

Gleichstellungsplan des Forum Transregionale Studien e.V.

1. Präambel

Seit seiner Gründung engagiert sich das Forum Transregionale Studien (nachfolgend Forum) in Berlin für Offenheit und Internationalität der geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschung und für die Zusammenarbeit von Wissenschaftler:innen mit unterschiedlichen regionalen und disziplinären Perspektiven. Es bietet Raum zum Austausch über wissenschaftspolitische, -epistemologische und -ethische Fragen, entwickelt Infrastrukturen und Formate, die es erlauben, transregionale Forschungsideen und -vorhaben zu erproben, umzusetzen, und zu kommunizieren. Es ist dem Prinzip nicht-hierarchischer Forschung verpflichtet.

Zum Selbstverständnis des Forums gehören Chancengleichheit und Gleichstellung sowie eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Das Forum verfolgt bei seinem Engagement für eine gleichberechtigte Teilhabe einen intersektionalen Ansatz, der die Verschränkung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit mit anderen Dimensionen von Ungleichheit berücksichtigt. Es tritt für ein vielfältiges Geschlechterverständnis jenseits des binären Modells und essentialisierender Rollenvorstellungen ein. Das Engagement des Forums für Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die sowohl Teil einer gelebten Organisationskultur auf allen Ebenen sein soll, als auch integraler Bestandteil der Reflexionsprozesse im Rahmen der Forschung. Ziel ist es, eine vielfältige, inklusive, diskriminierungsfreie Umgebung zu schaffen und durch eine reflektierte Wissensproduktion zu einem gesellschaftlichen Bewusstsein für Gleichstellung und Chancengleichheit beizutragen.

Alle Personen mit Leitungsverantwortung am Forum verpflichten sich, geeignete und auf Nachhaltigkeit angelegte Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele zu ergreifen. Im Sinne einer Querschnittsaufgabe sind alle für das Forum tätigen Personen dazu angehalten, Gleichstellung und Chancengleichheit bei allen Arbeitsprozessen angemessen zu berücksichtigen. Forschende am Forum verpflichten sich, die Dimension Geschlecht (Gender) sowie intersektionale Aspekte verantwortungsvoll in ihrer Forschungsarbeit zu berücksichtigen.

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf bestehenden rechtlichen Regelungen, insbesondere dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹ und der Berliner Leistungsgewährungsverordnung (LGV).²

1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>; englische Fassung: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/index.html.

2 Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV): <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-LeistGVBerahmen>.

Als Orientierungshilfen bei der Erstellung dienten die Horizon Europe-Leitlinien zu Gleichstellungsplänen³ und die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).⁴

Der Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans liegt auf Fragen der Gleichstellung in Bezug auf Gender, da diesbezüglich eine zur Evaluierung geeignete Datengrundlage zur Verfügung steht, wohingegen dies für intersektionale Aspekte (wie race, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Klasse, Dis/Ability oder chronische Krankheiten) nicht der Fall ist. Angaben zu diesen Aspekten sind meist freiwillig und daher nicht verlässlich erfassbar.⁵ Unterschiedliche Herkunfts- und Migrationsbiographien, unterschiedliche Erfahrungshintergründe und ein internationales Arbeitsumfeld sind konstitutiv für die Arbeit und das Programm des Forums und seine Arbeitsweise. Dies soll auch in Zukunft abgebildet werden. Das Forum bemüht sich darum eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, in der Personen vor Diskriminierungserfahrungen geschützt werden und ihre Persönlichkeit frei entfalten können.

2. Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Vorstand, die Geschäftsführung und die Geschäftsstelle des Forum Transregionale Studien e.V.

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

a. Gleichstellung und Chancengleichheit in Bezug auf Leitungsfunktionen und Entscheidungsfindungsprozesse

Bestandsaufnahme:

Das Forum achtet bereits seit mehreren Jahren im Rahmen seiner Möglichkeiten auf eine mindestens paritätische Besetzung seiner Organe⁶ und Gremien⁷. Dem Vorstand des Forums gehören derzeit zwei weibliche und ein männliches Mitglied⁸ an; den Vorsitz hat ein weibliches Mit-

³ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards, 2022, <https://www.dfg.de/resource/blob/175828/fog-aspekt-diversitaet.pdf>; englische Fassung: <https://www.dfg.de/resource/blob/175866/fogd-2022-en.pdf>.

⁵ Das Forum erhebt ohne explizite Zustimmung der Person keine personenbezogenen Daten gemäß Art. 9 DSGVO.

⁶ Die Organe des Forums sind der Vorstand, der/die Geschäftsführer*in, das Kuratorium sowie die Mitgliederversammlung.

⁷ Die Gremien umfassen zusätzlich die Beiräte der Forschungsprogramme am Forum (s. Seite 6).

⁸ Die geschlechterbezogene Datenerhebung erfolgt derzeit durch die Geschäftsstelle des Forums anhand der Kategorien weiblich – männlich – divers. Es wird jeweils die selbstgewählte Kategorie wiedergegeben. Den Verfasser*innen des Gleichstellungskonzepts ist bewusst, dass diese Kategorien keinesfalls die Vielfalt von gelebten Geschlechtsidentitäten abbilden. Wenn zu einzelnen Kategorien keine Angabe erfolgt, ist diese Kategorie im genannten Fall unzutreffend.

glied inne. Auf die Vertretung der Mitglieder im Rahmen der Mitgliederversammlung und der satzungsmäßigen Mitglieder im Kuratorium hat das Forum keinen Einfluss; die Festlegung erfolgt durch die Mitgliedseinrichtungen. Den gewählten Kuratoriumsmitgliedern gehören derzeit vier Frauen und zwei Männer an.

Auch die Gremien der Forschungsprogramme am Forum sind mindestens paritätisch besetzt. Dem Kollegium von EUROPA IM NAHEN OSTEN – DER NAHE OSTEN IN EUROPA (EUME) gehören fünf Frauen und drei Männer an, dem Beirat von RE:CONSTITUTION – Exchange and Analysis on Democracy and the Rule of Law in Europe sieben Frauen und fünf Männer und dem Kollegium von PRISMA UKRAÏNA – Research Network Eastern Europe zehn Frauen und sieben Männer. Dem EUME-Kollegium und dem RE:CONSTITUTION-Beirat stehen jeweils eine Frau als Sprecherin oder Vorsitzende vor, wohingegen das Kollegium von PRISMA UKRAÏNA keine Leitung gewählt hat.

Zum Stichtag 31.12.2024 war die Geschäftsführung mit einer Frau und einem Mann paritätisch besetzt. Darüber hinaus waren in leitender Funktion (Referent*innen) sechs Frauen und ein Mann in der Geschäftsstelle beschäftigt sowie zwei weibliche Forschungsgruppenleitungen. Insofern waren Positionen mit leitender Funktion mindestens paritätisch mit Frauen besetzt.

Als Teil des Selbstverständnisses des Forums gelten Gleichstellung und Chancengleichheit als Aufgaben aller Personen mit Leitungsverantwortung. Die Geschäftsführung berichtet der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege des Landes Berlin in den jährlichen Berichten zur institutionellen Förderung über die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung. Die Projektleitungen erstatten den jeweiligen Zuwendungsgebern abhängig von deren Anforderungen ggf. ebenfalls Bericht zu gleichstellungsrelevanten Aspekten.

Ziele und Maßnahmen:

Bei der Nach- bzw. Neubesetzung der Organe des Forums und der Gremien seiner Programme sowie der Positionen mit Leitungsverantwortung soll weiterhin auf eine mindestens paritätische Besetzung und eine gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen geachtet werden. Intersektionale Aspekte sollen dabei weiterhin Beachtung finden. Da Frauen in Leitungspositionen in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in der Wissenschaftsverwaltung im Allgemeinen weiterhin unterrepräsentiert sind, ist – wie auch bisher am Forum – ein etwas höherer Frauenanteil erstrebenswert.

Es ist Aufgabe der Geschäftsführung und des Vorstands bzw. im Fall der Gremien der Programme der entsprechenden Projektleitungen die an den Auswahlprozessen Beteiligten entsprechend zu sensibilisieren (ggf. durch geeignete Schulungsmaßnahmen) und zu einer kritischen Reflexion bzgl. der Erwägung dieser Aspekte anzuregen. Beschäftigte mit Leitungsverantwortung werden angehalten Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit wahrzunehmen. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung beispielsweise mit unbewusster Voreingenommenheit (Bias) und transparente Verfahren tragen zu mehr Chancengleichheit bei. Dies betrifft insbesondere intersektionale Aspekte, die, bspw. aufgrund der Freiwilligkeit entsprechen-

der Angaben, schwieriger durch konkrete Maßnahmen zu adressieren sind (s. Präambel). Für Details zu Maßnahmen der Personalgewinnung und -entwicklung siehe 3.b. und zu Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen siehe 3.f.

b. Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen der Personalgewinnung und -entwicklung

Bestandsaufnahme:

Das Forum achtet bereits seit seiner Gründung auf eine offene und inklusive Arbeitsumgebung und eine mindestens paritätische Besetzung der Stellen im Rahmen der Personalgewinnungsmaßnahmen. Stellen werden in der Regel in einem transparenten Verfahren öffentlich ausgeschrieben und über die Website des Forums sowie gängige Ausschreibungsplattformen beworben. Ausschreibungen wird folgender Text beigefügt, um unterrepräsentierte Gruppen zur Bewerbung zu ermutigen:

Die Vielfalt unserer Gesellschaft soll sich auch bei den Beschäftigten des Forums widerspiegeln. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Personen unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderungen oder sexueller Orientierung.

Auswahlkommissionen sollen, insofern möglich, ebenfalls möglichst paritätisch und unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte besetzt werden. Es wird in der Regel immer ein Mitglied des Betriebsrates beteiligt, um sicherzustellen, dass Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit im gesamten Bewerbungsverfahren adäquat berücksichtigt werden.

Die Qualifikation von Bewerber*innen wird anhand des für die jeweilige Stelle erforderlichen Anforderungsprofils ermittelt. Aus Zeiten, in denen familiäre Verpflichtungen (Mutterschutz, Elternzeit, Freistellung zur Wahrnehmung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben etc.) übernommen oder Teilzeitbeschäftigungen wahrgenommen wurden, sollen Bewerber*innen keine Nachteile entstehen. Bei gleicher Eignung werden Stellen mit Personen besetzt, die auf vergleichbaren Positionen bisher unterrepräsentierten Gruppen angehören.

Weiterbildungs- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten stehen allen Beschäftigten in gleichem Maße offen.⁹ Diese werden in den einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Stellen sowie der Karrierevorstellungen und individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten erörtert; die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen werden dokumentiert und genehmigt, insofern dafür ausreichend Mittel zur Finanzierung zur Verfügung stehen. Dies gilt auch für die Teilnahme an Konferenzen und Vernetzungstreffen sowie die Ermöglichung wissenschaftlicher Publikationen, insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Zum Stichtag 31.12.2024 waren am Forum insgesamt 17 Frauen, fünf Männer und eine nicht-binäre Person (divers) beschäftigt, davon neun Frauen und zwei Männer in leitender Tätigkeit. In-
9 Siehe §4 Abs. 1 Nr. 11-12 LGV.

sofern waren die Stellen am Forum mindestens paritätisch mit Frauen besetzt. Mehr als die Hälfte (60%) der Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte.

Ziele und Maßnahmen:

Bei der Nach- bzw. Neubesetzung von Stellen am Forum soll weiterhin auf eine paritätische Besetzung und eine gleichberechtigte Teilhabe geachtet werden. Intersektionale Aspekte sollen dabei weiterhin Beachtung finden, sofern möglich (s. Präambel). Der Betriebsrat soll weiterhin an allen Auswahlverfahren beteiligt werden, um Gleichstellung und Chancengleichheit nachhaltig zu gewährleisten. Der im November 2024 begründete Betriebsrat ist neben Vorgesetzten und der Geschäftsführung eine mögliche Anlaufstelle für Beschwerden nach dem AGG.

Weiterbildungsmöglichkeiten sollen weiterhin allen Beschäftigten gleichermaßen offenstehen.¹⁰ Bei der Bereitstellung von Mitteln aus dem Weiterbildungsbudget soll abhängig vom Weiterbildungsbedarf auf der jeweiligen Stelle auf eine faire Verteilung unter den Beschäftigten geachtet werden. Bei der Budgetplanung, einschließlich der Budgets von Projekten, soll, insofern möglich, auf eine angemessene Ausstattung des Budgets für Weiterbildungen sowie ggf. Konferenzteilnahmen und/oder Publikationen geachtet werden.

Für Details zu Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben siehe 3.d. und zu Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen siehe 3.f.

c. Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen der Stipendienprogramme (Fellowships)

Bestandsaufnahme:

Die Programme und Projekte am Forum sind angehalten bei der Vergabe von Stipendien (Fellowships) auf Gleichstellung und Chancengleichheit zu achten. Die Programm- und Projektleitungen bzw. -koordinator*innen tragen dafür Sorge, dass diese Aspekte bei der Begutachtung durch die entsprechenden Auswahlgremien ausreichend berücksichtigt werden.

Im akademischen Jahr 2024/25 wurden im Rahmen der Forschungsprogramme des Forums Stipendien an 23 Frauen und 10 Männer vergeben, insgesamt waren 38 weibliche Fellows und 18 männliche Fellows am Forum affiliert.¹¹ Im akademischen Jahr 2025/26 erhalten 17 Frauen und 12 Männer Stipendien im Rahmen der Forschungsprogramme des Forums, insgesamt 39 weibliche Fellows und 20 männliche Fellows sind am Forum affiliert.

¹⁰ Siehe ebd.

¹¹ Zusätzlich zu den durch die Programme des Forums ausgewählten und geförderten Fellows werden Fellows affiliert, deren Forschungsaufenthalte durch ihre Heimatuniversitäten oder öffentliche und private Stiftungen gefördert werden. Auswahl und ggf. Begutachtung erfolgen in diesen Fällen über die jeweiligen Förderer. Das Forum hat dabei keinen Einfluss auf die Einhaltung von Gleichstellungs- und Chancengleichheitsstandards. Die meisten Förderer verfügen jedoch auch über Leitlinien zur Gleichstellung.

Das Forum berät Forschende unter Berücksichtigung der Grundsätze der Gleichstellung und Chancengleichheit zu Fördermöglichkeiten und unterstützt sie – abhängig von den verfügbaren Kapazitäten – bei der Antragstellung und Karriereplanung. Ziel und satzungsgemäße Aufgabe ist es, insbesondere Personen zu beraten, die mit dem deutschen Wissenschaftssystem (noch) nicht vertraut sind und die sich mit für transregionale Studien relevanten Fragestellungen beschäftigen.

Fellows, die für einen Forschungsaufenthalt nach Berlin kommen, wird ein digitales Informationsangebot über die interne Kommunikationsplattform zur Verfügung gestellt, das Informationen für sie und ggf. mitreisende Familienangehörige umfasst. Thematisiert werden unter anderem aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten, Unterkunft, Krankenversicherungsmöglichkeiten und Sprachkurse. Ein spezielles Informationsangebot richtet sich an Fellows mit Kindern und unterstützt bei der Kindergarten- bzw. Schulsuche sowie bei der Beantragung von Kindergeld. Diesbezüglich werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kapazitäten auch Einzelberatungen und Serviceleistungen (z.B. Anmeldung, Beantragung von Visa und Aufenthaltstiteln) angeboten. Das Angebot zielt darauf ab, durch die Unterstützung in diesen Bereichen eine größere Chancengleichheit zu erreichen und durch die angebotenen Fellow-Services zu einer Reduzierung der bürokratischen Hürden beim Ankommen in Berlin beizutragen.

Ziele und Maßnahmen:

Bei der Vergabe von Stipendien soll am Forum weiterhin auf eine paritätische Besetzung und eine gleichberechtigte Teilhabe geachtet werden.¹² Intersektionale Aspekte sollen dabei weiterhin Beachtung finden, insofern möglich (s. Präambel). Bei der Begutachtung bzw. Auswahl soll auch die angemessene Integration der Dimensionen von Geschlecht (Gender) und Intersektionalität in das Forschungsdesign berücksichtigt werden.

Das Informations- und Unterstützungsangebot für Fellows, die einen Forschungsaufenthalt in Berlin verbringen, soll kontinuierlich aktualisiert und bei Bedarf im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kapazitäten erweitert werden.

Die Antrags- und Karriereberatung soll als Instrument zur Förderung der Vielfalt in der deutschen Wissenschaftslandschaft dienen und zu deren Durchlässigkeit für bisher unterrepräsentierte Gruppen beitragen. Die Bereitstellung von standardisierten Informationsmaterialien zu Förderangeboten auf der internen Kommunikationsplattform des Forums ist in Planung. Dieses Informationsangebot soll sich an Fellows richten, die an deutschen bzw. europäischen Fördermöglichkeiten für ihre Forschung interessiert sind. Es soll auch Programm- bzw. Projektverantwortlichen die Erstberatung erleichtern und kontinuierlich aktualisiert und ausgebaut werden.

¹² Hierbei können die Hinweise für die Vermeidung von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen der DFG als Orientierungshilfe dienen, <https://www.dfg.de/de/formulare-10-60-330108>.

Für Details zu Maßnahmen in Bezug auf die Integration der Dimensionen von Geschlecht (Gender) in die Forschung siehe 3.e. und zu Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen siehe 3.f.

d. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bestandsaufnahme:

Beschäftigte können in Absprache mit ihren Vorgesetzten ihre Arbeitszeit den jeweiligen Arbeitsprozessen angemessen flexibel gestalten.¹³ Bei temporär erhöhtem Arbeitsbedarf anfallende Überstunden werden in der Regel zeitnah durch Gleittage ausgeglichen. Ein dauerhafter Aufbau von Überstunden soll durch eine angemessene Aufteilung der Arbeitspakete verhindert werden. Vorgesetzte sind dazu angehalten, dies bei der Arbeitsplanung entsprechend zu berücksichtigen.

Beschäftigte können ihre Beschäftigung in der Regel auch als Teilzeitbeschäftigung ausüben.¹⁴ Vorgesetzte sind dazu angehalten, dies zu ermöglichen, insofern es die Arbeitsprozesse erlauben.

Beschäftigten im Mutterschutz und in Pflege- oder Elternzeit¹⁵ werden Angebote zum Kontakthalten gemacht, insbesondere im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (Neujahrsbrunch, Betriebsausflug, Weiterbildungen etc.) oder wissenschaftlichen Veranstaltungen.¹⁶ Eine Rückkehr zum Beschäftigungsumfang vor der Mutterschutz-, Pflege- oder Elternzeit bzw. Teilzeitreduzierung wird ermöglicht, insofern es sich nicht um eine projektgeförderte Stelle handelt, die nach Ende der Mutterschutz-, Pflege- oder Elternzeit bzw. Teilzeitreduzierung bereits ausgelaufen ist.

Alle am Forum tätigen Personen, einschließlich der Organe und Gremien der Programme, sind dazu angehalten, einen vertrauensvollen, inklusiven und wertschätzenden Umgang zu pflegen. Die Beiträge und Perspektiven aller Beschäftigten sollen dabei angemessen berücksichtigt werden. Insbesondere Personen mit Leitungsaufgaben sind dazu angehalten, die Mitwirkung von Mitarbeitenden bei der Erzielung von Arbeitsergebnissen transparent zu machen.

Die Möglichkeit des alternierenden, mobilen Arbeitens soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beitragen, wobei auf eine Balance zwischen ortsgebundenem und orts-

13 Siehe §4 Abs. 1 Nr. 14 LGV.

14 Siehe §4 Abs. 1 Nr. 16 LGV.

15 Mutterschutz-, Pflegezeit- und Elternzeitregelungen ergeben sich aus den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben. Hier sei vor allem auf folgende gesetzliche Regelungen verwiesen: Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz, MuSchG); Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG); Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz, PflegeZG). Insofern darüber hinaus weiterer Bedarf zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen besteht, bemüht sich das Forum diesem beispielsweise durch Beurlaubungen zu entsprechen. Aus der Wahrnehmung dieser Möglichkeiten dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

16 Siehe §4 Abs. 1 Nr. 17 LGV.

unabhängigem Arbeiten abhängig von den Erfordernissen der jeweiligen Arbeitsprozesse geachtet werden soll.¹⁷

Ziele und Maßnahmen:

Betriebsrat und Geschäftsführung des Forums haben sich darauf geeinigt, zeitnah eine Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen, dem Umgang mit Überstunden sowie den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zu schließen.

Die Beschäftigten sollen zukünftig in regelmäßigen Abständen (in der Regel einmal jährlich) über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben informiert werden. Personen mit Leitungsverantwortung sollen ebenso regelmäßig hinsichtlich ihrer Verpflichtungen bezüglich der Einhaltung dieser Regelungen geschult werden. Alle Beschäftigten sollen dabei dazu angehalten werden, Arbeitsbesprechungen und Veranstaltungen in der Regel innerhalb der üblichen Betreuungszeiten zu legen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Betreuungsverpflichtungen zu gewährleisten.

Für Details zu Maßnahmen in Bezug auf Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen siehe 3.f. und zu Gewaltschutzmaßnahmen siehe 3.g.

e. Integration der Dimensionen von Geschlecht (Gender) in die Forschung

Bestandsaufnahme:

Dem Forum ist es wichtig, dass Forschende die Dimensionen von Geschlecht (Gender) und Intersektionalität verantwortungsvoll und in angemessenem Umfang in ihrer Forschungsarbeit berücksichtigen. In den Beratungen von Auswahlkommissionen und Stellungnahmen von Gutachter*innen soll dies angemessen berücksichtigt werden. Programm- und Projektverantwortliche sind angehalten, die an der Auswahl beteiligten Personen entsprechend zu sensibilisieren.

Zahlreiche Fellows des aktuellen Fellow-Jahrgangs sowie Alumni beschäftigen sich mit Fragen von Gender und Intersektionalität im Rahmen ihrer Forschungen; einige widmen sich explizit Forschungsthemen im Bereich der Geschlechterforschung (Gender Studies). Im Rahmen wissenschaftlicher Seminare mit sich anschließenden Diskussionsrunden sowie durch kontextsensible Begutachtungsprozesse für Veröffentlichungen erhalten Forschende regelmäßig konstruktives Feedback von Kolleg*innen (Peers) zu ihren Ansätzen. Hierbei werden Aspekte von Gender und Intersektionalität berücksichtigt mit dem Ziel, bewusste und unbewusste Vorurteile (Bias) als Grundlage der Forschung möglichst zu vermeiden. Dies wird als zentrales Element des intellektuellen Austauschs im Rahmen der wissenschaftlichen Programme und Projekte des Forums verstanden und trägt zur wissenschaftlichen Qualitätssicherung bei.

¹⁷ Siehe §4 Abs. 1 Nr. 15 LGV.

Darüber hinaus tragen wissenschaftliche Veranstaltungen und Veröffentlichungen des Forums zu Gender-bezogenen Themen zur Sichtbarkeit¹⁸ der Geschlechterforschung (Gender Studies) und der Vernetzung der Forschenden bei.

Auch die Ethikkommission des Forums berücksichtigt Gender-Dimensionen und intersektionale Aspekte bei ihren Begutachtungen.

Ziele und Maßnahmen:

Forschende am Forum sollen Gender und intersektionale Aspekte verantwortungsvoll in ihrer Forschungsarbeit berücksichtigen. Dies soll auch weiterhin durch Auswahlkommissionen und bei Begutachtungen Beachtung finden.

Im Rahmen wissenschaftlicher Veranstaltungen und Publikationen sollen Gender-bezogene Themen und intersektionale Aspekte weiterhin aktiv verfolgt und sichtbar gemacht werden mit dem Ziel, zu einer innovativen, inklusiven, pluralen und verantwortungsbewussten Wissensproduktion und -kommunikation beizutragen. Darüber hinaus soll die Vernetzung von Forschenden in diesem Bereich vorangetrieben werden.

Für Details zu Maßnahmen in Bezug auf die Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen der Personalgewinnung und -entwicklung sowie der Stipendienprogramme (Fellowships) siehe 3.b. und 3.c. sowie zu Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen siehe 3.f.

f. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Bestandsaufnahme:

Bisher erfolgte die Sensibilisierung zum Themenkomplex Gleichstellung, Chancengleichheit und Integration von Gender und Intersektionalität in das Forschungsdesign auf allen Arbeitsebenen und zählt durch das Engagement der Beschäftigten zur gelebten Organisationskultur des Forums. Die Bestandsaufnahmen der Punkte 3.a-e und 3.g verweisen darauf. Ein strukturiertes Gleichstellungskonzept existierte bisher noch nicht am Forum.

Seit 2014 verfügt das Forum über Regelungen für einen diversitätssensiblen Sprachgebrauch sowohl für Veröffentlichungen, als auch für interne und externe Dokumente. Genderneutrale Formulierungen sollen präferiert werden. Falls dies nicht möglich ist, soll durch Doppelpunkte (:) oder Sternchen (*) diversitätssensibel gegendert werden. Über die Form der diversitätssensiblen Schreibweise entscheiden die Mitarbeitenden im Einvernehmen mit der Leitung des Forums. Al-

¹⁸ Beispielhaft zu nennen sind folgende Beiträge, die kürzlich auf dem TRAF0 Blog erschienen sind: Natalie Tongue, Towards a Global History of War, Disability and Gender, in: TRAF0 – Blog for Transregional Research, 12.06.2025, <https://trafo.hypotheses.org/59619>. Beate Streicher, Breaking Bias: Training Judges to Challenge Gender Stereotypes in Courts, in: TRAF0 – Blog for Transregional Research, 20.03.2025, <https://trafo.hypotheses.org/55888>. Beate Streicher, Breaking Bias: Entry Points for Gender Stereotypes in Judicial Decision-Making, in: TRAF0 – Blog for Transregional Research, 06.03.2025, <https://trafo.hypotheses.org/55742>.

lein männliche oder weibliche Formulierungen sollen vermieden werden, insofern sie nicht zutreffen.

Die Aktivitäten im Bereich der Wissenschaftskommunikation zielen darauf ab, zur Bewusstseinsbildung sowie einer kritischen Wissensproduktion in Bezug auf Fragen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Genderforschung beizutragen.

Ziele und Maßnahmen:

Die Integration von Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender-Dimensionen in der Forschung als gelebter Teil der Organisationskultur soll beibehalten und – wo möglich – verstärkt werden.

Der neu erstellte Gleichstellungsplan soll die Bestrebungen nun erstmals transparent und strukturiert zusammenfassen sowie eine Evaluierung ermöglichen.

Die Regelungen zum diversitätssensiblen Sprachgebrauch sollen konsequent umgesetzt und kontinuierlich gemäß der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse weiterentwickelt werden. Bei der Entwicklung von Softwaresystemen und der Erstellung von Formularen soll darauf geachtet werden, dass Wahlmöglichkeiten zu Geschlecht und Anredeformel existieren, insofern diese Angaben gefordert sind.

Die Aktivitäten im Bereich der Wissenschaftskommunikation sollen kontinuierlich weiterverfolgt und, falls möglich, ausgebaut werden.

In regelmäßigen Abständen sollen Weiterbildungsmaßnahmen zu Gleichstellungsthemen und zu Gender-Dimensionen sowie Intersektionalität in der Forschung angeboten werden. Diese können als In-House-Schulungen oder externe Weiterbildungen angeboten werden. Insbesondere Personen, die an Auswahlprozessen beteiligt sind und/oder wissenschaftlich arbeiten, wird empfohlen Schulungen zu besuchen, die das Bewusstsein für bewusste und unbewusste Vorurteile (Bias) stärken. Gleichstellungs-, Gender- und intersektionale Kompetenzen gelten als Kompetenzen zur Qualifizierung. Dem Erwerb dieser Expertise wird positiv begegnet. Weiterbildungen sollen in diesem Bereich grundsätzlich genehmigt werden, insofern die erforderlichen Finanzierungsmittel vorliegen.

Alle am Forum tätigen Personen werden im Sinne einer Gemeinschaftsaufgabe dazu angehalten durch kollegiales Feedback, zu einer kontinuierlichen Bewusstseinsbildung in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit beizutragen und die Prozesse dahingehend zu verbessern.

g. Gewaltschutz

Bestandsaufnahme:

Am 17.11.2025 haben die Organe des Forums nach bereits erfolgter Zustimmung von Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsrat die Richtlinien zum respektvollen Miteinander und Gewaltschutz am Forum Transregionale Studien e.V. verabschiedet. Sie stellen eine überarbeitete Neu-

fassung der Richtlinien und Selbstverpflichtung für ein respektvolles Miteinander am Forum Transregionale Studien vom 14.04.2020 dar.

Ziele und Maßnahmen:

Die neu beschlossenen Richtlinien zum respektvollen Miteinander und Gewaltschutz am Forum Transregionale Studien e.V. sollen über die nächsten Jahre konsequent umgesetzt werden. Darüber hinaus sollen sie bei Bedarf überarbeitet werden.

1. Inkrafttreten und Evaluation

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt nach Verabschiedung durch den Vorstand und die Geschäftsführung sowie mit Zustimmung durch den Betriebsrat in Kraft.

Als Teil einer gelebten Organisationskultur soll der Gleichstellungsplan regelmäßig, spätestens alle 5 Jahre, evidenzbasiert evaluiert und weiterentwickelt werden.

Im Sinne einer offenen Feedback-Kultur können Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans jederzeit der Geschäftsführung und/oder dem Betriebsrat unterbreitet werden.

Berlin, den 27.01.2026

Friederike Pannewick
Vorstandsvorsitzende

Georges Khalil
Geschäftsführer

Julia Türtscher
Betriebsratsvorsitzende