



FB Geschichts- und Kulturwissenschaften

Frauenförderplan

2025–2026

27.11.2024

Gliederung des Frauenförderplans:

Inhaltsverzeichnis

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen**
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten**
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**
 - a. Organisationsstruktur und -kultur**
 - b. Personal**
 - c. Studium & Lehre**
 - d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**
 - e. Geschlechter- und Diversityforschung**
 - f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**
- IV. Zielvorgaben | Maßnahmen des Fachbereiches**
- V. Als Anlage: Datenraster mit Zielquoten**

I. Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften sieht sich dem Gleichstellungskonzept der Freien Universität, dem Diversitykonzept der Freien Universität ebenso wie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft nachdrücklich verpflichtet. Das Dekanat versteht die Gleichstellung der Geschlechter als Grundlage der Zusammenarbeit und sämtlicher Entscheidungsprozesse. Voraussetzung dafür ist eine durch Gender-Kompetenz geprägte Organisations- und Kommunikationskultur, die es in allen Bereichen chancengerecht zu gestalten und zu fördern gilt.

Der Fachbereich setzt sich auf dieser Grundlage für die nächsten Jahre folgende Ziele:

- 1) Stärkung und Vereinheitlichung der Strukturen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere im Hinblick auf die Ausstattung und Beteiligung an Gremien und Kommissionen.
- 2) Unterstützung von Maßnahmen des aktualisierten und fortgeschriebenen Frauenförderplans (Vorlage des Frauenförderplans jeweils bis Ende 2024 und Ende 2026).
- 3) (Weitere) Erhöhung des Frauenanteils bzw. Herstellung von Parität bei unbefristeten Professuren, Professuren mit Tenure Track sowie Erstellung von Gleichstellungskonzepten mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei korporativen Professuren (außerplanmäßigen/Honorarprofessuren), sofern der Fachbereich solche Professuren auf den Weg bringt.
- 4) Zuständigkeit eines professoralen Mitgliedes in Berufungskommissionen für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity im Auswahlprozess.
- 5) (Weiter-)Entwicklung von Formaten zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Studium, Lehre und Beruf, für familienfreundliche Rahmenbedingungen und Karrierewegeplanung für Beschäftigte und Studierende.

Unterstützt wird eine solche Zielsetzung durch den Umstand, dass Ansätze der Gender- und Diversity-Studies zu den theoretischen Prämissen kultur- und sozialwissenschaftlich ausgerichteter Forschung zählen. Unter Diversity-Studies sind hier primär poststrukturalistisch geprägte und empirische Ansätze wie z.B. Postcolonial, Queer, Disability oder Critical Whiteness Studies verstanden. Eine Gender- und Diversity-sensible Perspektive wird in den am FB vertretenen Fächern somit als integraler Bestandteil von Lehre und Forschung verstanden.

Dokumentation des Erstellungs-/Aktualisierungsprozesses:

Die Fortschreibung des Frauenförderplans erfolgte durch eine Arbeitsgruppe aus 9 Mitgliedern des Fachbereichs. Der Frauenförderplan des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften wurde in der vorliegenden Form am 20.11.2024 im Dekanat und am 27.11.2024 im Fachbereichsrat beschlossen. Der FFP enthält am Ende eine Übersichtstabelle zu den projektierten Maßnahmen.

Darüber hinaus hat das Komitee weitere Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Situation von Frauen am FB diskutiert, die nicht in den FFP eingegangen sind, da sie aktuell nicht umgesetzt werden können. Sie sind auf der letzten Seite in einer Liste festgehalten.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Die %-Angaben beziehen sich auf den aus den Jahren 2021–2023 errechneten Durchschnittswert, lt. Statistiken der Stabstelle SPB. Vorausgeschickt sei, dass sich die Prozentberechnungen teilweise an niedrigen Ausgangszahlen orientieren und in manchen Fällen daher stärkeren Schwankungen unterliegen bzw. verzerrt sind (z.B. bei den Promovierten-Zahlen). Obwohl die Wissenschaftlichen Einheiten (WEn) des Fachbereichs seit dem Sommersemester 2024 eine neue Struktur haben, wird hier entsprechend der Daten für 2021–2023 zur Berechnung noch die alte Struktur zugrunde gelegt: WE 01 Geschichte, WE 02 Kunstgeschichte, WE 03 Altertumswissenschaften, WE 04 Ostasien (*jetzt WE 05*), WE 05 Vorderer Orient (*jetzt WE 04 Westasien und Nordafrika/Diaspora*), WE 05 Judaistik (*jetzt in WE 04*).

WE1 01 Geschichte – Friedrich-Meinecke-Institut

Der Anteil an weiblichen Studierenden liegt nur knapp unter 50% (**47,2%** / FB: 61,3%), ebenso verhält es sich bei den Doktorandinnen (**45,2%** / FB: 58,8%). Bei den Absolventinnen ist der Anteil im Verhältnis zum letzten FFP von 51,2% auf **52,9%** gestiegen (FB: 64,2%). Leicht zurückgegangen ist der Anteil von Frauen bei den Studentischen Beschäftigten (von 74,8% auf **67,1%** / FB: 65%). Der Anteil der weiblichen Promovierten ist gegenüber dem letzten FFP von 46,9% auf **43,3%** gesunken und liegt weiterhin unter 50% und damit unter dem Durchschnitt des FB (FB: 57,3%). Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau ist im Vergleich zum letzten FFP von 45,7 auf **44,7%** leicht gesunken und liegt damit unter dem FB-Durchschnitt (51,3%). Problematischer stellt sich die Situation im Bereich der Professuren dar. Während der Anteil von W1-Professorinnen (**100%**) nach wie vor sehr hoch und über dem FB-Durchschnitt (75%) ist, fällt der Anteil bei den entfristeten Professuren niedrig und deutlich unter FB-Durchschnitt aus: So beträgt der Wert hinsichtlich W2/C3 Professuren nur **27,3%** (dazu kommen 14,3% W2 auf Zeit), wobei der FB-Wert

insgesamt von 40,5% auf 50% gestiegen ist. Hinsichtlich W3/C4 Professuren liegt der Anteil ebenfalls unter FB-Durchschnitt (**14,7%** / FB: 40,7%). Die Tendenz hinsichtlich des nichtwissenschaftlichen Personals folgt der Gesamtdarstellung des FB (**80,8%** / FB 80,2%).

WE 02 Kunsthistorisches Institut – KHI

Betreffend die Zahl weiblicher Studierender (**81,3 %** / FB: 61,3%), Absolventinnen (**84,9%** / FB: 64,2%), Doktorandinnen (**81,2%** / FB: 58,8%) und weiblicher Promovierter (**81%** / FB: 57,3%) liegen die Daten des KHI jeweils weit über 50% und deutlich über dem FB-Durchschnitt. Ähnlich verhält es sich bei den Studentischen Beschäftigten (**89,3%** / FB: 65%) und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (**71,9%** / FB: 51,6%). Sehr unterschiedlich fällt der Anteil an Stelleninhaberinnen bei den unbefristeten Professuren aus: Während er bei den W2/C3-Stellen bei **100%** (FB: 50%) liegt, sind nur **33,3%** (FB: 40,7%) in der Besoldungsstufe W3/C4 vertreten. Die Tendenz hinsichtlich des nichtwissenschaftlichen Personals folgt der Gesamtdarstellung des FB (**82,2%** / FB 80,2%).

WE 03 Altertumswissenschaften (inkl. Religionswissenschaft)

Die Quote der weiblichen Studierenden (**61,2%** / FB: 61,3%), der Absolventinnen (**58,3%** / FB: 64,2%) und der weiblichen Studentischen Beschäftigten (**60,6%** / FB: 65%) liegt über 50%. Der Anteil der Doktorandinnen beträgt **62,2%** (FB: 58,8%), der weiblichen Promovierten allerdings nur **48,6%** (FB: 51,3%). Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei **49%** und ist damit im Vergleich zum letzten FFP sehr leicht gestiegen (FB: 49%). Die W1-Professuren sind zu **100%** (FB: 75%) mit weiblichen Stelleninhaberinnen besetzt. Bei den W2/C3-Stellen macht der Anteil von Professorinnen **54,5%** (FB: 50%), bei den W3/C4 **41,7%** (FB: 40,7%) aus. Der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal beträgt **84,4%** (FB 80,2%).

WE 04 Ostasien und Vorderer Orient

Die **Ostasienfächer** liegen in den Bereichen der weiblichen Studierenden (**65,1%** / FB: 61,3%), der weiblichen Studentischen Beschäftigten (**58,1%** / FB 89,3%), der Absolventinnen (**68,1%** / FB: 64,2%), der Doktorandinnen (**55,5%** / FB: 64,2%) und der weiblichen Promovierten (**69,2%** / FB: 51,3%) jeweils deutlich über 50%. Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit **54,4%** (FB: 71,9%) über 50% angesiedelt. Bei den W1-Professuren liegt der Frauenanteil bei **60%** (FB: 75%), bei W2 a.Z. allerdings nur bei **33,3%** (FB: 24,1%), dagegen aber bei W2/C3 bei **75%** (FB: 50%) und bei W3/C4 bei **61,1%** (FB: 40,7%). Der Anteil des nichtwissenschaftlichen Personals ist deutlich höher als im FB-Durchschnitt (**100%** /FB 80,2%).

Der Bereich **Vorderer Orient** weist hinsichtlich des Frauenanteils bei den Studierenden (**62,5%** / FB: 61,3%), Studentischen Beschäftigten (**55,2%** / FB: 65%) und Absolventinnen (**70,4%** / FB: 64,2%) Zahlen deutlich über 50% auf. Der Anteil an Doktorandinnen (**48,1%** / FB: 58,8%) und weiblichen Promovierten (**33,3%**, FB: 51,3%) fällt geringer als der FB-Durchschnitt aus. Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen beträgt **48,2%** (FB: 51,6%). Die Professuren sind überdurchschnittlich mit Stelleninhaberinnen besetzt (W2/C3 **66,7%** / FB: 50%; W3/C4 **60 %** / FB: 40,7%). Die Tendenz hinsichtlich des nichtwissenschaftlichen Personals (**77,2%**) folgt der Gesamtdarstellung des FB (80,2%).

WE 05 Judaistik

Die entsprechenden WEn haben überdurchschnittliche Zahlen hinsichtlich der weiblichen Studierenden (**70,9%** / 61,3%), Studentischen Beschäftigten (**79,8%** / FB: 65%) und Absolventinnen (**70,6%** / FB: 64,2%). Bei den Doktorandinnen hat sich der Anteil zum letzten FFP von 50% auf

55,6% erhöht (FB: 58,8%) und die Zahl der weiblichen Promovierten liegt bei **60%** (FB: 51,3%). Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist im Verhältnis zum letzten FFP von 53,7% auf **67,3%** angestiegen (FB 51,3%). Bei den W1, W2/C3 und W3/C4 Professuren liegt der Frauenanteil bei **0%**. Dagegen beträgt der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal **100%** (FB: 80,2%).

Besetzung von Dekanaten, Institutsleitungen sowie Berufungskommissionen

Im letzten Dekanat (2021–2023) überwog der Anteil an männlichen Mitgliedern, allerdings wurde eine Dekanin gewählt. Im Zuge der Neuwahl des Dekanats 2023 ist die Mehrheit der Mitglieder wieder männlich besetzt, hervorzuheben ist, dass eine Prodekanin gewählt wurde. Die Geschäftsführungen der WEn unterstehen unterschiedlichen Voraussetzungen, insofern sie üblicherweise nur in den WEn 01-05 gewechselt haben. WE 06 und 08 waren jeweils nur mit einer Sollstelle ausgestattet, der in der Regel auch die Leitung des Instituts oblag. Die Besetzung der Berufungskommissionen am FB folgt den Regularien des Berufungsleitfadens und weist regelhaft einen Anteil von mindestens 50% Frauen bei den Kommissionsmitgliedern auf. Eine geschlechterparitätische Zusammensetzung wird in allen Gremien des Fachbereichs angestrebt.

Erläuterung der Zielquoten

Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften kann insgesamt – zumal gemessen am Bundesdurchschnitt – auf sehr gute Werte im Bereich der Gleichstellung verweisen. Der Anteil der weiblichen Studierenden (**61,3%**) liegt wie auch der Anteil der Absolventinnen (**64,2%**) kontinuierlich deutlich über 50%. Ebenso verhält es sich im Hinblick auf die Doktorandinnen (**58,8%**) und weiblichen Promovierten (**51,3%**). Im Bereich des wissenschaftlichen Personals ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen, der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei **51,6%**. Im Vergleich zum letzten FFP ist der Anteil an weiblichen Habilitierten gesunken von 38,5% auf **33,3%**.

Der Anteil von Frauen im Bereich der W1-Professuren liegt derzeit deutlich über 50% bei **75%**. Während die Quote im Bereich der unbefristeten W2/C3-Professuren mit **50%** ausgewogen ist, liegt sie bei W3/C4-Professuren bei **40,7%** (und bei den W2 a.Z.-Professuren bei nur **24,1%**, wobei diese auslaufen). Beim nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei **80,2%**.

Daraus resultieren angesichts der aktuellen Personal- und Berufsplanung folgende Einschätzung der Gesamtsituation bzw. Perspektiven hinsichtlich der **Zielquoten für die Jahre 2025/2026**:

Der Anteil an weiblichen Studierenden, Absolventinnen, Doktorandinnen liegt im Fachbereich deutlich über 50% und sollte auf dem aktuellen Level der Fächer, mindestens aber bei 50%, stabilisiert werden. Ebenso verhält es sich bei den meisten Fächern auch mit dem Anteil der weiblichen Promovierten, im Bereich der Geschichtswissenschaft ist dieser Anteil auszubauen und auf mindestens 50% zu erhöhen. Bei den weiblichen Studentischen Beschäftigten (65%) wie auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (51,6%) ist der gegenwärtige Stand zu halten.

Der Fachbereich hat durch seinen hohen Einsatz in der Exzellenzinitiative und in der Drittmittelforschung generell zahlreiche Stellen zur Nachwuchsförderung geschaffen (aktuell **51,3%** mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt). Dieser Level soll erhalten bleiben, und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollen gezielt im Hinblick auf die Erreichung der nächsten Karrierestufe unterstützt werden.

Der Bereich der unbefristeten Professuren ist (wie auch schon im letzten Frauenförderplan) gegenwärtig der einzige, bei dem der Frauenanteil unter 50% liegt, aber immerhin gegenüber dem letzten FFP gestiegen ist (von 37% auf **44%**). Laufende oder jüngst abgeschlossene Berufungsverfahren mögen diese Zahl weiter erhöhen. Bei den noch anstehenden Berufungen wird weiterhin auf die

Einbeziehung qualifizierter Kandidatinnen zu achten sein, sollen geeignete Frauen nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und bei fachlich gleicher Eignung in besonderem Maße berücksichtigt werden. Ein besonderer Handlungsbedarf ist hier in der WE 01 (FMI) und der WE 02 (KHI) sowie Judaistik (jetzt in WE 04) gegeben, die hinsichtlich des Frauenanteils bei den W3/C4-Professuren deutlich unter dem FB-Durchschnitt liegen. Auch in WE 03 (Altertums- und Religionswissenschaften) ist noch keine Parität erreicht.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

- a. Organisationsstruktur und -kultur**
- b. Personal**
- c. Studium & Lehre**
- d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**
- e. Geschlechter- und Diversityforschung**
- f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

a. Organisationsstruktur und -kultur

Das Dekanat, die Verwaltung und die Mitglieder des FB insgesamt achten regelhaft auf eine gendergerechte Sprache, sei es auf mündlicher Ebene, im Schriftverkehr, in Formularen der Verwaltung, (Studien-)Ordnungen und auf den Internetseiten des Fachbereichs.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte informiert auf ihren Webseiten über ihr Beratungsangebot, Fördermöglichkeiten und aktuelle Veranstaltungen und bietet nach Vereinbarungen Sprechstunden an: <http://www.geschkult.fu-berlin.de/service/frauenbeauftragte/index.html>. Die Webseite wird derzeit überarbeitet, um ein aktualisiertes und noch umfassenderes Angebot zu gewährleisten.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist obligatorisch in alle Stellenbesetzungsverfahren des FB eingebunden und an allen Dekanats- und Fachbereichsratsitzungen beteiligt. Sie berät das Dekanat bei den Zielvereinbarungen des Fachbereichs sowie dem Frauenförderplan und vergibt in Zusammenarbeit mit einem Beratungsgremium, das sich aus Kolleg*innen unterschiedlicher Statusgruppen aus nahezu allen WEn zusammensetzt, jährlich die Frauenfördermittel des FB.

Zukünftig sollen regelmäßig Workshops zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) stattfinden in Zusammenarbeit mit der zentralen Ansprechperson bei SBDG und ggf. auch mit externen Trainer*innen. Das Angebot ist sowohl an FU-Mitarbeitende als auch an Studierende gerichtet. Die Workshops sollen gruppenspezifisch Themen wie Empowerment, Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen abdecken, aber auch Reflexionsraum bieten für jene, die am Fachbereich von Machtstrukturen und patriarchalen Strukturen profitieren.

Projektierte Maßnahmen

- *Überarbeitung der Webseiten der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*
- *Workshops zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Universitätskontext*

b. Personalpolitik

Die statistische Bilanz des Fachbereichs zeigt, dass in vielen der Fächer und in der Gesamt-FB-Statistik in den meisten Qualifikationsstufen und Statusgruppen der Anteil von Frauen um die 50% bzw. teilweise weit darüber liegt. Anders stellt sich die Situation im Bereich der Professuren dar. Zu differenzieren ist im Bereich der Professuren weiterhin zwischen den sehr guten Quoten von Stelleninhaberinnen im Bereich W1 (75%) und W2/C3 (50%) und den Resultaten bei W2 a. Z. (24,1%) und W3/C4 (40,7%). Dabei fallen Unterschiede zwischen den Fächergruppen auf: So gibt es in der höchsten Besoldungsgruppe W3/C4 Fächer mit einem paritätischen oder sehr hohen Anteil von Professorinnen (Religionswissenschaft mit 100%, die allerdings mit nur einer Professur vertreten ist; Ostasienwissenschaften mit 75%; Vorderer Orient 60%) und Fächer mit geringem Anteil (Geschichte 14,7%, Kunstgeschichte 33,3%).

Von großer Bedeutung im Bereich der Frauenförderung ist der von der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vergebene *Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis*. Dieser wird seit 1999 einmal jährlich für eine herausragende Dissertation einer Nachwuchswissenschaftlerin des FB vergeben. Das Preisgeld wird vom FB bereitgestellt, und der Preis wird im Rahmen der Semesterabschlussfeiern des FB verliehen. Da der Preis für die Jahre 2021 bis 2024 aufgrund der Einschränkungen der Pandemie und personeller Engpässe nicht ausgeschrieben werden konnte, soll er 2025 rückwirkend für Promotionen aus 2021 bis 2024 verliehen werden.

Die Situation bezüglich institutionalisierter Frauenförderung an der Freien Universität bzw. in der Berliner Wissenschaftslandschaft wird zwar als grundsätzlich positiv eingeschätzt. Allerdings wird weiterhin Handlungsbedarf im Hinblick auf eine gezielte Karriereförderung von Frauen gesehen, die auf drei Ebenen erfolgen soll. Einerseits sollen Vernetzungstreffen für Frauen aller Statusgruppen mit einem Portfolio an Maßnahmen durchgeführt werden, andererseits soll aber auch Coaching für einzelne Personen oder Teams angeboten werden, um spezifische Aspekte wie Karrierewegplanung (etwa auch im Hinblick auf die erfolgreiche Durchführung einer Habilitation) und Training für Berufungsverfahren zu adressieren. Da Frauen sich häufig auf Kosten anderer Aktivitäten (etwa Forschung) in Gremien engagieren, soll ferner ein Belohnungssystem konzipiert und implementiert werden, das sie für dieses Engagement belohnt und ihnen damit andere Freiräume eröffnet.

Projektierte Maßnahmen

- *Jährliche Vergabe des Hedwig-Hintze-Frauenförderpreises (HHFFP) des Fachbereichs für herausragende Dissertationen*
- *Rückwirkende Vergabe des HHFFP für die Jahre 2021–2024*
- *Vernetzungstreffen zur Karriereförderung von Frauen aller Statusgruppen (als Pilotprojekt) mit Vorträgen, Workshops, Bedarfsabfragen und Auswertung.*
- *Einzel- und Teamcoachings für Frauen unterschiedlicher Statusgruppen in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum sowie dem Team der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Mögliche Themenfelder sind Vernetzung, Konfliktresolution, Karrierewegplanung sowie Training für Berufungsverfahren.*
- *Konzipierung und Implementierung eines Belohnungssystems für Gremienarbeit. Der Gremienbonus soll die Überbeanspruchung durch Gremienarbeit von Professorinnen und ggf. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen kompensieren.*

c. Studium und Lehre

Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung hat einen Leitfaden und nützliche Tools für Gender- und Diversity-bewusste Lehre entwickelt (<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>). Sie arbeitet für Forschung und Lehre eng mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) zusammen. Die Webseiten der Stabsstelle (<https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/index.html>) und des MvBZ (<https://www.mvbz.fu-berlin.de/index.html>) informieren ausführlich über Beratungsangebote, Workshops, aktuelle Veranstaltungen etc. Die Stabsstelle hat sich im Sommersemester 2024 im Fachbereichsrat vorgestellt, und die neue Webseite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des FB enthält Links zu den Websites der Stabsstelle und des MvBZ.

Die jährlich vergebenen Frauenfördermittel sehen auch die Förderung von Projekten zu Gender und Diversity in der Lehre vor. Diese Gelder können von allen Geschlechtern eingeworben werden.

Neue Dozierende sollen bei Arbeitsbeginn ausdrücklich auf die Angebote der (zentralen und dezentralen) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung, des MvBZs sowie auf die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre hingewiesen werden. Mittelfristig sollen am FB Maßnahmen entwickelt werden, um Informationen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung lückenloser zu vermitteln (wie etwa verpflichtende Lektüre, jedes Semester durchgeführte Informationsveranstaltung des FB, Zusammenarbeit mit der Onboarding-Plattform o.ä.).

In Fächern, die als Ganzes und über Statusgruppen hinweg betrachtet ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis haben, kann es Spezialisierungen geben, in denen Frauen doch unterrepräsentiert sind. Dies kann auch sich neu ausbildende Subdisziplinen betreffen oder sogenannte „Bindestrichdisziplinen“, insbesondere, wenn der eine Teil technischer oder naturwissenschaftlicher Natur ist. Zunächst anhand des Bereichs der Archäoinformatik und Digital Ancient Studies (DH-Methoden für alte Sprachen) sollen im FB zwei Maßnahmen ausprobiert werden, um in entsprechenden Bereichen die Unterrepräsentation von Frauen abzumildern und mittel- bis langfristig abzubauen: 1. Vorbildfunktion für Studentinnen: Frauen mit entsprechender Spezialisierung und Dauerstelle (z.B. Professorinnen) sollen früh im Studium für die Studentinnen sichtbar, d.h. in die Lehre eingebunden, werden (z.B. als Gäste in regulären Lehrveranstaltungen in Pflichtmodulen). 2. Die entsprechenden Themen sollen frühzeitig (bereits im BA) in Lehrveranstaltungen integriert werden, so dass Studentinnen Einblick erhalten und erste Kompetenzen erwerben können. Dies soll verhindern, dass sich Vorbehalte gegenüber den entsprechenden Inhalten bei Studentinnen im Laufe des Studiums überhaupt erst aufbauen können. Auch soll z.B. diskutiert werden, ob es sich eher begünstigend oder eher abschreckend auswirken wird, Teilaspekte als Wahlpflichtkurse anzubieten, so dass Studierende zwar eine LV wählen können, aber auf jeden Fall eine Veranstaltung aus diesem Spektrum belegen müssen (ähnlich wie es beim Integrativen Themenmodul im Bachelor-Studiengang Altertumswissenschaften der Fall ist).

Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung hat auch Handlungsempfehlungen für die Einrichtung barrierearmer Sanitäranlagen herausgegeben, die u.a. Toiletten für alle Geschlechter vorsehen. Während die Holzlaube, in der zahlreiche Institute des FB angesiedelt sind, rollstuhlgerechte Sanitäranlagen und Eltern-Kind-Zimmer umfasst, fehlen bislang genderneutrale Toiletten, die in Kürze eingerichtet werden sollen. Diese sollen barrierefrei sein und mit einer Wickelkommode ausgestattet. Gemäß der Empfehlung der *Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)* sind sie zu beschriften mit „WC für alle Geschlechter“/ „all gender toilet“. Für Mitarbeiter*innen, die das Gebäude betreuen, wie Hausmeister, Pförtner oder Reinigungspersonal, wird Information/Aufklärung gestellt.

Projektierte Maßnahmen

- *Vergabe von Frauenfördermitteln für Projekte zu Gender und Diversity in der Lehre*

- *Einführung von neuen Dozierenden in die Leitfäden und Angebote der FU zu Gleichstellung und Antidiskriminierung*
- *Entwicklung von weiteren Maßnahmen, um Dozierenden die Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung zu vermitteln*
- *Entwicklung von Maßnahmen, um weiblichen Studierenden früh das Feld der Archäoinformatik/Digital Ancient Studies nahe zu bringen und ihnen Karrierechancen in diesem Bereich aufzuzeigen*
- *2 barrierefreie Toiletten für alle Geschlechter am Fachbereich in der Holzlaube*

d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Während Aktivitäten im Bereich der Genderforschung, aber auch der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Formen vorhanden sind, besteht Handlungsbedarf hinsichtlich der Ausweitung familienunterstützender Maßnahmen. Der FB hat generell und insbesondere im Hinblick auf Berufungen aus dem Ausland außerordentlich gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Service der Freien Universität gemacht, der auch schwierige Prozesse immer kompetent und engagiert unterstützt. Insofern empfiehlt das Dekanat nachdrücklich allen Statusgruppen bei Bedarf die Kontaktaufnahme mit dem Dual Career & Family Service, vermittelt diese und informiert ebenso wie die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über die Angebote.

Der Fachbereich hat einen hohen Anteil an internationalen Studierenden und Gastwissenschaftler*innen, für die es oftmals schwierig ist, tlw. kurzfristig für temporäre Aufenthalte und in nicht vertrauten Kontexten Kinderbetreuung zu organisieren. Darauf sollte das Informationsangebot des Fachbereichs noch stärker reagieren, weiterhin sollten in Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Service und dem neu eingerichteten Welcome Service spezifische Beratungsmöglichkeiten erschlossen werden.

Die Website des Fachbereichs stellt unter dem Reiter „Internationales“ (<https://www.geschkult.fu-berlin.de/internationales/index.html>) Informationen für die Vorbereitung und den Studienbeginn zur Verfügung, mit einem spezifischen Unterpunkt zum Thema „Familie“ (<https://www.geschkult.fu-berlin.de/internationales/support/family/index.html>).

In der Organisation werden Betreuungsaufgaben weitgehend berücksichtigt: Die Sitzungen der FB-Gremien und der Berufungskommissionen finden nach Möglichkeit während der Betreuungskernzeiten statt, die Sprechzeiten der Verwaltung ausschließlich. Studierende mit besonderen Herausforderungen (Fürsorgeaufgaben für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige können sich zu den Sprechstunden von Prüfungs-, Studien- und Promotionsbüro ebenso wie zu den Lehrveranstaltungen mit beschränkter Teilnehmer*innenzahl bevorzugt anmelden).

Bei Terminabsprachen wird auf eine angemessene Vorlaufzeit geachtet, um den Beteiligten Planungssicherheit zu geben. Auch die Sprechstunden des wissenschaftlichen Personals sowie das Gros der Lehrveranstaltungen finden innerhalb der Kernbetreuungszeiten statt. Im Hinblick auf die Terminierung von Studienabschlussprüfungen und Disputationen besteht große Flexibilität, es gibt in der Regel dafür keine festgelegten Prüfungstermine, vielmehr werden individuelle Absprachen getroffen, um Studierende mit Familien-/Pflegerverantwortung größtmögliche Planungsfreiheit zu gewährleisten. Regelungsbedarf besteht allerdings in jenen Fällen, in denen gemeinsame Termine für Modulabschlussprüfungen zeitlich mit den Schul- und Kitaferien kollidieren.

Die Bibliothek des Kunsthistorischen Institut und des Friedrich- Meinecke- Instituts für Geschichtswissenschaften in der Koserstraße hat einen besonderen Service für Eltern mit kleinen Kindern eingerichtet: Sie können sich bestellte Bücher bringen lassen; erweitert wurde der Service dadurch, dass

die Bücher auch direkt nach Wunsch ins Eltern-Kind Zimmer in der Koserstr. geliefert werden können.

Projektierte Maßnahmen

- *Fortführung des erweiterten Bibliotheksservice für Eltern mit Kleinkindern in der Koserstraße*

e. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung

Themenfelder, Theorien und Methoden der Gender-, Diversity- und Intersektionalitäts-Forschung sind in den am FB Geschichts- und Kulturwissenschaften vertretenen Fächern integraler Bestandteil von Lehre und Forschung.

Die Kategorie Gender ist fester Bestandteil aller Studienordnungen und damit aller Studiengänge des Fachbereichs. Jedes Semester werden überdies in der Regel zwei durch das Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) finanzierte Lehraufträge im Bereich Gender Studies vergeben, wobei die Zuweisung innerhalb der am FB vertretenen Fächer rotiert.

Die jährlich vergebenen Frauenfördermittel sehen auch die Förderung von Projekten zu Gender- und Diversity-Forschung vor. Die Gelder für einschlägige Themen können von allen Geschlechtern eingeworben werden.

In allen Fachbibliotheken sind spezifische Publikationen umfänglich vorhanden, in jener des FMI (Friedrich-Meinecke-Institut) und des KHI (Kunsthistorisches Institut) bildet Literatur zu Gender und Diversity Studies jeweils einen Sammlungsschwerpunkt. Der Bestand des KHI konnte zuletzt durch großzügige Unterstützung der Siemens-Stiftung aktualisiert und erweitert werden. Am Fachbereich bestanden und bestehen zahlreiche drittmittelgeförderte und individuelle Forschungsprojekte mit Gender- und Diversity-Schwerpunkten.

Ein Professor des Fachbereichs (Prof. Dr. Martin Lücke) hat die wissenschaftliche Leitung des Margherita-von-Brentano-Zentrums seit 2019 übernommen; er beteiligt sich auch an den Datenbanken zu Projekten und Publikationen der Geschlechterforschung. Am Fachbereich haben mehrere Professuren einen Schwerpunkt im Bereich der Gender- und Diversity-Forschung bzw. sogar eine entsprechende Denomination.

Projektierte Maßnahmen

- *Weiterführung der Vergabe von Frauenfördermitteln für Forschungsprojekte zu Gender- und Diversity-Themen*

f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Die Frauenquote in den Studiengängen sowie in allen Statusgruppen wird regelhaft anhand der durch die Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen zur Verfügung gestellten Daten durch das Dekanat und die Verwaltungsleitung überprüft. Gleichstellungsziele sind Bestandteil der dezentralen Zielvereinbarung und werden über die leistungsorientierte Mittelvergabe gesteuert.

Gleichstellung und Diversity spielen eine zentrale Rolle in Berufungskommissionen. Zusätzlich zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die an allen Kommissionen teilnimmt, soll für jede Kommission ein professorales Mitglied benannt werden, das für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity im Berufungsverfahren zuständig ist.

Zudem soll eine verpflichtende Lektüre/Konsultation bestimmter Materialien zur Chancengleichheit und gegen Unconscious Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen eingeführt werden

(wie z.B. „Gleichstellungskonzept“ der FU; „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG; Online Tutorial: „Gender Bias im Berufungsverfahren“ der Universität Heidelberg; „Unconscious Bias Training“ von TU und UdK).

Die durch die DFG geförderten Verbundforschungsprojekte des FB haben jeweils im maximalen Umfang Gleichstellungsmittel eingeworben, die für die Förderung der in die Projekte involvierten Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für familienunterstützende Maßnahmen verausgabt werden.

Projektierte Maßnahmen

- *Weiterführung der Vergabe von Frauenfördermitteln des FB zur Unterstützung der Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Ausschreibung erfolgt einmal jährlich im WiSe)*
- *Zuständigkeit eines professoralen Mitgliedes in Berufungskommissionen für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity im Auswahlprozess*
- *Einführung von verpflichtender Lektüre/Konsultation spezifischer Materialien zur Chancengleichheit und gegen Unconscious Biases für Mitglieder von Berufungskommissionen*

IV. Hinweise zum Kapitel „Maßnahmen des Fachbereiches“

Zuständigkeit	Maßnahme	Ausgaben
Organisationsstruktur und -kultur		
dFGB	Überarbeitung der Webseiten der dFGB zur Verbesserung des Informationsangebots	
dFGB/zentrale Ansprechperson bei SBDG	Workshops zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Universitätskontext	
Personalpolitik		
dFGB	Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs für herausragende Dissertationen - Fortführung der Vergabe des Preises - rückwirkende Vergabe des Preises für die Jahre 2021–2024	jährlich 1.000 einmalig: 5000 Euro für 2021-2024 (aus FFM)
dFGB	Pilotprojekt Vernetzungstreffen zur Karriereförderung von Frauen aller Mitgliedergruppen (Vorträge, Workshops, Bedarfsabfragen, Auswertung)	einmalig 15.000 Euro (aus ZVM)
dFGB/ FB	Konzipierung und Implementierung eines Belohnungs- oder Bonussystems, das Überbeanspruchung von Frauen in Gremien und den dadurch entstehenden Zeitmangel für die Forschung kompensiert (Gremienbonus für Professorinnen und evtl. weibl. WiMis)	jährlich 10.000 Euro (aus ZVM)
dFGB	Einzel- und Teamcoachings für Frauen unterschiedlicher Mitgliedergruppen, in Zusammenarbeit mit WBZ und Team Toolbox Gender und Diversity (Vernetzung; Team-Konfliktberatung, die durch alle Statusgruppen initiiert werden kann; Karrierewegplanung; etc.)	jährlich 5.000 Euro (aus ZVM)
Studium und Lehre		
dFGB	Vergabe von Frauenfördermitteln an Frauen und an Projekte zu Gender und Diversity	jährlich variabel (aus FFM)
FB	- Einführung von Dozierenden in die Angebote des Fachbereichs zu Gleichstellung und Diversity - mittelfristig Entwicklung neuer Maßnahmen, Gleichstellung und	

	Diversity lückenloser zu vermitteln	
FB/ArchInf/DAS	Entwicklung von Maßnahmen, um weiblichen Studierenden früh den Bereich der Archäoinformatik und Digital Ancient Studies nahe zu bringen und ihnen Karrierechancen in diesem Bereich aufzuzeigen	
FB	2 barrierefreie all gender Toiletten in der Holzlaube	
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie		
Bib KHI/FMI	Fortführung des erweiterten Bibliotheksservice für Eltern mit Kleinkindern in der Koserstraße	
Gender- und Diversity-Forschung		
dFGB	Fortführung der Vergabe von Frauenfördermitteln für Forschungsprojekte zu Gender- und Diversity-Themen	jährlich variabel (aus FFM)
Steuerungsinstrumente und Managementprozesse		
dFGB	Fortführung der Vergabe von Frauenfördermitteln zur Unterstützung der Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen	jährlich variabel (aus FFM)
FB	Einführung der Zuständigkeit eines professoralen Mitgliedes in Berufungskommissionen für die Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity im Auswahlprozess	
FB	Einführung verpflichtender Lektüre/Konsultation spezifischer Materialien zu Chancengleichheit und gegen Unconscious Biases für Mitglieder von Berufungskommissionen	

Weitere diskutierte Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Situation von Frauen am FB, die nicht in den FFP 2025–26 eingegangen sind:

1. Durchführung einer Umfrage unter Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Habilitation und Karrierehindernissen:

Zwar sind erfreulich viele Frauen am FB tätig, es stellt sich aber die Aufgabe, diese langfristig auch im akademischen System zu fördern und zu halten. Die Dringlichkeit dafür zeigt sich etwa daran, dass der Anteil von Frauen bei den Habilitationen deutlich niedriger als 50% und in den letzten Jahren sogar noch gesunken ist (auf 33,3%). Um diesen Anteil signifikant zu erhöhen, sollen zunächst die spezifischen Bedürfnisse von Frauen sowie mögliche Hindernisse und Probleme ermittelt werden. Deshalb soll (in Zusammenarbeit mit der DRS?) eine Umfrage unter Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt werden, damit man dann zielgerecht Maßnahmen ergreifen kann.

2. Lehraufträge für Drittmittelbeschäftigte:

Der Fachbereich hat durch seinen hohen Einsatz in der Exzellenzinitiative und in der Drittmittelforschung generell zahlreiche Stellen zur Nachwuchsförderung geschaffen (aktuell 51,3% mit Mitarbeiterinnen besetzt). Um Postdoktorandinnen (und evtl. auch Prae-Doktorandinnen), die auf deputatsfreien Drittmittelstellen angestellt sind, gezielt in Hinblick auf die Erreichung der nächsten Karrierestufe zu unterstützen, sollen sie mindestens zwei Lehraufträge bekommen können.

3. Überprüfung/Evaluierung von Stellen mit Entgeltgruppe E6, E7 und E8:

Es gibt am FB 5,7 Stellen (Beschäftigungsvollzeitäquivalent, Durchschnitt 2021–2023) der Entgeltgruppen 6 und 7, davon sind 4,7 Stellen mit Frauen besetzt. Eine Evaluierung der Stellen soll untersuchen, ob diese Eingruppierungen noch gerechtfertigt sind (z.B. sofern es sich um Sekretariatsstellen handelt). Außerdem soll eine Ausweitung der Qualifikationskriterien für die Eingruppierung von Sekretär*innen in E9 erörtert werden.

4. Porträts von Gastwissenschaftlerinnen zu Erhöhung ihrer Sichtbarkeit

Die Visibilität und Würdigung von Frauen und ihren Leistungen in Forschung und Lehre ist wichtiger Bestandteil einer Gleichstellungspolitik. Der Fachbereich könnte dies auf seinen Webseiten noch stärker berücksichtigen. Das betrifft vor allem Gastwissenschaftlerinnen, die nur temporär an der FU forschen. Es sollen gezielt Porträts dieser Forscherinnen an geeigneter Stelle publiziert werden, in Absprache zwischen einzelnen Instituten und den Kontaktpersonen für Internationales.