

Gleichstellungskonzept des Instituts für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft für die Jahre 2020–2022

Präambel

Die Humboldt-Universität zu Berlin und das Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft sind bemüht, 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 sowohl für Männer als auch für Frauen 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 soll durch die verstärkte Teilhabe von Frauen gestärkt werden. Insbesondere ist der Frauenanteil auf den höheren Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn auszubauen und zu festigen.

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

Das Gleichstellungskonzept wird von Vertreter*innen aller Statusgruppen des Instituts erstellt, inklusive der Studierenden. Dabei ist die dezentrale Frauenbeauftragte der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät einzubeziehen, ebenso die Frauenbeauftragte der Institute für Kulturwissenschaft und für Musikwissenschaft/Medienwissenschaft sowie des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (oder deren Stellvertreterin). Das Thema Gleichstellung und Frauenförderung wird als Aufgabe *aller* Institutsangehörigen verstanden und mit besonderer Verantwortung von Institutsrat und Institutsleitung nachhaltig implementiert.

1.1 Situation am Institut (Ist-Zustand)

Stand: Mai 2020

1.1.1 Unbefristete Professuren

Laut Stellenplan verfügt das Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft derzeit über fünf Kernprofessuren (W3/C4/C3). Davon befindet sich eine Professur im Besetzungsverfahren. Aktuell sind folgende Stellen mit einer Geschlechterverteilung von 1:4 (Frauen:Männer) besetzt.

Männlich besetzt:

- W3 Historische Musikwissenschaft
- W3 Transkulturelle Musikwissenschaft und historische Anthropologie der Musik
- C4 Medientheorien
- C3 Universitätsmusikdirektor

Weiblich besetzt:

- W3 Medien und Wissen

Die Professur für Popular Music Studies befindet sich im Besetzungsverfahren. Nach Ablehnung des Rufes durch die (weibliche) Erstplatzierte der Liste erging der Ruf an den (männlichen) Zweitplatzierten. Dieser hat den Ruf mittlerweile angenommen, so dass sich ab dem

Zeitpunkt des Stellenantritts eine Geschlechterverteilung von 1:5 (Frauen:Männer) ergeben wird.

1.1.2 Juniorprofessuren, Gastprofessuren, S-Professuren, Seniorprofessuren

- Die W1-Juniorprofessur Systematische Musikwissenschaft (im Stellenplan enthalten, ohne Tenure Track) ist derzeit weiblich besetzt.
- Die W1-Juniorprofessur Digitale Medien / Computation (Tenure-Track-Professur im Rahmen der Teilnahme am Bund-Länderprogramm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses) wird ab Wintersemester 2020/21 männlich besetzt.
- Die W3-Professur für Theorie und Geschichte der populären Musik ist derzeit mit einer weiblichen Gastdozentin besetzt.
- Die S-Professur Mediale Praktiken ist weiblich besetzt.
- Die Seniorprofessur in der Medienwissenschaft (nur noch im Sommersemester 2020, danach Auslaufen des entsprechenden Stellenmodells an der HU) ist männlich besetzt.

1.1.3 Wissenschaftliches Personal (etatmäßige Stellen, ohne Drittmittelprojekte)

Von insgesamt elf Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen und einer Lehrkraftstelle für besondere Aufgaben sind fünf weiblich und sieben männlich besetzt.

Musikwissenschaft/Universitätsmusikdirektor: Von insgesamt sechs Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen und einer Lehrkraftstelle für besondere Aufgaben sind drei weiblich und vier männlich besetzt.

Dabei ist hervorzuheben, dass zwei befristete 100%-Stellen, die unbefristete LbA-Stelle sowie eine unbefristete, zur Zeit aber nur für ein Semester an die betreffende Person vergebene 65%-Stelle männlich besetzt sind. Die dritte befristete 100%-Stelle ist paritätisch zu zweimal 50% besetzt, jeweils weiblich. Die weiblich besetzte Mitarbeiter*innenstelle beim Universitätsmusikdirektor ist unbefristet.

Medienwissenschaft: Von insgesamt fünf Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen sind zwei weiblich und drei männlich besetzt. Die einzige volle, unbefristete Stelle hiervon ist männlich besetzt.

1.1.4 Studentische Hilfskraftstellen und Tutor*innenstellen

Von insgesamt vierzehn Studentischen Hilfskräften sind sechs weiblich und acht männlich; von aktuell vier Tutor*innen ist eine weiblich, drei sind männlich.

Musikwissenschaft/Universitätsmusikdirektor: Von insgesamt neun Studentischen Hilfskräften sind fünf weiblich und vier männlich; von drei Tutor*innen ist eine weiblich, zwei sind männlich.

Medienwissenschaft: Von den fünf Studentischen Hilfskräften ist eine weiblich, vier sind männlich; die Tutor*innenstelle ist männlich besetzt.

1.1.5 Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung

Von insgesamt sieben Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung sind fünf weiblich und zwei männlich.

1.1.6 Studierende am Institut

Stand: Sommersemester 2020

Von insgesamt 869 Studierenden sind 506 weiblich und 363 männlich.

Musikwissenschaft: Von insgesamt 523 Studierenden sind 278 weiblich und 245 männlich.

Medienwissenschaft: Im Master sind von 122 Studierenden 83 weiblich und 39 männlich. Im BA-Zweifach sind von insgesamt 224 Studierenden 145 weiblich und 79 männlich.

1.1.7 Promovierende (außer promovierende Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen)

Gesamtzahl der Promovierenden: 50, davon 22 weiblich und 28 männlich.

Musikwissenschaft: Von insgesamt 32 Promovierenden sind 15 weiblich und 17 männlich.

Medienwissenschaft: Von insgesamt 18 Promovierenden sind 7 weiblich und 11 männlich.

1.1.8 Habilitierende

Derzeit befinden sich vier Personen (eine weibliche in der Medienwissenschaft, drei männliche in der Musikwissenschaft) auf Postdoc-Stellen mit dem Ziel Habilitation. Darin sind Mitarbeitende eingerechnet, deren Stellen durch Drittmittel finanziert werden.

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 vom geschäftsführenden Direktor / der geschäftsführenden Direktorin kontinuierlich über frauenspezifische Weiterbildungsangebote, Stellenoptionen und Förderungsmöglichkeiten informiert.
- Das Institut bemüht sich, bei wissenschaftlichen Tagungen für Kinderbetreuung zu sorgen.
- Veranstaltungen und Gremiensitzungen des Instituts sollen möglichst innerhalb familienfreundlicher Zeiten (9–16 Uhr) stattfinden.
- Auf allen Staturebenen im Bereich Lehre und Forschung (Tutor*innen, Lehrbeauftragte, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen) 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- und Tutor*innenstellen soll insgesamt das Geschlechterverhältnis innerhalb der Studierendenschaft des Instituts abgebildet 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 ansprechen 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 Musik- und Medienwissenschaft, 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 Förderprogramme der Humboldt-Universität werden durch die Institutsleitung weitergegeben und in geeigneter Form beworben (etwa mithilfe von Aushängen, via Rundmail oder auf der Website des Instituts).
- 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

- Arbeitszeiten sollen generell flexibel und familiengerecht gehandhabt werden.

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 Musikwissenschaft und Medienwissenschaft 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, Junior-, Senior-, S- u. Drittmittelprof.	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Davon unbefristet	Studentische Hilfskräfte / Tutor*innen	Habilitierende	Promovierende	Studierende
M	4	2	7	2	11	3	28	363
W	1	3	5	1	7	1	22	506

Tabelle 2: Stellensituation und Geschlechterverteilung (angestrebt)

	Professuren	Gastprofessuren, Junior-, S- u. Drittmittelprof.	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Davon unbefristet	Studentische Hilfskräfte / Tutor*innen	Habilitierende	Promovierende	Studierende
M	3	1	6	2	8	möglichst ausgeglichenes Verhältnis		
W	3	2	6	2	10			