

Gleichstellungskonzept des Instituts für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft für die Jahre 2023-2025

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 2023

1.1.1 Unbefristete Professuren

Laut Stellenplan verfügt das Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft derzeit über sechs Kernprofessuren (W3/C4/C3). Aktuell sind folgende Stellen mit einer Geschlechterverteilung von 1:5 (Frauen:Männer) besetzt.

Männlich besetzt:

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

Weiblich besetzt:

- W3 Medien und Wissen

1.1.2 Juniorprofessuren, Gastprofessuren, S-Professuren, Seniorprofessuren

- Die Juniorprofessur für Transkulturelle Musikwissenschaft (mit *Tenure Track*), die 2023 ausgeschrieben wurde, wird derzeit vertreten (männlich).
- Die W1-Juniorprofessur Digitale Medien / Computation (Tenure-Track-Professur im Rahmen der Teilnahme am Bund-Länderprogramm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses) ist männlich besetzt.

- Die S-Professur Mediale Praktiken ist weiblich besetzt.

1.1.3 Wissenschaftliches Personal (etatmäßige Stellen, ohne Drittmittelprojekte)

Von insgesamt acht Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen und einer Lehrkraftstelle für besondere Aufgaben sind drei weiblich und sechs männlich besetzt.

Musikwissenschaft/UMD: Von insgesamt fünf Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen und einer Lehrkraftstelle für besondere Aufgaben sind vier männlich und zwei weiblich besetzt.

Dabei ist hervorzuheben, dass zwei befristete 100%-Stellen, die unbefristete LbA-Stelle sowie eine unbefristete 65%-Stelle (Systematik) männlich besetzt sind.

Medienwissenschaft: Von insgesamt drei Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen ist eine weiblich und zwei männlich besetzt. (Die weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterin ist seit dem WS 2022/23 im Freisemester bzw. in Elternzeit. Im Sommersemester 2023 ist die Stelle in Vertretung männlich besetzt, für die anschließenden drei Semester wird die Stelle als Vertretung neu ausgeschrieben.) Die einzige volle, unbefristete Stelle hiervon ist männlich besetzt.

1.1.4 Studentische Hilfskraftstellen und Tutor*innenstellen

Von insgesamt 13 Studentischen Hilfskräften sind acht weiblich und fünf männlich. Von insgesamt vier Tutor*innen sind eine weiblich und drei männlich.

Musikwissenschaft/Universitätsmusikdirektor: Von insgesamt sieben Studentischen Hilfskräften sind sechs weiblich und eine männlich; von aktuell zwei Tutor*innen ist eine weiblich und eine männlich.

Medienwissenschaft: Von den sechs Studentischen Hilfskräften sind zwei weiblich, vier sind männlich. In der Medienwissenschaft sind zwei Tutoren (männlich) tätig.

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 2023

Von insgesamt 818 Studierenden sind 492 weiblich und 326 männlich.

Musikwissenschaft: KF: 260 gesamt davon 145 weiblich und 123 männlich

ZF: von 77 gesamt sind 41 weiblich und 36 männlich

MA: von insgesamt 122 sind 74 weiblich und 48 männlich

Von insgesamt 467 Studierenden sind 260 weiblich und 207 männlich.

Medienwissenschaft: Im Master sind von 85 Studierenden 58 weiblich und 27 männlich. Im BA-Zweifach sind von insgesamt 266 Studierenden 174 weiblich und 92 männlich.

1.1.7 Promovierende (außer promovierende Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen)

Gesamtzahl der Promovierenden: 25, davon 12 weiblich und 13 männlich.

Musikwissenschaft: Von insgesamt 13 Promovierenden sind sechs weiblich und sieben männlich.

Medienwissenschaft: Von insgesamt 12 Promovierenden sind sechs weiblich und sechs männlich.

1.1.8 Habilitierende

Derzeit befinden 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 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 Stausebenen 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 2025 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	5	2	6	3	8	1	13	326
W	1	1	3	0	9	0	12	492

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	4	2	8	möglichst ausgeglichenes Verhältnis		
W	3	2	5	1	9			

Tabelle 3: Stellensituation und Geschlechterverteilung (Ist aus 2020)

	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

Im Vergleich zur Geschlechterverteilung (Ist aus 2020, s. Tabelle 3) muss festgestellt werden, dass die Maßnahmen noch keinen messbaren Erfolg verzeichnet haben. Während bei den Professuren wegen der langfristigen Vertragslaufzeit sicher keine schnelle ausgewogene Verteilung zu erreichen ist, ist es in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, wo sich Effekte zeigen könnten, nicht zu einer ausgewogeneren Verteilung gekommen. Unter den studentischen Hilfskräften und Tutor*innen ist die Verteilung nun ausgeglichener. Die Studierendenzahl ist gegenüber 2020 gesunken, jedoch blieb die proportionale Verteilung männlicher und weiblicher Studierender in etwa gleich.