

Gleichstellungskonzept des Instituts für Psychologie an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin



gültig von November 2023 bis Oktober 2025
beschlossen durch den Institutsrat am 01.11.2023

Vorbemerkung: Wird im Gleichstellungskonzept von Männern oder Frauen gesprochen, bezieht sich dies auf alle Personen, die sich als Männer oder Frauen identifizieren.

1. Ziele des Gleichstellungskonzepts

Das vorliegende Gleichstellungskonzept verfolgt das Ziel, allen Menschen am Institut adäquate Studien- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die frei von Benachteiligung und Diskriminierung sind. Da das Gleichstellungskonzept ursprünglich zur Verringerung geschlechtsbezogener Benachteiligungen entwickelt wurde, ist dies auch im aktuellen Konzept noch immer ein wesentlicher Fokus.

Eine Befragung am Institut für Psychologie zum Thema Gleichstellung ergab, dass dieser Fokus erweitert werden sollte, da auch andere Personengruppen strukturelle Benachteiligungen erleben und sich Verbesserungen sowie mehr Sichtbarkeit am Institut wünschen. So ist ein weiteres Ziel, das Gleichstellungskonzept stärker zu öffnen. Unsere übergeordnete Vision ist, die Gleichstellung von Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Aussehen, politischer und religiöser Überzeugung, sozio-ökonomischem Status, sexueller Orientierung und Alter. Auf Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung wird in diesem Gleichstellungskonzept nicht gesondert eingegangen. Wir verweisen auf die zentralen Ansprechpartner:innen der Humboldt-Universität zu Berlin.

In den kommenden Jahren sollen Schritte unternommen werden, um Gleichstellung zu erzielen und die Benachteiligungen und Diskriminierungen an unserem Institut aufzudecken und diesen entgegenzuwirken.

Die Schwerpunkte des aktuellen Konzepts liegen auf vier Themenfeldern:

(1) Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen: Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, institutsinterne strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufzudecken und diesen entgegenzuwirken, auch um so das Leistungspotenzial von Frauen für die Wissenschaft auszuschöpfen.

(2) Maßnahmen für einen höheren Anteil an Männern unter den Studierenden: Männer sind im Studiengang Psychologie unterrepräsentiert. Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, den Anteil an Männern unter den Studierenden zu erhöhen, um das Potenzial von Männern im Fach Psychologie auszuschöpfen.

(3) Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept („Mann“ oder „Frau“) zuordnen: Personen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen sind häufig in besonderem Maße von Diskriminierung betroffen (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014; Ghattas & Sabisch, 2017; Güldenbergs & Sauer, 2017). Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, Diskriminierungen am Institut proaktiv entgegenzuwirken.

(4) Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit: Das Institut versteht sich als familienfreundlicher Ort des Studierens und Arbeitens für Menschen jeden Geschlechts. Die Erfassung des Ist-Zustands gleichstellungsbezogener Themen hat aber noch wesentlichen Verbesserungsbedarf am Institut aufgezeigt. Es werden daher vor allem

strukturelle Maßnahmen formuliert, die das Studieren und Arbeiten mit Kind(ern) erleichtern sollen.

2. Implementierung des Themas Gleichstellung

Für die Implementierung des Themas Gleichstellung wurde im Januar 2021 am Institut eine Gleichstellungskommission berufen. Diese ist für die Erstellung bzw. Überarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zuständig und ansprechbar bei Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung von Menschen.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus mindestens einer:inem Vertreter:in jeder Statusgruppe zusammen (d.h. Studierende, akademischer Mittelbau, Mitarbeiter:innen aus Technik, Service und Verwaltung, Professor:innen). Die Frauenbeauftragte des Instituts ist beratendes Mitglied. Die Gleichstellungskommission wählt eine:n Sprecher:in (Vorsitzende:r) und trifft sich jedes Semester mindestens einmal zu in der Regel instituts-öffentlichen Sitzungen. Die Mitwirkung in der Gleichstellungskommission steht allen interessierten Mitgliedern des Instituts grundsätzlich offen. Zusätzlich zur Gleichstellungskommission wählen die Frauen des Instituts weiterhin eine dezentrale Frauenbeauftragte, die die Belange der Frauen am Institut vertritt.

3. Situation am Institut (Ist-Analyse)

Im Folgenden wird auf die Verteilung von Frauen in unterschiedlichen Statusgruppen eingegangen. Informationen zu Personen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, müssen hier leider unberücksichtigt bleiben, da bisher keine ausreichenden Daten zu diesen vorliegen.

In Abbildung 1 wird der aktuelle Frauenanteil in unterschiedlichen Statusgruppen am Institut dargestellt. Die Zahlen sind im Anhang zusätzlich tabellarisch aufgeführt.

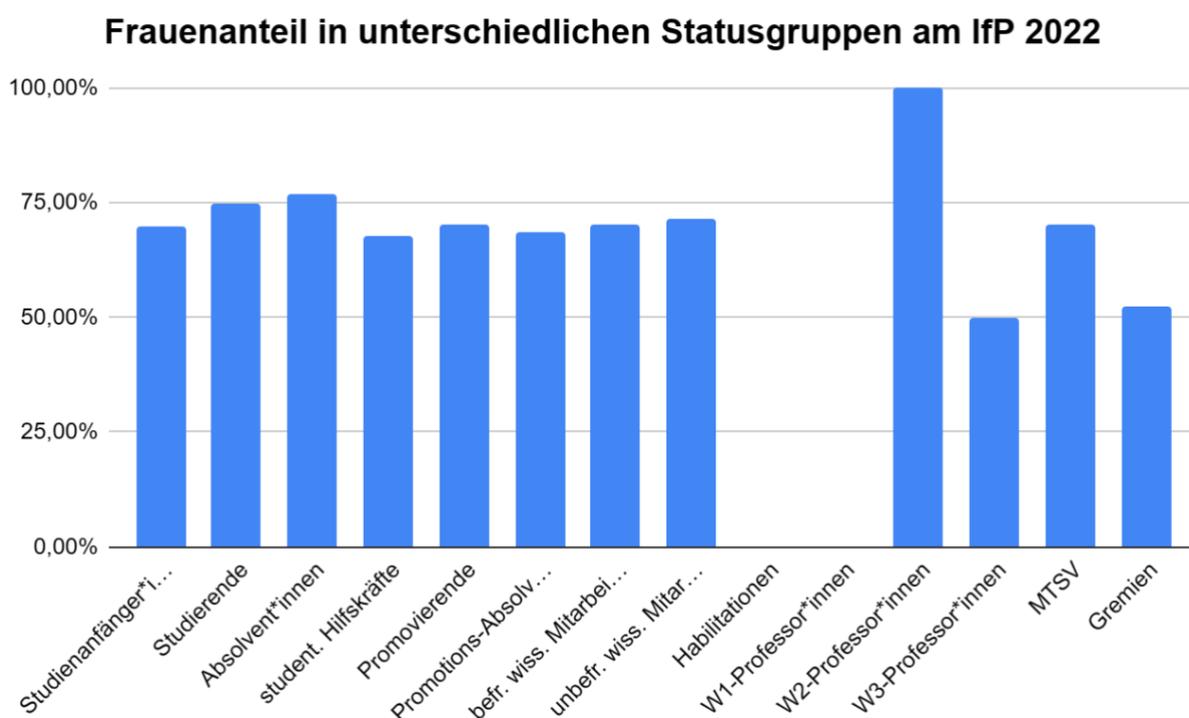


Abb. 1: Frauenanteil in den unterschiedlichen Statusgruppen am Institut für Psychologie, basierend auf Daten der Personalstatistik der HU Berlin zum Stichtag 1.12.2022.

Die Erhebung der Geschlechterverteilung in Gremien erfolgte durch die Gleichstellungskommission (Stand März 2023). Für die Berechnung des Anteils der Frauen des Instituts für Psychologie in den Gremien wurden Fakultäts- und Instituts-gremien herangezogen. In den Fakultäts-gremien wurden nur Mitglieder berücksichtigt, die am Institut für Psychologie arbeiten. Der Anteil von Frauen liegt dort bei 0% (örtlicher Wahlvorstand), 25% (Haushalts-

und Planungskommission), 75% (Fakultätsrat), 80% (Kommission für Lehre und Studium) und 100% (Promotionsausschuss). Angemerkt sei, dass es im örtlichen Wahlvorstand sowie im Promotionsausschuss jeweils nur ein Mitglied vom Institut für Psychologie gibt. Für die Institutsorgane wurden alle Mitglieder berücksichtigt. Im Institut für Psychologie schwankt der Frauenanteil von 33,3% (Direktorium), 43,8% (Ethikkommission), 46,2% (Institutsrat), 50% (Kommission für Lehre und Studium des Instituts für Psychologie; LuSt), 60% (Prüfungsausschuss) bis 80% (Gleichstellungs-kommission).

Der Frauenanteil der Studierenden am Institut für Psychologie lag im Wintersemester 2022/23 bei 75% und damit deutlich höher als an der gesamten Universität (58%). Der Anteil von weiblichen Studierenden am Institut für Psychologie ist vergleichbar mit den Zahlen aus dem Vorjahr (Wintersemester 2021/22: 76%). Bezüglich der Studienanfänger:innen am Institut für Psychologie lässt sich ein Trend von einer wachsenden Anzahl von männlichen Studierenden erkennen. So nahm der Anteil an weiblichen Studienanfänger:innen von 75% im Wintersemester 2021/22 zu 70% im Wintersemester 2022/23 ab.

Im Wintersemester 2022/23 waren 76% der Studiums-Absolvent:innen und 70% der Promovierenden weiblich. Ähnliche Zahlen lassen sich bei den Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen mit 70% und Frauen mit erfolgreichem Promotionsabschluss, welche einen Anteil von 68% ausmachen, finden. Insgesamt entsprechen diese Trends den Frauenanteilen, welche im vorherigen Konzept der Gleichstellungskommission 2021-23 verzeichnet wurden. Auf W3-Professuren, welche den größten Anteil der Professuren am Institut für Psychologie darstellen, findet sich ein Frauenanteil von genau 50% (2021: 46%). Das heißt: Während sich der Frauenanteil unter Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen dem Anteil unter Studierenden angleicht, sind Frauen unter Professor:innen verhältnismäßig selten vertreten. Ähnliches lässt sich in der Gremienarbeit sehen. Hier ist die Geschlechterparität weitgehend erreicht. Insgesamt ist jedoch der Frauenanteil bei Professor:innen im Vergleich zu anderen Statusgruppen geringer.

Unter Mitarbeitenden der Statusgruppe MTSV (Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung) liegt der Anteil an Frauen im Jahr 2022 bei 70%. Insgesamt entsprechen diese Trends den Frauenanteilen, welche im vorherigen Gleichstellungskonzept 2021-23 verzeichnet wurden (vgl. auch Tabelle 1 im Anhang für Zahlen aus den vorherigen Jahren).

4. Maßnahmen

4.1. Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen

Der Frauenbeauftragten des Instituts kommt bei der Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen eine zentrale Bedeutung zu. Diese berät Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung und Wissenschaftlerinnen in Bezug auf Möglichkeiten der Frauenförderung, steht als Ansprechpartnerin bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungserfahrungen und Übergriffen zur Verfügung, sensibilisiert Mitarbeiter:innen des Instituts in Bezug auf strukturelle Benachteiligungen von Frauen, ist an allen Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt, um dort die Interessen der Bewerberinnen zu vertreten und ist Mitglied des Institutsrats.

Um diese vielfältigen Ansprüche noch besser an die Bedürfnisse der Frauen des Instituts anzupassen, bietet die Frauenbeauftragte Sprechstunden nach Vereinbarung an, verschickt pro Semester einen Newsletter per E-Mail und stellt sich sowie die Rolle der Frauenbeauftragten auf einer eigenen, dem Institut zugeordneten Webseite¹ vor. Darüber hinaus stellt sich die Frauenbeauftragte in der Einführungswoche persönlich den Studienanfänger:innen vor.

¹<https://www.psychology.hu-berlin.de/de/institut/organisation/gleichstellung/frauenbeauftragte>

Zusätzlich zu den zahlreichen Tätigkeiten der Frauenbeauftragten werden weitere Maßnahmen getroffen, die eine institutsinterne strukturelle Benachteiligung von Frauen verhindern soll:

(1) Frauenfördermaßnahmen: Im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes und des Anreizsystems Frauenförderung der Humboldt-Universität zu Berlin werden fünf Prozent der leistungsbezogen verteilten Sachmittel zur Finanzierung von Frauenfördermaßnahmen eingesetzt. Diese werden unter Federführung der Frauenbeauftragten des Instituts durch die Frauenförderkommission vergeben und stehen allen Statusgruppen zur Verfügung.

(2) Beratung zur wissenschaftlichen Karriere: Um Unsicherheiten der weiteren wissenschaftlichen Karriereplanung konkret zu adressieren, erhalten Doktorandinnen die Gelegenheit für eine individuelle Beratung durch eine Professorin/Postdotorandin des Instituts, die von der Frauenbeauftragten vermittelt wird. Interessierte Doktorandinnen können sich per E-Mail bei der Frauenbeauftragten melden, die dann den Kontakt zu einer Professorin oder Postdotorandin vermittelt. Zurzeit umfasst die Liste der Berater:innen neun Mitarbeitende des Institut für Psychologie. Ein Leitfaden für das Gespräch mit möglichen Fragestellungen wird von der Frauenbeauftragten auf der Website zur Verfügung gestellt.

(3) Gezielte Kandidatinnensuche: Vor der Ausschreibung von Professuren werden mindestens drei potentielle und aussichtsreiche Kandidatinnen gesucht und im Anschluss an die Ausschreibung explizit zur Bewerbung eingeladen. Dies wird im Bericht der Berufungskommission dokumentiert. Gelingt es im Vorfeld der Verabschiedung des Ausschreibungstextes durch die Berufungskommission nicht, drei aussichtsreiche Kandidatinnen für eine Stelle zu finden, wird der Ausschreibungstext im Rahmen der Denomination so weit geöffnet, bis mindestens drei aussichtsreiche Kandidatinnen auf die Stellenausschreibung passen.

Die Angebote der Frauenbeauftragten zielen darauf ab, vor Benachteiligungen aufgrund des weiblichen Geschlechts zu schützen. Die genannten Angebote stehen auch benachteiligten Personen anderer Geschlechtsidentitäten offen.

4.2. Maßnahmen für einen höheren Anteil an Männern unter den Studierenden

Männer sind im Studiengang Psychologie oftmals – so auch an diesem Institut – unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt, 2019). Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden zu erreichen, werden mehrere Maßnahmen getroffen:

(1) Männliche Rollenvorbilder: Um den Beruf des:der Psychologischen Psychotherapeuten:Psychotherapeutin von weiblichen Stereotypen zu befreien, werden explizit männliche Therapeuten (in Ausbildung) ermuntert, ihre Erfahrungen und Perspektiven einzubringen. Bereits umgesetzt ist, dass männliche Rollenvorbilder im Seminar "Psychotherapeutische Verfahren und Anwendungsfelder" als Praktiker eingeladen werden. Zudem wird in Zusammenarbeit mit der Fachschaft regelmäßig eine abendliche Informationsveranstaltung zum Thema organisiert.

(2) Die Vielseitigkeit des Psychologiestudiums soll öffentlich vermehrt sichtbar gemacht werden. Dazu sollen Gelegenheiten identifiziert werden, um das Fach, wie es am Institut für Psychologie gelehrt wird, öffentlich vorzustellen. Zudem werden Informationsmaterialien (insb. Präsentationsmaterial) entwickelt, durch die die unterschiedlichen Schwerpunkte des Instituts, die verschiedenen Studiengänge, sowie mögliche Tätigkeitsfelder beschrieben werden. Die Materialien sollen jederzeit auf dem aktuellen Stand sein und allen Mitgliedern des Institutes für Psychologie zur Verfügung stehen, um das Institut für Psychologie nach außen akkurat und angemessen präsentieren zu können.

(3) Es soll eine Online-Umfrage unter männlichen Studierenden durchgeführt werden. In dieser soll abgefragt werden, was für die Studierenden vor Beginn des Studiums für

und gegen das Psychologiestudium sprach, wie sie den geringeren Anteil an Männern unter den Psychologiestudierenden beurteilen und welche Maßnahmen sie vorschlagen würden, um einen höheren Anteil an Männern im Psychologiestudium zu erreichen. Auf Basis der Umfrage könnten gegebenenfalls neue Maßnahmen entwickelt werden, um den Anteil an Männern unter den Studierenden zu erhöhen.

(4) Zudem erfolgte die Einführung des neuen Studieneingangstests. Analysen von Horstmann et al. (2023) zeigten, dass dieser Eingangstest systematische Verzerrung im Zusammenhang mit Geschlecht ausbalanciert, und zu einer höheren Zulassungsquote von Männern führt (45 % im Vergleich zu 25% im Jahr 2021).

4.3. Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen

Um zu verhindern, dass Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, an unserem Institut Diskriminierungen erfahren, wurden oder werden folgende Maßnahmen ergriffen:

(1) Geschlechtersensible Sprache: Am Institut wird eine geschlechtersensible Sprache angestrebt, sowohl in der gesprochenen Sprache (z.B. in der persönlichen Kommunikation und in Lehrveranstaltungen) als auch in der geschriebenen Sprache (z.B. in E-Mails, auf Vorlesungsfolien, auf den Webseiten des Instituts). Außerdem wird angestrebt, dass existierende offizielle Formulare des Institutes für Psychologie (z.B. Antrag auf Eröffnung des Promotionsverfahrens), die noch keine geschlechtersensible Sprache anwenden, entsprechend überarbeitet werden. Empfohlen werden geschlechtsneutrale Formulierungen wie das Partizip Präsens und der Gender:Doppelpunkt (der mit dem sogenannten Glottisschlag, engl. glottal stop, als kurze Pause hörbar wird). Diese Empfehlungen basieren auf dem Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache, zu finden auf den Seiten der zentralen Frauenbeauftragten.²

(2) Diskriminierungsfreie Kommunikation: In der Einführungswoche wird ein kooperatives und diskriminierungsfreies Diskussionsverhalten vermittelt. Die Gleichstellungskommission stößt bei den zentralen, für Diversität zuständigen Gremien und Organen der HU ein Projekt zur diskriminierungsfreien Kommunikation an. Ziel ist es, einen 'Code of conduct' zu erarbeiten.

(3) Erhebung des Geschlechts in psychologischen Studien: Es wurde ein Leitfaden für die diskriminierungsfreie und eindeutigere Erhebung des Geschlechts erarbeitet, welcher auf psychologische Fragestellungen angepasst ist. Eine Prüfung auf Aktualität der Empfehlungen des Leitfadens wird jeweils mit der Erstellung des neuen Gleichstellungskonzepts angestrebt. Der Leitfaden wurde für alle Mitglieder des Instituts auf der Institutswebsite zur Verfügung gestellt.³

(4) Namensänderung: Es gibt eine Vielzahl an Gründen, warum Menschen ihre Namen ändern lassen (möchten) oder einen anderen Namen nutzen als den Namen im Personalausweis. Auch Personen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, bevorzugen zum Teil einen anderen Vornamen als den Namen, den sie zur Geburt bekommen haben. In Online-Portalen der universitären Selbstverwaltung, beispielsweise Moodle, ist eine Namensänderung grundsätzlich möglich. Die technischen Möglichkeiten für eine Umsetzung wurden angepasst. Für offizielle Dokumente, wie z.B. den Studierendenausweis, ist eine Namensänderung seit dem Sommersemester 2022 nun auch möglich.⁴

² <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>

³ <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/institut/organisation/gleichstellung/leitfaden-sensible-erhebung-von-geschlecht-in.pdf/view>

⁴ <https://www.hu-berlin.de/de/studium/bewerbung/imma/adress-und->

4.4. Maßnahmen zu Erhöhung der Familienfreundlichkeit

Das Institut versteht sich als familienfreundlicher Ort des Studierens und Arbeitens für Menschen jeden Geschlechts. Folgende Maßnahmen wurden daher umgesetzt:

- (1) Es sind ausreichend Wickel- und Stillmöglichkeiten für Eltern und ihre Kinder vorhanden (z.B. Wolfgang Köhler Haus, Raum 1.235).
- (2) Am Campus Adlershof wurden Eltern-Kind-Zimmer geschaffen, in denen Kinder bei Bedarf betreut werden können. Die nächstgelegenen zum Institut für Psychologie befinden sich im Erwin-Schrödinger-Zentrum sowie im Geographischen Institut.⁵
- (3) Für kurzfristige Notsituationen (z.B. wenn das Kind krank oder die Betreuungseinrichtung geschlossen ist) können Studierende, Mitarbeiter:innen und Professor:innen die flexible Kinderbetreuung der HU nutzen. Dafür stehen zentrale Mittel zur Verfügung. Mehr Information über die flexible Kinderbetreuung sowie einen Kontakt zur konkreten Vereinbarung findet sich im Familienbüro.⁶
- (4) Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen finden in der Regel zu familienfreundlichen Zeiten zwischen 9 und 17 Uhr statt. Ausnahmen dazu sollten sich auf mehrzügige Veranstaltungen beschränken, bei denen es dann auch familienfreundliche Alternativtermine geben soll.
- (5) Mitarbeiter:innen mit Kindern erhalten bei Bedarf die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen und einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu tätigen.

Für die Zukunft wird angestrebt eine Uni-Kita am Campus Adlershof einzurichten. Das Institut setzt sich gegenüber der Hochschulleitung dafür ein. Eine realistische Umsetzung bedarf hier der Koordinierung verschiedener Institute in Adlershof. Dazu steht die Frauenbeauftragte des Instituts bereits mit anderen in Adlershof ansässigen Frauenbeauftragten sowie mit dem Familienbüro in engem Austausch. Aktuell werden potentielle Räume besichtigt. Allerdings gestaltet sich die weitere Umsetzung aufgrund der Kosten schwierig und dauert daher noch an. Für das Jahr 2023 stehen nach Aussage des Familienbüros außerdem keine Fördergelder für den Kitausbau zur Verfügung.

4.5. Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Angebote zum Thema Gleichstellung

- (1) Website: Für die bessere Sichtbarkeit von Angeboten zum Thema Gleichstellung für alle Mitglieder des Instituts, wird unsere Homepage regelmäßig aktualisiert, ergänzende Inhalte werden eingefügt und – falls möglich – auch verlinkt.⁷
- (2) Newsletter: Einmal pro Semester wird die Gleichstellungskommission zusammen mit der dezentralen Frauenbeauftragten vom Institut für Psychologie einen Newsletter zum Thema Gleichstellung, Frauenförderung und Frauenberatung an alle Mitglieder des Instituts per E-Mail verschicken.
- (3) Onboarding: Bei Neueinstellungen soll jeder Statusgruppe ein entsprechendes Begrüßungsschreiben der Gleichstellungskommission überreicht werden. Hierin stellen wir uns vor, beschreiben unser Anliegen – der diskriminierungs- und benachteiligungsfreie

[namensaenderungen/aktualisierung-der-adress-und-namensangaben](#)

⁵ <https://www.familienbuero.hu-berlin.de/de/familienfreundlicher-campus/eltern-kind-zimmer-wickelpunkte-spieltaschen/uebersicht>

⁶ <https://gremien.hu-berlin.de/en/de/familienbuero/kinderbetreuung/kinderbetreuung-ander-hu/flexible-kinderbetreuung/kinderbetreuung-durch-kidsmobil>

⁷ <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/institut/organisation/gleichstellung#Gleichstellungskommission>

Studienanfänger*innen	211	69,9%	234	75,2%	223	77,2%	213	79,5%
Studierende	926	74,6%	905	76,2%	881	75,6%	822	75,5%
Absolvent*innen	178	76,7%	163	78,0%	151	79,5%	145	77,1%
student. Hilfskräfte	50	67,6%	50	67,6%	45	70,3%	30	68,2%
Promovierende	82	70,1%	80	72,0%	74	73,3%	76	71,0%
Promotions- Absolvent*innen	13	68,4%	7	38,9%	12	70,6%	10	66,7%
befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	49	70%	45	62,5%	35	63,6%	31	66,0%
unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	5	71,4%	3	50%	2	50%	2	50%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1-Professor*innen	0	0%	0	0%	2	50%	1	33,3%
W2-Professor*innen	1	100%	1	100%	1	100%	6	50%
W3-Professor*innen	5	50%	5	41,7%	5	41,7%		
MTSV	14	70%	15	65,2%	12	60%	12	66,7%
Gremien	33	52,4%	39	60,0%	40	61,5%	34	54,0%