

# **Gleichstellungskonzept des Instituts für Kunst- und Bildgeschichte der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät für die Jahre 2020–2022**

## **Präambel**

Das Institut für Kunst- und Bildgeschichte legt großen Wert darauf, die Gleichstellung aller Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung zu fördern und zu erhalten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie für alle Mitarbeiter\*innen<sup>1</sup> wird als Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter verstanden, die in der strukturellen Gesamtentwicklung des Instituts als Querschnittsaufgabe verankert ist. Das Lehr- und Forschungspotential des Instituts wird besonders durch die Mitarbeit von Frauen hervorgehoben. Der Frauenanteil am Institut ist in allen Statusgruppen sehr hoch. Der Erfolg liegt in der Arbeit der vergangenen Jahre, da bei Stellenbesetzungen im Bereich Service und Verwaltung, studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen permanent der Frauenanteil im Blick behalten wird. Das große Interesse am Studienfach ist besonders unter den weiblichen Studierenden hoch. Auch zukünftig wird der Frauenanteil auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahnen und in den Statusgruppen ausgebaut und gefestigt.

## **1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse**

Das Gleichstellungskonzept wird von der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät, der stellvertretenden dezentralen Frauenbeauftragten (Wahlkreis I, Institut für Archäologie & Institut für Kunst- und Bildgeschichte) sowie der Institutsleitung erstellt. Das Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist den Institutsangehörigen bekannt und wird mit besonderer Verantwortung vom Institutsrat und der Institutsleitung nachhaltig implementiert. Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Kunst- und Bildgeschichte unterstützt die Umsetzung des Berliner Hochschulgesetzes, des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie der am 06.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und des Gleichstellungskonzepts der Humboldt-Universität aus dem Jahre 2015. Es wird gemäß § 4 Abs. 1 LGG in Absprache mit der dezentralen Frauenbeauftragten alle zwei Jahre aktualisiert. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts des Instituts erfolgt datenschutzkonform.

### **1.1 Situation am Institut (Ist-Zustand)**

Stand: Oktober 2020 (1.1.1 – 1.1.9)

#### **1.1.1 Unbefristete Professuren**

Laut Stellenplan verfügt das Institut für Kunst- und Bildgeschichte derzeit über 7 Kernprofessuren (W3/C3/C4). Davon wird eine Professur derzeit befristet vertreten (Professur für Kunstgeschichte Osteuropas). Es sind folgende Stellen mit einer Geschlechterverteilung von 5:1 (Frauen:Männer) besetzt.

---

<sup>1</sup> Das Gendersternchen stellt symbolisch alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dar. Damit sollen auch Menschen angesprochen werden, die sich nicht innerhalb der gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit verorten. Dazu gehören zum Beispiel Genderqueere, Trans\*- oder Intersexuelle. Das Institut erkennt damit an, dass Geschlecht kein binäres System ist, indem nur die Pole „männlich“ und „weiblich“ existieren.

Weiblich besetzt:

- Professur für Geschichte und Theorie der Form (W3)
- Professur für Kunstgeschichte der Frühen Neuzeit (W3)
- Professur für Kunstgeschichte der Moderne (W3)
- Professur für Kunst und neue Medien (W3)
- Professur für Bildkulturen des Mittelalters (W3)

Männlich besetzt:

- Professur für Geschichte der Architektur und des Städtebaus (W3)

### **1.1.2 Befristete Professuren, Vertretungs-, Junior-, Honorar-, Gast-, außerplanmäßige Professuren**

- Die Vertretungsprofessur für Kunstgeschichte Osteuropas ist im WS 2020/21 und SoSe 2021 weiblich besetzt. In einem Nachbesetzungsverfahren wird angestrebt, die unbefristete Professur (W3) geschlechtergerecht zu besetzen.
- Die Juniorprofessur für Morphologie und Formengeschichte/Exzellenzcluster Bild Wissen Gestaltung. Ein interdisziplinäres Labor (W1) ist derzeit männlich besetzt.
- Am Institut sind drei Honorarprofessuren und eine außerplanmäßige Professur männlich besetzt.
- Die Rudolf-Arnheim-Gastprofessur ist derzeit weiblich besetzt.

### **1.1.3 Senior Researcher**

Es gibt einen männlichen Senior Researcher.

### **1.1.4 Wissenschaftliches Personal**

Von den am Institut insgesamt 26 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind 19 weiblich und sieben männlich. Aufgelistet sind auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die in am Institut angesiedelten Drittmittelprojekten arbeiten und u. a. auch die Drittmittelprojekte leiten.

### **1.1.5 Studentische Hilfskraftstellen**

Von insgesamt 36 studentischen Hilfskräften inkl. der in Drittmittelprojekten tätigen studentischen Hilfskräfte sind 25 weiblich und 11 männlich.

### **1.1.6 Tutor\*innen**

Die fünf Tutorenstellen sind mit drei weiblichen und zwei männlichen Tutor\*innen besetzt.

### **1.1.7 Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung**

Von insgesamt elf Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung sind neun weiblich und zwei männlich.

### **1.1.8 Fellows**

Es gibt zwei Fellows am Institut im Verhältnis 1:1 (Frauen:Männer).

### **1.1.9 Lehrbeauftragte**

Das Verhältnis bei den Lehrbeauftragten variiert in jedem Semester. Im SoSe 2020 waren drei weibliche und fünf männliche Lehrbeauftragte beschäftigt. Im WS 2020/19 sind zwei weibliche und drei männliche Lehrbeauftragte tätig.

### **1.1.10 Studierende am Institut**

Stand: WS 2019/20

Von insgesamt 544 Studierenden (inkl. Zweitfach, BA und MA) sind 442 weiblich und 102 männlich.

### **1.1.11 Promovierende**

Stand: Oktober 2020

Von insgesamt 74 Promovenden sind 58 weiblich und 16 männlich.

## **1.2 Allgemeine Maßnahmen**

- Monitoring: Im Institutsrat wird alle zwei Jahre auf Grundlage der aktuellen Statistiken und eines entsprechenden Berichts zur Gleichstellungssituation der Status quo diskutiert. Der Bericht dient der Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen sowie der Definition von Aufgaben für den Folgezeitraum, die in einer Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts ihren Niederschlag finden. Darin sollen ebenfalls die geschlechtsspezifischen Daten zu Studienabschlüssen, abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren enthalten sein.
- Sowohl auf Ebene der Professuren als auch im öffentlichen Teil der Institutsratssitzungen wird von den Geschäftsführenden Direktorinnen kontinuierlich über frauenspezifische Weiterbildungsangebote, Stellenoptionen und Förderungsmöglichkeiten informiert.
- Veranstaltungen und Gremiensitzungen des Instituts finden möglichst innerhalb familienfreundlicher Zeiten (9–16 Uhr) stattfinden.
- Auf allen Stausebenen im Bereich Lehre und Forschung (Tutor\*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Professor\*innen, Lehrbeauftragte) wird perspektivisch sowie im Rahmen kurzfristig zu realisierender Maßnahmen, etwa bei der Vergabe von Lehraufträgen, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern angestrebt. Bei der Besetzung der SHK-Stellen soll insgesamt das Geschlechterverhältnis innerhalb der Studierendenschaft des Instituts abgebildet werden.
- Das Institut für Kunst- und Bildgeschichte nimmt das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement in Form der Vergabe von Frauenfördermitteln gemäß der Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität zu Berlin in Anspruch.
- Forschungsprojekte mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) sollen verstärkt in den Bereich der Fellows aufgenommen werden.

## **1.3 Statusspezifische Maßnahmen**

### **1.3.1 Studierende**

- Lehrveranstaltungen sollen zu einer familiengerechten Uhrzeit angeboten werden. Außerdem wird eine Weiterentwicklung der Didaktik angestrebt, um zurückhaltende Studierende gezielt anzusprechen und stärker in diskursive Formate der Seminararbeit einbeziehen zu können. Zu diesem Zweck ist auch auf Angebote von Workshops oder Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen, die speziell der Förderung weiblicher Studierender gelten.
- Von Seiten der Lehrenden wird eine für Geschlechterbelange sensible Betreuung gewährt. Dazu gehört die Aufnahme der geschlechtergerechten Sprache in die wissenschaftlichen Leitfäden der Kunst- und Bildgeschichte, die besonders von Studienanfänger\*innen als Vorlage für die wissenschaftliche Arbeit genutzt werden. Zudem wird auf den Leitfaden der Humboldt-Universität für geschlechtergerechte Sprache hingewiesen.
- Auch in Lehrveranstaltungen, die nicht explizit Fragen und Methoden der Gender Studies adressieren, werden die Studierenden für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert, und es wird das Bewusstsein für die damit zusammenhängenden Aspekte wissenschaftlicher Arbeit gestärkt.

### **1.3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Promovierende**

- Informationen über Förder- und Trainingsprogramme der Humboldt-Universität, Nominierungen für Preise und Auszeichnungen, berufliche Weiterbildungen, Vergabe von Mitteln zur Publikation wissenschaftlicher Beiträge und Unterstützungen für Forschungsarbeiten werden durch die dezentrale Frauenbeauftragte der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät, der stellvertretenden dezentralen Frauenbeauftragten und der Institutsleitung weitergegeben und in geeigneter Form beworben (Aushänge, Rundmails, Newsletter).
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, soll für promovierende und habilitierende wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen der Anteil von Qualifikationsarbeit gegenüber anderen Aufgaben genau definiert werden. Maßgebend ist hierbei § 110 Abs. 4 BerLHG: „Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen.“ Außerdem wird eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung angestrebt. Die Zeitplanung bei Veranstaltungen (Kolloquien, Ringvorlesungen o. ä.), an denen wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen teilnehmen, wird in Rücksprache familienfreundlich gestaltet.
- Bei Fragen von Befristung und Teilzeit sowie Möglichkeiten der Stellenverlängerung aufgrund von Kinderbetreuung werden die entsprechenden Richtlinien und Empfehlungen der Humboldt-Universität bzw. der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät berücksichtigt.

### **1.3.3 Professuren**

- Auf Ebene der unbefristeten Professuren wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Stelleninhaber\*innen angestrebt.
- Alle Professuren sind für gendersensible Strategien (Didaktik in Lehrveranstaltungen,

Stellenbesetzungen usw.) in den jeweiligen Lehrgebieten verantwortlich.

### 1.3.4 Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Arbeitszeiten sollen generell flexibel und familiengerecht gehandhabt werden.
- Die Mitarbeiter\*innen sollen regelmäßig Weiterbildungen an der Humboldt-Universität in Anspruch nehmen können.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

s. 1.2

## 3. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

- Um die angestrebten Gleichstellungsstandards zu realisieren, sollen u. U. auch proaktive Bewerbungsverfahren mit gezieltem Recruiting weiblicher Kandidatinnen zum Einsatz kommen.
- Berufungsverfahren am Institut für Kunst- und Bildgeschichte werden grundsätzlich nach Maßgabe des Berufungsleitfadens der Humboldt-Universität durchgeführt.
- Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes § 57b. Dies gilt insbesondere für die Anrechnung von Betreuungs- und Elternzeiten.

## 4. Evaluation

Mit der Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes nach Ablauf von zwei Jahren werden diese Maßnahmen im Jahr 2022 auf ihre Wirksamkeit überprüft.

*Tabelle 1 Stellensituation und Geschlechterverteilung (Ist)*

	Professuren	Gastprofessuren inkl. Junior- und Drittmittelprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	davon unbefristet	Studentische Hilfskräfte	Habilitierende	Promovierende	Studierende
m	1	5	7	-	11	0	16	102
w	5	2	19	-	25	0	58	442

*Tabelle 2 Stellensituation und Geschlechterverteilung (angestrebt)*

*keine Angaben*

	Professuren	Gastprofessuren inkl. Junior- und Drittmittelprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	davon unbefristet	Studentische Hilfskräfte	Promovierende	Studierende
m							
w							