

# Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

## Gleichstellungsplan

2017-2019

Inhalt:

Vorbemerkung	S. 2
I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme	S. 2
II. Überprüfung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2015	S. 3
a) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	
b) Organisationskultur	S. 5
c) Personalpolitik	S. 6
d) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	S. 6
e) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	S. 7
f) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen	S. 7

Anlage

## **Vorbemerkung**

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften wurde von einer Kommission erarbeitet, in der alle Statusgruppen vertreten waren und die sich im Laufe des Sommersemesters 2017 mehrfach getroffen und Fragen von Gleichstellung und Diversity intensiv diskutiert hat. Der Kommission gehörten folgende Personen an: Frau Kerstin Gesche (WE 05), Herr Felix Henne (stud. phil.), Frau Marie Jacquier (WE 05), Frau Prof. Dr. Doris Kolesch (WE 07, Leitung), Frau Jekaterina Marko (WE 01), Herr Markus Neumann (ABV-Koordination), Herr Prof. Dr. Jan Slaby (WE 01), Frau Selma Tabak (stud. phil.), Frau Catarina von Wedemeyer (WE 05), Frau Prof. Dr. Susanne Zepp (WE 05) sowie die dezentralen Frauenbeauftragten Frau Gina Macher und Frau Viola Schmitt.

### **I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme**

Der Fachbereich hat seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2015 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 fortgesetzt und verstetigt (vgl. Anlage).

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

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 sowie deren Unterschiedlichkeit angemessen berücksichtigt werden. Daher spricht sich die Kommission – wie schon im Gleichstellungsplan 2015 – gegen die weitere Anwendung des sogenannten Kaskadenmodells aus, da dies aufgrund der großen Erfolge des Fachbereichs in der Frauenförderung mittelfristig zu Fehlanreizen führen würde.

Im Sinne der besseren Kommunikation der Gleichstellungsziele des Fachbereichs schlägt die Kommission vor, die Gleichstellungspläne 2015 und 2017 an geeigneter

Stelle (u.a. Homepage des Fachbereichs; Homepage der dezentralen Frauenbeauftragten) zu veröffentlichen.

Auch wäre es für die weitere 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 bislang – nach Kenntnis der Kommission – nicht erfolgt.

Im Sinne der Integration unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen sollte die Kommission für die Erstellung eines Gleichstellungsplans regelmäßig (d.h. alle zwei, spätestens alle vier Jahre) neu besetzt werden.

Der 2015 vorgelegte Gleichstellungsplan wird insgesamt als sinnvoll, umfangreich und anspruchsvoll angesehen. Die dort formulierten Vorschläge haben noch immer Gültigkeit. Die im Absatz II des Gleichstellungsplans 2015 ausführlich und detailliert dargelegte Gleichstellungsstrategie sowie die diesbezüglichen Maßnahmen des Fachbereichs werden weiter verfolgt.

Die Kommission hat vor diesem Hintergrund ihr Augenmerk im Sommersemester 2017 darauf gerichtet, die Maßnahmenliste des Gleichstellungsplans 2015 daraufhin zu prüfen, welche Vorschläge bzw. Maßnahmen umgesetzt sind und bei welchen die Umsetzung noch aussteht.

## **II. Überprüfung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2015**

### **II. a) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien- sowie Pflegeverantwortung wurde von der Kommission 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, sich gemeinsam mit anderen Berliner Hochschulen bei den zuständigen Entscheidungsträgern dafür einzusetzen, dass Schulferien und vorlesungsfreie Zeiten in Berlin familienfreundlicher aufeinander abgestimmt werden.

**Von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit zumeist befristeten Verträgen** wird die Universität mit ihren hohen Anforderungen an Mobilität, Weiterqualifizierung, Konferenzteilnahmen an Wochenenden etc. als **nicht bzw. nur bedingt**

**familienfreundlich** erlebt. In diesem Zusammenhang ist besonders hervorzuheben, dass die **rigide Auslegung der 12-Jahresregelung** an der FU Berlin auch für Personen mit Familienverantwortung diese mangelnde Familienfreundlichkeit noch verstärkt. Kommission und Fachbereich appellieren daher erneut, wie schon 2015, an das Präsidium der Freien Universität Berlin, seine diesbezügliche Haltung – auch im Lichte der deutlich familienfreundlicheren Auslegung an anderen Universitäten und in anderen Bundesländern – zu überdenken.

Mit dem Ziel der weiteren Stärkung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie verpflichtet sich der Fachbereich selbst, analog zu den Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau regelhaft auch die Vertretung von studentischen Hilfskraftpositionen für die Dauer von Mutterschutz und Elternzeit zu finanzieren und umzusetzen. Das Dekanat wird die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über diese Möglichkeit in geeigneter Weise informieren.

Zudem schlägt die Kommission vor, das vorhandene Unterstützungsangebot für Studierende mit Familien-/Pflegerverantwortung (z.B. Direktzulassung für teilnahmebeschränkte LVs) soweit möglich auch auf schwangere Studierende auszuweiten.

Auch sollten die bestehenden Mentoring-Büros sowie das zum WiSe 2017 neu aufgelegte eins@fu in die Gleichstellungspolitik des Fachbereichs (u.a. zur Vermeidung von Studienabbrüchen) eingebunden werden.

*Gleichstellungsplan 2015:*

<b>Ziele Fachbereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Höhere Flexibilisierung für Studierende	Prüfung des Einsatzes von e-learning und e-examinations	Geschäftsführende Direktor*innen / Studiendekanat
Bessere Vereinbarkeit Auslandsaufenthalte — Familienpflichten	Erarbeitung entsprechender Unterstützungsmaßnahmen	Frauenbeauftragte
Verbesserung der Terminkommunikation	Fachbereichsweiter Kalender (online)	Dekanat

*Überprüfung 2017:*

Tabellenzeile 1: Maßnahme wurde und wird fortlaufend umgesetzt und sollte weitergeführt werden.

Tabellenzeile 2: Maßnahme wurde weitgehend umgesetzt, Beratung erfolgt u.a. über das Familienbüro.

Tabellenzeile 3: Maßnahme ist mit der Überarbeitung der Homepage des Fachbereichs

und der Institute partiell umgesetzt und sollte weiter ausgebaut werden.

*Gleichstellungsplan 2015:*

<b>Ziele FB-übergreifend</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Bessere Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten	Gespräche mit politisch Verantwortlichen	Universitätsleitung
Erhöhung der Familienfreundlichkeit für wiss. Mitarbeiter*innen	Flexiblere und familienfreundlichere Handhabung der 12-Jahresregelung	Universitätsleitung

*Überprüfung 2017:*

Tabellenzeile 1: Maßnahme hat weiterhin hohe Priorität.

Tabellenzeile 2: Maßnahme hat weiterhin hohe Priorität.

## **II. b) Maßnahmen Organisationskultur**

*Gleichstellungsplan 2015:*

<b>Ziele Fachbereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Fachbereichsweit geschlechtergerechte Sprachregelungen	Redaktionelle Überarbeitung von Fachbereichs- und Institutswebseiten	Geschäftsführende Direktor*innen / Dekanat

*Überprüfung 2017:*

Maßnahme ist umgesetzt. Allerdings werden im Fachbereich und in den Instituten jeweils verschiedene unterschiedliche Schreibweisen eingesetzt (z.B. Student/inn/en, StudentInnen, Student\_innen, Student\*innen). Die Kommission schlägt hier eine Vereinheitlichung vor und empfiehlt die Schreibweise mit \*.

*Gleichstellungsplan 2015:*

<b>Ziele FB-übergreifend</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Ansprechpartner für männliche Hochschulmitglieder	Einrichtung einer Anlaufstelle	Universitätsleitung im Benehmen mit der Frauenbeauftragten
Standortbestimmung Diversity	Überblick über universitäre Maßnahmen im Bereich Diversity	Universitätsleitung

### Überprüfung 2017:

Tabellenzeile 1: Die Maßnahme wurde universitätsseitig bislang nicht umgesetzt. Die Kommission schlägt vor, aus gleichstellungsbezogenen LoM-Mitteln eine Diversity-Sprechstunde (als Anlaufstelle bei sexualisierter Gewalt und Diskriminierung; bei rassistischer Diskriminierung; für LGBTQI-Anliegen) als Pilotprojekt einzurichten. Dieses Pilotprojekt könnte aktuelle Erkenntnisse der Gender-, Queer- und Intersektionalitätsforschung aufgreifen. Die Diversity-Sprechstunde sollte zunächst für 6-8 Stunden im Monat eingerichtet und von einer entsprechend qualifizierten Person durchgeführt werden. Zum Ende der Pilotphase erfolgt eine Evaluierung. Verantwortlich für die Maßnahme (*nicht* für die Durchführung der Sprechstunde): dezentrale Frauenbeauftragte.

Tabellenzeile 2: Der Fachbereich sowie die dezentralen Frauenbeauftragten unterstützen die Universität durch Veröffentlichung der Gleichstellungspläne 2015 und 2017 sowie durch weitere Kommunikationsangebote der Frauenbeauftragten bei der Umsetzung des Ziels.

## II. c) Maßnahmen Personalpolitik

Gleichstellungsplan 2015:

Ziele FB-übergreifend	Maßnahmen	Verantwortlich
Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen	Ergänzung des Angebots entsprechender Fort-/Weiterbildungen; Klärung der Finanzierung	Universitätsleitung Frauenbeauftragte

### Überprüfung 2017:

Die Maßnahme wurde mit der Toolbox *Gender und Diversity in der Lehre* (erarbeitet vom Margherita-von-Brentano Zentrum MvBZ in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin) partiell erfüllt. Zudem bestehen inzwischen entsprechende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrende.

## II. d) Maßnahmen Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

*Gleichstellungsplan 2015:*

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Erhöhung der Diversität	Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines entsprechenden Diversity-Konzepts unter Anlehnung an Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen	Dekanat in Abstimmung mit Universitätsleitung

*Überprüfung 2017:*

Das Ziel sollte in der vorgeschlagenen Verantwortlichkeit weiter verfolgt werden.

## II. e) Maßnahmen Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Die Kommission schlägt vor, die am Fachbereich existierende temporäre Frauenförderergastprofessur mit einem attraktiveren Namen zu versehen. Dazu sollte der Fachbereich eine Namensfindungs-Kommission unter Einbezug der dezentralen Frauenbeauftragten einrichten. Ende des Wintersemesters 2017/18 sollte diese Kommission dem Fachbereich berichten.

*Gleichstellungsplan 2015:*

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Verankerung Geschlechter-/ Genderforschung in Lehre	Prüfung der Integration in leistungsbezogene Mittelvergabe	Dekanat

*Überprüfung 2017:*

Die Kommission stellt fest, dass es durchaus Diskrepanzen gibt zwischen Modulbeschreibungen, in denen Aspekte von Geschlechterforschung als Qualifikationsziele und als Modulinhalte genannt werden, und den konkreten Umsetzungen in den Lehrveranstaltungen. Daher sollte eine Integration diesbezüglicher Aspekte in die leistungsbezogene Mittelvergabe geprüft werden. Die Maßnahme sollte bis 2019 umgesetzt sein. Verantwortlich: Dekanat/Studiendekanat.

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

### *Gleichstellungsplan 2015:*

<b>Ziele Fachbereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlich</b>
Erhöhung des Anteils männlicher Studierender	Beteiligung am Boys Day; Prüfung weiterer Handlungsoptionen	Geschäftsführende Direktor*innen/ Studiendekanin
Information zu geschlechtergerechten Methoden in der Lehre	Bereitstellung entsprechender Informationsblätter und Weiterbildungen	Dezentrale und zentrale Frauenbeauftragte

### *Überprüfung 2017:*

1. Tabellenzeile: Diese Maßnahme wurde nach Kenntnis der Kommission bislang nicht umgesetzt, sollte aber weiter verfolgt und umgesetzt werden.
2. Tabellenzeile: Diese Maßnahme ist umgesetzt; siehe obige Ausführungen zur Toolbox *Gender und Diversity in der Lehre* in Abschnitt II. c).

Der Rat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften hat sich in seiner Sitzung am 12. Juli 2017 mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan befasst und sich diesen Plan einstimmig zu eigen gemacht.



Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften	2014				2015				2016				Durchschnitt 2014-2016	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
<b>Studierende (Köpfe pro Fachsemester), Absolventen, Promotionen (Köpfe pro Studienjahr)</b>																	
Studierende	4559,0	1409,0	3150,0	69,1%	4855,0	1516,0	3339,0	68,8%	4920,0	1521,0	3399,0	69,1%	4.778,0	1.482,0	31,0%	3.296,0	69,0%
Absolventen/innen	803,0	201,0	602,0	75,0%	796,0	215,0	581,0	73,0%	767,0	36,0	731,0	95,3%	788,7	150,7	19,1%	638,0	80,9%
Promotionsstudierende	517,0	230,0	287,0	55,5%	484,0	210,0	274,0	56,6%	445,0	198,0	247,0	55,5%	482,0	212,7	44,1%	269,3	55,9%
davon in strukturierten Programmen	99,0	42,0	57,0	57,6%	86,0	33,0	53,0	61,6%	77,0	33,0	44,0	57,1%	87,3	36,0	41,2%	51,3	58,8%
abgeschlossene Promotionen	73,0	40,0	33,0	45,2%	50,0	24,0	26,0	52,0%	42,0	15,0	27,0	64,3%	55,0	26,3	47,9%	28,7	52,1%
<b>Personal (Beschäftigtenvollzeitäquivalent)</b>																	
stud. Hilfskräfte	90,3	29,8	60,5	67,0%	93,8	30,1	63,7	67,9%	107,4	34,2	73,2	68,2%	97,2	31,4	32,3%	65,8	67,7%
Wissenschaftlicher Mittelbau	182,9	88,0	95,0	51,9%	189,1	87,4	101,7	53,8%	191,4	89,2	102,2	53,4%	187,8	88,2	46,9%	99,6	53,1%
davon drittmittelfinanziert	102,7	52,3	50,4	49,1%	103,2	51,7	51,5	49,9%	108,0	56,2	51,8	48,0%	104,6	53,4	51,0%	51,2	49,0%
davon Vollzeit	111,4	56,5	54,9	49,3%	113,0	58,5	54,5	48,2%	114,5	57,5	57,0	49,8%	113,0	57,5	50,9%	55,5	49,1%
davon Teilzeit	71,5	31,5	40,1	56,0%	76,1	28,9	47,2	62,1%	76,9	31,7	45,2	58,8%	74,8	30,7	41,0%	44,2	59,0%
davon drittmittelfinanziert	41,8	20,3	21,5	51,4%	42,7	18,7	24,0	56,2%	45,0	22,2	22,8	50,7%	43,2	20,4	47,3%	22,8	52,7%
WiMi Dauer	2,3	1,5	0,8	34,8%	2,3	1,5	0,8	34,8%	29,3	7,5	21,8	74,4%	11,3	3,5	31,0%	7,8	69,0%
Habilitationen	2,0	2,0	0,0	0,0%	6,0	3,0	3,0	50,0%					4,0	2,5	62,5%	1,5	37,5%
W1	8,0	3,0	5,0	62,5%	6,0	1,0	5,0	83,3%	2,0	0,0	2,0	100,0%	5,3	1,3	25,0%	4,0	75,0%
W2 a.Z.	3,0	1,0	2,0	66,7%	7,0	1,0	6,0	85,7%	9,0	3,0	6,0	66,7%	6,3	1,7	26,3%	4,7	73,7%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	19,0	9,0	10,0	52,6%	20,0	10,0	10,0	50,0%	21,0	10,0	11,0	52,4%	20,0	9,7	48,3%	10,3	51,7%
W3/C4	26,0	15,0	11,0	42,3%	26,0	14,0	12,0	46,2%	24,0	12,0	12,0	50,0%	25,3	13,7	53,9%	11,7	46,1%
Neuberufungen (unbefristet)	1,0	0,0	1,0	100,0%	3,0	1,0	2,0	66,7%	3,0	1,0	2,0	66,7%	2,3	0,7	28,6%	1,7	71,4%
Nichtwissenschaftliches Personal	60,6	5,8	54,8	90,4%	62,5	8,3	54,3	86,8%	62,5	7,4	55,1	88,2%	61,9	7,1	11,6%	54,7	88,4%
davon Vollzeit	43,0	5,0	38,0	88,4%	42,0	6,0	36,0	85,7%					42,5	5,5	12,9%	37,0	87,1%
davon Teilzeit	17,6	0,8	16,8	95,5%	20,5	2,3	18,3	89,0%					19,1	1,5	8,0%	17,5	92,0%
davon Verw.- und Sek.dienst	55,6	2,0	53,6	96,4%	58,3	5,3	53,1	91,0%	58,3	4,4	53,9	92,5%	57,4	3,9	6,8%	53,5	93,2%
davon techn. Personal	4,1	2,8	1,3	32,0%	3,3	2,0	1,3	39,4%	1,5	1,0	0,5	33,3%	3,0	1,9	65,1%	1,0	34,9%
davon sonstige Dienstkräfte	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%
<b>Tarifgruppen (nach TV-L)</b>																	
davon Tarifgruppe E 2																	
davon Tarifgruppe E 2 Ü																	
davon Tarifgruppe E 3																	
davon Tarifgruppe E 4																	
davon Tarifgruppe E 5	6,0	1,0	5,0	83,3%	6,0	1,0	5,0	83,3%	5,0	1,0	4,0	80,0%	5,7	1,0	17,6%	4,7	82,4%
davon Tarifgruppe E 6	5,0	0,0	5,0	100,0%	5,8	0,0	5,8	100,0%	5,5	0,5	5,0	90,9%	5,4	0,2	3,1%	5,3	96,9%
davon Tarifgruppe E 7	1,5	0,0	1,5	100,0%	1,5	0,0	1,5	100,0%	2,5	1,0	1,5	60,0%	1,8	0,3	18,2%	1,5	81,8%
davon Tarifgruppe E 8	20,3	1,0	19,3	95,1%	20,3	1,0	19,3	95,1%	19,8	1,0	18,8	94,9%	20,1	1,0	5,0%	19,1	95,0%
davon Tarifgruppe E 9	21,1	2,8	18,3	86,8%	25,3	4,8	20,5	81,1%	22,3	2,7	19,6	87,9%	22,9	3,4	15,0%	19,5	85,0%
davon Tarifgruppe E 10																	
davon Tarifgruppe E 11	2,3	0,0	2,3	100,0%	2,3	0,0	2,3	100,0%	2,3	0,5	1,8	78,3%	2,3	0,2	7,3%	2,1	92,7%
davon Tarifgruppe E 12																	
davon Tarifgruppe E 13	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,3	0,8	1,5	65,2%	2,1	0,6	28,6%	1,5	71,4%
davon Tarifgruppe E 13 Ü	2,0	0,0	2,0	100,0%	1,6	0,0	1,6	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	1,9	0,0	0,0%	1,9	100,0%
davon Tarifgruppe E 14	0,6	0,0	0,6	100,0%	0,6	0,0	0,6	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	0,7	0,0	0,0%	0,7	100,0%
davon Tarifgruppe E 15																	
davon Tarifgruppe A 7																	
davon Tarifgruppe A 9																	
davon Tarifgruppe A 10																	
davon Tarifgruppe A 11																	
davon Tarifgruppe A 12																	
davon Tarifgruppe A 13																	
davon Tarifgruppe A 14																	
davon Tarifgruppe A 15	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%					1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%