asterisks aufgrund der höheren Barrierefreiheit.

Um durch Internationalisierung das Diversitätsbewusstsein aller Hochschulbereiche weiter auszubauen, wird transparent über Möglichkeiten im Internationalen Staff- Exchange und Möglichkeiten der Digitalen Mobilität an der FUB informiert. Die Verwaltungsleitung nimmt dieses Thema regelmäßig in Besprechungen mit den einzelnen Statusgruppen auf.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung 2024
Fachbereichsweit geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprachregelungen	Redaktionelle Überarbeitung von Fachbereichs- und Instituts-Webseiten	Geschäftsführende Direktor*innen Dekanat	umgesetzt
Diskussion über die Einrichtung von Anlaufstellen für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen	Sichtbarmachen von und Kampf gegen Diskriminierung	Dekanat	Einrichtung einer Stelle Diversity-Beauftragte im Sommer 2022

Fortbildungen im Hinblick auf Phänomene intersektionaler Ungleichheiten für alle Statusgruppen	Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen durch Freistellung	Dekanat	Einrichtung einer Stelle Diversity-Beauftragte im Sommer 2022
Mit Blick auf intersektionale Exklusionserfahrungen und nicht binäre Geschlechter eine bessere Datenlage erarbeiten	Ermöglichung von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Studierendenschaft und Personal des FB zu Diskriminierungserfahrungen.	Dekanat Verwaltung	Daten müssen zentral erhoben werden und liegen dem FB nicht vor
Internationalisierung für alle Statusgruppen	<p>Transparente Informationsangebote für <i>International Staff-Exchange</i> für Sonstige Mitarbeiter*innen</p> <p>Transparente Informationsangebote zur Digitalen Mobilität an der FUB</p>	<p>Dekanat Verwaltung Zentrale Frauenbeauftragte</p> <p>Fachbereich Universitätsleitung</p>	Erfolgt fortlaufend

Vernetzungs- und Qualifizierungs- angebote zu den Themen Gleichstellung und Intersektionalität für Sonstige Mitarbeitende	Angebot eines Workshops/ Treffen zum Austausch	Verwaltung	Diversity- Beauftragte bietet Workshops an
--	--	------------	--

II. c) Maßnahmen Personalpolitik

Im Bereich der Personalpolitik schlägt die Kommission vor, die Angebote zur Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen der FUB auszubauen und zu ergänzen. Zur Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz für professorale Mitglieder in Berufungskommissionen empfiehlt die Kommission, dass der Fachbereich auf die entsprechenden Schulungsangebote der Berlin Leadership Academy aufmerksam macht.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung 2024
Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen	Ergänzung des Angebots entsprechender Fort- und Weiterbildungen	Universitätsleitung Dekanat Zentrale Frauenbeauftragte	
Vermeidung von Gender Bias bei Einstellungsverfahren	Entsprechende Prüfung der Ausschreibungstexte und Selbstdarstellung	FB-Verwaltung Institutsverwaltungen	Erfolgt fortlaufend
Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz für Mitglieder in Berufungskommissionen	Schulungsangebot für Professor*innen zur Professionalisierung der Arbeit von Berufungskommissionen unter dem Aspekt Gender- und Diversity-Kompetenz	Diversity-Beauftragte Berlin Leadership Academy Stabsstelle Diversity (Präsidium)	

II. d) Maßnahmen Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Die Kommission möchte die bereits im Gleichstellungsplan 2022/2023 enthaltene Maßnahme zur Erhöhung der Diversität mit hoher Dringlichkeit weiterverfolgen. Hinzu kommen Maßnahmen zur Sicherung von bereits erreichten Gleichstellungsinstrumenten.

Ziel des Fachbereichs	Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung 2024
Erhöhung der Diversität	Beteiligung des Fachbereichs und der Dezentralen Frauenbeauftragten an der Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines F UB - w e i t e n Diversity-Konzepts	Universitätsleitung Dekanat Zentrale Frauenbeauftragte Dezentrale Frauenbeauftragte	Stabsstelle Diversity (Präsidium) wurde 2019 eingerichtet

Sicherung von erreichten Gleichstellungsmaßnahmen	<p>Beibehaltung der vom Fachbereich erhobenen Datenübersichten zu Promotionen und Habilitationen</p> <p>Beibehaltung des Anreizsystems in der leistungsbezogenen Mittelvergabe</p>	<p>Dekanat Prüfungsbüro</p> <p>Dekanat Dezentrale Frauenbeauftragte</p>	Wird beibehalten und umgesetzt
Abhängigkeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen verringern.	Strukturwandel, der aus der Novelle des BerlHG folgt, aus Gleichstellungsperspektive kritisch begleiten. Kulturwandel in den Instituten notwendig.	Fachbereich Dezentrale Frauenbeauftragte	Wird 2024 mit dem Plenum der zentralen FuG und mit anderen Hochschulen intensiv diskutiert. An Lösungsvorschlägen für 2025 wird gearbeitet.

II.e) Maßnahmen Gender-, Intersektionalitäts- und Diversity-Forschung

Die Kommission bittet darum, die Benennung der „Frauenfördergastprofessur“, die bereits seit dem Gleichstellungsplan 2017 als Maßnahme enthalten war, zur Entscheidung zu bringen. Die Kommission empfiehlt, die Integration von Modulen mit Geschlechter- und Intersektionalitäts-Forschung als Qualifikationsziel in den Modulbeschreibungen in die Leistungsbezogene Mittelvergabe zu integrieren.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung 2024
Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauenfördergastprofessur	Benennung der Frauenfördergastprofessur	Dekanat Dezentrale Frauenbeauftragte	Benennung ist noch nicht erfolgt. Besetzung der Position im WS 2024/25 erfolgt.
Verankerung Geschlechter- und Intersektionalitäts-Forschung in der Lehre	Integration in das Anreizsystem der leistungsbezogenen Mittelvergabe	Dekanat	Nicht erfolgt. Keine messbare Größe, zudem nicht in den Systemen erfasst, die im Rahmen der LoM abgerufen werden.

II.f) Maßnahmen Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

In einigen Instituten liegt der Anteil männlicher Studierender weiterhin unter dem bereits im Gleichstellungsplan 2017 festgelegten Zielwert von 25%.

Weiterhin soll ab dem Wintersemester 2021/2022 halbjährlich ein Workshop zum Kennenlernen der Angebote der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre am Fachbereich angeboten werden. Zur Vermeidung von Gender- und Kultur-Bias in der Bewertung von Klausuren

empfiehlt die Kommission, die Prüfungs-ID über die Matrikelnummern und nicht über Namen zuzuordnen. Im Sinne einer diversitäts- und inklusionsorientierten Weiterentwicklung der Lehre sollten diese Aspekte in die Evaluierungsbögen aufgenommen werden, um Anreize für die Integration von Inklusion, Barrierefreiheit und Diversität in die Gestaltung der Lehrveranstaltungen am Fachbereich zu schaffen. Die Kommission empfiehlt, den Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden über eine diversitätssensible Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen als regelmäßigen Tagesordnungspunkt in die Ausbildungskommission aufzunehmen.

Ziele des Fachbereichs	Maßnahmen	Verantwortlich	Umsetzung 2025
Information zu geschlechtersensiblen Methoden in der Lehre	Bereitstellung entsprechender Informationsblätter und Auskunft über kontinuierliche Weiterbildungen durch die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre	Dezentrale Frauenbeauftragte	
Vermeidung von Gender- und Kultur-Bias in der Bewertung von Klausuren	Zuordnung der Prüfungs-ID über Matrikelnummer	Dekanat Professor*innen Wiss. Mitarbeiter*innen	

Diversitäts- und inklusionsorientierte Weiterentwicklung der Lehre	Inklusive und barrierefreie Organisation und formale Gestaltung der Lehre	Dekanat Professor*innen Wiss. Mitarbeiter*innen	
	Inhaltliche Auseinandersetzungen mit Diversität und Intersektionalität in der Lehre		
	Anpassung der Evaluierungsbögen um diese Aspekte	Dekanat Studienbüro	
	Austausch schaffen zwischen Lehrenden und Studierenden über eine diversitätssensible Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen	Ausbildungskommission	
Förderung von Studierenden in Härtefallsituationen	Einrichtung eines Förderstipendiums	Dezentrale Frauenbeauftragte Dekanat Verwaltung	Nicht umsetzbar, da Stipendien über Haushaltsmittel nicht finanziert werden dürfen.

Der Rat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften hat sich in seiner Sitzung am 04. Dezember 2024 mit dem

vorliegenden Gleichstellungsplan befasst und sich diesen Plan einstimmig zu Eigen gemacht.

III. Anlage: Datenraster