

Gleichstellungskonzept des Instituts für Musikwissenschaft für die Jahre 2026–2028

Präambel

Zum 01.01.2026 wurde aus dem Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft ein neues Institut, dem nur noch die Musikwissenschaft und der Universitätsmusikdirektor angehören. Da sich die strukturellen und personellen Rahmenbedingungen grundlegend verändert haben, ist eine Vergleichbarkeit mit Kennzahlen aus der Zeit vor dem Jahr 2026 nicht gegeben.

Das Institut für Musikwissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin verfolgt das Ziel, die Gleichstellung aller Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Service und Verwaltung zu fördern und bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen. 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 Forschungspotenzial des Instituts soll durch eine stärkere Beteiligung von Frauen weiter ausgebaut werden. Insbesondere ist der Frauenanteil auf den höheren Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn auszubauen und zu festigen. Gleichzeitig erkennt das Institut die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten an und setzt sich für eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienumgebung ein. Ziel ist es, gleiche Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für Frauen, Männer sowie nicht-binäre, trans* und intergeschlechtliche Personen zu gewährleisten. Vor dem Hintergrund der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere auf den höheren Qualifikationsstufen und bezüglich der Professuren, misst das Institut der gezielten Förderung von Frauen besondere Bedeutung bei.

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

Das Gleichstellungskonzept wurde von Vertreter*innen aller Statusgruppen inklusive der Studierenden unter Mitwirkung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Instituts, Jacqueline Franke, erstellt.

Für die Erstellung des Konzeptes wurde das Zentrum Chancengerechtigkeit, Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung konsultiert.

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: Januar 2026

1.1.1 Unbefristete Professuren

Laut Stellenplan verfügt das Institut für Musikwissenschaft derzeit über vier Kernprofessuren (W3/C3). Aktuell sind die Stellen mit einer Geschlechterverteilung von 0:4 (w:m) besetzt.

Männlich besetzt:

- W3 Historische Musikwissenschaft

- W3 Transkulturelle Musikwissenschaft und historische Anthropologie der Musik
- W3 Popular Music Studies
- C3 Universitätsmusikdirektor

1.1.2 Juniorprofessuren, Gastprofessuren, Honorarprofessuren, Seniorprofessuren

Die Juniorprofessur für Transkulturelle Musikwissenschaft (mit *Tenure Track*), die 2023 ausgeschrieben wurde, wird derzeit vertreten (weiblich). Es gibt eine weiblich und eine männlich besetzte Honorarprofessur.

1.1.3 Wissenschaftliches Personal

Von insgesamt 17 Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen und einer Lehrkraftstelle für besondere Aufgaben entfallen acht auf Männer und neun auf Frauen. Darunter befinden sich drei befristete 100%-Haushaltsstellen von denen zwei männlich und eine weiblich besetzt sind. Von den unbefristeten Haushaltstellen ist eine männlich (100%) und eine weiblich (65%) besetzt.

1.1.4 Studentische Beschäftigte und Tutor*innenstellen

Von insgesamt neun Studentischen Beschäftigten sind sechs weiblich und zwei männlich; eine Tutor*innen-Stelle ist männlich besetzt.

1.1.5 Mitarbeiter*innen aus Technik, Service und Verwaltung

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

1.1.6 Studierende am Institut

Stand: Wintersemester 2025/26

Von insgesamt 411 Studierenden sind 230 weiblich und 181 männlich.

1.1.7 Promovierende

Von insgesamt neun Promovierenden sind drei weiblich und sechs männlich.

1.1.8 Habilitierende

Derzeit befindet sich eine männliche Person in der Musikwissenschaft auf einer Postdoc-Stelle mit dem Ziel Habilitation.

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 werden ebenfalls die geschlechtsspezifischen Daten zu Studienabschlüssen sowie zu 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 Stusebenen 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. Dabei sollen bei bestehender Unterrepräsentanz Frauen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Bei der Besetzung der Studentischen Beschäftigten- 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 Musikwissenschaft, 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. Es wird auf eine respektvolle und inklusive Diskussionskultur geachtet, die unterschiedliche Perspektiven und Lebensrealitäten berücksichtigt.
- Auch in Lehrveranstaltungen, die nicht explizit Fragen und Methoden der Gender Studies adressieren, werden die Studierenden für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sowie für Aspekte von Diversität und Geschlechtervielfalt 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. Für die ausdrückliche Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase wird bezüglich der zwei im Berichtszeitraum neu zu besetzenden befristeten Haushaltsstellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen angestrebt, das Geschlechterverhältnis von derzeit zwei zu eins (m:w) umzukehren (1 männlich, 2 weiblich).

1.3.3 Professuren

- Auf Ebene der unbefristeten Professuren wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Stelleninhaber*innen angestrebt; insbesondere sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.
- 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.
- Stellenausschreibungen werden geschlechtergerecht formuliert und gezielt auch an qualifizierte Wissenschaftlerinnen adressiert.
- Personal- und Auswahlverfahren erfolgen transparent und diskriminierungsfrei.
- Berufungsverfahren am Institut für Musikwissenschaft 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 2028 auf ihre Wirksamkeit überprüft. Dabei werden sowohl Entwicklungen im Bereich der Frauenförderung als auch Aspekte der Geschlechtervielfalt berücksichtigt.

Tabelle 1: Stellensituation und Geschlechterverteilung IST (01.01.2026)

	Professuren	Gastprofessuren, Junior-, Senior-, Honorar- u. Drittmittelprof.	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen u. unbefristet	davon unbefristet	Studentische Mitarbeiter*innen/ Tutor*innen	Promovierend	Studierende	MTSV
w	0	2	9	1	6	3	230	3
m	4	1	8	1	3	6	181	2

Quelle: HU Berlin, Personalstatistik Referat IX C aus HCM (Human Capital Management) – Gleichstellungsdaten für die Fakultät

Tabelle 2: Stellensituation und Geschlechterverteilung (angestrebt)

	Professuren	Gastprofessuren, Junior-, Senior-, Honorar- u. Drittmittelprof.	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen u. unbefristet	davon unbefristet	Studentische Mitarbeiter*innen/ Tutor*innen	Promovierende	Studierende	MTSV
w	2	2	9	1	5	möglichst ausgeglichenes Verhältnis		
m	2	1	8	1	4			

Die Daten zeigen, dass innerhalb der höheren Qualifikationsebene, insbesondere bei den ordentlichen Professuren ein strukturelles Ungleichgewicht besteht, während in den übrigen Statusgruppen ausgewogenere Verhältnisse vorliegen. Die vorgesehenen Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Frauenanteil auf Professor*innenebene zu erhöhen und die erreichte Balance in den anderen Bereichen zu sichern.

Gleichstellung wird als kontinuierliche Aufgabe verstanden, deren Umsetzung regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Ziel ist eine diskriminierungsfreie und förderliche Arbeits- und Studiensituation für alle Mitglieder des Instituts.

N.B.: Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Gleichstellungskonzeptes (Mai 2026) haben sich folgende personelle Änderungen ergeben:

- Veränderung des Geschlechterverhältnisses bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (10 Frauen, 8 Männer)
- die Tutorenstelle ist inzwischen weiblich besetzt; das Geschlechterverhältnis bei den Studentischen Mitarbeiter*innen insgesamt hat sich nicht verändert