

humboldt chancengleich.  
fokus frau.



Gleichstellungskonzept des Instituts für Rehabilitations-  
wissenschaften an der Kultur-, Sozial- und Bildungs-  
wissenschaftlichen Fakultät

Status: Entwurf

Bearbeitungsstand: 23.07.2019

Verantwortliche:

Prof. Dr. D. Zimmermann (Institutsdirektor)

Manuela Wolf (Institutsfrauenbeauftragte)

## Inhaltsverzeichnis:

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>A) Strukturelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>5</b>
1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse.....	5
1.1. Situation am Institut.....	5
1.1.1 Anteil von Frauen in Spitzenpositionen: Professor/innen und Juniorprofes- sor/innen.....	6
1.1.2 Anteil von Frauen bei den Nachwuchswissenschaftler/innen: Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre.....	6
1.1.3 Anteil von Frauen bei den Mitarbeiter/innen für Medien, Technik, Service und Verwaltung .....	6
1.1.4 Anteil von Frauen bei studentischen Mitarbeiter/innen.....	6
1.1.5 Anteil von Frauen bei Studierenden.....	6
1.2. Allgemeine Maßnahmen.....	6
1.3. Spezifische Maßnahmen .....	7
a) Professor/innen .....	7
b) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	7
c) Mitarbeiter/innen für Medien, Technik, Service und Verwaltung.....	8
d) Student/innen .....	8
2. Kontinuierliche Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen am Institut.....	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Familienfreundlichkeit.....	8
4. Integration der Gleichstellung in der strukturellen Entwicklungsplanung.....	10
<b>B) Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....	<b>10</b>
1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	10
2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	10
3. Gleichstellungsorientierte Karriereplanung und Förderung des fairen Wettbewerbs im Institut .....	11
4. Evaluation des Gleichstellungskonzepts .....	11
<b>C) Inkrafttreten</b> .....	<b>11</b>

## Präambel:

Das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität und die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geforderte Selbstverpflichtung der Mitgliedshochschulen zur Einführung „Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ bilden den Referenzrahmen des hier vom Institut der Rehabilitationswissenschaften vorgelegten Gleichstellungskonzepts. Sie sind ein weiteres Instrument zur Steuerung und systematischen Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität. Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Rehabilitationswissenschaften orientiert sich an den gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität, welche im Caroline-von-Humboldt-Programm, einem übergreifenden Dachprogramm gebündelt, vernetzt, evaluiert und weiterentwickelt werden. Die Leitziele des Programms sind:

1. Rekrutierung und Halten von Frauen in allen Statusgruppen und Karrierestufen,
2. Empowerment von Frauen auf allen Karrierestufen,
3. Gleichstellungsfokussierte Kommunikation,
4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie,
5. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung.

Als Orientierung für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes diene der dazu von der Kommission für Frauenförderung (KFF) erstellte Leitfaden.

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Rehabilitationswissenschaften hat die gezielte Förderung aller Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung **und den Abbau von bestehenden Benachteiligungen zum Ziel**. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen richtet sich das Gleichstellungskonzept am Kaskadenmodell aus, bei dem der Frauenanteil in jeder wissenschaftlichen Karrierestufe dem Frauenanteil auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe entsprechen sollte. Ausdrücklich ist darauf hingewiesen, dass die dichotome Geschlechterteilung in männlich und weiblich hier mit zahlreichen Problemen verbunden ist. **Deshalb ist hervorzuheben, dass sich das Institut für Rehabilitationswissenschaften zuvorderst dem Abbau von Barrieren und Diskriminierung verpflichtet, die sich gegen jedwede Form sexueller und genderbezogener Identität richten. Nichtsdestotrotz bleibt die Förderung von Wissenschaftler\*innen, die sich als Frau verstehen, ein zentrales Anliegen des Instituts, ohne, dass damit andere genderbezogene Identitätsentwürfe benachteiligt werden.** Die Chancengleichheit in Forschung und Lehre ist zu fördern, indem strukturelle Barrieren auf dem Karriereweg abgebaut werden und gleichzeitig Anreize zur Gewinnung von Frauen, vor allem auf professoraler Ebene, geschaffen werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen jedoch, dass eine heterogenitätssensible Förderung auf professoraler Ebene nur ertragreich sein kann, wenn bereits vor und nach der Promotion sichere und perspektivreiche Karrieremöglichkeiten eröffnet werden. Die dazu notwendigen allgemeinen und speziellen Maßnahmen werden nachfolgend ausgewiesen.

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Gleichstellungsstandards liegt bei der/dem Geschäftsführenden Direktor/in des Instituts und ist damit ausdrücklich Leitungsaufgabe. Die Im-

plementierung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen, Männern und Drittem Geschlecht, Menschen unterschiedlichen Alters, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder von Menschen mit Beeinträchtigungen wird durch alle Institutsmitglieder aller Statusgruppen mitgetragen und umgesetzt. Sexistischen, rassistischen, antimuslimischen, antisemitischen und gegen Menschen mit Beeinträchtigungen gerichteten Weltanschauungen soll konsequent entgegengetreten werden. Die dezentrale Frauenbeauftragte hat dazu eine beratende Funktion. Sie ist ebenfalls beratendes Mitglied des Institutsrats und hat das Recht auf Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen.

Die inhaltliche Umsetzung des Konzeptes soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insgesamt aber zur Abbildung gesellschaftlicher Heterogenität in der Universität und somit zur Steigerung der Attraktivität des Instituts durch eine auf allen Karrierestufen sichtbare Gleichstellung beitragen. Deswegen ist die Implementierung von Gleichstellungsstandards in Forschung und Lehre eine wichtige Aufgabe des Institutes für Rehabilitationswissenschaften, die durch die Institutsleitung und durch das Kollegium nachhaltig unterstützt wird.

Die Organisationsentwicklung des Instituts für Rehabilitationswissenschaften ist gleichstellungsorientiert. Die/ Der (Geschäftsführende Direktor\*in und die) Frauenbeauftragte werden bei Personalentscheidungen beteiligt (z.B. beim Entwurf von Ausschreibungstexten, bei der Rekrutierung und Auswahl von Bewerber\*innen sowie am Entscheidungsprozess zur Stellenvergabe).

Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der dezentralen Frauenbeauftragten des Instituts für Rehabilitationswissenschaften und der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität. Das Konzept ist auf einen Zeitraum von zwei Jahren angelegt, danach bedarf es einer Fortschreibung.

## **A) strukturelle Gleichstellungsstandards**

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

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Rehabilitationswissenschaften entstand in einem institutsinternen Diskussionsprozess und in einer engen Kooperation zwischen den Mitgliedern des Institutsrats und der Institutsfrauenbeauftragten, Frau Manuela Wolf. Innerhalb der institutsbezogenen strukturellen Prozesse gab es eine kontinuierliche Abstimmung von Entwicklungszielen und damit verbundenen Entscheidungen. Im Ergebnis weist das Institut für Rehabilitationswissenschaften in gleichstellungspolitischer Hinsicht deutliche Stärken auf, die sich in einem hohen Anteil von Frauen in fast allen Statusgruppen des Instituts zeigen.

Neben Maßnahmen zur Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen sollen in den nächsten Jahren vor allem auch genderspezifische Forschungsk Kooperationen innerhalb des Instituts und zu anderen Universitäten ausgebaut werden, um Aspekte der Gender Studies stärker in den Vordergrund zu rücken.

#### **1.1. Situation am Institut**

Das Gleichstellungskonzept vom 22.6.2018 wurde einer Evaluation unterzogen. Im Vergleich zum aktuellen Stand ist der Anteil von Frauen im Institut für Rehabilitationswissenschaften – außer bei den Professuren – überdurchschnittlich. Während bei der strukturellen Personalentwicklung noch auf entsprechende Ressourcen zu verweisen ist, besteht bei der Entwicklung des Frauenanteils bei Studierenden gegenwärtig kein Handlungsbedarf.

### **1.1.1. Anteil von Frauen in Spitzenpositionen: Professor/innen und Juniorprofessor/innen**

Das Institut für Rehabilitationswissenschaften verfügt im Rahmen des gültigen Strukturplans derzeit über 9 Professuren. In dichotomer Lesart sind davon 6 durch Stelleninhaber und 3 durch Stelleninhaberinnen besetzt.

### **1.1.2. Anteil von Frauen bei den Nachwuchswissenschaftler/innen: Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre**

Durch innovative Maßnahmen bei der Rekrutierung von Bewerberinnen für die Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnenstellen und Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die Förderung der bereits tätigen Mitarbeiterinnen ist der Anteil von Frauen aktuell hoch.

### **1.1.3. Anteil von Frauen bei den Mitarbeiter/innen für Medien, Technik, Service und Verwaltung**

Der Anteil von Frauen zu Männern bei den Mitarbeiter/innen für Technik, Service und Verwaltung liegt bei 10 zu 4.

### **1.1.4. Anteil von Frauen bei studentischen Mitarbeiter/innen**

Bei den studentischen Mitarbeiterinnen gibt es 30 weibliche Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter.

### **1.1.5. Anteil von Frauen bei Studierenden**

Im WiSe 2018/19 studieren 1.497 Student\*innen am Institut, davon 1.256 weiblich und 241 männlich.

## **1.2. Allgemeine Maßnahmen**

Bei allen Neubesetzungen von Personalstellen ist auf eine aktive Rekrutierung und Unterstützung von Bewerberinnen zu achten. Hierbei sind die bestehenden Qualitätsstandards zu nutzen und auszubauen. Durch gezielte Implementierung von genderspezifischen Aspekten in Forschung und Lehre sind alle Statusgruppen in ein heterogenitätssensibles Umfeld eingebunden.

Den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler/innen mit Kindern ist bei Neubesetzungen und Berufungsverhandlungen stärkere Aufmerksamkeit zu schenken und auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen hinzuweisen.

## **1.3. Spezifische Maßnahmen für**

### **a) Professor/innen**

In Übereinstimmung mit den im Rahmen des Profilierungskonzepts gesetzten Ziele und Aufgaben ist der Anteil von Frauen bei Neuberufungen durch aktive Rekrutierung und Unterstützung zu erhöhen. Das Institut setzt sich zum Ziel, junge Wissenschaftler\*innen, die aufgrund von Herkunft, geschlechtlicher Identität oder Religion Barrieren erfahren, so zu fördern, dass sie sich kompetitiv auf Professuren bewerben können.

Weiterhin sind für Vertretungs- und Gastprofessuren gezielte Rekrutierungen vorzunehmen und der an der HU (2008) erreichten Stand von 45,5% aufrecht zu erhalten bzw. auszubauen. In Bereichen mit besonderer Unterrepräsentanz von Frauen soll dieses gleichstellungspolitische Instrument genutzt werden, um Wissenschaftlerinnen stärker zu fördern und zur Sichtbarmachung von Frauen als „Role Model“ beizutragen.

Während Frauen in den Statusgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, der Mitarbeiter/innen für Medien, Technik, Verwaltung und Service sowie der studentischen Mitarbeiter/innen, deutlich überrepräsentiert sind, beträgt der Anteil in der Statusgruppe der Professor/innen nur ein Viertel. In den Berufungsverfahren erfolgt deshalb eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen unter Einbeziehung entsprechender Plattformen wie academia.net sowie der Arbeitskreise der Fachgesellschaften.

Frauen in der Habilitationsphase werden über das hochschulübergreifende Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“, welches hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur informiert und bei Bewerbungen unterstützt.

Die verstärkte Nutzung von Mentoring-Programmen zum Individualcoaching und Führungsmanagement wird für alle Mitarbeiter/innen angestrebt. Aktuell steht ein solches Angebot für Professor/innen mit dem „Leadership-Programm“ zur Verfügung, wobei von Seiten der zentralen Frauenbeauftragten eine Ausweitung eines solchen Angebots, verbunden mit einer entsprechenden Modifizierung für alle Mitarbeiter/innengruppen, geprüft werden sollte.

### **b) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Der hohe Anteil von Frauen soll durch die kontinuierliche Förderung von Mitarbeiterinnen erhalten werden. Dazu zählen Unterstützungsangebote aus dem Frauenförderfonds und die

Verbesserung von Betreuungsleistungen durch die Fachbereiche. Langfristig ist durch die Nachwuchsförderung für Promovendinnen der Anteil qualifizierter Frauen zu sichern und der Bereich der Habilitationen auszubauen. Hierbei ist verstärkt die eigenständige Forschung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu fördern, z. B. durch Unterstützung bei der Akquise von Drittmitteln und der Bereitstellung von Infrastruktur für die Forschungsvorhaben.

Die Institutsleitung unterstützt die gezielte Förderung von Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professorin, z.B. durch regelmäßige Anträge im Rahmen der speziellen HU-KFF-Förderung (z. B. Post-Doc-Top-Position-Fellowship, Juniorprofessorinnen-Programm, W2-Professorinnen Programm, Gastprofessuren, ggf. vorgezogene Nachfolgeprofessuren). Diese Förderungen werden als Ergänzung zu den Frauenfördermitteln am Institut verstanden.

### **c) Mitarbeiter/innen für Medien, Technik, Service und Verwaltung**

Die Mitarbeiter/innen sollen verstärkt die Möglichkeit für eine berufliche Weiterbildung und Profilierung erhalten. Es können z. B. Qualifizierungsmaßnahmen der HU-Berlin und anderer Organisationen genutzt werden. Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit an der HU ist anzuwenden. Dabei sind die persönliche Lebenssituation und die familiäre Belastung zu berücksichtigen.

### **d) Student/innen**

Bei der Werbung für das Berufsbild der Rehabilitations-/Sonderpädagog/in im Rahmen bildungspolitischer Gesamtentwicklungen besteht für weibliche Studierende derzeit kein Handlungsbedarf. Die Förderung von weiblichen Studierenden wird fortgesetzt und Möglichkeiten für die gezielte Werbung von männlichen Studierenden werden geprüft.

## **2. Kontinuierliche Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen am Institut**

Die Evaluierung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen war in den letzten Jahren mehrfach Bestandteil der Stärken-Schwächen-Analyse und Gegenstand sämtlicher struktureller Entwicklungsprogramme, wie z. B. dem Profilkonzept des Instituts. Langfristig erfolgt alle zwei Jahre eine Evaluation zum institutsbezogenen Gleichstellungskonzept mit den daraus abzuleitenden Maßnahmen.

## **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Familienfreundlichkeit**

Das Institut für Rehabilitationswissenschaften begreift sich als Bestandteil der als „Familiengerechten Hochschule“ zertifizierten Humboldt-Universität.



Die Chancengleichheit von Frauen ist dabei durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen. Dazu zählen für Mitarbeiterinnen Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten und Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von älteren Familienangehörigen. Auf Grundlage der Dienstvereinbarung über "Gleitende Arbeitszeit" wird den Institutsangehörigen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit familiengerecht und flexibel zu gestalten. Die Möglichkeit einer Teilnahme von Institutsangehörigen mit Familienaufgaben (KiTa-Öffnungszeiten etc.) wird bei der Festsetzung von Terminen für Gremiensitzungen und für Veranstaltungen im Institut (z.B. Lehrplankonferenzen, Institutskolloquien etc.) berücksichtigt.

Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist zur wissenschaftlichen Begleitung von Promotionen und Habilitationen und zur Entwicklung einer interdisziplinären Diskurskultur verstärkt auf die Einrichtung von Forschungscolloquien und Graduiertenkollegs hinzuwirken. Bereits seit längerer Zeit besteht dazu das Graduiertenkolleg „Schule-Inklusion-Bildung“. Das Team unter der Leitung von Frau Prof.in Dr.in Vera Moser widmet sich im Rahmen der Forschungsprojekte auch genderspezifischen Aspekten bei der Umsetzung der Inklusion. Der Anteil von Frauen bei den dort laufenden Promotionsvorhaben liegt bei 17 weiblichen und 5 männlichen.

Die Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten ist zu gewährleisten und zu fördern.

Familienfreundliche Strukturen sind zu nutzen und auszubauen, so die Einrichtung von Ruhezeiten für Frauen und einem Wickel-, Still- und Krabbelraum für Familien mit Kindern.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden sollen während der Elternzeit und bei der Planung des Wiedereinstiegs von ihren Vorgesetzten, bzw. von ihrer Betreuerin oder ihrem Betreuer unterstützt werden.

Für die Phase des Wiedereinstiegs in die Beschäftigung nach der Elternzeit werden vorhandene personalrechtliche Maßnahmen auf ihre Umsetzung geprüft. So besteht z.B. laut der LVVO die Möglichkeit, das Pensum der Lehrverpflichtung innerhalb von drei Jahren auszugleichen.

Alleinerziehende Mitarbeiter/innen bedürfen besonderer Unterstützung, insbesondere wenn sie Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen haben. Vorgesetzte, bzw. Betreuerinnen und Betreuer von Promotionen und Habilitationen sind dafür verantwortlich, dass die Absprachen über Arbeitsaufgaben und Zielvorstellungen den besonderen zeitlichen Zwängen von Alleinerziehenden Rechnung tragen, z.B. durch Gewährleistung von Arbeitszeiten, die sich mit den üblichen Betreuungszeiten von Kindertagesstätten (8-16 Uhr) in Einklang bringen lassen.

Das System der flexiblen Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind im Rahmen der Maßnahmen der HU als Familiengerechte Hochschule für alle Mitarbeiter/innen auszubauen. Dazu gehört auch der Ausbau von Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Für Studierende und Lehrende mit Kindern muss die zeitliche und räumliche Lage von Pflichtlehrveranstaltungen familienfreundlich sein, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Studium bzw. Lehre besser zu gestalten. Pflichtlehrveranstaltungen sollten deshalb möglichst vor 16 Uhr stattfinden, um mit institutionellen Kinderbetreuungszeiten vereinbar zu sein.

Der Forderung des Präsidiums, durch den sogenannten „Nachteilsausgleich“, eine Flexibilität im Umgang mit Leistungsnachweisen, Prüfungsleistungen und terminlichen Fragen für studierende Eltern oder pflegende Studierende zu ermöglichen, wird durch die modulverantwortlichen Dozent/innen am Institut und dem Prüfungsausschuss gefolgt, z.B. durch die Möglichkeit, zeitintensive Praktika flexibel zu organisieren.

#### **4. Integration der Gleichstellung in der strukturellen Entwicklungsplanung**

Bei der Neubesetzung von Professuren wird der Berufungsleitfaden als Instrument gleichstellungspolitischer Steuerung genutzt. Die Frauenbeauftragte ist in alle Schritte des Berufungsverfahrens einbezogen und aktiv an der Sichtung und Beurteilung von geeigneten Kandidatinnen beteiligt. Hierbei gilt die Transparenz in den Verfahrensabläufen als oberstes Gebot.

### **B) Personelle Gleichstellungsstandards**

#### **1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Frauen in unterrepräsentierten Bereichen werden durch die Möglichkeit der Kooperation und des Austausches, z.B. durch die Wahrnehmung von Gastprofessuren und -vorträgen und die Teilnahme an Forschungskolloquien aktiv geworben. Dazu sind Kooperationen mit anderen Instituten und darüber hinaus mit anderen Universitäten zu intensivieren.

Die Vernetzung und der Ausbau von forschungsrelevanten Bereichen aus den Gender Studies und den Disability Studies ist durch entsprechende Angebote des Instituts und bei Drittmittelinwerbungen zu unterstützen.

#### **2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Gegenwärtig erfolgt ein gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz durch die Vergabe von finanziellen Zuschüssen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Qualifizierung von sonstigen Mitarbeiterinnen aus dem Frauenförderfonds des Instituts. Dafür werden 5% des Gesamthaushalts des Instituts jährlich bereitgestellt. Zur Nutzung dieses finanziellen Gleichstellungsinstruments wird von der Frauenbeauftragten regelmäßig aufgefordert.

### **3. Gleichstellungsorientierte Karriereplanung und Förderung des fairen Wettbewerbs im Institut**

Im Akademischen Jahr 2018/19 (also vom 01.04.2018 bis 31.03.2019) gab es 72 Promovierende am Institut für Rehabilitationswissenschaften, davon 51 Frauen und 21 Männer. In diesem Zeitraum wurde ein Mann an der Fakultät habilitiert.

### **4. Evaluation des Gleichstellungskonzepts**

Sämtliche im Gleichstellungskonzept erfassten Daten zur Ist-Analyse sind fortlaufend zu aktualisieren und die hier aufgeführten Maßnahmen in regelmäßigen Abständen auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Die Darlegung der erreichten Ergebnisse erfolgt durch die Berichterstattung des Institutsdirektors und der Institutsfrauenbeauftragten.

#### **c) Inkrafttreten**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit Wirkung zum 01.06.2019 in Kraft.