

**Gleichstellungskonzept des Instituts für Kunst- und Bildgeschichte
an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraum: 2026 - 2028**

Vorbemerkung

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 Mitarbeitenden wird als Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter verstanden. 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 (MTSV), studentischer und wissenschaftlicher Mitarbeitenden sowie Tutor:innen und Professor:innen permanent der Frauenanteil im Blick behalten wird. Das 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 im Blick behalten.

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

Das Gleichstellungskonzept wird von der Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der stellvertretenden dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Wahlkreis I, Institut für Archäologie & Institut für Kunst- und Bildgeschichte) 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. 2 LGG in Absprache mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre aktualisiert. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts des Instituts erfolgt datenschutzkonform.

1.1 Situation am Institut (Ist-Zustand)

Stand: Juni 2026

1.1.1 Unbefristete Professuren

Laut Stellenplan verfügt das Institut für Kunst- und Bildgeschichte derzeit über sieben Kernprofessuren (W3). Davon wird eine Professur für vier Jahre befristet vertreten (Professur für Kunstgeschichte der Moderne) und eine weitere Professur befindet sich im Berufungsverfahren (Professur für Kunstgeschichte Osteuropas). Die Stellen sind im Verhältnis 5:1 (Frauen:Männer) besetzt.

Weiblich besetzt:

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

Männlich besetzt:

- Professur für Geschichte der Architektur und des Städtebaus

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

- Am Institut sind zwei Honorarprofessuren männlich besetzt.

1.1.3 Senior Researcher

Es gibt einen männlichen Senior Researcher.

1.1.4 Wissenschaftliches Personal

Von den am Institut insgesamt 15 wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zehn weiblich und fünf männlich. In Summe werden auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden berücksichtigt, die in am Institut angesiedelten Drittmittelprojekten tätig sind.

1.1.5 Studentische Hilfskraftstellen

Von derzeit insgesamt 26 studentischen Hilfskräften inkl. der in Drittmittelprojekten tätigen studentischen Hilfskräfte sind 20 weiblich und sechs männlich.

1.1.6 Tutor:innen

Die drei im Institut fest verankerten Tutorienstellen sind derzeit mit zwei weiblichen und einer männlichen Person besetzt.

1.1.7 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung

Von insgesamt neun Mitarbeitenden in der Statusgruppe MTSV (Technik, Service und Verwaltung) sind sieben weiblich und zwei männlich.

1.1.8 Fellows

Es gibt derzeit zwei weibliche Fellows, die mind. zwei Jahre in Berlin sein werden, darüber hinaus weitere Fellows, die sich für einen kürzeren Zeitraum in 2026 und 2027 für ihre Forschungen am Institut aufhalten werden. Die Aufnahme von Fellows variiert entsprechend der Kapazitäten des Instituts.

1.1.9 Lehrbeauftragte

Im WS 2025/26 sind fünf weibliche und zwei männliche Lehrbeauftragte, im SoSe 2026 drei weibliche und drei männliche Lehrbeauftragte tätig. Die Anzahl und das Verhältnis bei den Lehrbeauftragten variieren ebenfalls in jedem Semester.

1.1.10 Studierende am Institut

Stand: WS 2025/26

Von insgesamt 618 Studierenden (inkl. Zweitfach, BA und MA) sind 498 weiblich und 120 männlich.

1.1.11 Promovierende

Stand: WS 2025/26

Von insgesamt 42 Promovierende sind 29 weiblich und 13 männlich.

1.2 Allgemeine Maßnahmen

- Im Institutsrat wird alle zwei Jahre der aktuelle Gleichstellungsbericht vorgestellt und diskutiert.
- Sowohl auf Ebene der Professuren als auch im öffentlichen Teil der Institutsratssitzungen wird von den Geschäftsführenden Direktorinnen und der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich über frauenspezifische Weiterbildungsangebote, Stellenoptionen und Förderungsmöglichkeiten informiert und diese ebenfalls über verschiedene Formen (Webseiten, Institutsverteiler, Newsletter etc.) bekannt gegeben.
- Veranstaltungen und Gremiensitzungen des Instituts finden möglichst innerhalb familienfreundlicher Zeiten (9:00 – 16:00 Uhr) statt.
- Die Arbeit im Homeoffice wird weiterhin ermöglicht, um insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- Auf allen Mitgliederebenen im Bereich Lehre und Forschung (Tutor:innen, studentische und wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor:innen, Lehrbeauftragte) wird perspektivisch sowie im Rahmen kurzfristig zu realisierender Maßnahmen, etwa bei der Vergabe von Lehraufträgen, ein ausgeglichenes diverses Verhältnis angestrebt. Bei der Besetzung der SHK-Stellen soll insgesamt die Diversität 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 Berlin¹ in Anspruch.
- Informationen über HU-interne sowie externe Beratungs-, Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten werden über die Webseite der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Instituts² sowie über Institutsverteiler veröffentlicht.

¹ Webseite „Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität zu Berlin, Link: https://www.kunstgeschichte.hu-berlin.de/wp-content/uploads/2023/03/Frauenfoerderrichtlinien_HU_1995_bearb.-Maerz-2023.pdf (letzter Zugriff am 24.06.2026).

² Webseite der dez. FGB, Link: <https://www.kunstgeschichte.hu-berlin.de/institut/frauenbeauftragte/> (letzter Zugriff am 24.06.2026).

1.3 Statusspezifische Maßnahmen

1.3.1 Studierende

- Lehrveranstaltungen sollen zu einer familienfreundlichen 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.
- Unterstützt wird die Vereinbarkeit von Familie und Studium in Bezug auf u.a. Sprechzeiten (Präsenz, digital, hybrid), Ersatzarbeitsleistungen für familienbedingte Ausfallzeiten und Anwesenheit von Kindern in der Lehrveranstaltung im Fall von Kitaschließungen, Kita-Brückentagen oder reduzierter Kita-Öffnungszeiten.
- Von Seiten der Lehrenden wird eine für Geschlechterbelange sensible Betreuung gewährt. Dazu gehört die Aufnahme der geschlechtersensiblen Sprache in die wissenschaftlichen Leitfäden der Kunst- und Bildgeschichte³, die besonders von Studienanfänger:innen als Vorlage für die wissenschaftliche Arbeit genutzt werden. Zudem wird auf den Leitfaden der Humboldt-Universität für geschlechtersensible Sprache⁴ 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.
- Unterstützungsmöglichkeiten von schwangeren Studentinnen sollen bei der Umsetzung von Lehrveranstaltungen (insbesondere Praxisveranstaltungen) und Prüfungen in Absprache mit den Dozierenden ausgenutzt werden, wie z. B. Ersatzarbeitsleistungen, flexible Prüfungszeiten.
- Die Dozierende prüfen, ob Studierende und insbesondere Studentinnen bei Nominierungen für Preise und Auszeichnungen vorgeschlagen werden können (z. B. Humboldt-Preis).

1.3.2 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

- Arbeitszeiten sollen generell flexibel und familiengerecht gehandhabt werden.
- In Gremien tätige MTSV-Mitarbeitenden wird die Teilnahme an Sitzungen in familienfreundlichen Uhrzeiten (tagsüber, bis 16:00 Uhr) ermöglicht.
- Die Mitarbeitende sollen regelmäßig Weiterbildungen an der Humboldt-Universität in Anspruch nehmen und während der Dienstzeit absolvieren können.

1.3.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende

- Informationen über Förder- und Schulungsprogramme der Humboldt-Universität, Nominierungen für Preise und Auszeichnungen, berufliche Weiterbildungen, Vergabe von Mitteln zur Publikation wissenschaftlicher Beiträge und Unterstützungen für

³ Webseite ‚LEITFADEN – Empfehlungen für das wissenschaftliche Arbeiten‘, Version 3.4, Februar 2026, Link: https://www.kunstgeschichte.hu-berlin.de/wp-content/uploads/2026/02/HU-Leitfaden_3.4.pdf (letzter Zugriff am 24.06.2026).

⁴ Webseite ‚Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache‘ (2019), Link: <https://www.hu-berlin.de/zentrum-chancengerechtigkeit/themen/a-z/geschlechtergerechte-sprache> (letzter Zugriff am 24.06.2026).

Forschungsarbeiten werden durch die dezentrale Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte, der stellvertretenden dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung weitergegeben und in geeigneter Form beworben (Aushänge, Rundmails, Newsletter etc.).

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, soll für promovierende und habilitierende wissenschaftliche Mitarbeitende 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 die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen.“⁵ Außerdem wird eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung angestrebt. Die Zeitplanung bei Veranstaltungen (Kolloquien, Ringvorlesungen o. ä.), an denen wissenschaftliche Mitarbeitende 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.
- Das Arbeiten im Homeoffice sollte weiterhin ermöglicht werden, insbesondere um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

1.3.4 Professuren

- Auf Ebene der unbefristeten Professuren sowie im Hinblick auf Vertretungs- und Gastprofessuren wird ein ausgeglichenes diverses Verhältnis angestrebt.
- Alle Professuren sind für gendersensible Strategien (Didaktik in Lehrveranstaltungen, Stellenbesetzungen usw.) in den jeweiligen Lehrgebieten verantwortlich.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) erhebt die Gleichstellungsdaten in den Bereichen ‚Personal‘, ‚Studierende und Abschlüsse‘ und ‚Berufungen‘. Die Daten werden über die Fakultätsleitungen sowie die Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten an die Institutsgeschäftsführer:innen und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten übermittelt. Die Daten werden streng nach Datenschutzvorgaben und unter Berücksichtigung der Anonymität erhoben. Die dez. FGB gehen verantwortungsbewusst mit den Daten um.

3. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

- Stellenausschreibungen werden in gendersensibler Sprache verfasst und über verschiedene Webseiten, Netzwerke etc. breit gestreut. Zudem wird auf eine diverse Besetzung der Auswahlgremien geachtet.
- Berufungsverfahren am Institut für Kunst- und Bildgeschichte werden grundsätzlich nach Maßgabe des Berufungsleitfadens der Humboldt-Universität⁶ durchgeführt.
- Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die Bestimmungen des Gesetz über befristete

⁵ Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, Link: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011V10IVZ> (letzter Zugriff: 24.06.2026)

⁶ Webseite ‚Berufungsverfahren‘, Link: <https://www.hu-berlin.de/forschung-lehre/wissenschaftliche-karriere/professur/berufungen/verfahren> (letzter Zugriff am 24.06.2026).

Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG).⁷
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 2028 auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Tabelle: Stellensituation und Geschlechterverteilung (Ist) (Juni 2026)

	Professuren	Gastprofessuren inkl. Junior- und Drittmittel- professuren	Wissenschaftliche Mitarbeitende	davon unbefristet	Studentische Hilfskräfte	Habilitierende	Promovierende	Studierende
m	1	0	5	1	6	1	13	120
w	5	0	10	2	20	0	29	498

⁷ Webseite ‚Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)‘, Link: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>, in Verbindung mit der Richtlinie des Präsidiums zur Beschäftigung des befristeten akademischen Mittelbaus (AMB Nr. 51/2024), Link: https://gremien.hu-berlin.de/de/amb-ordner/2024/51/amb_51_-richtlinie-praes-mittelbau.pdf (letzter Zugriff am 24.06.2026).