



Gleichstellungskonzept

Institut für Slawistik und Hungarologie

(Februar 2022)

Das Institut für Slawistik und Hungarologie setzt sich für die Gleichstellung aller seiner Angehörigen und Studierenden auf sämtlichen Karrierestufen im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich ein. Das umfasst auch die Anerkennung von Diversität. Strukturelle, personelle und kulturelle Hindernisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit sollen sichtbar und transparent gemacht, die Auseinandersetzung mit ihnen öffentlich geführt und zu diesem Zweck geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

1. Ausgangssituation

Traditionell ist in allen Statusgruppen des Instituts für Slawistik und Hungarologie (IfSH) der jeweilige Frauenanteil hoch. Am höchsten liegt der Prozentsatz bei den Studierenden sowie den Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich. Mit jeder weiteren Qualifikations- bzw. Karrierestufe verringert sich der Frauenanteil. So liegt er bei den Promovierenden noch verhältnismäßig hoch, während er bei den Professoren*innen am IfSH gegenwärtig 1/3 zu 2/3 beträgt (8 Stellen W1/W2/W3).

Das IfSH bemüht sich, regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation zu erheben und transparent zu machen. Dazu gehören die Ermittlung der Ursachen von Karriereabbrüchen in der Promotionsphase sowie die Feststellung des Anteils von Studierenden, die familiären Belastungen ausgesetzt sind. Die größten Brüche finden am IfSH statistisch gesehen nach Beendigung des Studiums bzw. während der Promotionsphase statt. Hier bieten die HU und das Institut offenbar noch keine optimalen Bedingungen, um Ungleichgewichte abzufedern, die meist im

Zusammenhang mit der Familienplanung bzw. einer sich daraus ergebenden Betreuungsbelastung stehen.

2. Frauenförderung

Frauenförderung wird am Institut als eine zentrale Aufgabe wahrgenommen, die in allen Phasen der beruflichen Qualifizierung, vor allem aber nach der Promotion von Bedeutung ist. Kernziel der diesbezüglichen Maßnahmen ist die Verbesserung der Informationspolitik im Hinblick auf Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote.

Um das in allen philologischen Disziplinen festzustellende Fehlen von Wissenschaftlerinnen in der Statusgruppe der Professuren als letzter Karrierestufe auszugleichen, werden verstärkt Frauen in der Promotions- und Postdoc-Phase gefördert. Sie werden am IfSH bei der Ausarbeitung von Forschungsanträgen beraten und unterstützt. Das betrifft auch Informationen zu möglichen Übergangsmitteln bzw. Kurzzeitstipendien kurz vor dem Abschluss der Promotion oder in der Postdoc-Antragstellung.

Das IfSH unterstützt z.B. die Einwerbung von DFG-Projekten im Förderprogramm „Eigene Stelle“ und fördert seine Doktorandinnen z.B. durch die Einbindung in die Friedrich Schlegel Graduiertenschule. Das Institut gewährt darüber hinaus Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Teilnahme an Konferenzen und Tagungen finanzielle Unterstützung.

Das IfSH verwendet die für die Frauenförderung reservierten Haushaltsmittel zweckgemäß und macht die Mittelvergabe transparent. Um die Gelder möglichst zielgerichtet zu verteilen, hat die Institutsleitung des IfSH eine Kommission eingesetzt, in der Vertreterinnen aller Statusgruppen Entscheidungsbefugnis über eingegangene Anträge haben. Die Kommission hat interne Richtlinien zur Vergabe der Fördermittel erstellt, die regelmäßig überprüft, aktualisiert und kommuniziert werden, um auf Förderoptionen aufmerksam zu machen.

Das IfSH strebt an, dass der Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen konstant bleibt bzw. bei den W1/W2/W3-Professuren erhöht wird. Bei der Besetzung von Berufungskommissionen soll von Beginn an auf ein ausgewogenes Verhältnis von Professor*innen geachtet werden. Bei der Besetzung von Stellen sollen unterschiedliche Qualifikationsverläufe von Frauen und Männern Berücksichtigung finden. Auch die Zusammensetzung von anderen relevanten Gremien soll repräsentativ mit Blick auf den Anteil von Frauen sein.

3. Familiengerechtigkeit

Das IfSH schafft entsprechend seinen Möglichkeiten Bedingungen, um für alle Angehörigen des Instituts, das heißt auch für seine Studierenden, die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu ermöglichen, ohne dass unzumutbare Härten entstehen.

Dies umfasst folgende Maßnahmen:

- Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Betreuungsbelastungen: Die Vertreter*innen der Studienberatung erarbeiten gemeinsam mit den Fachvertreter*innen mögliche Lösungen und anzuerkennende Alternativleistungen. Die Stundenplanung wird regelmäßig vor Veröffentlichung in AGNES vom IfSH im Hinblick auf familienfreundliche Unterrichtszeiten für prüfungsrelevante Kurse überprüft.
- Studierende werden zudem bei ihrer individuellen Stunden- und Studienverlaufsplanung einschließlich des Auslandsstudiums beratend unterstützt.
- Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei Vertragsverlängerungen im Rahmen der familienpolitischen Komponente;
- Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der Fakultät bei der Organisation einer Kinderbetreuung zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen, z.B. während Konferenzen;
- Ermutigung und Beratung hervorragender Studierender und Promovierender mit Kindern im Hinblick auf eine akademische Karriere und Möglichkeiten der Unterstützung seitens des Instituts;
- Erleichterung des Wiedereinstiegs von Mitarbeiter*innen nach der Elternzeit (flexible Zeiten, institutsinterne Absprachen);
- Familienfreundliche Arbeitszeiten und familienbedingte Flexibilität für alle Mitarbeiter*innen: Vereinbarung von Gleitzeit (gemäß Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit), nach Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten und Sicherung aller nötigen Prozesse; Gremiensitzungen finden möglichst nicht nach 16 Uhr statt.

4. Förderung der Diversität

Das IfSH sieht sich verpflichtet, die Vielfalt innerhalb des Lehrkörpers zu stärken, mögliche nicht-geschlechtsspezifische Benachteiligung auf struktureller Ebene frühzeitig aufzuzeigen und auszuräumen. Dies betrifft z.B. Diskriminierungen aufgrund von Behinderung oder Krankheit, Berufsauszeiten im Zusammenhang mit der Familiensituation, aufgrund der Herkunft, der sexuellen Orientierung, des Alters. Berufliche Chancengleichheit soll auf allen Ebenen nachdrücklich

thematisiert und von Vorgesetzten mit Leitungsfunktion ebenso als Führungsaufgabe verstanden werden wie Frauenförderung und Familiengerechtigkeit.

Inwieweit sich hieraus die Verpflichtung ergibt, neben einer Frauenbeauftragten auch Beauftragte in weiteren Bereichen zu wählen, wird zukünftig diskutiert.

Das IfSH sieht es als selbstverständlich an, ein Studium mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung zu ermöglichen. Dafür unternimmt es Maßnahmen wie die Einforderung von barrierefreien Lehrgebäuden, die Herrichtung von Moodle als einem barrierefreien Lehrmanagement-System sowie Angebote zur bedarfsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen und die Einrichtung von Ruhemöglichkeiten.

Das IfSH kann zudem auf eine hohe Fallzahl immatrikulierter ausländischer Studierender verweisen, denen bei Bedarf eine auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Betreuung durch die Studienfachberater*innen und Lehrenden des Institutes zuteil wird.

5. Lehre

Das IfSH kann mit seinem MA-Studiengang „Kulturen und Literaturen Ost- und Mitteleuropas“ auf eine dauerhafte inhaltliche Implementierung von Gender-Fragen und Themen der Diversität in der Lehre verweisen. Ein fester Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit sind zudem Promotionen mit genderbezogenen Fragestellungen sowie die Organisation und Durchführung entsprechender Tagungen. Das IfSH setzt sich dafür ein, dass dieses Themenspektrum auch in Zukunft in der BA-Lehre abgedeckt werden kann. Zudem soll die stärkere Einbindung entsprechender Kurse z.B. in das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der HU erfolgen.

6. Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik

Das IfSH trägt Sorge für die Schaffung und Institutionalisierung von Kommunikationsstrukturen für Gleichstellungsfragen sowie für die Benennung von Ansprechpartnern*innen in- und außerhalb des Instituts. Das IfSH nimmt zudem am Gleichstellungscontrolling der Universität teil. Es sichert den Informationstransfer (Homepage, Aushänge, Beratung, Mailing), die Ernennung von Gleichstellungsbeauftragten (derzeit für den Bereich der Frauenförderung) sowie die Diskussion der anvisierten Ziele im Institutsrat.

Die dezentrale Frauenbeauftragte wird an Bewerbungsverfahren beteiligt. Sie begleitet Personal- und Einstellungsangelegenheiten des Instituts mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen* in allen Beschäftigungsgruppen.

7. Evaluation der Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellungssituation werden regelmäßig erhoben, auf ihre Wirksamkeit überprüft, ausgewertet und in den institutsinternen Gremien diskutiert. Die Ergebnisse werden über die Website veröffentlicht.

Das Gleichstellungskonzept wurde vom Institutsrat auf seiner Sitzung am 23. Februar 2022 beschlossen.

Verfasser*innen: Dr. Annette Baumgart-Wendt, Prof. Dr. Alfrun Kliems, Dr. Barbora Schnelle.