



humboldt chancengleich.  
fokus frau.

# Gleichstellungszukunftskonzept Humboldt-Universität zu Berlin

Das Caroline von Humboldt-Programm –  
*Gleichstellung als Qualitätsmerkmal*

# Inhaltsverzeichnis

<b>EINLEITUNG</b>	1
<b>1. FRAUEN IN SPITZENPOSITIONEN</b>	2
1.1 Bestandsaufnahme	3
1.2 Ziele und Planungen ab 2018	4
<b>2. KARRIERE UND PERSONALENTWICKLUNG: MASSNAHMEN FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN</b>	5
2.1 Bestandsaufnahme	5
2.2 Ziele und Planungen ab 2018	7
<b>3. FRAUEN IN DEN NATURWISSENSCHAFTEN AM CAMPUS ADLERSHOF</b>	8
3.1 Bestandsaufnahme	9
3.2 Ziele und Planungen ab 2018	10
<b>4. FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE</b>	10
4.1 Bestandsaufnahme	11
4.2 Ziele und Planungen ab 2018	12
<b>5. FRAUEN IN AKADEMISCHEN GREMIEN</b>	13
5.1 Bestandsaufnahme	13
5.2 Ziele und Planungen ab 2018	14
<b>6. GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING AN DER HU</b>	14
6.1 Bestandsaufnahme	15
6.2 Ziele und Planungen ab 2018	16
<b>7. GLEICHSTELLUNGSFOKUSSIERTE KOMMUNIKATION</b>	16
7.1 Bestandsaufnahme	17
7.2 Ziele und Planungen ab 2018	17
<b>FAZIT</b>	18

# Abkürzungsverzeichnis

%-Pkt	Prozentpunkt
AS	Akademischer Senat
BCP	Berliner Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Lehre
BerIHG	Berliner Hochschulgesetz
BK	Berufungskommissionen
BL	Berufungsleitfaden
CvH	Caroline von Humboldt
CvH+-Programm	Caroline von Humboldt+-Programm
dez.	dezentral
dezFrB	Dezentrale Frauenbeauftragte
DM	Drittmittel
fgH	Familiengerechte Hochschule
FiAnS	Finanzielles Anreizsystem
FiNCA	Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
FOGS	Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
GF	Gleichstellungsfonds
GK	Gleichstellungskonzept
GP	Gastprofessuren
GPA	Graduate Program Adlershof
GZK	Gleichstellungszukunftskonzept
HM	Haushaltsmittel
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
I_Pro Mitte	I_Professional Graduate Programm Mitte
IGAFA	Initiativgemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e. V.
JP	Juniorprofessuren
KFF	Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats
LaNA	Ladies Network Adlershof
LG	Lenkungsgruppe Gleichstellung
LGG	Berliner Landesgleichstellungsgesetz
LoM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
Nachwuchsw.'innen	Nachwuchswissenschaftlerinnen
PE-Konzept	Personalentwicklungskonzept
PEwB-Konzept	Konzept zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich
PPA	PostDoc Program Adlershof
QM	Qualitätsmanagement
SHK	Studentische Hilfskraft
TT	Tenure Track
VNB	Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
WiNS	Women in Natural Sciences
wiss.	Wissenschaftlich
zFrB	Zentrale Frauenbeauftragte
ZSP-HU	Fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU
ZtG	Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
ZuKo	Zukunftskonzept

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren (2007-2017)	2
Abbildung 2: Neuberufungen von Frauen von 2004 bis 2017	2
Abbildung 3: Entwicklung der Frauenanteile beim wiss. Nachwuchs (2007-2017)	5
Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile im MINT-Bereich (2007-2017)	8
Abbildung 5: Entwicklung der Studentinnenanteile (2007-2017)	8
Abbildung 6: Frauenanteile in akademischen Gremien und im Präsidium	13

## Einleitung

„Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“ – mit diesen Worten war die Dokumentation zum Gleichstellungskonzept (GK) der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) aus dem Jahre 2013 überschrieben. Damit war das Ziel formuliert, das die HU in den folgenden Jahren erreichen wollte. In Fortschreibung der Dokumentation wurde 2015 (nicht wie beabsichtigt 2014, da der zu betrachtende Zeitraum sehr kurz gewesen wäre) über die Umsetzung des GK berichtet. Mittels Soll-Ist-Vergleichen bzw. spezifischer Genderanalysen (s.a. Kap. 6) wurde darin – wie 2013 geplant – das 2011 etablierte Dachprogramm aller gleichstellungspolitischen Ziele und Instrumente an der HU, das Caroline von Humboldt (CvH)-Programm evaluiert, teilweise modifiziert sowie weiterentwickelt.

Das CvH-Programm war infolge des 2008 an der HU angestoßenen Prozesses einer systematischen Überprüfung und Fortentwicklung aller Gleichstellungsmaßnahmen entstanden. Das Thema Gleichstellung wurde dadurch im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsthema in die Struktur- und Organisationsentwicklung der Universität integriert. Zugleich wurde der im Leitbild der HU formulierte Gleichstellungsanspruch operationalisiert: Mehrwert und Nachhaltigkeit des CvH-Programms ergaben sich aus der Selbstverpflichtung „die Chancen [von Wissenschaftler\*innen] gerecht zu verteilen“. Synergieeffekte entstanden, indem die „Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung“ kontinuierlich und zielgruppenspezifisch gefördert und genutzt wurden. Das heißt, strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung wurden im CvH-Programm mit einer zielgerichteten Förderung und Professionalisierung der weiblichen HU-Angehörigen sowie einer Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung verbunden. Ein zentraler Fokus lag 2013 (Dokumentation zum GK) wie 2008 (GK) auf der Gruppe der Professorinnen, da dort erhebliche quantitative Defizite bestanden. Parallel wurde die Zuständigkeit für Gleichstellung als Top-Down-Strategie dauerhaft bei der Präsidentin/dem Präsidenten angesiedelt.

Da das CvH-Programm einen wichtigen Bestandteil des in der Exzellenzinitiative erfolgreichen Zukunftskonzepts (ZuKo) der HU bildete, führte die zugehörige Restrukturierung der Universität zu erheblichen Fortschritten im Bereich Gleichstellung. Belegt wird diese Aussage durch das stets bestmögliche Ranking der HU im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) der DFG (1) wie durch ihre kontinuierliche Verbesserung beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: Zuletzt (2017) gehörte sie zusammen mit nur drei anderen Universitäten zur Spitzengruppe der Universitäten (2). Dieser Erfolg ist auch der zukunftsweisenden Verankerung der Geschlechterforschung an der HU zu verdanken. Mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) verfügt die HU über eine im deutschen Kontext einzigartige Einrichtung, deren Ausrichtung in den letzten Jahren konsolidiert und ausgebaut wurde.

Das vorliegende strategisch fortentwickelte Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) ist durch vier Strukturparameter gekennzeichnet:

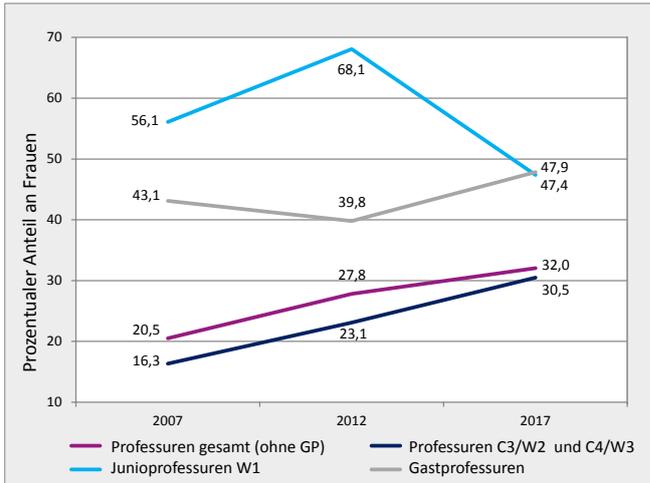
1. Die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen der Universität werden im übergreifenden Caroline von Humboldt+-Programm (CvH+) gebündelt und miteinander vernetzt, regelmäßig evaluiert, modifiziert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei stellt das CvH+-Programm eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung des CvH-Programms dar (s.o.) (3).
2. Das CvH+-Programm wird im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements durch die 2009 eingerichtete Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG) gesteuert. Dies geschieht in enger Abstimmung mit dem Präsidium und im Austausch mit den Gremien (insbesondere der Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats, KFF) sowie den dezentralen Einrichtungen. Die LG besteht aus leitenden Universitätsmitarbeiter\*innen der zentralen sowie zukünftig auch der dezentralen (dez.) Ebene und ist unmittelbar der Präsidentin verantwortlich. Neben der LG fungiert die KFF als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungsorientierten Qualitätssicherungsprozess.
3. Die LG erstellt auch zukünftig alle drei Jahre eine Dokumentation, die u.a. basierend auf den Ergebnissen einer Begleitforschung über die Umsetzung und ggf. Modifikation des GZKs und damit des CvH+-Programms berichtet wird (s. Kap. 6). Wesentlicher Bestandteil der Dokumentation ist die Überprüfung gesetzter sowie die Festlegung realistischer, aber zugleich ambitionierter Zielzahlen bezüglich der Frauenanteile auf zentraler wie dezentraler Ebene. Die Dokumentationen werden dem Akademischen Senat (AS) der HU vorgelegt.
4. Das CvH+-Programm wird unter einem organisatorisch-administrativen Dach umgesetzt und verwaltet. Dieses „Kompetenzzentrum für Gleichstellung“ ist bei der zentralen Frauenbeauftragten (zFrB) angesiedelt, die dafür zusätzliche Personalressourcen (zwei volle Stellen und zwei studentische Hilfskraft (SHK)-Stellen) erhalten hat.

Inhaltlich bedeutet die Erweiterung des CvH- zum CvH+-Programm, dass die dezentrale (dez.) Ebene der HU verstärkt einbezogen, eine Begleitforschung dauerhaft etabliert und das Thema Personalentwicklung und Gewinnung von Prä- und Postdoktorandinnen (Prä- und PostDocs) umfangreicher in den Blick genommen werden. Zudem werden Schülerinnen als potenzielle Studentinnen (v.a. im MINT-Bereich) als weitere Zielgruppe in das Programm aufgenommen und ein neues Ziel definiert: die Sensibilisierung aller HU-Angehörigen in Bezug auf Gleichstellung, auch aus intersektionaler Perspektive (s.u.). Die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien wurde bereits 2014 als Ziel in das CvH-Programm implementiert und bleibt aufgrund seiner Relevanz in CvH+ erhalten (s. Kap. 5). Dasselbe gilt für die übrigen CvH-Ziele: CvH+-strebt demnach weiterhin 1. die systematische Integration des Themas Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Organisationsentwicklung und -steuerung der HU an. Gleichstellungscontrolling und -consulting, ein finanzielles Anreizsystem und dez. Gleichstellungskonzepte stellen u.a. die ideellen und materiellen Instrumente hierfür dar. Mit Empowerment- und Mentoring-Angeboten sollen 2. Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg unterstützt werden. Mithilfe spezieller Angebote sollen sie 3. stärker an die HU gebunden oder aber gezielt von außen rekrutiert werden. Hier setzt die HU zusätzlich auf eine verbesserte Planbarkeit der Karriere. Um auch dafür adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen, sind 4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teil des Programms. Schließlich zielt CvH+ 5. auf die Steigerung der öffentlichen Präsenz des Themas Gleichstellung im Kontext einer gleichstellungsfokussierten Kommunikation an der HU.

Um eine optimale Vergleichbarkeit des vorliegenden GZK mit dem GK von 2008 bzw. der Dokumentation 2013 sicherzustellen, ist es analog gegliedert. Da das CvH+-Programm eine andere Struktur besitzt, wird im Fazit ein Blick auf die Einbettung der vorliegenden Konzeptstruktur in die Programmstruktur erfolgen.

# 1. Frauen in Spitzenpositionen

Abb.1: Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren (2007-2017)



Der Frauenanteil auf Spitzenpositionen (W1-/W2-/W3-Professuren) an der HU hat sich in den vergangenen zehn Jahren mit zuletzt 32% (2017) sehr positiv entwickelt, wie aus Abb.1 ersichtlich ist (4). Es gibt nach wie vor einen deutlichen Aufwärtstrend, auch wenn der Anstieg, der von 2007 bis 2012 erreicht werden konnte (+7,3%) in den Jahren danach weniger stark ausfiel (+4,2%, Datengrundlage für das GK 2008 und die Dokumentation 2013 war jeweils der 31.12. des Vorjahres). Im Bund lag der Anteil 2016 (aktuellere Zahlen liegen nicht vor) nur bei 23,4% und in Berlin, wo Fachhochschulen mit Frauenanteilen über 50% den Durchschnitt stark anheben, liegt die HU nur mit 0,2 Prozentpunkten (%-Pkt) unter diesem Durchschnitt (5).

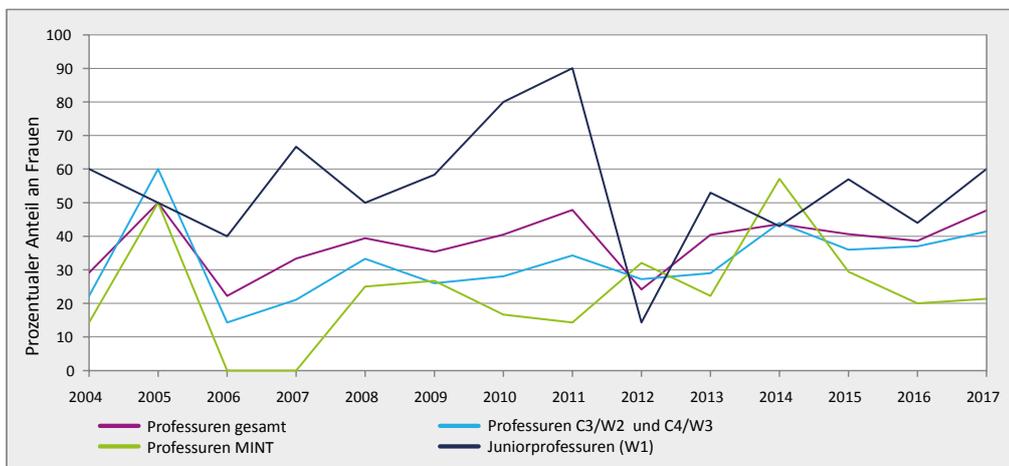
Die insgesamt geringere Steigerungsrate ist u.a. damit zu erklären, dass an der HU Frauen weniger auf W1-Professuren berufen wurden: In den vergangenen

fünf Jahren wurden an der HU W1-Professuren verstärkt im MINT-Bereich und dort vorrangig mit Männern besetzt. Tatsächlich hat sich der Anteil an W1-Stellen im MINT-Bereich seit 2013 erhöht, während sich die Anzahl der Frauen auf diesen Stellen leicht reduziert hat. Hier existiert also deutlicher Handlungsbedarf (s. Kap. 3). Dies gilt genauso mit Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils auf W1-Stellen insgesamt, denn dieser Anteil hat sich von 68,1% im Jahr 2012 auf 47,4% in 2017 reduziert. Auch wenn die Geschlechterparität damit nur knapp unterschritten wird, gilt es, diese Entwicklung zu stoppen. Ein Grund für den Einbruch der Zahlen dürfte darin liegen, dass 2016/17 sieben der zwölf W1-Stellen aus dem HU-eigenen W1-/W2-Stellenprogramm zur Frauenförderung (W1-/W2-Programm) noch nicht wieder oder als W2-Professuren besetzt waren (s.u.).

Trotz der seit 2013 etwas verlangsamt positiven Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren (W1/W2/W3) ergibt sich noch immer ein sehr erfreuliches Gesamtbild: Gerechnet auf den Zehn-Jahres-Zeitraum von 2007 bis 2017 ist eine kontinuierliche Steigerung von jährlich etwas mehr als 1%-Pkt (gesamt: +11,5 %) zu konstatieren. Bei Betrachtung der Dauerpositionen (W2-/W3-Professuren) wird das Bild noch positiver: Hier betrug die Steigerungsrate 14,2%. Zudem fiel diese Steigerung in den vergangenen fünf Jahren leicht höher als in den fünf Jahren zuvor aus (+0,6%). D.h., die HU hat bei den Dauerprofessuren ihr Ziel einer kontinuierlichen Erhöhung der Frauenanteile in besonderem Maße erfüllt. Dies gilt genauso für den MINT-Bereich – wenn auch auf niedrigerem Niveau: Ende 2017 waren hier 23% aller Professuren mit Frauen besetzt. Anders als bei den W1-Stellen (s.o.) wurden die Frauenanteile bei den Dauerprofessuren im MINT-Bereich seit 2013 sogar mehr als verdoppelt. Zuletzt lag der Frauenanteil hier bei 21,8% (s. Kap. 3).

Wenn sich die HU in ihrer Dokumentation zum GK (2013) selbst die Zielvorgabe gesetzt hatte, dass zukünftig der Frauenanteil an den Berufungen auf Dauerstellen bei 35% liegen soll, so hat sie diese Zielvorgabe regelmäßig übererfüllt (s. hierzu Abb.2) – 2017 sogar um mehr als 6%-Pkt (41,4%) (6). Auch deshalb dürfte die HU im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 auf einem Spitzenplatz liegen (s. Einleitung).

Abb.2: Neuberufungen von Frauen von 2004 bis 2017



## 1.1. Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)		
Harnack-Programm der HU zu vorgezogenen Nachfolgeberufungen (VNB) von Professorinnen (HM)	●	Tenure Track-Verfahren für Juniorprofessorinnen (HM) ●
Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (Berliner Chancengleichheitsprogramm - BCP) (DM/HM)	●	Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (-) ●
Gastprofessuren (BCP) (DM/HM)	●	Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren (-) ●
W2-Professuren (BCP) (DM/HM)	●	Coaching-Angebote für Professorinnen (DM, jetzt HM) ●
Verankerung des Themas „Gleichstellung“ in Berufungsverfahren (-)	●	Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung (HM) ●
VNB von Frauen auf Professuren (DM/HM)	●	W1-Stellen-Programm (HM) ●
Abschluss von dez. Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, jetzt dez. Gleichstellungskonzepte (-)	●	Caroline von Humboldt-Professur (DM) ●
Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds (HM)	●	
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)		
Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren (-)	●	Handout zum proaktiven Recruiting von Professorinnen als Teil des Berufsleitfadens (HM) ●
Konzept zum Tenure Track-Verfahren (-)	●	Zielzahl 50% Tenure Track (TT)-Programm (-) ●
W2-Professorinnen-Programm (HM)	●	Anreizprogramm für die Besetzung von TT-Professuren mit Frauen (HM) ●

● vorhanden & bis 2018 fortgesetzt, ggf. weiterentwickelt	○ vorhanden & ausgelaufen	● geplant & umgesetzt	● geplant & nicht umgesetzt	● zusätzlich realisiert	<b>HM</b> finanziert aus Haushaltsmitteln	<b>DM</b> finanziert aus Drittmitteln	<b>(-)</b> Mittel wurden hier nicht benötigt
---	---------------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------------	---	---------------------------------------	--

Um den Anteil von Frauen auf Spitzenpositionen zu erhöhen, wurden an der HU seit 2008 vielfältige Instrumente zwecks Recruiting sowie Empowerment entwickelt und umgesetzt. Ziele plus Maßnahmen wurden als Teil des CvH-Programms regelmäßig aufeinander abgestimmt und evaluiert sowie ggf. modifiziert. Sämtliche 2008 wie 2013 vorhandenen und geplanten Maßnahmen sind bis auf eine kontinuierlich fortgeführt bzw. umgesetzt, teilweise erweitert bzw. weiterentwickelt worden.

Aufgrund ihrer Nachhaltigkeit waren und sind vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen (VNB) in diesem Handlungsfeld von besonderer Bedeutung. Bereits 2002 hatte das Präsidium der HU das Instrument als Harnack-Programm intern und aus eigenen Mitteln eingeführt, um sich dann bis 2013 mit Anträgen auf 18 VNB und bis 2017 auf neun VNB an allen zugehörigen Programmen des Bundes und des Landes Berlin erfolgreich zu beteiligen (7). Auch im Rahmen des Qualitätspakts Lehre warb die HU Mittel für VNB ein. Obwohl die Gelder nicht immer flossen (z.B. aufgrund der Länge der Verfahren), haben bis auf wenige Ausnahmen stets Frauen einen Ruf auf die zugehörigen Professuren erhalten. Die beabsichtigten Impulse zur Steigerung der Professorinnenanteile sind auf diese Weise via VNB sowohl direkt wie indirekt erfolgt. Auch infolgedessen ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren auf C3-/W2-Haushaltsstellen um 23,9%-Pkt bzw. um 16,2%-Pkt bei C4-/W3-Stellen gestiegen. Schließlich wurden die VNB auch genutzt, um die Verankerung der Geschlechterforschung an der HU durch den Ruf an Professorinnen mit entsprechendem Forschungsprofil zu stärken. Das Instrument der VNB soll an der HU auch zukünftig eingesetzt werden, da es durch den laufenden Generationenwechsel einen ausreichenden Pool an zu besetzenden Positionen gibt. Ziel ist – wie schon 2013 formuliert – VNB vor allem dort zu verwenden, wo unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells große prozentuale Differenzen zwischen den verschiedenen Karrierestufen erkennbar sind. Dies gilt speziell für die MINT-Fächer (s.u.).

Auch andere seit 2008 an der HU kontinuierlich eingesetzte Maßnahmen dienen dem Ziel der Rekrutierung von Frauen auf Spitzenpositionen: Zum einen handelt es sich um Gastprofessuren (GP) für Wissenschaftlerinnen, welche die HU regelmäßig in den vergangenen zehn Jahren aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) angeworben und zuletzt mit 40% kofinanziert hat (8). Da sich der Anteil von Frauen auf GP im Berichtszeitraum bis 2013 um 3,3%-Pkt auf zuletzt 39,8% reduziert hatte, wurde die Zahl der GP erhöht, die über das BCP und den Gleichstellungsfonds vergeben wurden. Dies führte zu der gewünschten Steigerung des Frauenanteils bis fast zur Geschlechterparität (47,9%, s. Abb.1).

Schließlich setzte das Präsidium seine Politik durchgehend fort, W2-Stellen auf Zeit bzw. Juniorprofessuren (JP) beim BCP einzuwerben, um den Professorinnenanteil in den Fächern zu erhöhen, in denen die Möglichkeit einer VNB zeitnah nicht gegeben war. Eine Kofinanzierung zuletzt von ca. 40% im Durchschnitt (die Professuren müssen oft über die Laufzeit des Programms hinaus voll ausfinanziert werden, woraus sich der Kofinanzierungsanteil ergibt), ist Voraussetzung im BCP. Bereits in den 2000er Jahren war das interne W1-/W2-Programm zum gezielten Recruiting von Juniorprofessorinnen (vorher: wiss. Assistentinnen) umstrukturiert worden. Zwölf solcher Positionen stehen zurzeit zur Verfügung. Ende 2017 befanden sich allerdings eine Reihe dieser Stellen im Besetzungsverfahren (s.o.), oder waren – wie in der Dokumentation zum GK geplant – sukzessive in W2-Stellen auf Zeit umgewandelt worden. Das wiederum hat dazu beigetragen, den Frauenanteil auf W2-Dauerpositionen zu erhöhen, da besagte Stellen teilweise verstetigt wurden. Tatsächlich haben viele der auf diesen Professuren geförderten Frauen im Anschluss eine Dauerposition erhalten, wenn auch nicht immer an der HU. Hier hat die HU also mit ihrer individuellen Förderung zugleich zum strukturellen Nutzen anderer Hochschulen beigetragen.

Die genannten finanziell unterfütterten Recruiting-Instrumente wurden und werden durch ein transparentes, standardisiertes und gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement begleitet, das umfassend weiterentwickelt wurde: Wie in der Doku-

mentation von 2013 geplant wurde die proaktive Suche nach Kandidatinnen im 2015 in Kraft getretenen Berufungsleitfaden (BL) der HU verankert (9). Zusätzlich liegt ein Handout zum proaktiven Recruiting von Professorinnen vor (10). Die Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung wurden und werden als Teil der Weiterbildung von Führungskräften durchgeführt. Anders als 2013 geplant, hat die 2012 geschaffene Stelle zum Gleichstellungsconsulting dieses Thema nicht in eigenständigen Workshops angeboten, sondern vermittelt das notwendige Know-how im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit. In beiden Fällen soll die Akzeptanz der Maßnahme im Rahmen eines größeren bzw. individualisierten Formats gefördert werden.

Flankierend zu den beschriebenen Instrumenten war 2009 ein Gleichstellungsfonds (GF) in Höhe von 250.000 € p.a. aus Haushaltsmitteln eingerichtet worden (11). Bereits zu diesem Zeitpunkt war das 2008 im GK geplante Maßnahmenpaket, das aus ihm finanziert werden sollte (bis auf die Stipendien, s. Kap. 2), an die im Sinne von Gleichstellung weiterentwickelten Organisationsstrukturen der HU angepasst worden. Die Antragsberechtigung für wissenschaftliche (wiss.) Mitarbeiterinnen-Stellen (WiMi-Stellen) im GF wurde allerdings nicht an eine 10%ige Höchstquote des Frauenanteils auf Professuren gekoppelt, weil nur noch wenige dez. Einrichtungen der HU diese Quote unterschritten. Stattdessen wurde ein anderes Steuerungsinstrument mit dem GF verknüpft: Dez. Gleichstellungskonzepte, welche eine Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung darstellen (s. Kap. 6) (12). Darüber hinaus konnten und können aus dem GF Ausstattungsmittel für Professorinnen sowie Gastprofessuren vergeben werden (s.o.). Familienfördernde Komponenten waren in der Vergaberichtlinie des GF ebenfalls nicht explizit berücksichtigt worden, da mit dem Fonds Gleichstellung und nicht Familienfreundlichkeit gefördert werden sollte. Zukünftig wird ein Familienfonds dafür zur Verfügung stehen (s. Kap. 4).

Im erfolgreichen Zukunftskonzept der HU (Exzellenzinitiative: 2012) lag der Schwerpunkt anders als im GK von 2008 geplant auf der Entwicklung innovativer Maßnahmen und nicht auf VNB, da diese an anderer Stelle eingeworben werden konnten (s.o.). Abgesehen von dem hoch erfolgreichen Leadership-Programm für Professorinnen (s. Kap. 5) und Maßnahmen zur Förderung des wiss. Nachwuchses (s. Kap. 2), handelte es sich um die mit 80.000 € dotierte, jährlich vergebene CvH-Professur, deren Mittel u.a. zur Beantragung von Forschungsprojekten verwendet werden (13). Die Professur dient und dient der Förderung von Vielfalt in der Spitzenwissenschaft. Zugleich soll sie Anreize zur Übernahme von Leitungsfunktionen in wiss. Verbundprojekten für Professorinnen setzen. Das ist in weiten Teilen auch gelungen. Ferner will sie die Wissenschaftlerinnen als Role Models sichtbarer und deren exzellente Arbeit öffentlich präsen- ter machen.

Das 2013 in der Dokumentation zum GK erwähnte und zum damaligen Zeitpunkt in Planung befindliche innovative Konzept zum Tenure Track (TT)-Verfahren wurde im Herbst desselben Jahres ausgearbeitet und als Standardverfahren etabliert (14). Es zielt darauf, exzellente Prä- und PostDocs zu rekrutieren und langfristig an die HU zu binden. Zugleich erhalten die Betroffenen damit Klarheit über ihre Karriereoptionen, da bereits bei der Berufung auf eine W1-Stelle allen Beteiligten bekannt ist, ob es in dem konkreten Fall eine TT-Option gibt. In dem Konzept wurde zudem festgelegt, dass zukünftig 10% aller W3-Professuren als W1-Stellen mit Tenure ausgeschrieben werden sollen. Diese Maßnahme wurde sukzessive umgesetzt und zuletzt im Strukturplan 2017 der HU für bestimmte Professuren bis 2030 festgeschrieben (15) (s. Kap. 2). Da der Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen (Nachwuchsw.‘innen) weit größer ist als derjenige an bereits arrivierten Wissenschaftlerinnen, steigert die HU damit ihre Chancen, zukünftig mehr Frauen zu berufen, die nach positiver Evaluation dann eine W3-Stelle innehaben. Zugleich hat sich die HU im Rahmen ihres erfolgreichen Antrags beim „1000 Professuren-Programm“ des Bundes und der Länder das Ziel gesteckt, 50% dieser W1- sowie zeitlich befristeten W2-Professuren mit Frauen zu besetzen. Um den Instituten bzw. Fakultäten hier einen Anreiz zu bieten, werden im Fall einer geplanten und/oder umgesetzten Berufung einer Frau zusätzliche Ausstattungsmittel zur Verfügung gestellt (16).

Insgesamt sind also nicht nur sämtliche in der Dokumentation von 2013 geplanten Instrumente umgesetzt, sondern noch weitere hinzugefügt worden. Dabei waren alle genannten Maßnahmen im Rahmen des CvH-Programms einem regelmäßigen Controlling unterzogen, unterstützt durch eine Begleitforschung (s. Kap. 6)

## 1.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Gleichstellungsorientierte Berufungssatzung (-)
Mentoring-Programm für Professorinnen auf Tenure Track-Stellen (DM/HM)
Rekrutierungsmittel zur Gewinnung von Professorinnen (HM)
Chancengerechte Rekrutierung im Falle von Nichtausschreibung (-)

Da die HU zukünftig verstärkt W1- und W2-Professuren mit TT-Option umsetzen will (s.o.), muss die Evaluation von Professor\*innen, die eine solche Stelle erhalten haben, über ein verbindliches, überprüfbares und qualitätsorientiertes Verfahren erfolgen. Chancengerechtigkeit einschließlich Familiengerechtigkeit muss eine adäquate Rolle spielen. Daher wird es an der HU eine Berufungssatzung geben, in der nicht nur die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Evaluationsverfahren geregelt ist, sondern auch Kriterien für eine vorurteilsfreie Begutachtung definiert sind. Das Verfahren soll so gestaltet werden, dass bei der Beurteilung der W1-/W2-Professor\*innen Verzerrungseffekte und eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Familienarbeit ausgeschlossen werden können. Geplant ist – wie im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) vorgesehen – die durchgehende Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten (dezFrB) am Verfahren auf dezentraler Ebene, während die zFrB am übergeordneten TT-Board mit Controlling-Funktion, das nicht im BerlHG vorgeschrieben ist, beteiligt sein soll. Das Board soll alle Verfahren zur Begutachtung erhalten und das Präsidium bei der Beurteilung der Entfristungs- und Berufungsentscheidungen beraten.

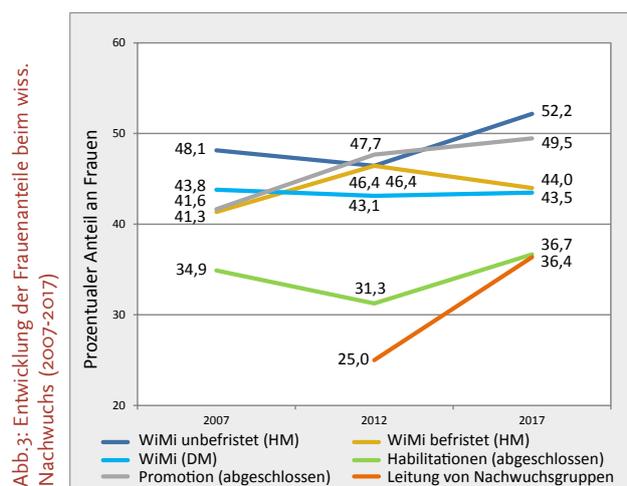
Geplant ist zudem ein Mentoring-Programm für neuberufene Professorinnen auf TT-Stellen unter Beteiligung jener Professorinnen, die das Leadership-Programm für Professorinnen auf Dauerstellen an der HU durchlaufen haben. Diese Maßnahme soll dafür Sorge tragen, dass die W1-/W2-Professorinnen die besagten Evaluationen erfolgreich absolvieren.

Das aktive Recruiting von Professorinnen soll darüber hinaus durch Bereitstellen zusätzlicher Mittel zur Gewinnung von Professorinnen erweitert werden. Die Mittel werden aus dem GF zur Verfügung gestellt. Möglichst frühzeitig in einem Berufungsverfahren soll die Leitung einer Fakultät z.B. Geld für die Recherche nach potenziellen Kandidatinnen beantragen können. Das BerlHG (§94(2)) ermöglicht seit 2017 im Einzelfall eine Berufung ohne Ausschreibung, allerdings stets unter Beteiligung der

zuständigen FrB. Um den Rekrutierungsprozess transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren und damit qualitätsgesichert und chancengerecht ablaufen zu lassen, wird an der HU ein Konzept (inkl. einer Checkliste) dafür entwickelt. Das Verfahren soll nach drei Jahren evaluiert werden.

Alle genannten Maßnahmen dienen dem Ziel, den Anteil von Frauen auf Spitzenpositionen (W1/W2/W3-Professuren) an der HU wie im Leistungsbericht 2015 festgelegt bis 2020 auf 32,6% zu erhöhen (17) und damit die Anforderungen des Landes lt. Hochschulvertrag bis 2022 zu erfüllen (18). Aber auch danach will die HU diesen Anteil kontinuierlich steigern, so dass 2025 36,0% Frauen auf den Professuren und 32,0% Frauen auf Dauerprofessuren an der HU zu finden sein sollen. Um dies zu erreichen setzt sich die HU bei den Berufungen auf Dauerprofessuren bis 2015 eine Zielzahl von 42,0% (Durchschnitt über 5 Jahre). Da der Generationenwechsel an der HU in den nächsten Jahren im MINT-Bereich ansteht, ist diese scheinbar eher geringe Zielvorgabe sehr ambitioniert.

## 2. Karriere- und Personalentwicklung: Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen



Im Verlaufe der vergangenen zehn Jahre haben sich die Frauenanteile beim wiss. Nachwuchs der HU positiv entwickelt (vgl. hierzu Abb.3). So ist dieser Anteil bei Promotionen kontinuierlich gestiegen von 41,6% (2007) über 47,7% (2012) bis fast zur Geschlechterparität von 49,5% (2017). Das heißt, die 2008 im GK eingeforderte Debatte zum Thema „Promotion von Frauen“, die rund um die Erstellung der Gleichstellungskonzepte auf dezentraler Ebene stattfand (s. Kap. 6), hat offenbar gewirkt. Dies bestätigt auch der vergleichende Blick auf Bund und Berlin, wo die HU gut über dem jeweiligen Durchschnitt liegt (Bund 2016: 45,2%, Berlin 2015: 47,7%).

Bei Betrachtung der verschiedenen Fächer fällt allerdings auch an der HU das Gefälle zwischen MINT-Bereich und Geistes- und Sozialwissenschaften auf. Selbst wenn 44,5% der MINT-Promotionen von Frauen abgelegt wurden, so ist die Situation in den Fächern Informatik, Mathematik und Physik eine andere: hier promovierten jeweils lediglich

23,0% Frauen (s. Kap. 3) (19). Ein ähnlicher Trend wie bei den Promotionen im Allgemeinen lässt sich bei den Habilitationen konstatieren, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Tatsächlich ist es der HU gelungen, den Einbruch der Frauenanteile, der bei den Habilitationen Ende 2013 zu verzeichnen war, mithilfe der dann neu eingeführten Maßnahmen (s.u.) nicht nur auszugleichen, sondern die Anteile mit zuletzt 36,7% (6,3%-Pkt höher als im Bundesdurchschnitt) sogar zu erhöhen. Da die Bedeutung der Habilitation in vielen Fächern, vor allem im MINT-Bereich, abnimmt, ist eine Steigerung der Frauenanteile im Bereich der W1-Stellen umso wichtiger. Der dort festgestellte negative Trend (s. Kap. 1) soll u.a. mithilfe des „1000 Professuren Programms“ (TT-Programm) gestoppt werden (s.o.). Im Rahmen ihres zugehörigen Antrages hat sich die HU selbst eine Berufungszielzahl von 50% Frauen gesetzt (20).

Nachholbedarf an der HU gibt es aber auch im Bereich der als Äquivalent zu den W1-Stellen angesehenen Nachwuchsgruppenleitungen, denn der Frauenanteil liegt hier nur bei 36,4% – was auch auf die primäre Ansiedlung solcher Gruppen in den MINT-Fächern mit geringen Frauenanteilen zurückzuführen ist. Dennoch müssen Nachwuchsw.innen an der HU verstärkt empowert werden (s.u.), damit sich hier eine positive Entwicklung einstellt.

Während der Frauenanteil bei befristeten WiMi-Stellen im haushaltsfinanzierten Bereich seit 2008 bis 2017 von 41,3% auf 44,0% gestiegen ist (wenn er auch in den letzten fünf Jahren um 2,4%-Pkt gesunken war: von 46,4% auf 44,0%), ist dieser Anteil im drittmittelfinanzierten Bereich zwischen 2008 und 2017 um 0,3%-Pkt von 43,8% auf 43,5% gefallen. Allerdings gab es zwischen 2013 und 2017 anders als bei den haushaltsfinanzierten Stellen immerhin einen leichten Aufwärtstrend. Die bisherigen Personalentwicklungsmaßnahmen haben also offenbar nicht ausgereicht, um eine Trendwende auszulösen. Sie sind daher zu modifizieren (s.u.), auch wenn die Zahlen der HU weiterhin über dem Bundesdurchschnitt liegen (Frauenanteil WiMi: 42,3%) und sie im wichtigen MINT-Bereich seit 2013 um 1,0%-Pkt leicht stiegen (s. Kap. 3).

Die Anstrengungen der HU verstärkt Dauerstellen für den wiss. Nachwuchs zu schaffen (s.u.), spiegeln sich in den zugehörigen Frauenanteilen: lag der Anteil 2007 bei 48,1% und 2012 dann nur noch bei 46,4%, so stieg dieser Anteil, nachdem 55 neue Stellen eingerichtet wurden, 2017 auf 52,2%. Die HU will zukünftig weitere Dauerstellen schaffen. So hat sie sich im Rahmen des Hochschulvertrags 2018 bis 2022 verpflichtet, bis Ende 2020 die Quote der unbefristeten WiMi-Stellen von derzeit 33,5% auf mindestens 35% zu erhöhen (21).

### 2.1 Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)		
Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (HM)	●	Einrichtung zusätzlicher Mentoring-Programme für Frauen (DM/HM) ●
Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) (DM/HM)	●	Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen, jetzt CvH-Preis (HM) ●
Oberassistenturen, jetzt W1-Stellen für Frauen (BCP) (DM/HM)	●	Caroline von Humboldt-Stipendienprogramm (DM) ●
Lehraufträge für (Post-)Doktorandinnen (BCP) (DM/HM)	●	International Research Award für Promovendinnen (DM) ●

Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU & TU) (HM)	●	PostDoc Scholarships (Stipendien, Frauenquote 50%) (DM)	○
Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen (HM)	●	PostDoc Fellowships (Stellen, Frauenquote 50%) (DM)	○
Zuschüsse für Tagungsteilnahmen von Frauen (Finanzielles Anreizsystem; FiAnS) (HM)	●	Abschlussstipendien für Habilitandinnen und Doktorandinnen (Gleichstellungsfonds) (HM)	○
Kurzzeitstipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (FiAnS) (HM)	●	WiMi-Stellen für Frauen (u.a. Gleichstellungsfonds) (HM)	○
PostDoc Stipendien (BCP), jetzt Gleichstellungsfonds (HM)	○	firstgen-Programm für Student*innen mit nichtakademischen Hintergrund (DM/HM)	○
Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fächern, jetzt dez. Gleichstellungskonzepte (HM)	●	Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung (Konzept, Umsetzung, Evaluation) via Stelle (DM)	○
<b>Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)</b>			
Graduate Program Mitte, jetzt I_Professional Graduate Program Mitte (I_Pro Mitte) (DM)	●	Konzept zur Personalentwicklung des wiss. Nachwuchses – gleichstellungsorientiert (-)	○
Stellenprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung (DM/HM)	●	Qualitätsstandard: mind. 2/3-Stellen für Promovierende (-)	○
Mentoring und Coaching für Nachwuchswiss. mit Beeinträchtigung, jetzt I_Pro-Mitte (DM)	●	Weiterbildungsportal – gleichstellungsorientiert (-)	○
PostDoc-Top-Position (DM, jetzt DM/HM)	●		
Aufbau unbefristeter Mittelbaustellen (-)	○		

Um den Anteil des weiblichen wiss. Nachwuchses auf den zugehörigen Karrierestufen und Stellenpositionen zu erhöhen, hat das Präsidium seit 2008 eine große Palette von Maßnahmen fortgesetzt, erweitert oder neu etabliert. So wurde seit 2013 der Abbau unbefristeter Mittelbau-Stellen nicht nur gestoppt (22), sondern im Sinne des „Konzepts zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich“ (PEwB-Konzept) (23) wurden neue unbefristete Stellen eingerichtet (s.o.). Weiterhin enthält das 2016 verabschiedete „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der HU“ (24) eine Reihe von Instrumenten, die auf eine bessere Planbarkeit und Absicherung der wissenschaftlichen Karriere zielen. Als solche wurden sie auch in den aktuellen Entwurf des Personalentwicklungskonzeptes (PE-Konzept) der HU aufgenommen. Darunter fällt z.B. eine angestrebte Steigerung der Tenure Track-Quote auf 30% (bis 2020), eine nochmalige Erhöhung des Anteils an Dauerstellen im wiss. Mittelbau, als Standard 2/3-Stellen für Promovierende sowie verstärkte Bemühungen um verlässliche Vertragslaufzeiten für Promovierende, etwa über einen Fonds zur Überbrückung im Fall von Drittmittelstellen deren Laufzeit kürzer ist als zum Erreichen des Qualifikationsziels erforderlich. Die HU reagiert damit auf das Ergebnis einschlägiger Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen Dauerstellen oder die Planbarkeit der Karriere mit der Entscheidung von Frauen für eine wiss. Karriere betonen (25).

Neben diesen übergeordneten Maßnahmen verfügt die HU über zahlreiche speziell auf Frauen zugeschnittene PE-Instrumente. Aufeinander abgestimmt im Kontext des CvH-Programms stand und steht Rekrutierung verknüpft mit Empowerment im Fokus der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des CvH-Programms wurde 2012 aus Mitteln des Zukunftskonzepts (ZuKo) eine zusätzliche weiterhin vorhandene TV-L 13-Stelle geschaffen, die verstetigt werden soll.

Um die Zahl von Promovendinnen und Habilitandinnen zu erhöhen, waren bereits 2008 spezielle Stipendienprogramme aus Haushalts- und Drittmitteln (BCP) aufgelegt worden. Da das BCP die Förderlinie „Stipendien“ einstellte, wurden seit 2010 beide Gruppen mit Abschlussstipendien aus dem Gleichstellungsfonds gefördert, seit 2012 die Promovendinnen aufgrund des Bedarfs zusätzlich aus Mitteln des CvH-Stipendienprogramms (finanziert aus ZuKo-Mitteln). Das Stipendienprogramm setzt auf die Förderung der Übergänge von einer Karrierestufe zur nächsten. Kurzzeitstipendien zwecks Anschubs einer Promotion von Frauen gehören genauso dazu wie die o.g. Abschlussstipendien oder familienorientierte Überbrückungsstipendien. Nach Evaluation des Programms wurden 2014 die Kurzzeitstipendien eingestellt, da es mit dem Humboldt Research Track ein fast identisches Förderinstrument gab. Hier wurde stattdessen eine regelmäßig erreichte Frauenquote von 50% eingezogen (26). Um den Anreiz einer fristgerechten Abgabe der Dissertation zu erhöhen, wurde für den Erfolgsfall eine dreimonatige Verlängerung der Abschlussstipendien bis zur Disputatio in Aussicht gestellt. Sie gab den Promovendinnen zugleich die Möglichkeit, ihren weiteren Karriereweg zu planen. Während der Förderphase erhielten sie zudem Unterstützung durch maßgeschneiderte Empowerment-Programme (s.u.). Neben den o.g. Stipendien werden seit 2012 International Research Awards vergeben, die Nachwuchswissenschaftlerinnen während der PräDoc- – und nach einer Bedarfserhebung 2014 auch in der PostDoc-Phase – einen neunmonatigen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Dieses innovative Angebot zielt darauf, Frauen in der Wissenschaft zu halten, da sie sich damit ein internationales Forschungsnetzwerk aufbauen können. Auch wenn die CvH-Stipendien wichtige Funktionen erfüllen – und daher im GF verstetigt sind bzw. im Familienfonds (s. Kap. 4) verstetigt werden sollen –, sind sie letztlich flankierende Maßnahmen im Rahmen der umfassenden PE-Strategie der HU, die auf verlässliche Beschäftigungsverhältnisse für den wiss. Nachwuchs setzen (s.o.). Die o.g. Zahlen (2017: knapp 50% weibliche Promotionen) belegen, dass alle diese Maßnahmen auf der PräDoc-Stufe wirken. Damit Promovendinnen die für eine wiss. Karriere notwendige Lehrerfahrung sammeln können, stehen seit 2007 zudem Mittel für Lehraufträge aus dem BCP zur Verfügung.

Die 2012 eingeführten sechsmonatigen PostDoc-Scholarships sind mit einer regelmäßig erfüllten 50%-igen Frauenquote versehen und sollen PostDocs beim Schritt auf die nächste Karrierestufe unterstützen. Sie können die zugehörige Zeit und Ressourcen dafür nutzen, um z.B. eine eigene Stelle einzuwerben. Da Frauen die Wissenschaft primär in der PostDoc-Phase verlassen, bemüht sich die HU schon seit langem um verbesserte Rahmenbedingungen in dieser Karrierephase. Seit 2003 vergibt das W1/W2-Programm der HU (s. Kap. 1) Juniorprofessuren für Frauen, die sehr gut angenommen werden. Ferner stehen im Gleichstellungsfonds Mittel für WiMi-Stellen für Frauen zur Verfügung. Dez. Einrichtungen können solche Stellen

auch für neu berufene Professorinnen beantragen. Die Vergabe der Mittel ist an die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes der Einrichtung gebunden (s.a. Kap. 6). Aufgestockt werden die Mittel des GF für WiMi-Stellen seit 2012 indirekt aus Mitteln des Zukunftskonzepts. Daraus wurden (bis Ende 2017) WiMi-Stellen (PostDoc Fellowships) an internationale Nachwuchswissenschaftler\*innen vergeben – mit einer 50%tigen, regelmäßig übererfüllten Frauenquote. Da an der HU der Anteil von Frauen auf WiMi-Stellen bis 2013 besonders in den MINT-Fächern rückläufig war, sollte ein eigenes Postdoktorandinnen-Stellenprogramm (PostDoc-Top-Position) die erwähnten Fellowships ergänzen. Ziel war es, Postdoktorandinnen in jenen Fächern an der HU zu etablieren, in denen der Anteil von Frauen im Mittelbau noch unter 30% lag. Diese Maßnahme hat zwar etwas gewirkt, allerdings ist die Gesamtsituation im Mittelbau der HU noch immer nicht befriedigend (s.o.), ausgenommen den Bereich der geschlechterparitätisch besetzten Dauerstellen. Deren gleichstellungspolitische Bedeutung für die HU ist also evident. Daher gilt es, sie auszubauen (s.u.).

Ergänzend zur Rekrutierung von Prä- und Postdoktorandinnen erhöhen Empowerment- und Mentoringprogramme deren Karrierechancen und fördern zugleich den Verbleib in der Wissenschaft. Neben Weiterbildungsangeboten und Trainings der Beruflichen Weiterbildung der HU für WiMi und der Humboldt Graduate School für Promovend\*innen (27), bietet die HU seit 2004 im Rahmen des universitätsübergreifenden Programms „ProFil“ hochqualifizierten Frauen auf dem Weg zur Professur Mentoring und Trainings (28). Ergänzend wurden seit 2008 zielgruppenspezifische Empowermentprogramme an der HU eingerichtet: Einer frühzeitigen Förderstrategie folgend, richtet sich das Programm „firstgen“ an Student\*innen mit nichtakademischen Hintergrund im ersten Semester (Beginn: 2011, seitdem kontinuierlich fortgesetzt und mit Begleitforschung versehen) (29). Weitere Programme wurden eigens für Prä- und Postdoktorandinnen aus den MINT-Fächern konzipiert. Die Teilnahme daran (Graduate Program Adlerhof, GPA und PostDoc Program Adlershof, PPA) war für CvH-Stipendiatinnen aus MINT-Fächern zwecks optimaler Förderung grundsätzlich verpflichtend. Das gilt auch für das Nachfolgeprogramm Women in Natural Sciences (WiNS) Adlershof (s. Kap. 3).

Um das Portfolio der o.g. Empowerment-Maßnahmen zu vervollständigen, beabsichtigte das Präsidium 2013 in Ergänzung zum GPA ein entsprechendes Programm für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen aufzubauen. Der Fokus sollte auf Exit-Strategien und auf Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund liegen. Parallel sollten Nachwuchsw.‘innen mit Behinderung durch individuelle Trainings und Coaching-Maßnahmen gestärkt und ein Stellenkontingent für sie geschaffen werden. Eine Bedarfsanalyse im Vorfeld der Konzepterstellung führte zu einer Modifizierung der Planungen. Im Ergebnis wurden die beiden Maßnahmen in einem gemeinsamen Empowerment-Programm zusammengefasst und umgesetzt. Mit dem I\_Professional Graduate Program Mitte (I\_Pro Mitte) entstand ein innovatives Frauenförderprogramm für Promovendinnen und Postdoktorandinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften zur nachhaltigen und gezielten Stärkung ihrer Potenziale – auch auf dem Weg in die Wissenschaft. Als erstes akademisches Programm in Deutschland stützt sich I\_Pro Mitte auf einen neuen Ansatz für die praxisbezogene Anwendung von Intersektionalität (30). So werden Frauen aus marginalisierten Positionen bedarfsorientiert auf ihrem Karriereweg gefördert. Parallel sind fünf kofinanzierte Stellen für Promovierende mit Beeinträchtigung an der HU eingerichtet worden (31), deren Verstetigung angestrebt wird. Anzumerken bleibt, dass seit 2016 sämtliche Weiterbildungsangebote und Empowermentprogramme zielgruppenspezifisch im Weiterbildungsportal der HU sichtbar sind.

Als Empowermentmaßnahme 2008 konzipiert und 2010 erstmals verliehen, wurde der CvH-Preis seither jährlich vergeben (32). Mit 15.000 € aus Haushaltsmitteln dotiert und an internationale Postdoktorandinnen gerichtet, beinhaltet er auch einen zweimonatigen Forschungsaufenthalt an der HU. Aktuell wird er fächerübergreifend ausgeschrieben. So werden exzellente Nachwuchsw.‘innen in allen Fakultäten der HU platziert. Zugleich dient der bekannte Preis genauso wie die CvH-Professur der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen und damit den Zielen des gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements der HU (s. Kap. 7).

## 2.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Individuelle Vereinbarung von Qualifikationszielen bei angemessenen Qualifikationszeiten (-)
Schaffung von Dauerstellen im Umfang von 35% des wissenschaftlichen Personals (HM)
Verträge mit einer Laufzeit von mindestens drei Jahren im Erstvertrag (-)
Leitfaden und Weiterbildungen für Mitarbeiter*innengespräche mit Berücksichtigung von Gender- und Familienaspekten (-)
Handreichung zur Formulierung von Ausschreibungen zur Akquise von Wissenschaftlerinnen (-)
Pilot-Programm Gründung eines eigenen Startups durch Wissenschaftlerinnen (DM)
Regelmäßige Evaluation der Rekrutierungs- und Empowermentinstrumente für den weibl. wiss. Nachwuchs (-)

Dem Präsidium der HU ist bewusst, dass sich Prä- und PostDocs einer langjährigen, wettbewerblich orientierten Qualifizierungsphase bei gleichzeitiger Planungs- und Finanzierungsunsicherheit stellen müssen. Dieser strukturelle Widerspruch soll zukünftig noch stärker als bisher geschehen mit verlässlichen Karrierewegen abgedeckt werden. Um insbesondere den *drop out* von Wissenschaftlerinnen zu verhindern, dadurch Talente aus einer größeren Grundgesamtheit zu schöpfen und so die Qualität von Forschung und Lehre zu verbessern, wird die HU gleichstellungsorientierte Maßnahmen zukünftig regelhaft und dauerhaft in die Personalentwicklung und -rekrutierung integrieren.

Konkret sind für die Zukunft folgende Maßnahmen geplant: Bei befristet beschäftigten wiss. Mitarbeiter\*innen werden Qualifikationsziele sowie angemessene Qualifikationszeiten individuell vereinbart, zudem stets ausreichend Zeit für die eigene wiss. Arbeit eingeräumt. Verträge werden mit einer Laufzeit von mindestens drei Jahren im Erstvertrag – bei Promovierenden weiterhin von mindestens der Regelpromotionszeit – abgeschlossen (33). Das Modell der Tenure Track-Professur wurde an der HU schon früh etabliert, allerdings nicht flächendeckend über die gesamte Universität hinweg. Das soll sich ändern: TT wird als eigenständiger Karriereweg breit verankert und nachhaltig abgesichert. Darüber hinaus wird dieser Weg für weitere Karrierestufen wie z.B. Nachwuchsgruppenleiter\*innen geöffnet. Schließlich sollen TT-Professor\*innen durch Mentoring begleitet

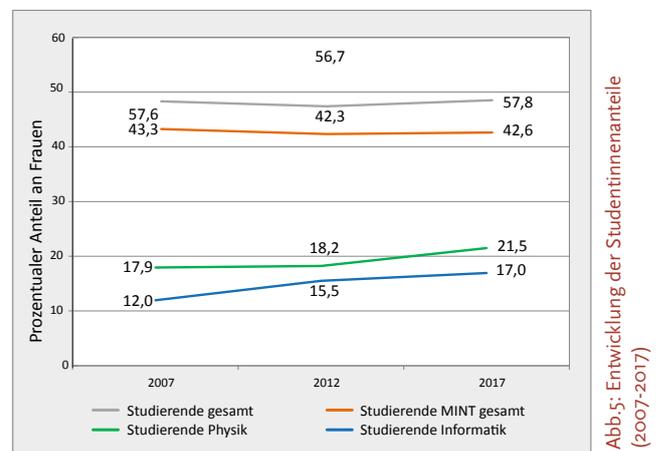
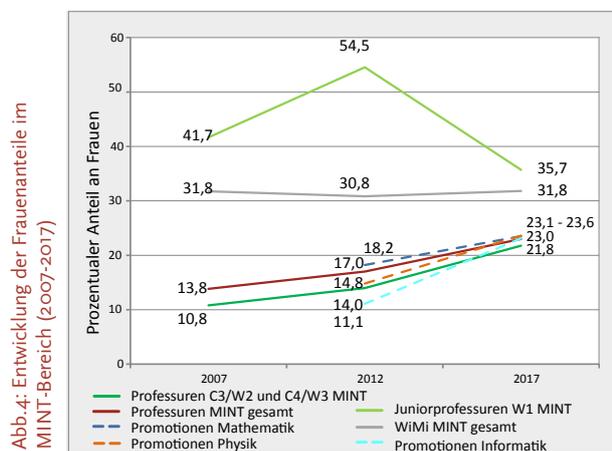
werden und die Qualitätssicherung der TT-Verfahren wird disziplinenübergreifend durch ein zentrales TT-Board erfolgen (s. Kap. 1). Weiterhin unterstützt die HU ihren wiss. Nachwuchs durch angemessene Förderung und Beratung. Dazu sollen zukünftig auch Personalentwicklungsgespräche gehören, mit deren Hilfe systematisch und kontinuierlich, gleichstellungs- und familienorientiert die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten erkannt und gefördert werden. Schließlich stellt die HU sicher, dass in begründeten Einzelfällen Drittmittelbeschäftigten in der Promotionsphase eine Verlängerung ihrer befristeten Stelle aufgrund von Kinderbetreuung gewährt wird.

Die bisher schon praktizierten Instrumente der Rekrutierung und des Empowerments für den weiblichen wiss. Nachwuchs sind Teil der allgemeinen Personalentwicklung an der HU und werden entsprechend evaluiert (s. Kap. 6). Darüber hinaus soll es als innovative PE-Maßnahme im Rahmen des o.g. Mentorings für Juniorprofessor\*innen ein eigens gestaltetes Programm für Wissenschaftlerinnen mit Unterstützung durch die Leadership-Professorinnen geben (s. Kap. 1.3). Um den Frauenanteil auf den WiMi-Stellen zu erhöhen, wird eine Handreichung zur (kommunalen) Formulierung von Ausschreibungen erarbeitet, mit dem Ziel, Frauen zukünftig besser anzusprechen, ohne dass sich Männer abgewiesen fühlen. Den geplanten Mitarbeiter\*innengesprächen wird ein Leitfaden zugrunde liegen, in dem Gender- wie Familienaspekte berücksichtigt werden. Dasselbe gilt für die in diesem Kontext geplanten Weiterbildungen für Führungskräfte sowie Mitarbeiter\*innen. Um mehr Nachwuchsgruppenleiterinnen zu gewinnen, wird die HU zukünftig volle haushaltsfinanzierte PostDoc-Stellen für die Beantragung solcher und anderer Drittmittelprojekte im GF ausschreiben (Laufzeit bis Projektbeginn). Neben den Postdoktorandinnen selbst sollen im Sinne einer Win-Win-Situation auch Professor\*innen (W1/W2/W3) und Fakultäten als Ausstattung für neuberufene Frauen solche Stellen beantragen können. Für weibliche Prä- und PostDocs, die entweder keine wiss. Karriere anstreben oder ihre wiss. Erkenntnisse vermarkten wollen, wird 2018 ein Pilotprojekt etabliert, das sie u.a. bei der Gründung eines eigenen Startups unterstützt. Die Frauenanteile unter Gründer\*innen liegen an der HU nur bei etwa 20% – hieran soll das Pilot-Programm etwas ändern. Nach der einjährigen Pilot-Phase wird anhand der Evaluation entschieden, wie das Programm fortgesetzt wird.

Mithilfe der genannten Maßnahmen will die HU bis 2025 einen Frauenanteil von 49,0% bei den befristeten WiMi auf Haushaltsstellen erreichen, und 46,5% bei den Drittmittelstellen. Den Frauenanteil von knapp über 50% auf Dauer-WiMi-Stellen will sie halten und bei den Nachwuchsgruppenleitungen bis 2025 auf 42,0% kommen.

### 3. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof

Die Anteile von Wissenschaftlerinnen auf Professuren (W1/W2/W3) in den MINT-Fächern an der HU haben sich in den letzten zehn Jahren um 66,0% gesteigert: Lag dieser Wert 2007 bei 13,8%, so war er 2012 auf 17,0% gestiegen, um 2017 23,0% zu erreichen (vgl. Abb. 4). Damit liegt die HU weit über dem Bundesdurchschnitt in den MINT-Fächern an Universitäten (2016: 17,9%) (34) und zugleich über dem Berliner Durchschnitt mit 22,3%. Derselbe erfreuliche Befund gilt auch für MINT-Dauerprofessuren, bei denen sich die Frauenanteile an der HU verdoppelt haben. Allerdings sind die Prozentzahlen hier etwas geringer: Sie stiegen von 10,8% (2007) über 14,0% (2012) bis 21,8% (2017). Dieses Ergebnis korreliert mit dem Frauenanteil bei den Berufungen auf diesen Professuren: Während er zwischen 2004 und 2007 im Durchschnitt bei knapp 16,0% lag, erreichte er in den Folgejahren durchschnittlich 30,0% (vgl. Abb.2 oben).



Allein bei den Juniorprofessuren (JP) muss ein unerfreulicher Abwärtstrend konstatiert werden, nämlich von 41,7% (2007) über 54,1% (2012) auf nur etwas über 35,0% (2017). Zwar sind die absoluten Zahlen im W1-Bereich der MINT-Fächer klein und vier der Frauen, die 2012 eine JP innehatten, sind auf Dauerprofessuren an der HU berufen worden. Tatsächlich ist die geschilderte Diskrepanz der Erhöhung der Stellenanzahl seit 2012 um gerade einmal drei Stellen sowie der Reduktion in absoluten Zahlen um eine weiblich besetzte Position geschuldet; dennoch muss hier gegengesteuert werden. Erhöht hat sich seit 2013 immerhin der Anteil von Frauen auf WiMi-Stellen in den MINT-Fächern – wenn auch nur um 1%-Pkt auf zuletzt 31,8% (vgl. Abb.4, s. Kap. 2).

Wenn 44,5% der MINT-Promotionen an der HU von Frauen abgelegt wurden, so handelt es sich damit um eine erfreulich hohe Zahl. Anders stellt sich die Situation in den Fächern Informatik, Mathematik und Physik dar: hier promovierten jeweils lediglich 23,0% Frauen (s. Kap. 2, (19)). Dieser nach wie vor zu geringe Anteil ist allerdings Ergebnis einer positiven Entwicklung, lag dieser Anteil in den drei genannten Fächern 2012 doch weit darunter: 11,1% (Informatik), 18,2% (Mathematik) und 14,8% (Physik). Insgesamt promovierte 2017 mit um die 23% zudem ein deutlich größerer Anteil von Frauen in diesen Fächern an der HU als im Bundesdurchschnitt (27,5% in Mathematik/Naturwissenschaften; 13,8% in Informatik).

Bezogen auf die Gesamtzahl der Studierenden hat die HU die überall angestrebte Geschlechterparität seit langem sogar überschritten: die Zahlen pendeln seit 2007 um die 57% bis 58% (vgl. Abb.5). Im MINT-Bereich liegen sie bei 42% bis 43%. Nach-

dem es zwischen 2008 und 2012 eine leichte Reduktion gab (-1%-Pkt), erhöhte sich der Anteil bis Ende 2017 wieder (+0,3%-Pkt). Besonders interessant sind die Zahlen in jenen Fächern, in denen die Studentinnenanteile im Jahr 2008 unter 20% lagen, d.h. an der HU in der Physik und der Informatik. Bereits Ende 2012 war für die Physik ein Aufwärtstrend festzustellen, der sich bis heute fortsetzte. So liegt der Studentinnenanteil mit 21,5% dort über der 20%-Hürde. Anders in der Informatik: Hier entwickelten sich die Zahlen zwar rascher nach oben als in der Physik, doch mit einem niedrigeren Ausgangswert, nämlich von 12,0% (2007) über 15,5% (2012) auf 17,0% (2017). In beiden Fächern müssen die Studentinnenanteile also schneller wachsen.

### 3.1 Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)			
Sichtbare Adlershof-MINT-Initiative (FiNCA) (DM/HM)	●	Entwicklung von Genderkompetenzen in MINT (FiNCA) (DM/HM)	●
Strukturierte Förderung von Studentinnen bis Juniorprofessorinnen in MINT (FiNCA) (DM/HM)	●	Förderung der Genderforschung in MINT (FiNCA) (DM/HM)	●
Nutzung der HU-MINT-Kooperationen für die Nachwuchsförderung (FiNCA) (DM/HM)	●	Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zu Schulen u.a. Adlershofer Akteur*innen (FiNCA) (DM/HM)	●
Weiterentwicklung der Schülerinnenarbeit in Informatik/ Physik (FiNCA) (DM/HM)	●	Einrichtung eines eigenen Mentoringprogramms, zunächst Graduate Program Adlershof; jetzt WiNS Adlershof (FiNCA) (DM/HM)	●
„Club Lise“ in der Physik (DM/HM, jetzt DM)	●	Verstetigung „Club Lise“	●
Aufbau eines alle Qualifikationsstufen umfassenden Frauennetzwerkes, (FiNCA, LaNA) (DM/HM)	●	PostDoc-Stelle „Gender in Science“ (DM/HM, jetzt HM)	●
Stärkere Integration von FiNCA in die Adlershofer Öffentlichkeitsarbeit (DM/HM)	●	Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ (DM)	●
Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen in MINT (FiNCA) (DM/HM)	●		
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)			
W2-Professur auf Zeit „Gender and Science“ (DM/HM)	●	Roberta-Roboter Kurse – Gendersensible Didaktik (-)	●
International Women in Science Program (DM)	●	Summer School für Studentinnen der Informatik und Mathematik (DM/HM)	●
Studiengang Informatik+ (DM/HM)	●	PostDoc Program Adlershof, zusammen mit GPA, jetzt WiNS Adlershof (FiNCA) (BCP) (DM/HM)	●
Beteiligung am Girls' Day (FiNCA)	●	Gastprofessuren – Schwerpunkt MINT (BCP) (DM/HM)	●

Mit dem für die MINT-Fächer entwickelten Dachprogramm „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA) hatte die HU bereits 2007 eine Struktur entwickelt, die infolge ihrer Gestaltung problemlos in das später etablierte CvH-Programm integriert werden konnte. Waren alle der 2008 im GK vorhandenen und geplanten Maßnahmen von FiNCA bis zur Dokumentation 2013 fort- oder umgesetzt bzw. weiterentwickelt worden, so gilt das bis heute. FiNCA wird zwischenzeitlich teilweise aus Haushaltsmitteln finanziert – dies betrifft die Schülerinnen- und Studentinnenarbeit, ausgenommen das Mentoringprogramm „Club Lise“ (s.u.). Es wird weiterhin sehr stabil über Drittmittel finanziert, sodass der geplante Einsatz von Haushaltsmitteln nicht nötig war. Um mehr Studentinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen, vor allem für Informatik und Physik (s.o.) müssen Mädchen bereits in der Schule an diese Fächer herangeführt werden. FiNCA und „Club Lise“ fokussieren daher diese Zielgruppe: Seit zehn Jahren werden unter dem Label „FiNCA Klub“ bis zu 240 Partner-Schulen mit Informationen versorgt, Besuche von Professor\*innen der MINT-Fächer an diesen Schulen organisiert und ca. 250 bis 300 Kurse an der HU p.a. für Schülerinnen organisiert (35). Eine regelmäßige Beteiligung am Girls' Day sowie am Forscherinnen-Tag für Schülerinnen gehört ebenfalls dazu (36). Parallel wurden die gleichstellungsorientierten Lehr- und Lernkonzepte in den MINT-Fächern seit 2013 weiterentwickelt und die gendersensible Didaktik ausgebaut. Dies geschah u.a. im Rahmen der Schulung von Kursleiter\*innen für die Roberta-Roboter Kurse für Schülerinnen und von Projektwochen an Schulen als Teil der übergeordneten Initiative „Mehr Frauen in die Informatik!“ (37).

Das 2008 gegründete Ladies Network Adlershof (LaNA) ist eine Kooperation von FiNCA mit zwei weiteren Partnern am Campus Adlershof, der Initiativgemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e.V. (IGAFa) und der für die Entwicklung des Technologiestandortes Adlershof zuständigen WISTA-MANAGEMENT GMBH. LaNA bemüht sich erfolgreich um die Verbesserung der Kommunikationsstrukturen von Wissenschaftlerinnen untereinander und mit anderen Adlershofer Akteur\*innen. Zunächst verfolgte ein regelmäßiger gemeinsamer Ladies Lunch, seit 2017 dann eine Academic Tea Time mit erfolgreichen Frauen wie etwa Berliner Senatorinnen oder Managerinnen diesen Zweck (38). Darüber wie über alle anderen Gleichstellungsaktivitäten wird seit 2008 wie geplant zunehmend in den Medien der Beteiligten berichtet – zuletzt widmete das Adlershof Journal ein ganzes Heft dem Thema Frauen in MINT (39) und die 2010 von FiNCA entwickelte Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ (40) wanderte sogar durch ganz Berlin. 2014 erschien die dazugehörige Broschüre (41).

Die Angebote zur Karriereentwicklung von Frauen in den MINT-Fächern wurden zielgruppenspezifisch, zugleich aber aufeinander abgestimmt entwickelt. Während LaNA Frauen in Spitzenpositionen im Fokus hat, bedient FiNCA neben Schülerinnen und Studentinnen auch Promovendinnen und Postdoktorandinnen. Die beiden 2011 und 2013 unter dem Dach von FiNCA neu etablierten Empowerment- und Mentoringprogramme GPA und PPA (s.o.) arbeiteten sehr erfolgreich (42). 138 Teilnehmerinnen erhielten bis Ende 2015 ein Programm-Zertifikat. Alle genannten Angebote verfügen über eine wichtige strukturelle Komponente, da sie das Netzwerken gezielt unterstützen. Eine Evaluierung von GPA und PPA zeigte, wie die Programme modifiziert werden mussten, um den speziellen Bedürfnissen der (Post-)Doktorandinnen am Standort Adlershof noch besser gerecht zu werden. Die Teilnehmerinnen sprachen sich für eine beide Zielgruppen zusammenlegende Programmkonzeption aus. Darauf aufbauend wurde 2016 das Programm WiNS (Women in Natural Sciences) Adlershof entwickelt. Als modulares

Qualifizierungsprogramm bedient es die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen mithilfe von Trainings, Mentoring und Networking-Veranstaltungen noch passgenauer (43). Die Koordination der Maßnahmen und deren Integration in die bestehenden Strukturen von FiNCA erfolgen mit Hilfe einer eigenen Stelle.

Als wichtige strukturverändernde Maßnahme im MINT-Bereich gilt die Förderung der Geschlechterforschung. 2009 war daher eine PostDoc-Stelle „Gender in Science“ geschaffen worden. Anschließend war wie 2013 geplant eine W2-Professur auf Zeit „Gender and Science“ eingerichtet worden (44). Als Querschnittsprofessur gedacht, konnte sie diesen Anspruch aufgrund der unterschiedlichen Bedarfe in den MINT-Fächern jedoch nicht erfüllen, sodass nach ihrem Auslaufen 2018 wieder auf das Prinzip einer jetzt dauerhaft etablierten PostDoc-Stelle zurückgegriffen wurde, die „nur“ an ein MINT-Fach gekoppelt ist.

Das 2013 angedachte „International Women in Science-Programm“ konnte in der geplanten Form nicht umgesetzt werden. Eine Umfrage ergab, dass W2-Professuren auf Zeit ohne Tenure keinen Anreiz für Wissenschaftlerinnen aus dem internationalen Kontext darstellten (45). Um die gleichstellungsorientierte Internationalisierung im MINT-Bereich dennoch voranzutreiben, hat die HU im Rahmen ihres GP-Pools (s.o.) einen entsprechenden Schwerpunkt gesetzt. Auch die 2013 angedachte Konzeption eines Studiengangs Informatik+ wurde anders umgesetzt. Um der besonderen Lernsituation von Frauen gerecht zu werden und um mehr Studentinnen zu gewinnen, sollte er partiell monoedukative Lehrveranstaltungen für sie anbieten. Da eine Befragung von Informatik-Studentinnen zeigte, dass sie sich solchen monoedukativen Studiengangselementen eher verschließen würden, wurde ein anderer Weg gewählt: Eine gut nachgefragte Summer School für Studentinnen der Informatik und Mathematik wurde etabliert. Betreut von zwei Professorinnen setzen sich Studentinnen der Mathematik und Informatik mit einem Thema an der Schnittstelle zwischen beiden Fächern auseinander und erhalten die Gelegenheit mit einem weiblichen Ehrengast (Role Model) ins Gespräch zu kommen. Freizeitangebote zwecks Networking sowie Coaching sind ebenfalls Teil der Summer School (46).

### 3.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Vorlesungsreihe „Gender and Science“ (HM)
Schülerinnen on Tour – Angebote für die Zielgruppe auf der Langen Nacht der Wissenschaften (HM)
Club „Ada Lovelace“: Schülerinnen für die Informatik (FiNCA) (DM/HM)
W1/W2-Programm für Wissenschaftlerinnen der HU – Fokus MINT (HM)

Junge Frauen und Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu gewinnen ist bildungspolitisch aktueller denn je. Auch wenn der FiNCA-Klub bereits über viele Maßnahmen in seinem Portfolio verfügt, so gibt es erfolgsversprechende Instrumente, die an der HU noch nicht umgesetzt werden. So soll die jährlich stattfindende, sehr gut besuchte lange Nacht der Wissenschaften in Adlershof zukünftig genutzt werden, um verstärkt Schülerinnen anzusprechen. Ab 2018 wird es eine spezielle Führung für Schülerinnen („Schülerinnen on Tour“) über den Campus Adlershof geben, auf denen die Teilnehmerinnen ausgewählte Angebote in Kleingruppen wahrnehmen können (47). Perspektivisch ist geplant, eigens Experimente, Vorträge usw. zu konzipieren, die besonders Mädchen ansprechen.

Um Schülerinnen für ein Informatik-Studium zu gewinnen, sollen parallel zu den Mentoring- und Empowerment-Angeboten von „Club Lise“ (Physik) entsprechende Angebote im Fach Informatik aufgebaut werden – unter dem Label „Club Ada Lovelace“. Bis 2025 soll der Studentinnenanteil in der Physik auf 25,0%, in der Informatik auf 20,0% gesteigert werden. Institutsübergreifend soll eine Vorlesungsreihe „Gender and Science“ die Geschlechterdimensionen in den Natur- und Lebenswissenschaften in den Fokus rücken. Durch Einbeziehen namhafter internationaler Wissenschaftler\*innen soll sie möglichst viele Hörer\*innen anziehen und damit zu einer breiten Sensibilisierung für Genderaspekte in Forschung und Lehre der MINT-Fächer beitragen.

Wie beschrieben haben sich die Frauenanteile auf den Dauerprofessuren in diesen Fächern seit 2008 sehr positiv entwickelt. Auch um diesen Trend zu unterstützen, hat sich die HU im Rahmen des TT-Programms eine Zielzahl von 50% Berufungen an Frauen gesetzt. Da die betreffenden Professor\*innen zunächst auf W1-Stellen berufen werden, ist davon auszugehen, dass bei Erreichen der Zielzahl zugleich der erheblich gesunkene Frauenanteil auf MINT-W1-Professuren zunächst wieder steigen wird. Unterstützt werden soll diese zu erwartende Trendwende durch das HU-eigene W1-/W2-Programm, indem die Stellen aus diesem Programm durch ein neues Vergabeverfahren zukünftig verstärkt an MINT-Fächer vergeben werden. Dasselbe gilt für die PostDoc-Stellen aus dem GF. Mittels der genannten Instrumente beabsichtigt die HU, bis 2025 einen Frauenanteil auf MINT-Professuren (W1/W2/W3) von 26,0% zu erreichen, der entsprechende Anteil bei den WiMi soll dann bei 34,5% liegen.

## 4. Familiengerechte Hochschule

Der Bedarf an Kita-Plätzen in Berlin wurde so hoch eingeschätzt, dass das Präsidium der HU 2013 die Mitfinanzierung des Kinderladens „Die Humbolde“ mit höherer Platzzahl (90.000 € p.a.) sowie die Errichtung einer HU-Kita mit 88 Plätzen beschloss und anschließend realisierte (48). Da, anders als 2013 prognostiziert, auch am naturwissenschaftlichen Campus der HU in Adlershof zwischenzeitlich dringend Kita-Plätze benötigt werden, ist nun eine zweite HU-Kita geplant (s.u.).

Zur Qualitätssicherung im Bereich „Familiengerechtigkeit“ hatte die HU 2009 das „audit familiengerechte hochschule“ erworben. 2012 erstmals reauditert, befindet sie sich seit 2016 in ihrer zweiten Reauditierungsphase (49) und beabsichtigt, sich auch zukünftig dem Auditierungsprozess zu unterziehen (s.u.). Auch deshalb wurde das 2014 aufgestockte Personal im Familienbüro verstetigt (s.u.). Dauerhaft etabliert wurde auch die 2007 ins Leben gerufene Kommission „familiengerechte Hochschule“ (fgH) des Akademischen Senats (AS) (s.u.). Sie war an allen o.g. Prozessen aktiv beteiligt. Indem die Förderung der Familiengerechtigkeit im CvH+-Programm ein wichtiges Ziel darstellt (s. Einleitung), ist sie auch Teil der Gleichstellungsstruktur an der HU.

## 4.1 Bestandsaufnahme

Ausgewählte Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)			
Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender, Kinderladen „Die Humbolde“ (HM)	●	Flexible Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern (-)	●
Beratungsangebote für studierende Eltern (HM)	●	Kinderbetreuungsmittel für Wissenschaftler*innen bei Tagungen und Dienstreisen (HM)	●
Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten (-)	●	Zusätzliche Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden an Wochenenden (HM)	●
Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung (-)	●	Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen (HM)	●
Familienfreundliche Infrastruktur, z.B. Eltern-Kind-Räume (HM)	●	Grundsätze, jetzt Leitbild zur familiengerechten Hochschule (-)	●
Flexibilisierung der Arbeitszeit (-)	●	Jährliches Kinderfest (HM)	●
Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz (HM)	●	Infoveranstaltungen zu „Studieren mit Kind(ern)“ bzw. zum Thema „Pflege von Angehörigen“ (HM)	●
Dual Career (DM/HM)	●	Betreuungsangebote für erkrankte Kinder von HU-Angehörigen (DM/HM)	●
Schaffen eines Familienbüros (HM)	●	Betreuungsangebote für Kinder von HU-Angehörigen bei Tagungen, etc. (DM/HM)	●
Bedarfserhebung Kinderbetreuung (DM/HM)	●	Angebote zur Kinderbetreuung in den Ferienzeiten (DM/HM)	●
Kommunizieren des Ziels einer familiengerechten Hochschule (HM)	●	Reservierter Kita-Platz in Adlershof für Gastwissenschaftler*innen (HM)	●
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)			
HU-Kita Berlin-Mitte (DM/HM)	●	Regelmäßige Umfrage zur Zufriedenheit mit der Familiengerechtigkeit (HM)	●
Dienstvereinbarung Telearbeit (HM)	●	Interaktive Campuskarte für Familien (HM)	●
Wissenschaftsspielplatz Berlin-Mitte (DM)	●	Veranstaltungen für den wiss. Nachwuchs zum Thema Familiengerechtigkeit (-)	●
Familiengerechtes Personalentwicklungskonzept für den wiss. Nachwuchs (-)	●		●

Die im GK 2008 festgelegten Schwerpunkte zum Thema „Familiengerechte Hochschule“ waren 2010 im Rahmen der Auditierung teilweise revidiert worden. Ursprünglich geplante Projekte wurden nicht umgesetzt, andere dafür implementiert oder weiterentwickelt. Im Zuge der Reauditierung von 2016 wurden die bisherigen Handlungsfelder für die Zukunft bestätigt: Arbeits-, Forschungs- und Studienort sowie zeitliche und organisatorische Aspekte, Führung und Personalentwicklung und schließlich Service für Familien. Die Themenverantwortung liegt weiterhin im Präsidium, die Projektverantwortung im audit-Begleitkreis, das Projektmanagement im Familienbüro. Auch deshalb steht für die Leitung des Büros seit 2017 eine volle TV-L 13-Stelle (zuvor 50%) zur Verfügung, ferner eine TV-L 9-Stelle sowie zwei SHK-Stellen – sämtlich haushaltsfinanziert (50). Der Etat des Büros beträgt seit Beginn 10.000 € jährlich. Damit ist das Büro gut handlungsfähig.

Die 2012 formulierten „Grundsätze zur fgH“ wurden 2018 überarbeitet und als „Leitbild familiengerechte HU“ vom Präsidium und vom AS verabschiedet (51). Nachdem „Familiengerechtigkeit“ bereits 2013 in der HU-Verfassung verankert worden war, wurden im Leitbild Meta-Ziele zum Thema für die kommenden Jahre (s.u.) formuliert.

Das Familienbüro hat die im GK von 2008 sowie die in der Dokumentation zum GK 2013 benannten Aufgaben sämtlich übernommen: Dazu gehört u.a. die Koordination aller zum Thema gehörigen Aktivitäten, eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit, darunter das große Familienfest mit ca. 1000 Besucher\*innen pro Jahr (52), die Beratung aller Angehörigen der HU zu familienbezogenen Themen (s.u.) sowie die Einwerbung zusätzlicher Mittel (weiterhin eher geringe Summen). Die Aufgaben zu „Dual Career“ waren 2011 an das für die Berliner Hochschulen zuständige „Dual Career Netzwerk Berlin“ abgegeben worden, das seit 2014 bei der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH verortet ist (53).

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wurde seit 2013 ausgebaut. Wie geplant wurde sie 2016 durch eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit erneut verbessert (54). Eine vorhandene Regelung war wegen ihres Zuschnitts auf Einzelfälle nicht optimal. Auch wenn weiterhin nicht alle Pflichtlehrveranstaltungen während der Kita-Öffnungszeiten angeboten werden können, so ist der Anspruch von Studierenden mit Kind, vorrangig einen Platz in einer solchen Veranstaltung zu erhalten, klar in der 2013 vom AS beschlossenen „Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU“ (ZSP-HU) (55) geregelt, genauso wie in der Vorgängersatzung (56). Ferner besteht via Nachteilsausgleich für studierende Eltern die Möglichkeit die zugehörigen Studien- und Prüfungsleistungen auf andere Weise zu erwerben bzw. abzulegen (s.u.). Zudem stehen Studierenden mit Kind(ern) Plätze im Kinderladen „Die Humbolde“ in den Randzeiten zur Verfügung.

Im Sinne einer familienfreundlichen Arbeits-/Studienorganisation wurden seit 2008 stets Vertretungsmittel für Mitarbeiter\*innen der HU während Elternzeit und Mutterschutz zur Verfügung gestellt. Um promovierende Wissenschaftlerinnen, die aufgrund von Familienarbeit ihre Promotion unterbrochen haben, beim Wiedereinstieg zu unterstützen, hat die HU 2013 eigene Stipendien für sie eingerichtet (57). Als besonders innovativ können die folgenden Regelungen in der ZSP-HU gelten: Bereits vor Inkrafttreten der Novelle des Mutterschutzgesetzes Anfang 2018 konnten Studentinnen die dort verankerten Schutzfristen an der HU in Anspruch nehmen. Demzufolge sind die neuen Regelungen an der HU bereits vollumfänglich umgesetzt samt Hinweisen auf den Nachteilsausgleich (58). Schließlich können Studierende mit familiären Pflichten während eines Urlaubssemesters Lehrveranstaltungen besuchen bzw. ihr Studium in Teilzeit absolvieren.

Um Familiengerechtigkeit nachhaltig an der HU zu verankern, bedarf es adäquater Maßnahmen im Handlungsfeld Führung und Personalentwicklung (PE). In dem Personalentwicklungskonzept für den wiss. Nachwuchs, das 2017 von der Universitätsleitung beschlossen wurde, sind Regelungen und Zielvorgaben zur Umsetzung von Familiengerechtigkeit daher umfangreich integriert. Etwas modifiziert war es mit dem erfolgreichen Antrag der HU im Rahmen des TT-Programm des Bundes und der Länder eingereicht worden (s. Kap. 2). In diesem Antrag hat die HU vier Ziele für eine familiengerechte Karriereentwicklung formuliert: familiengerechte Mobilität, lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation, flexibilisierte Zeitgestaltung und familiensensible Leistungsbewertung (59). Besagte Ziele beziehen sich auf die spezifische Situation von Wissenschaftler\*innen in der Prä- und Postdoc-Phase und sind selbstverständlich mit den Meta-Zielen des Leitbildes familiengerechte HU kompatibel (s.u.). Um dazu ein Feedback von Prä- und PostDocs zu erhalten, wurden 2017 drei Veranstaltungen an der HU organisiert, denen der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017“ als Grundlage diente. Es stellte sich heraus, dass die Themen Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung und familiengerechte Beschäftigungsverhältnisse von besonderer Bedeutung sind (60).

Eine kontinuierliche Erweiterung der familiengerechten Infrastruktur, d.h. eine zunehmende Zahl an Still- und Wickel- bzw. Eltern-Kind-Zimmern oder Spielecken, gehört zum umfassenden Service für Familien an der HU. Mit 18 Eltern-Kind-Zimmern in den Gebäuden der HU sind alle Universitätsstandorte seit 2013 flächendeckend ausgestattet, daher wurden anschließend primär die Bibliotheken in den Blick genommen: Eltern-Kind-Bereiche sind zurzeit in vier großen Bibliotheken zu finden, ferner drei Spielecken in Hörsaalgebäuden, von denen eine neu ist. Seit 2011 wird diese Infrastruktur durch ausleihbare Spielzeugtaschen an zwölf Orten ergänzt. Mithilfe einer interaktiven Campuskarte als spezielle Innovation auf der Homepage des Familienbüros können alle diese Plätze leicht per Handy gefunden werden (61). Zur familienfreundlichen Infrastruktur gehörte auch der 2013 geplante Wissenschaftsspielplatz. Nach eingängiger Prüfung des angedachten Geländes in Berlin Mitte erhob der Denkmalschutz Bedenken gegen das Vorhaben. Er soll nunmehr auf dem Campus Adlershof realisiert werden in Kooperation mit einer geplanten Schule mit angedachtem MINT-Schwerpunkt.

Das Familienbüro hat mithilfe von Kontakten zu mehr als 100 Kitas HU-Angehörige stets bei der Suche nach Kitaplätzen unterstützt. Es berät bei geplanten Auslandsaufenthalten mit Kind genauso wie es Angebote zur Betreuung von Kindern, z.B. während Tagungen vermittelt. Diese Vermittlung ist stets kostenfrei, sie selbst sind oft günstig, aber nicht kostenlos. Die Forschungsprojekte der HU übernehmen die Kosten stets, dezentrale Einrichtungen teilweise. Regelmäßige Ferienprogramme für Kinder von HU-Angehörigen sind seit 2013 im Programm des Büros. Bei Überschneidung von Schul-/Kitaferien und Vorlesungszeiten können damit Betreuungseingänge abgedeckt werden.

Wie bereits 2013 berichtet, aber anders als 2008 geplant, hat der Gleichstellungsfonds auch weiterhin keine Mittel für familienfreundliche Maßnahmen zur Verfügung gestellt, da dessen Fokus auf der Förderung von Wissenschaftlerinnen liegt. Weil es Fächer gibt, in denen Exkursionen für Studierende mit Kindern jedoch unerlässlich sind und die flexible Kinderbetreuung für alle Angehörigen der HU ermöglicht werden soll, wird 2018 an der HU ein Familienfonds eingerichtet, der hierfür Mittel zur Verfügung stellen soll (s.u.).

Die Umfrage zur Zufriedenheit mit der Familiengerechtigkeit an der HU von 2012 wurde 2015 wiederholt. Ziel war es erneut, die Akzeptanz des Themas und die Wirksamkeit der angebotenen Maßnahmen zu erfassen, Anregungen für deren Weiterentwicklung zu gewinnen, über bestehende Angebote zu informieren und damit auch eine Grundlage für die Entwicklung des o.g. Leitbildes zu erhalten. Während die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen um 3,5%-Pkt leicht gesunken war, aber mit 84,5% noch immer sehr hoch liegt, ist die der Studierenden um 4%-Pkt auf 70% angestiegen (62). Die Umfrage wird regelmäßig alle drei Jahre wiederholt.

## 4.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Einrichtung eines Familienfonds (Mittel für z.B. flexible Kinderbetreuung, Mobilität, Abschlussstipendien) (HM)
Überprüfung und Optimierung interner Regelungen wie Satzungen etc bzgl. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (-)
Verstärkte Vernetzung mit externen Partner*innen (-)
Bau einer zweiten HU-Kita am Campus Adlershof (HM)
Umfangreiche Nutzung digitaler Kommunikationstools in Lehre und Personalauswahlverfahren (-)
Broschüre Promovieren mit Kind(ern) (DM/HM)

In Auseinandersetzung mit der Zielvereinbarung zur Reauditierung (63) hat sich die HU in dem oben erwähnten Leitbild sechs Meta-Ziele gesetzt, die sie durch Fortsetzung, Weiterentwicklung und Verstetigung der o.g. oder durch neue Maßnahmen erreichen will.

Um die Organisationsstruktur der HU familiengerechter zu gestalten, müssen Ressourcen vorhanden sein und eine gute Prozesssteuerung. Zusätzliche Ressourcen sollen zukünftig (2018) über einen Familienfonds (s.o.) zur Verfügung gestellt werden (50.000 € p.a.), aus dem z.B. Folgendes ermöglicht wird: eine finanzielle Unterstützung bei der Notwendigkeit flexibler Kinderbetreuung, ein Familienzuschlag bei erforderlicher Mobilität oder Abschlussstipendien, wenn aus Gründen von CareWork Bachelor-/Masterarbeiten oder Promotionen länger als geplant dauern. Zwei für die Prozesssteuerung notwendigen Einrichtungen, nämlich das Familienbüro und die Kommission fgH des AS sind bereits verstetigt (s.o.). Dasselbe soll zukünftig auch für den Begleitkreis audit fgH gelten, da die HU aus Gründen der Qualitätssicherung Mittel für den permanenten Erhalt des Zertifikats fgH zur Verfügung stellen will.

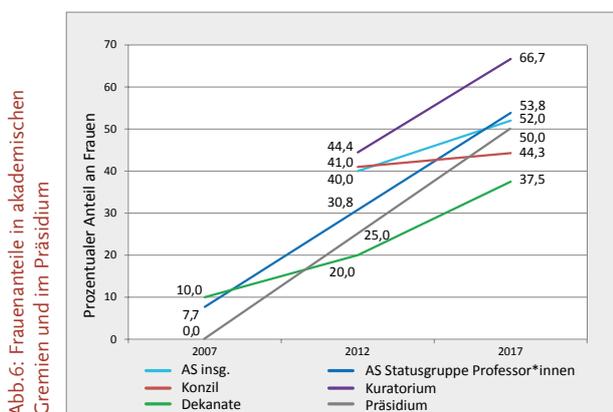
Um Regelungen und Konzepte familiengerecht zu optimieren, wird die HU sämtliche interne Regelungen und Konzepte sowie externe Regelungen wie Gesetze fortlaufend auf ihre Familiengerechtigkeit überprüfen und sie ggf. modifizieren oder entsprechende Prozesse anstoßen. Von besonderer Bedeutung ist hier das geplante statusgruppenübergreifende PE-Konzept der HU, in dem das Thema Familiengerechtigkeit prominent vertreten sein wird.

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema sollen hier genauso aufgenommen werden wie solche zur Unterstützung für Mitarbeitende, die eine familienbedingte Auszeit nehmen. Dasselbe gilt für konkrete Regelungen, die eine zielgerichtete familiengerechte Karriereentwicklung ermöglichen (s.o.). Parallel wird hierzu für den wiss. Nachwuchs eine Broschüre „Promovieren mit Kind(ern)“ vorbereitet.

Die HU verfügt bereits über eine gut ausgebaute familiengerechte Infrastruktur einschließlich eigener Kita und einem von ihr mitfinanzierten Kinderladen (s.o.). Allerdings reichen die Kita-Plätze derzeit nicht mehr. Daher soll eine zweite HU-Kita am Standort Adlershof gebaut werden (s.o.). Familiengerechte Flexibilisierung wird an der HU in Zukunft nicht nur Fortsetzung bisher erfolgreicher Maßnahmen heißen (s.o.), sondern auch das Nutzen aller Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, sowohl in Lehre und Studium (E-Learning), wie in Berufungs- und Personalauswahlverfahren (Anhörungen via digitaler Kommunikationstools).

Mit der familiengerechten Kommunikation will die HU einen fortlaufenden Diskurs anstoßen, an dem sich alle Hochschulmitglieder beteiligen sollen. Information und Beratung dienen als Maßnahmen ebenso zur Umsetzung dieses Ziels wie Angebote zur familiengerechten Sensibilisierung aller HU-Angehörigen in ihrer jeweiligen Rolle. Im Sinne einer familiengerechten Kooperation wird sich die HU schließlich zukünftig noch aktiver mit externen Akteur\*innen aus dem Themenkontext vernetzen (etwa in der AG Berliner Familienbüros) und austauschen.

## 5. Frauen in akademischen Gremien



Wenn die Beteiligung von Frauen in akademischen Gremien 2007 wie 2012 deren relativen Anteile in den Statusgruppen gespiegelt hatte, so kam es anschließend zu einer erfreulich positiven Veränderung (vgl. Abb.6): Waren 2012 40,0% der Mitglieder des AS weiblich, so erhöhte sich der Anteil 2017 auf 52,0%. Besonders gestiegen ist dabei der Professorinnenanteil von 7,7% (2007) über 30,8% (2012) bis auf 53,8% (2017). Im Koncil liegen die Frauenanteile niedriger. Sie hatten sich nach 2012 auf ca. 40% eingependelt, um 2017 auf aktuell 44,3% zu steigen (64). Seit 2012 hat sich infolge einer Governancereform die Anzahl der Fakultäten an der HU von zehn auf acht reduziert (65), gleichzeitig hat sich die Zahl der Dekaninnen erhöht, d.h. der Frauenanteil ist von 10,0% (2007) über 20,0% (2012) auf 37,5% (2017) gestiegen.

Erstmals in ihrer Geschichte verfügt die HU zudem über ein geschlechterparitätisch besetztes Präsidium – überdies unter Leitung einer Präsidentin. Auch der Frauenanteil im Aufsichtsorgan der HU, dem Kuratorium, hat sich seit 2007 auf zuletzt (2017) 66,7% kontinuierlich erhöht. Zugleich nehmen Frauen hier zurzeit den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz ein. Grundsätzlich waren also die von der HU ergriffenen Maßnahmen, den Frauenanteil in den ständigen Gremien und auf den Leitungspositionen zu erhöhen, sehr erfolgreich (s.u.).

Infolge der Vorgaben in der novellierten HU-Verfassung (2013) sowie im neuen Berufsleitfaden (BL) von 2015 haben sich auch die Frauenanteile in den Berufungskommissionen (BK) erheblich gesteigert (s.u.). In den dez. Gremien spiegeln sich jedoch die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Fächern weiterhin wider. So gibt es Fakultätsräte, in denen 60% bis 85% Frauen vertreten sind (v.a. in den Humanities), aber auch solche mit einem Frauenanteil von nur 10% bis 20% (v.a. im MINT-Bereich) (66). Hier existiert also noch erheblicher Nachholbedarf.

### 5.1 Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)		
Rechtliche Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen in Gremien (-)	●	Frauen in universitären Spitzengremien (via Ansprache im „Professorinnenbrief“) (-)
Evaluation der Frauenanteile in Gremien (-)	●	Frauen in universitären Spitzenpositionen (via Überprüfung der Wahllisten) (-)
Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen (DM)	●	
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)		
Wahllisten für Gremien mit Frauenquote (-)	●	Vorgeschriebene Geschlechterparität in BK (-)
Finanzierung von SHK für Professorinnen mit hoher Gremienbelastung (HM)	●	Teilnahme von mind. zwei Professorinnen an BK (-)
Berufsleitfaden mit Festschreibung von Professorinnenquoten in Berufungskommissionen (BK) (-)	●	

Die 2008 festgelegten, seitdem gültigen Normen zum Erreichen von Frauenanteilen in Berufungskommissionen (BK) wurden in dem o.g. Berufsleitfaden umfangreich erweitert. Sowohl die Regelungen der novellierten HU-Verfassung wie des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind darin operationalisiert. D.h. mindestens zwei Professorinnen müssen seitdem in jeder BK der HU vertreten sein und alle BK sollen geschlechterparitätisch besetzt werden.

Die 2008 geplanten Maßnahmen zwecks Erhöhung der Frauenanteile in den zentralen Gremien (Evaluation und Zielzahlen) waren im GK von 2013 zugunsten der Novellierung der HU-Verfassung aufgegeben worden. Dort sind Normen zur Zusam-

mensetzung von Wahllisten für Konzil und AS aufgestellt: jede Liste muss mindestens ein Viertel Bewerberinnen aufweisen. Unterstützt durch Wahlaufufe in den Professorinnenrundbriefen der zFrB ist diese Maßnahme höchst erfolgreich (52,0% Frauen im AS, s.o.).

Einen großen Anteil an diesem Erfolg hatte auch das 2013 geplante und umgesetzte Leadership-Programm für Professorinnen (67): vier der sieben Professorinnen im AS haben am Programm teilgenommen, eine davon ist Listensprecherin einer von ihr neu etablierten Professor\*innenliste. Alle zurzeit amtierenden Dekaninnen und die aus der HU stammende Vizepräsidentin für Lehre haben das Programm durchlaufen. Eine „Leadership-Professorin“ wird zukünftig an der Spitze einer anderen Universität stehen. Wenn die wichtigsten Leitungsorgane der HU zwischenzeitlich geschlechterparitätisch besetzt sind, so ist das auch dem hochschulpolitischen Engagement der HU-Professorinnen zu verdanken, das wiederum eng mit dem Leadership-Programm verknüpft ist. Daher ist beabsichtigt, das Programm zu verstetigen. Zum geschilderten Erfolg beigetragen hat sicher auch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für Professorinnen, die intensiv in der Gremienarbeit eingebunden sind: wie 2013 angedacht, erhalten sie eine zusätzliche SHK-Stelle aus Mitteln des GF. Obwohl praktiziert, fehlte diese Maßnahme in der 2010 erlassenen Vergaberichtlinie des Gleichstellungsfonds. Das wird bei der Novellierung 2018 nachgeholt werden (68). Insgesamt gilt: Alle 2008 geplanten oder bis 2013 modifizierten Maßnahmen im Handlungsfeld Gremien sind bis 2018 fortgesetzt oder weiterentwickelt worden. Sämtliche 2013 neu hinzugekommenen Instrumente wurden erfolgreich umgesetzt.

## 5.2 Ziele und Planungen ab 2018

### Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018

Finanzierung von bis zu zwei Studentischen Hilfskraftstellen für Professorinnen mit hoher Gremienbelastung (HM)
Öffentlichkeitskampagne für mehr Frauen in Fakultätsräten (HM)

Indem die HU in den wichtigsten zentralen Gremien sowie in der Universitätsleitung die Geschlechterparität erreicht hat, erfüllt sie zugleich die Vorgaben des LGG (§15 Abs.1) und übererfüllt die des BerlHG. Dementsprechend will sie diese Parität auch zukünftig realisieren. Erfolgreiche Instrumente dafür sind bereits dauerhaft etabliert (quotierte Wahllisten, zusätzliche Ressourcen für gremienbelastete Professorinnen) oder dies ist geplant (Leadership-Programm). Darüber hinaus soll eine Steigerung des Frauenanteils auch im Konzil von zurzeit 44,0% auf 50,0% bis 2025 erreicht werden.

Deutlichen Nachholbedarf sieht die HU auf dez. Ebene in jenen Fakultäten, in denen die Geschlechterparität auf (fast) allen wissenschaftlichen Karrierestufen noch nicht erreicht ist (s.o.). Dort bilden sich oft nicht einmal die Frauenanteile in den jeweiligen Statusgruppen ab. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Anreize für Frauen geschaffen werden, so dass sie sich zur Wahl stellen, bzw. die dortigen Wähler\*innen bewegen, sie zu wählen. Geplant ist ferner eine Verdoppelung der bisher zur Verfügung gestellten Ressourcen für Professorinnen aus den betroffenen Fakultäten bei erheblicher Gremienarbeit (zwei SHK-Stellen aus dem GF). Schließlich wird im Kompetenzzentrum für Gleichstellung eine Öffentlichkeitskampagne konzipiert werden, durch die Frauen zur Kandidatur angeregt werden und anschließend in ihrem Wahlkampf professionelle Unterstützung erfahren sollen.

## 6. Gleichstellungscontrolling an der HU

Gleichstellung ist an der HU ein Element des Qualitätsmanagements und damit zugleich der Qualitätsentwicklung. Um Gleichstellung nachhaltig umzusetzen, bedarf es eines kontinuierlichen Gleichstellungscontrollings. An der HU wird Gleichstellungscontrolling so umgesetzt, dass der Planungs- und Steuerungsprozess zur Verankerung von Gleichstellung als permanente Querschnittsaufgabe bei der Organisationsentwicklung mit der Integration von Gleichstellungszielen verbunden wird. Zugleich handelt es sich beim Gleichstellungscontrolling um ein passgenaues Instrument in einem Werkzeugkasten, das alle Akteur\*innen im Handlungsfeld mitberücksichtigt. Unter einer Gender Mainstreaming-Perspektive wird auf diese Weise Gleichstellung in der alltäglichen Praxis und Hochschulkultur verortet und als Element des Qualitätsmanagements definiert.

Konkret bedeutet dies, dass die Auswertung der Gleichstellungsdaten außer im Rechenschaftsbericht der zFrB oder des Präsidiums auch – wie 2013 geplant – in einer Dokumentation zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts erfolgte (s.o.). Die zugehörigen Daten werden – wie bereits im Kontext des Zukunftskonzepts der HU – bei der Entwicklung gleichstellungsorientierter Instrumente für den in Vorbereitung befindlichen Verbundantrag von HU, Freier Universität Berlin und Technischer Universität Berlin im Rahmen der Exzellenzstrategie genutzt. Das Qualitätsmanagement (QM) der HU setzt sukzessive ein operatives Gleichstellungscontrolling um. Das als Controllinginstrument notwendige Gleichstellungsmonitoring wurde planungsgemäß als Daueraufgabe von QM übernommen. In der Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG) ist u.a. die Leiterin von QM vertreten (s.u. und Einleitung). Das Gleichstellungsmonitoring stellt jährlich die notwendige Transparenz über zugehörige Ist- und Soll-Zustände sowie relevante Indikatoren her.

Die derzeit an der HU verfolgte administrative Umstrukturierung wird auch QM einbeziehen. Die das Gleichstellungscontrolling und -monitoring betreffenden Aufgaben werden ab 2018 in einer neuen Verwaltungsstruktur an der HU dauerhaft fortgeführt. Ergänzend zum Gleichstellungscontrolling wurde ein Teil des CvH-Programms an der HU 2015 bis 2016 in einem Pilotprojekt evaluiert (s. Kap. 7). Seit 2018 erfolgt eine umfassende Beurteilung und Begutachtung der Leistung und Wirkung, des Impacts und Erfolgs des gesamten Programms sowie eine auch auf diesen Forschungsergebnissen basierende kontinuierliche Weiterentwicklung desselben.

## 6.1 Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)			
Geschlechtsspezifische Datenerhebung und -analyse (HM)	●	Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogene hochschulinterne Mittelvergabe (-)	●
Studiengangsevaluation (Teilbereich Entwicklung & Institutionalisierung des Gleichstellungscontrollings; Entw./Inst. GC) (HM)	●	Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung (-)	●
Lehrevaluationen (Teilbereich Entw./Inst. GC) (HM)	●	Lenkungsgruppe Gleichstellung (HM)	●
Forschungsevaluationen (Teilbereich Entw./Inst. GC) (HM)	●	Zielzahlen für Frauenanteile in Bereichen mit Unterrepräsentanz auf zentraler wie dezentraler Ebene (-)	●
Evaluation von Graduiertenschulen (Entw./Inst. GC) (-)	●	Gleichstellungsconsulting, insbesondere im Drittmittelbereich via TV-L 13-Stelle (DM/HM)	●
Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung (DM)	●	Gleichstellungsmonitoring (DM/HM, jetzt HM)	●
Anreizsystem Frauenförderung (HM)	●	Gleichstellungsadministration via TV-L 13- und TV-L 9 Stelle (DM/HM)	●
Zielvereinbarungen, jetzt Gleichstellungskonzepte (HM)	●		
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)			
Stärkung der dezentralen Frauenbeauftragten als Fachpersonen für Gleichstellung durch Freistellung (HM)	●	Begleitforschung „firstgen“ (DM)	●
Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter (-)	●	Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander (-)	●
Evaluation der dez. Gleichstellungskonzepte (BCP) (DM/HM)	●	Einrichtung einer Präventionskommission gegen jede Diskriminierung, auch sexualisierter Form	●

Wie im GK von 2008 geplant, hat die HU Gleichstellung bis 2013 als zentrales Kriterium in die Instrumente zur Qualitätssicherung in Forschung und Lehre integriert und diese anschließend fortentwickelt. Regelmäßig wurde z.B. eine geschlechtsspezifische Statistik vorgelegt. Entsprechend der 2013 in Kraft getretenen Evaluationsatzung wird im Bereich Studium und Lehre die Kategorie Geschlecht standardmäßig miterhoben, punktuell erfolgte eine nach Geschlecht differenzierte Auswertung. Im 2016 erarbeiteten Konzept zur Forschungsevaluation, das derzeit in einer Pilotphase erprobt und weiterentwickelt wird, ist Gleichstellung ein selbstverständliches Thema (69). Die Institute und Fakultäten haben demnach einen Bericht zur Profil- und Potentialanalyse zu erstellen, in deren Rahmen sie die Grunddaten und Kennzahlen im Bereich Gleichstellung bewerten und Angaben zur konkreten Umsetzung der FOGS der DFG machen. Mithilfe der 2012 eingerichteten Stelle zum Genderconsulting wird – wie 2013 geplant – der Indikator Geschlecht bei der Evaluation von Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereichen etc. durchgängig integriert (70). Diese Stelle ist in jeden Forschungsantrag der HU involviert, entwickelt mit den Antragstellenden passgenaue Instrumente zur Gleichstellung im jeweiligen Projekt, begleitet die Umsetzung und bietet zudem regelmäßig Workshops sowie projektübergreifende Maßnahmen an, an denen sich die Projekte beteiligen können.

Drei 2008 bzw. 2013 geplante Maßnahmen, die erstens auf eine Integration des Parameters Gleichstellung in die interne leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM) und zweitens in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung zielten, wurden nicht realisiert. Die Aufnahme eines Gleichstellungsindikators in die LoM bzw. ein 2013 überarbeiteter Vorschlag dazu (fester Sockelbetrag plus indikatorengesteuerter Betrag) wurde vom Plenum der dezFrB abgelehnt. Mit Blick auf die Planungssicherheit bei der Mittelvergabe votierten sie für die Beibehaltung der bisherigen Verfahrensweise des „Anreizsystems Frauenförderung“. Als Expertinnen für Gleichstellung auf dez. Ebene sowie als Mitverwalterinnen der betreffenden Mittel (71) war ihr Votum für die Universitätsleitung ausschlaggebend. Demnach werden auch künftig jährlich 5% der Sachmittel auf dez. Ebene einbehalten und anschließend als dez. Frauenfördermittel – allerdings jetzt nach entsprechenden Planungen in den Gleichstellungskonzepten – z.B. wettbewerbsorientiert für Stipendien (s.o.) oder für Sensibilisierungsmaßnahmen vergeben (in großen Fakultäten durch eigens etablierte Kommissionen). Die Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung konnte an der HU ebenfalls nicht umgesetzt werden. Die geplante Erhebung hierzu war zwar 2008 erfolgt, die Bedeutung des Indikators Gleichstellung in diesem Bereich war dem AS jedoch nicht zu vermitteln. Auch um diese Haltung zu modifizieren, soll Gleichstellung nunmehr im Rahmen der Evaluation von W1-/W2-Professuren als Indikator eine Rolle spielen. Anstelle der o.g. Instrumente wurden bereits vor 2013 solche realisiert, die der Systematik des Gesamtkonzepts des CvH-Programms entsprechen und somit zur Qualitätssicherung eines ganzheitlichen Gleichstellungsansatzes beitragen: die Etablierung der Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG) (s.u.), das Setzen von Zielzahlen und das o.g. Gleichstellungsconsulting im Bereich Forschung. Alle drei genannten Maßnahmen werden kontinuierlich fortgesetzt bzw. sollen verstetigt werden.

Mit der Etablierung der LG, der neben der Leiterin von QM u.a. die Leiter\*innen des Präsidialbereichs, der Strategieentwicklung, die zFrB und die Vorsitzende der KFF angehören, wurde das Gleichstellungscontrolling als Querschnittsaufgabe verankert. Über die LG wird mithilfe eines strategischen Controllings die Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung der HU gesteuert (s.o.). Als Konzept zur systematischen Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive entwickelte die LG das CvH-Programm, das zunächst kontinuierlich im Rahmen der Berichte an die DFG (die auch dem AS vorgelegt wurden) weiterentwickelt wurde. Hier hatte sich die HU Zielzahlen zur Erhöhung der Frauenanteile auf zentraler wie dez. Ebene gesetzt. Diese Berichterstattung an den AS samt Setzung von Zielzahlen hat die HU – wie in der Dokumentation von 2013 geplant – in einem Dreijahresrhythmus fortgesetzt (72).

An die Stelle der angedachten Zielvereinbarungen sind dez. Gleichstellungskonzepte getreten, die alle zwei Jahre fortgeschrieben und durch die KFF evaluiert werden. Unterstützt wird die KFF seit 2018 durch eine Begleitforschung, in deren Rahmen die Wirkung der Fakultäts- und Instituts-Gleichstellungskonzepte eingehend untersucht werden, ferner werden die Einrichtungen beraten, wie sie Gleichstellung noch durchgängiger, transparenter und kompetenter umsetzen können. Ziel ist, dass die Konzepte mit den Allgemeinen Gleichstellungsstandards der Berliner Hochschulen korrespondieren. Über die Ergebnisse wird der

LG und dem Präsidium berichtet. An die Vorlage eines Gleichstellungskonzepts ist die Vergabe sämtlicher an dez. Einrichtungen zu vergebende Gleichstellungsmittel der HU geknüpft. 2010 eingeführt, verfügten Anfang 2013 bereits 62% und Ende 2017 90% aller dez. Einrichtungen der HU über ein solches Konzept.

Eines der Ziele des Gleichstellungscontrollings ist die Stärkung der Fachpersonen für Gleichstellung, d.h. der Frauenbeauftragten. Waren vormals nur die Fakultäts-FrB entsprechend BerIHG freigestellt, während die dezFrB an den Instituten ehrenamtlich arbeiteten, so sind sie seit der Novelle der HU-Verfassung (2013) in die Freistellungsregelung einbezogen. Jede Fakultät erhält ein an ihre Größe angepasstes Freistellungskontingent, das die dezFrB je nach Arbeitsanfall untereinander verteilen können (73).

Gleichstellungscontrolling lässt sich in einem Regelkreis von Planung, Vorgabe, Kontrolle und Informationsversorgung mit Rückkopplungsschleifen darstellen. Der Regelkreis beginnt mit dem Setzen von Solls, was oft im Rahmen von rechtlichen Normen geschieht. In diesem Sinne hatte die HU 2013 beabsichtigt, eine Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter zu erlassen, in der sie in Umsetzung von §5a BerIHG Regelungen in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht zu folgenden Bereichen treffen wollte: 1. Familiengerechtigkeit; 2. Berufungsverfahren; 3. Förderung der Geschlechterforschung; 4. Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des gesamten Personals; 5. Besetzung von Gremien und 6. Schutz vor sexuellen Belästigungen. Da die HU im Rahmen ihres Qualitätssicherungsprozesses seit 2013 für die o.g. Bereiche jeweils eigenständige Regelungen erlassen hat, ist die Satzung in ihrer ursprünglich erarbeiteten Detailliertheit nicht mehr notwendig. So gibt es bezogen auf das Thema Vereinbarkeit seit 2017 ein Leitbild familiengerechte HU, unterfüttert durch die Zielvereinbarungen im Rahmen des „audits fgH“ (s. Kap. 4). Die Regelungen für gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren sind im 2015 beschlossenen Berufungsleitfaden umfangreich verankert (s. Kap. 1), die Geschlechterforschung wurde wiederholt in die Strukturplanung der HU integriert. Die Gestaltung der Weiterbildung unter Genderaspekten ist für den wiss. Nachwuchs im Rahmen des zugehörigen Personalkonzeptes erfolgt, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien sind in der 2013 novellierten Verfassung enthalten, und mit der Richtlinie bzw. Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander (74) verpflichtet sich die HU, ihre Angehörigen und Gäste gegen jegliche Form von Diskriminierung einschließlich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Wie dort festgelegt, wurde eine Kommission zur Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen eingerichtet und die Ausbildung interner Konfliktberater\*innen geregelt. Vor diesem Hintergrund wird der vorliegende Satzungsentwurf gegenwärtig vollständig überarbeitet und soll 2018 vom AS beschlossen werden.

## 6.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Fortentwicklung des Gleichstellungsmonitorings (HM)
Entwicklung zielgruppenspezifischer Formate zur Gendersensibilisierung durch Begleitforschung (DM/HM)
Erweiterung des CvH-Programms zum CvH+-Programm (-)

Im Rahmen der 2018 begonnenen administrativen Umstrukturierungen an der HU (s.o.) ist eine Fortentwicklung des Gleichstellungsmonitorings geplant. Zukünftig sollen die Daten nicht nur einmal jährlich (Stichtag: 31.12.) zur Verfügung stehen, sondern jeweils bei Bedarf und tagesaktuell. Infolgedessen können Entwicklungen über kürzere Zeitspannen beobachtet und dadurch kann – wenn notwendig – schneller gehandelt werden. Schon seit längerem werden Maßnahmen, die sich als verbesserungswürdig oder ineffizient herausgestellt haben, gezielt weiterentwickelt oder eingestellt. So wurden z.B. 2014 die CvH-Abschlussstipendien mit einer dreimonatigen Verlängerungsmöglichkeit bis zur Disputation versehen (vgl. Kap. 2). Infolgedessen stieg die Abgabequote auf über 50%. Eingestellt wurde ein Frauen vorbehaltenes Promotionsanschubstipendium und stattdessen eine 50%-Quote in ein ähnliches Programm eingezogen. Die freigewordenen Mittel werden für die International Research Awards zwecks Internationalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt (vgl. Kap. 2).

Seit Anfang 2018 werden ausgewählte Maßnahmen des CvH-Programms auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert (zunächst befristet bis Ende 2020). So wird dessen Weiterentwicklung in ein CvH+-Programm empirisch durch leitfadengestützte Interviews sowie standardisierte Fragebögen begleitet und die LG beraten. Gesondert wissenschaftlich untersucht wurden bzw. werden seit 2016 bereits das Projekt „firstgen“ – das Programm für Studierende mit nichtakademischem Hintergrund (s. Kap. 2) – sowie von 2015 bis 2016 alle Maßnahmen der gleichstellungsfokussierten Kommunikation (Kap. 7).

Die beabsichtigte Erweiterung des CvH-Programms in ein CvH+-Programm betrifft zum einen die Zielgruppen. Es hat sich herausgestellt, dass die Gruppe der Schülerinnen verstärkt fokussiert und damit zu einer eigenen Zielgruppe werden muss, um den noch immer sehr niedrigen Studentinnenanteil im MINT-Bereich zu erhöhen (s. Kap. 3). Zum anderen wird als neues Ziel die Gender-Sensibilisierung aller HU-Angehörigen in den Blick genommen. Bevor hier konkrete Instrumente ein- und umgesetzt werden können, die über bereits vorhandene Handreichungen (z.B. die Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre“, 75) und die Integration des Themas in Weiterbildungs- und Lehrveranstaltungen hinausgehen (s.o.), soll die Begleitforschung erfolgsversprechende Formate der Sensibilisierung identifizieren. Eine angedachte Kooperation mit anderen Berliner Hochschulen wird in diesem Kontext zusätzlich zielführend sein.

## 7. Gleichstellungsfokussierte Kommunikation

Gleichstellungsfokussierte Kommunikation zielt als Instrument der Organisationsentwicklung darauf ab die Organisationskultur der HU im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit positiv zu transformieren. Dabei wird Organisationskultur als die Summe der Werte, Normen und Grundannahmen definiert, die sich aus der Lerngeschichte einer Organisation ergeben (76). Um die Kultur einer Organisation im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit positiv zu verändern und parallel Gleichstellung als Profilelement der Organisation zu implementieren, bedarf es der Instrumente des gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements (s.u.). Ziel ist, Gleichstellung als Bestandteil der externen und internen Kommunikationsprozesse zu etablieren und gleichzeitig die Werkzeuge des Kommunikationsmanagements zu nutzen, um die Bedeutung von Gleichstellung zu stärken.

## 7.1 Bestandsaufnahme

Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (GK, 2008-2012)		
Veranstaltungen zu Themen aus dem Bereich Gleichstellung, u.a. gegen sexualisierte Diskriminierung (HM)	●	Präsenz des Themas Gleichstellung im Internet, auch auf Social Media Plattformen (HM) ●
Ausstellungen zu Themen aus dem Bereich Gleichstellung (DM/HM)	●	Caroline von Humboldt-Professur (DM) ●
„humboldt chancengleich“ Periodikum zum Thema Gleichstellung (HM)	●	Caroline von Humboldt-Preis (HM) ●
Einzelpublikationen zum Thema Gleichstellung (DM/HM)	●	
Maßnahmen aus der Dokumentation zum GK (2013-2017)		
Lise Meitner-Denkmal (DM)	●	Evaluation der Maßnahmen zur gleichstellungsfokussierten Kommunikation (BCP) (DM/HM) ●
Image-Film: Geschlechtergerechtigkeit (DM/HM)	●	Caroline von Humboldt-Tagung „Sichtbarkeit(en). Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken“ (DM) ●

Mit der Entwicklung eines Leitbildes, in dem die Förderung von Gleichstellung explizit enthalten ist, und eines Kommunikationskonzeptes zum Thema Gleichstellung, hatte die HU bereits vor 2013 einen ersten Schritt in Richtung einer gezielten gleichstellungsfokussierten Kommunikation getan. Verschiedene Maßnahmen wurden etabliert, die alle bis heute fortgeführt werden, angefangen bei großen Einzelveranstaltungen zu Themen wie Frauen und Gesundheit (2013, 77) bis hin zu einer Themenwoche gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt (2016) (78). Sie flankierte den seit 2013 jährlich stattfindenden Empowerment-Workshop für Betroffene und eine zugehörige Plakatkampagne. Die Aktionswoche wird zukünftig im zweijährigen Rhythmus stattfinden. Ausstellungen – wie z.B. die 2018 unter dem Titel „Kluge Frauen“ (79) eröffnete – gehörten genauso zum Kommunikationskonzept wie das 2010 gegründete Periodikum „humboldt chancengleich“ (80), das seit 2014 nur einmal jährlich, dafür aber in doppeltem Umfang erscheint. So können Schwerpunktthemen in der notwendigen Breite und Tiefe reflektiert und damit das Profil der Publikation an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Hochschulpolitik geschärft werden.

In der Dokumentation zum GK waren 2013 weitere Maßnahmen beschrieben, die bereits umgesetzt worden waren: angefangen bei der Präsenz des Themas Gleichstellung im Internet und auf Social Media-Plattformen über die jährliche Vergabe der CvH-Professur (80.000 € für eine Professorin der HU) und des gleichnamigen Preises (15.000 € und Aufenthalt an der HU für eine internationale PostDoc) bis hin zu Einzelpublikationen zum Thema Gleichstellung. Eine dieser Publikationen erschien im Kontext der Enthüllung des ersten vollfigurlichen Denkmals für eine Wissenschaftlerin in Deutschland (81). Wie 2013 geplant, wurde das zudem von einer Künstlerin entworfene Denkmal für Lise Meitner 2014 im Ehrenhof der HU aufgestellt. Auch der 2013 angedachte Image-Film zu Geschlechtergerechtigkeit konnte realisiert werden. Er rekurriert auf die innovative interdisziplinäre CvH-Tagung zum Thema „Sichtbarkeit(en). Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken“ (82).

Alle genannten Maßnahmen waren im CvH-Programm verankert und wurden dementsprechend umfassend evaluiert. Insbesondere themenbezogene Veranstaltungen, Einzelpublikationen und das Periodikum, aber auch das Denkmal und die überarbeitete Website der zFrB erfüllten danach weitgehend die in sie gesetzten Erwartungen (83). Die Ergebnisse der Evaluation sind in die geplante Weiterentwicklung der betreffenden Maßnahmen und die Neugestaltung von zugehörigen Projekten eingeflossen (s.u.).

## 7.2 Ziele und Planungen ab 2018

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2018
Zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur Gender-Sensibilisierung für alle HU-Angehörigen (DM/HM)
Verbindlicher Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache (-)
Erweiterung des Kommunikationskonzeptes Richtung dezentrale Ebene (-)
Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen zur gleichstellungsfokussierten Kommunikation (DM/HM)
Umfrage unter Studentinnen als Grundlage für die Entwicklung von Instrumenten zur Sensibilisierung (DM/HM)
Ausstellung „Frauen und Recht“ (DM)

Wie die o.g. Evaluation zeigte, hat sich die Aufmerksamkeit für das Thema Gleichstellung in der HU-Öffentlichkeit in den vergangenen Jahren deutlich verstärkt. Allerdings wurden die Verhaltensmuster der Universitätsangehörigen und damit die Organisationskultur nur leicht verändert. Tatsächlich ist an der HU noch immer eine Diskrepanz zwischen dem Diskurs (etwa in Gremien) und Alltagshandeln festzustellen – ein Phänomen, auf das auch in der Literatur verwiesen wird (84). Dazu passt der Befund, dass ein großer Bedarf an weiterer Sensibilisierung rund um das Thema Gleichstellung festgestellt wurde. Daher soll diesem Bereich in den nächsten Jahren besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden – unter Einbezug aller Geschlechter. Neben dem Angebot von zielgruppenspezifischen Kursen und Workshops, wird ein verbindlicher Sprachleitfaden an der HU publiziert werden.

Humboldt-spezifisch dürfte das Ergebnis der Evaluation sein, wonach das Agieren der dezFrB im Handlungsfeld Kommunikation als stark verbesserungswürdig ermittelt wurde. Daher wird der Fokus zukünftig auf der dez. Ebene liegen. Im Austausch mit den dezFrB wird das bisher zentral ausgerichtete gleichstellungsfokussierte Kommunikationskonzept der HU erweitert. Ausgehend von einem Pilotprojekt an einer Fakultät werden eigene Kommunikationsziele – selbstverständlich orientiert am Meta-Ziel der gleichstellungsfokussierten Kommunikation – und Maßnahmen für alle Fakultäten maßgeschneidert erarbeitet und sukzessive umgesetzt werden (z.B. ein themenbezogener Fakultätstag oder ein Diskussionsforum zu geschlechtergerechter Lehre).

Eine besondere Zielgruppe stellen schließlich Studentinnen dar, da sie – wie die Evaluation belegt – die Wechselwirkungen zwischen Geschlechterhierarchie und Karriereoptionen wenig bis gar nicht zur Kenntnis nehmen. Um das Bewusstsein dieser Gruppe zu schärfen, sollen eigens für sie Formate zur Sensibilisierung entwickelt werden (v.a. mit Blick auf soziale Medien). Um dafür weitere Anregungen zu erhalten, aber auch Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken, soll 2019 eine Umfrage unter den Studentinnen der HU stattfinden. Als eine erste konkrete Sensibilisierungs-Maßnahme nicht nur, aber auch für die Zielgruppe Studentinnen soll 2019 zudem eine multimediale Ausstellung zum Thema „Frauen und Recht“ eröffnet werden. Da sie die Entwicklung der Frauenrechte in den letzten 100 Jahren reflektieren wird, werden u.a. auch die Debatten rund um das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt (#metoo) und deren Auswirkungen in der Gesetzgebung reflektiert werden.

## Fazit

Die HU hat in den vergangenen zehn Jahren auf der Grundlage des GK von 2008 und der Dokumentation von 2013 große Anstrengungen unternommen, um sich kontinuierlich dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule anzunähern. Nach positiver Evaluation wurden sowohl die 2008 wie 2013 vorhandenen Maßnahmen weitergeführt bzw. geplante Maßnahmen umgesetzt. Nach negativer Evaluation wurden stets andere, passgenauere Instrumente entwickelt.

2011 hatte eine Neubestimmung des Standortes von Gleichstellung in der HU stattgefunden: Das CvH-Programm wurde als wichtiger Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung implementiert. Getreu dem Motto „Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“ zu begreifen, erreichte die HU mittels konsequent gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung und entsprechender Veränderung der Organisationskultur eine qualitativ höhere Ebene von Gleichstellungspolitik. Mit der Weiterentwicklung des CvH-Programms als CvH+-Programm will sich die HU im vorliegenden GZK für die gleichstellungspolitischen Herausforderungen der Zukunft aufstellen. Gleichstellung wird damit zum Qualitätsmerkmal im Feld der Wissenschaft und Geschlechtergerechtigkeit zu einer Norm in der Organisationskultur der HU.

Das CvH+-Programm hat (wie das CvH-Programm) eine andere Struktur als das vorliegende GZK (vgl. Einleitung). Dessen Ziele und Maßnahmen können allerdings problemlos in CvH+ integriert werden. So lassen sich die Instrumente der Personalentwicklung und die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren, im wiss. Mittelbau sowie im MINT-Bereich unter das zweite CvH+-Ziel „Rekrutierung“ sowie das dritte Ziel „Empowerment von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen“ subsumieren. Familiengerechtigkeit und die Erhöhung des Frauenanteils in akademischen Gremien ist gleichermaßen ein Ziel von CvH+ wie des vorliegenden GZK. Dasselbe gilt für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung und damit für ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement (einschließlich Gleichstellungscontrolling). Auch das gleichstellungsfokussierte Kommunikationsmanagement, mit dem die HU eine nachhaltige Veränderung ihrer Organisationskultur anstoßen und zugleich den öffentlichen Diskurs zum Thema Geschlechtergerechtigkeit vorantreiben will, ist Teil von CvH+ wie des vorliegenden GZK.

2008 hatte Gleichstellung an der HU einen hohen Stellenwert, 2013 stellte Gleichstellung ein zentrales Profilelement der Universität dar, 2017 ist Gleichstellung auf der Struktur- und Organisationsebene der HU eine Selbstverständlichkeit. Das Präsidium der HU wird seine Bemühungen um die Chancengleichheit der Geschlechter systematisch und nachhaltig fortsetzen: im Sinne kontinuierlicher Anstrengungen für mehr exzellente Frauen in Spitzenpositionen, einer umfassenden geschlechtergerechten Personalentwicklung im wiss. Nachwuchsbereich und einer zielgerichteten Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern. Konkret sollen in Zukunft 42,0% aller Rufe der HU an Frauen gehen sowie die Empowerment-Programme nicht zuletzt im Sinne von Intersektionalität weiter ausgebaut werden.

Führungskräfte sollen noch enger in die Prozesse des Gleichstellungscontrollings eingebunden und u.a. mittels entsprechender Weiterbildungen zu Multiplikator\*innen einer geschlechtergerechten Organisationskultur in ihren Bereichen werden. Auch zukünftig wird sich die HU ambitionierte Zielzahlen für die Erhöhung von Frauenanteilen auf zentraler und dez. Ebene setzen. Um die genannten Ziele durch die Kontinuität der realisierten und geplanten Maßnahmen zu erreichen und Gleichstellung nachhaltig als Qualitätsmerkmal an der HU zu verankern, wird die HU voraussichtlich zwei Regelprofessuren und eine (im Falle einer Bestbewertung ggf. zwei) VNB beantragen.

Als gleichstellungsfördernde Maßnahme sollen im Zusammenhang mit der Finanzierung der Regelprofessur(en) folgende Maßnahmen fortgesetzt werden: das erfolgreiche Postdoktorandinnen-Stellenprogramm (PostDoc-Top-Position) sowie zwei Empowerment-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, WiNS Adlershof und I\_Pro Mitte.

Dem AS der HU wird das Konzept auf seiner Sitzung am 12.06.2018 vorgelegt. Ziel ist es, dass er das GZK für den Zeitraum 2018 bis 2025 zustimmend zur Kenntnis nimmt.