

humboldt chancengleich.  
fokus frau.

# DIE ZENTRALE FRAUENBEAUFTRAGTE Rechenschaftsbericht

7. Bericht | Mai 2017

*Handwritten text in German script, likely a letter or document, visible on the left side of the page.*

# AUTORINNEN

Ursula Fuhrich-Grubert

Gabriele Jähnert

Ilona Pache

Ulrike Vedder

Kerstin Palm

Beate Binder

Helya Gieseler

Nadja Winning

Corinna Radke

Nadine Weber

Sandra Ebel

Barbara Richter

Andrea Knoll

Sofie Martins und Evi Poblens

Silvia Schoch

Bárbara Astrid Sánchez Viveros

Heidi Wolff

Sabrina Müller

Caroline Arnold

Eva-Maria Auch

Lisa Baurmann

Anne Dressler

Mari Mikkola

Eva von Redecker

Katrin Wagner

Anna Helene Feulner

Kilu von Prince

Eva Buchholz

Friederike Herklotz

Annette Dorgerloh

Yumin Li

Jacqueline Franke

Charlott Schönwetter

Alexandra Kopp

Cosima Fanselow

Stephanie Dittrich

Uta Freiburger

Mariana Alvarez

Nicole Stahl

Laura Röder

Uta Caroline Sommer

Christine Druse

Dr. Camilla Rjosk

# INHALTSVERZEICHNIS

1 RECHTLICHER RAHMEN	14 - 16
2 GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS	17 - 21
3 HOCHSCHULSTEUERUNGSMASSEN	22 - 25
4 HOCHSCHULSONDERPROGRAMME	26 - 40
5 ZAHLEN UND FAKTEN: ZUR SITUATION VON FRAUEN AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT	41 - 55
6 INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT	56 - 89
7 GESCHLECHTERFORSCHUNG/GENDER STUDIES IM „ZENTRUM FÜR TRANSDISZIPLINÄRE GESCHLECHTERSTUDIEN“ (ZTG)	90 - 98
8 BERATEN UND UNTERSTÜTZEN, KOOPERIEREN UND NETZWERKEN	99 - 106
9 DAS AMT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN, DIE AMTSTRÄGERINNEN UND IHRE TEAMS	107 - 109
10 BERICHTE AUS DEN FAKULTÄTEN UND INSTITUTEN	110 - 169

**A**

afg  
Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechter-  
forschungseinrichtungen der Berliner Hochschulen

AGG  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AGS  
Allgemeine Gleichstellungsstandards an den  
Berliner Hochschulen

AS  
Akademischer Senat

**B**

BCP  
Berliner Programm zur Förderung der Chancen-  
gleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

BerIHG  
Berliner Hochschulgesetz

BGSS  
Berlin Graduate School of Social Sciences  
BMBF - Bundesministerium für Bildung und  
Forschung

BSIO  
Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkolo-  
gie

BuKoF  
Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und  
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

**C**

CEWS  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und  
Forschung

CvH  
Caroline von Humboldt

**D**

dez. FrB  
dezentrale Frauenbeauftragte

DDF  
Digitales Deutsches Frauenarchiv

DFG  
Deutsche Forschungsgemeinschaft

**E**

EIGE  
European Institute for Gender Equality

**F**

Fak.-FrB  
Fakultätsfrauenbeauftragte

FDQI-HU  
Fachdidaktische Qualifizierung – Inklusion  
angehender Lehrkräfte an der  
Humboldt-Universität zu Berlin

FiNCA  
Frauen in den Naturwissenschaften am Campus  
Adlershof

firstgen  
first generation students

FOGS  
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

FR  
Fakultätsrat

**G**

GBZ  
Großbritannien-Zentrum

GPA  
Graduate Program Adlershof

GraKo  
Graduiertenkolleg

GWK  
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

**H**

hc  
humboldt chancengleich

HGS  
Humboldt Graduate School

HRTS  
Humboldt Research Track



IAAW

Institut f. Asien- und Afrikawissenschaften der HU

IBI

Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften der HU

IdSL

Institut f. deutsche Sprache und Linguistik der HU

IfEE

Institut für Europäische Ethnologie der HU

IfG

Institut für Geschichtswissenschaften der HU

IfS

Institut für Sportwissenschaften der HU

I\_Pro Mitte

I\_Professional Graduate Programm Mitte

IR

Institutsrat



KFF

Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats der HU

KEG

Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

KSBF

Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät der HU



LaKoF

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Berlin

LeWi

Lebenswissenschaftliche Fakultät der HU

LGF

Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät der HU (seit März 2014 Albrecht Daniel Thaer-Institut)

LGG

Landesgleichstellungsgesetz

LKRP

Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten



MINT

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

MTSV

Mitarbeiter\_innen in Technik, Service und Verwaltung



Phil.Fak.

Philosophische Fakultät der HU

Postdoc

Postdoktorand\_innen

PPA

Postdoc Program Adlershof

PSE

Professional School of Education



RefRat

Referent\_innenrat (AStA der HU)



SALSA

Graduiertenschule für Analytical Sciences Adlershof



VerfHU

Verfassung der HU

VNB

Vorgezogene Nachfolgeberufungen



WiNS

Women in Natural Sciences

WR

Wissenschaftsrat



ZfL

Zentrum für Literatur- und Kulturforschung

ZFrB

Zentrale Frauenbeauftragte

ZSP-HU

Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU

ZtG

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

## Liebe Leser\_innen,

„Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“ – mit diesen Worten ist das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin aus dem Jahre 2015 überschrieben. Damit ist das Ziel formuliert, das die Humboldt-Universität bis 2020 erreichen will. Der vorliegende Bericht knüpft an dieser Formulierung an und will – nach etwa der Hälfte des zur Verfügung stehenden Zeitraumes – eine Antwort darauf geben, wo sich die HU auf dem Weg hin zu diesem Ziel zurzeit befindet.

Im letzten Bericht der zentralen Frauenbeauftragten wurde gefragt, ob Gleichstellung der Geschlechter – wie im Leitbild der Universität formuliert – ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität gewesen sei, ob die HU „alle Anstrengungen [unternommen habe], um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern“ sowie ob „die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen“ eingesetzt und „die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft“ gestärkt worden seien.

Die Antwort lautet 2013: „Ja, das hat die Humboldt-Universität getan.“ Allerdings wurde auch konstatiert, dass die Universität einige der von ihr anvisierten Ziele noch nicht erreichen konnte. Tatsächlich wurde auch deutlich, dass noch manches zu tun blieb, bis der bereits eingeleitete kulturelle Wandel der Humboldt-Universität hin einer zu geschlechtergerechten Hochschule abgeschlossen sein würde. Im folgenden Bericht für den Zeitraum 2013 bis 2016 wird demnach untersucht, ob die HU im Vergleich zum Berichtszeitraum 2009 bis 2012 auf diesem Weg Fortschritte gemacht hat.

### Berichtsstruktur

Um diese Fragen zu beantworten, bedarf es zunächst eines Blickes auf die rechtlichen wie hochschulpolitischen Rahmenbedingungen als Grundlage für das gleichstellungspolitische Handeln der Humboldt-Universität; es geht also um die an der HU gültigen von außen gesetzten Rechtsnormen, die dazu dienen Geschlechtergerechtigkeit an der HU herbeizuführen, und deren Modifikationen in den vergangenen vier Jahren. (siehe Kap. 1) Anschließend werden die internen und gleichstellungsrelevanten Rechtsvorschriften der HU genauer betrachtet. Hierzu gehört z.B. die Verfassung der HU. Eine Auseinandersetzung mit den hochschul- und gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumenten des Bundes, des Landes Berlin und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) schließt sich an. Dabei werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, im Allgemeinen wie in ihrer Umsetzung an der HU, sowie die Allgemeinen Gleichstellungsstandards im Land Berlin in den Fokus genommen. (siehe Kap. 2)

Die gleichstellungsfördernden Komponenten der Hochschulverträge zwischen der Universität und dem Land Berlin werden in der Folge genauso einer Prüfung unterzogen wie die zugehörige leistungsorientierte Mittelvergabe in Berlin und an der

Humboldt-Universität. In diesem Kontext sind vor allem die dezentralen Gleichstellungskonzepte vorzustellen. (siehe Kap. 3)

In den vergangenen vier Jahren wurde eine ganze Reihe von Hochschulsonderprogrammen im Bund und im Land Berlin neu aufgelegt oder fortgeführt. Erwähnt seien z. B. die Exzellenzinitiative und -strategie, der Qualitätspakt Lehre, der Hochschulpakt 2020 oder der Berliner Masterplan „Wissen schafft“ Berlins Zukunft!, die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre und die Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive. In der Regel enthielten diese Instrumente mehr oder weniger umfangreiche Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter. Daneben gab und gibt es Programme, die zielgerichtet finanzielle Mittel zur Förderung von Wissenschaftlerinnen bereitstellen, wie z.B. das Berliner Chancengleichheitsprogramm oder das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Alle diese in den Jahren 2013 bis 2016 wirksamen Programme werden im Rahmen dieses Berichtes näher beleuchtet. Im Zentrum der Betrachtung steht dabei stets deren qualitätsfördernde wie -sichernde Wirkung im Bereich Gleichstellung unter Bezug auf die Humboldt-Universität. (siehe Kap. 4)



**Dr. Ursula Fuhrich-Grubert**

Seit 2009 zentrale Frauenbeauftragte  
der Humboldt-Universität zu Berlin

Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Nach der Untersuchung der rechtlichen wie politischen Rahmenbedingungen für die Hochschulgleichstellungspolitik an der HU erfolgt eine umfangreiche Analyse der gleichstellungsrelevanten Daten der Universität. Sie erfolgt aus zentraler Perspektive. Nur in Ausnahmefällen wird auf dezentrale Einheiten eingegangen. Eine Datenanalyse der dezentralen Einrichtungen der HU findet an anderer Stelle, nämlich in den jeweiligen Berichten der dezentralen Frauenbeauftragten am Ende der vorliegenden Ausführungen statt (siehe Kap. 10). Zentral betrachtet werden die Anteile von Frauen in den verschiedenen Statusgruppen und auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, in der Selbstverwaltung und in Forschungsprojekten der HU im Verlaufe der letzten vier Jahre. Dort, wo es aufgrund geringer Fallzahlen notwendig ist, wird der Zeitraum auf zehn Jahre erweitert. Dies gilt insbesondere im Bereich der sogenannten MINT-Fächer (d. h. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Auf die Frauenanteile in den MINT-Fächern wird im Kontext der wissenschaftlichen Karrierestufen stets ein besonderes Augenmerk gerichtet, da sie sich in der Regel dort anders entwickeln als an der Universität im Gesamten. (siehe Kap. 5).

Vor dem Hintergrund dieser Analyse werden anschließend die Strategien und Instrumente der HU vorgestellt, die sie in den vergangenen vier Jahren zwecks Förderung einer tatsächlich gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ergriffen hat. Als Gliederungsvorgabe dient die Struktur des Caroline von Humboldt-Programms (CvH-Programm). Es handelt sich dabei um das auf fünf Ziele gerichtete Dachprogramm aller Gleichstellungsmaßnahmen an der HU. Unter der Ägide der Lenkungsgruppe Gleichstellung und der Kommission für Frauenförderung sind diese Maßnahmen über das Programm nicht nur miteinander verknüpft, sondern sie werden auch kontinuierlich und qualitätsgesichert fortentwickelt. Unter den Überschriften der Leitziele des Programms, d.h. geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung, Rekrutierung, Empowerment, gleichstellungsfokussierte Kommunikation sowie Familiengerechtigkeit werden die zugehörigen Projekte beschrieben und bewertet. (siehe Kap. 6)

Neben ihrer konzeptionellen und operativen Arbeit besteht ein weiteres wichtiges Arbeitsfeld der zentralen Frauenbeauftragten in ihrer Beratungstätigkeit. Darauf wird im Folgenden genauso näher eingegangen wie auf solche ihrer hochschul- und gleichstellungspolitischen Aktivitäten, die sich auf verschiedenste Kooperationen sowie interne und externe Netzwerke stützen. Zu nennen sind hier Arbeitsgruppen, interne Netzwerke wie das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten oder Gremien wie die Kommission für Frauenförderung (KFF) bzw. die Kommission familiengerechte Hochschule. Wichtige externe Netzwerke sind die Landeskonferenz

der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) oder die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). (siehe Kap. 8)

Ein derart vielfältiges Aufgabengebiet benötigt ein Team, das in diesem Bericht ebenfalls vorgestellt wird. Neben der derzeitigen Amtsinhaberin gehören deren Stellvertreterinnen selbstverständlich ebenfalls zum Team. (siehe Kap. 9)

Wichtige gleichstellungspolitische Akteurinnen an der Hochschule sind neben der zentralen Frauenbeauftragten die dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten, Institute und zentralen Einrichtungen. Sie stellen in ihren Berichten jeweils die gleichstellungspolitische Situation in ihren Bereichen vor. Das hierzu notwendige Zahlenmaterial und ein Grundgerüst für die Gliederung ihrer Texte wurden ihnen zur Verfügung gestellt. Ziel war es, eine gewisse Vergleichbarkeit in der Berichterstattung zu gewährleisten. Dennoch sind die Berichte höchst vielfältig in ihrer Form, ihrem Inhalt und ihrem Umfang – ganz ähnlich den dezentralen Einrichtungen, die in ihnen vorgestellt werden. Ziel des aktuellen Berichtes ist es, die Entwicklungen der spezifischen gleichstellungspolitischen Situationen in den einzelnen dezentralen Einrichtungen aus dezentraler Perspektive zu beleuchten. Damit kommen die Expertinnen auf dieser Ebene, nämlich die dezentralen Frauenbeauftragten, zu Wort. So soll verdeutlicht werden, wie unterschiedlich Gleichstellungspolitik an der HU auf dezentraler Ebene umgesetzt wird oder auch umgesetzt werden muss. (siehe Kap. 10)

Der vorliegende Bericht ist umfangreich. Das liegt daran, dass der Zeitraum von vier Jahren in den Blick genommen wird und teilweise aus Gründen der Validität noch erweitert wird. Außerdem soll der Bericht nicht allein eine Bestandsaufnahme der gleichstellungspolitischen Entwicklung der Humboldt-Universität von 2013 bis 2016 darstellen. Wie sein Vorgänger soll er vielmehr auch als Kompendium aller Gleichstellungsinstrumente und -maßnahmen an der Humboldt-Universität dienen, die am Ende des Jahres 2016 von Bedeutung waren. Daher ist der Bericht so verfasst, dass die jeweiligen Kapitel nicht nur im Zusammenhang, sondern auch einzeln gelesen werden können. Demzufolge kommen hin und wieder Doppelungen vor, auf die allerdings mit Querverweisen hingewiesen wird.

Das Inhaltsverzeichnis zu Beginn des Berichtes bietet einen Überblick über dessen Inhalt. Ein Abkürzungsverzeichnis soll dazu dienen, ein Lesen ohne Blättern zu ermöglichen. Im Anhang findet sich ein Stichwortverzeichnis, mit dessen Hilfe einzelne Projekte, Programme oder Instrumente leicht aufgefunden werden können.

## Resultate des Berichtes

Damit eine Universität kontinuierlich gleichstellungspolitisch erfolgreich sein kann, müssen die hochschulrechtlichen wie hochschulpolitischen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung von Genderaspekten einem steten Modernisierungsprozess unterworfen werden. Dies ist sowohl im Land Berlin wie auf Bundesebene während des Berichtszeitraumes angemessen geschehen. Zwar gab es keine Novelle der beiden wichtigsten Landesgesetze im Zusammenhang von Wissenschaft und Gleichstellung, nämlich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Berliner Hochschulgesetzes (BerLHG), im Berichtszeitraums, doch zog die Novelle des BerLHG 2011 eine Veränderung in der Verfassung der HU nach sich. Sie wiederum führte zu wichtigen rechtlichen Folgen an der HU. Beides betraf auch den Bereich Gleichstellung. So wurden in der Präambel der HU-Verfassung die Geschlechter- und Familiengerechtigkeit nunmehr *expressis verbis* als zu fördernde Bereiche aufgeführt und zugleich ein Verbot von Diskriminierung – bezogen auf die im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) genannten Kategorien – an der HU ausgesprochen. Ferner wurde in der Verfassung erstmals die Notwendigkeit einer Freistellung der dezentralen Frauenbeauftragten an den Instituten festgehalten. In der Folge wurde die Kommission familiengerechte Hochschule zu einer dauerhaften Kommission des Akademischen Senats (AS) bestimmt. Ferner wurde eine Ordnung erlassen, welche die Freistellung der dezentralen Institutsfrauenbeauftragten samt Vertretung regelt. Nicht beschlossen wurde allerdings die im letzten Bericht erwähnte Satzung nach § 5a BerLHG im AS. Tatsächlich sollte zunächst abgewartet werden, bis bestimmte in der Satzung zu regelnde Bereiche, die sich an der HU in der Neu- oder Weiterentwicklung befanden (z. B. der Berufungs- oder ein Sprachleitfaden), abschließend geregelt waren. Es ist nunmehr geplant, die Satzung dem Akademischen Senat 2017 vorzulegen.

Als externes Steuerungsinstrument aus Gleichstellungsperspektive waren die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS) nicht nur, aber auch im letzten wie schon im vorletzten Berichtszeitraum von großer Bedeutung. Ihr Verdienst bei der Integration von Gleichstellung in das Alltagshandeln der HU ist kaum zu überschätzen – nicht nur, weil die HU 2013 mit ihrem Abschlussbericht und damit zum dritten Mal in Folge zur Gruppe der am besten platzierten Hochschulen im zugehörigen Ranking der DFG-Mitgliedseinrichtungen gehörte, sondern auch, weil die Standards das Thema Gleichstellung sowohl auf zentraler Ebene wie auf dezentraler Ebene zu einem selbstverständlicheren Bestandteil von Forschung (und Lehre) an der HU werden ließen. Dementsprechend hat die HU als Mitglied der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten (LKR) und gemeinsam mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) sowie den für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen 2015 auch die Allgemeinen Gleichstellungsstandards im Land Berlin (AGS) beschlossen. In Anlehnung an

die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards enthalten sie systematische und für alle Hochschultypen anwendbare Gleichstellungsziele auf struktureller und personeller Ebene und die Verpflichtung, hierzu geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Eine ähnliche Bedeutung wie die FOGS und die AGS für die Integration von Chancengleichheit als Querschnittsthema an der HU kam der Exzellenzinitiative zu. Da das Thema Chancengleichheit der Geschlechter in diesem Kontext eine bedeutende Rolle spielte, wurde sein Wert für die Profilbildung der HU deutlich verstärkt.

In den 2014 abgeschlossenen Hochschulverträgen, die im Folgenden als ein weiteres externes Hochschulsteuerungsinstrument näher untersucht werden, wurde das Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe für den Bereich Gleichstellung (bestimmte Summen für neuberufene und vorhandene Professorinnen, abgestuft nach Fächern und Dauer- bzw. Nichtdauerstellen sowie für Promovendinnen) fortgeführt. Es hat sich aus Gleichstellungsperspektive in der Folge bewährt. Trotz der Hinweise der LaKoF, dass im neu eingeführten Bereich Diversity der Indikator „Studenten der Grundschulpädagogik“ keine steuernde Wirkung entfalten konnte, blieb er erhalten.

Anders als ursprünglich geplant, existierte an der HU im Berichtszeitraum das Anreizsystem Frauenförderung als internes Steuerungsinstrument im Sinne von Gleichstellung in der bekannten Form weiter. Danach sind 5% der Sachmittel der Fakultäten/ Institute für Gleichstellungsmaßnahmen reserviert. Zwischenzeitlich verfügen aber immerhin beinahe alle dezentralen Einrichtungen über verbindliche Regeln zur Mittelverteilung. Seitens der Reformkommission des AS wurde angeregt, diese Mittel bei Multifakultäten auf Fakultätsebene zu bündeln. Das ist bisher jedoch nicht geschehen. Auch die im letzten Bericht vorgeschlagene Modifikation des Systems – etwa im Sinne einer stärker wettbewerblichen Verteilung der Mittel – wird von den dezentralen Frauenbeauftragten in ihrer Mehrheit abgelehnt.

Die Notwendigkeit bei einem Antrag auf Mittel, die von der KFF vergeben werden, ein Gleichstellungskonzept vorzulegen, das nicht älter als zwei Jahre ist, hat in der Zwischenzeit dazu geführt, dass 76% aller Institute und Fakultäten über ein solches Konzept verfügen. Das sind immerhin 7 Prozentpunkte mehr als 2012 (damals 69%). Auch im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 hat die HU im Rahmen von Bundes- oder Landesförderprogrammen – zumindest teilweise – gleichstellungsfördernde Maßnahmen beantragt oder das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema in ihre Anträge integriert. Da bestimmte Programme dies nicht explizit forderten – z. B. die Qualitätsoffensive Lehrerbildung (sic!) - geschah dies jedoch leider auch nicht immer, selbst wenn es grundsätzlich möglich gewesen wäre.



Allerdings hat sich die HU erneut erfolgreich um vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen (VNB) bemüht – sowohl im Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) wie auch im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder II (PP II). Das Instrument der VNB nutzt die Humboldt-Universität als ein wichtiges, weil besonders nachhaltiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung auf Ebene der Professuren schon seit 2002 – genauer: die HU hat es in diesem Jahr „aus der Taufe“ gehoben. Im Berichtszeitraum hat sie es ebenfalls intensiv genutzt. Zwischen 2008 und 2012 waren es 18 VNB an der Zahl, von denen nur fünf weder direkt noch indirekt dazu führten, dass eine Frau die entsprechende Professur erhielt. Im vorliegenden Berichtszeitraum waren es weniger, nämlich sieben, da die HU im PP II nicht nur VNB, sondern auch sogenannte Regelprofessuren beantragt hat. Indem bei einer sogenannten Regelberufung die zugehörige von einer Frau besetzte Professur aus dem PP II für maximal drei Jahre finanziert wurde, konnten die dadurch frei werdenden Mittel für vielfältige Gleichstellungsmaßnahmen ausgegeben werden. Besonders bedauerlich war es in diesem Kontext, dass ein Antrag der HU nicht erfolgreich war, weil sie ihn im Rahmen des Windhundverfahrens, das für das PP II galt, ihn zu spät eingereicht hatte.

In den Berichtszeitraum 2013 bis 2016 fiel 2015 das Ende der Laufzeit des BCP. Dank gemeinsamer Anstrengungen u. a. von LKRP und LaKoF konnte das Programm aber erneut – diesmal von 2016 bis 2020 – verlängert werden. An dieser Stelle ist unbedingt zu erwähnen, dass das Berliner Chancengleichheitsprogramm in seiner Verbindung von Maßnahmen zur gezielten individuellen Förderung mit der Etablierung struktureller Veränderungen auf gleichstellungspolitischer Ebene an der HU zum wiederholten Male von großer Wirksamkeit gewesen ist. Daher ist die Verlängerung besonders zu begrüßen. Sie führte u. a. dazu, dass wichtige Rekrutierungs- und Empowermentmaßnahmen wie z. B. ein Stellenpool für Postdoktorandinnen oder Adlershof WiNS als Empowermentprogramm, neu etabliert werden konnten.

Die Analyse der gleichstellungsrelevanten Daten aus zentraler Perspektive belegt schließlich eine grundsätzlich positive Entwicklung der Repräsentanz von Frauen auf allen Karrierestufen an der Humboldt-Universität. Nicht ganz so erfreulich wie im letzten Berichtszeitraum ist dabei allerdings die Entwicklung mit Blick auf die Berufungsstatistik: Konnte 2009 bis 2012 von einer kontinuierlichen Steigerung der Berufungszahlen von Professorinnen bis zu 50% berichtet werden, so kam es im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 zu Schwankungen zwischen 33% und 50%. 2015 lag der Frauenanteil an den Berufungen bei knapp 37%. Der 2011 und dann wieder 2013 erreichte Wert von 50% ist dabei ausdrücklich zu begrüßen. Es wäre grundsätzlich notwendig, dass dieser Wert kontinuierlich erreicht würde, da nur dann eine gleiche Partizipation von Frauen wie von Männern an Professuren zu realisieren ist.

Erfreulich ist die Tatsache, dass die obwohl schwankend,

dennoch grundsätzlich positive Entwicklung erstmals in der Geschichte der HU nicht vor allem der Tatsache geschuldet ist, dass die befristeten W1-Stellen diesen Trend allein befördern, sondern hier die W2-Professuren, also Dauerprofessuren, von besonderer Bedeutung waren. Hier, also bei den W2-Professuren gab es einen Spitzenwert von 69% Berufungen an Frauen, betrachtet man nur die haushaltsfinanzierten Professuren sogar von 80%! Demgegenüber ist ein Einbruch bei der Berufung von Frauen auf W1-Professuren zu konstatieren. 2012 wurde z. B. keine einzige Frau auf eine Juniorprofessur an der HU berufen. Die Tendenz, Frauen auf W1-Stellen zu berufen, hat sich im Berichtszeitraum im Vergleich zu dem Zeitraum davor also negativ entwickelt. Wurden dort Spitzenwerte bis zu 90% erreicht, so lagen sie jetzt zwischen 39% und 67%. Das Berufungsgeschehen bezogen auf die W1-Professuren ist also ein Grund für die geringeren Frauenanteile bei Berufungen im Allgemeinen im Vergleich des Berichtszeitraumes 2013 bis 2016 mit dem von 2009 bis 2012.

Dieser Befund ist deshalb besonders hervorzuheben, weil mit dem Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den folgenden Jahren W1-Professuren mit Tenure Track ausgeschrieben werden und demnach besonders darauf zu achten ist, dass sich der beschriebene Trend wieder umkehrt. Andernfalls könnten die positiven Entwicklungen der HU bezogen auf Gleichstellung im Berufungsgeschehen konterkariert werden. Ein weiterer Grund für die Schwankungen der Frauenanteile bei Berufungen findet sich bei der Betrachtung der W3-Professuren. Tatsächlich kam es hier im Berichtszeitraum zu einer kontinuierlichen Abwärtsbewegung von knapp 50% im Jahr 2012 auf etwas weniger als 26% im Jahr 2015! Diesen Trend gilt es zu stoppen.

Gibt es noch weitere Gründe für die beschriebene Entwicklung? Tatsächlich sind solche Gründe bei genauerer Betrachtung des Berufungsgeschehens im MINT-Bereich zu finden. Nicht anders als an anderen bundesdeutschen Universitäten liegen die Frauenanteile bei Berufungen in den MINT-Fächern weit niedriger als bei Betrachtung aller Fächer der HU. Positiv ist hier anzumerken, dass der im letzten Bericht erwähnte erschreckende Abwärtstrend nicht nur aufgehalten, sondern zu einem positiven Trend umgekehrt werden konnte. Dieser positive Trend bewegt sich allerdings nur auf einem sehr niedrigen Niveau, zuletzt (2015) wurden etwas mehr als 30% Frauen in den MINT-Fächern berufen. Auch hier ist es die erfreuliche Entwicklung im W2-Bereich, die die positive Entwicklung herbeiführt, während Frauen kaum auf W1-Professuren im MINT-Bereich berufen wurden und die Zahlen bei den W3-Professuren erheblich schwanken.

Grundsätzlich festzuhalten bleibt, dass es zum wiederholten Male die Fächer der Geistes- und Sozialwissenschaften waren, welche für eine grundsätzlich gute, wenn auch noch immer verbesserungswürdige Entwicklung der Frauenanteile bei den Berufungen an der

HU verantwortlich sind. Unbedingt sollte darauf geachtet werden, dass sich die Frauenanteile bei Berufungen auf W<sub>1</sub>-Professuren zukünftig wieder verbessern. Hier sind vor allem die MINT-Fächer aufgerufen, tätig zu werden und in die Nachwuchsförderung von Frauen zu investieren.

Vor dem Hintergrund dieses wenn auch schwankenden, so doch grundsätzlich positiven Trends der Berufungen von Frauen verwundert es nicht, dass sich die Frauenanteile an den Professuren insgesamt wie auch differenziert nach W<sub>1</sub>- bzw. W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Stellen, im Berichtszeitraum ebenfalls positiv entwickelt haben. Waren im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 zuletzt 25,3% Frauen an der HU auf Professuren beschäftigt und damit ein Viertel dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, so waren dies im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 zuletzt 34%. Betrachtet man nur die Haushaltsstellen so waren es 33%. Damit wurde ein Drittel dieser Positionen von Frauen besetzt. Diese Steigerung ist ausgesprochen erfreulich! Die beschriebene Entwicklung bezieht sich demnach auch auf die S-Professuren, was sich mit Blick auf die im Bericht 2009 bis 2012 angesprochene problematische Situation – hier war der Trend bei den S-Professuren sehr negativ – umso positiver darstellt. Grundsätzlich fällt allerdings auf, dass sich der Frauenanteil bei Professuren, die gemeinsam durch oder mit außeruniversitäre(n) Einrichtungen finanziert werden, schwankender darstellt als in jenen Fällen, in denen die HU allein beruft. Zu prüfen ist, inwieweit die Humboldt-Universität in diesen Fällen auf ihre Partnereinrichtungen noch stärker einwirken kann als sie es bisher getan hat. Schließlich konnte die im letzten Bericht eingeforderte Trendwende von einer negativen hin zu einer positiven Entwicklung umgesetzt werden.

Bei den Juniorprofessuren der HU sind Frauen schon seit vielen Jahren sehr gut vertreten. Im Zeitraum von 2009 bis 2011 lag der Anteil von Frauen auf W<sub>1</sub>-Stellen zuletzt bei 65%. Hier gab es im Berichtszeitraum einen Abbau auf allerdings noch immer über 50%: Zuletzt lag dieser Anteil bei 57%. Das könnte durchaus damit im Zusammenhang stehen, dass die Stellen des W<sub>1</sub>/W<sub>2</sub>-Stellenprogramms für Professorinnen an der HU in diesem Zeitraum ausgelaufen waren und die Neubesetzungen nur sukzessive und mit einem gewissen Zeitverlust erfolgen.

Problematisch ist noch immer, dass nur ein verhältnismäßig geringer Anteil dieser recht großen Zahl von Juniorprofessorinnen via Tenure Track an der HU gehalten wurde, nämlich bei Betrachtung des gesamten Zeitraumes von 2002 bis 2016 nur 18%, auch wenn der Anteil damit höher als bei den Männern mit 15% lag. Dieser dennoch geringe Wert von 18% hat keineswegs mit der Qualität der Stelleninhaberinnen zu tun. Belegt wird diese Aussage dadurch, dass 28% der ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen einen Ruf an eine andere deutsche Universität und etwas mehr als 9% einen solchen Ruf an eine internationale Universität erhalten haben. Die jeweiligen Anteile männlicher Juniorprofessoren lagen in beiden Fällen um einiges tiefer. Obwohl nur sehr wenige Frauen im MINT-Bereich eine Juniorprofessur

erhalten haben, so waren die Stelleninhaberinnen offenbar besonders exzellent: so wurden 36% dieser Frauen via Tenure Track an der HU gehalten und derselbe Anteil erhielt einen Ruf an eine auswärtige Universität.

Wie unter sämtlichen Professuren an der HU stieg der Frauenanteil seit 2009 und dann seit 2013 auch bei den W<sub>2</sub>-/C<sub>3</sub>- und W<sub>3</sub>-/C<sub>4</sub>-Professuren: einer kontinuierlichen Steigerung dieser Anteile auf etwas niedrigerem Niveau von 17,2 (2010) auf 20,4% (2011), folgte eine weitere entsprechende Steigerung im Berichtszeitraum über 26% (2013) bis 31% (2015). Dabei stellte sich die Entwicklung auf den Haushaltsstellen erneut kontinuierlicher dar als auf Drittmittelstellen.

Die Humboldt-Universität war mit ihrem Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren zuletzt um zehn Prozentpunkte besser aufgestellt (Zahlen von 2014) als die Hochschulen im Bundesdurchschnitt. Im Verhältnis zum Durchschnitt der Berliner Hochschulen hat sie gleichgezogen. D. h. sie hat sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2009 bis 2013 erheblich verbessert. Allerdings sollte sie in ihren Bemühungen nicht nachlassen, da trotz aller bisherigen Anstrengungen noch immer nur etwas mehr als ein Drittel aller Professuren mit Frauen besetzt sind. Um dies zu erreichen, wäre es wichtig, die Berufsquote von Frauen insbesondere im Bereich der W<sub>3</sub>-Professuren sowie allgemein im MINT-Bereich zu erhöhen und darauf zu achten, dass sich die Zahlen bei den W<sub>1</sub>-Professuren stabilisieren.

Im Bereich der sogenannten befristeten Mittelbaustellen zeichnete sich im Berichtszeitraum eine leicht positive Entwicklung der Frauenanteile ab und dies auf verhältnismäßig hohem Niveau (44%). Werden nur die aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen betrachtet, so lag der Frauenanteil sogar zuletzt bei 46%. Damit ist er zugleich aber noch recht deutlich von der 50%-Marke entfernt, obwohl mehr als die Hälfte aller Absolvent\_innen an der Humboldt-Universität inzwischen weiblich sind. Nachdem im Berichtszeitraum zuvor ein leichter Einbruch von einem Prozentpunkt verzeichnet werden musste, ist bei den befristeten Mittelbaustellen jetzt wieder der Stand von 2008 erreicht. Damit überhaupt ein ausreichend großer Pool von potentiellen Bewerberinnen für eine Professur zur Verfügung steht, bedarf es weiterhin einer kontinuierlichen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – aufgrund der wichtigen sozialen Absicherung idealerweise auf Arbeitsstellen und nicht über Stipendien. Hier sollte also darauf geachtet werden, dass die angestrebte Marke von 50% Frauen auf befristeten Stellen genauso erreicht wird wie bereits jetzt bei den unbefristeten Stellen.

Im wissenschaftsstützenden Bereich gibt es seit langem einen hohen Anteil von Frauen, der erneut bei knapp 70% lag. Auffällig ist jedoch, dass die Stellen der Abteilungsleitungen an der Humboldt-Universität nur noch zu 25% von Frauen besetzt sind und sich der Frauenanteil damit von 2013 bis 2016 um acht Prozentpunkte reduziert

hat. Insgesamt gesehen fällt auf, dass sich nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch im sogenannten wissenschaftsstützenden Bereich die bekannte Pyramide der Frauenanteile wiederfindet: je höher eine Position in der universitären Hierarchie angesiedelt ist, umso geringer ist der Frauenanteil. Hier muss vor dem Hintergrund, dass diese Frauenanteile auf den hohen Positionen rückläufig waren, dringend gegensteuert werden.

Die Frauenanteile an den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der HU haben sich hingegen grundsätzlich positiv entwickelt: bei den Habilitationen auf 37%, bei den Promotionen auf 47%. Im bundesweiten Vergleich ist das weiterhin ausgezeichnet. Allerdings gibt es immer noch Fächer, die diesen erfreulichen Trend trotz vieler Anstrengungen und Fördermaßnahmen konterkarieren – wie z. B. die Informatik mit einem Frauenanteil unter den Promovend\_innen von gerade einmal 10% – was aber immerhin eine Steigerung um einen Prozentpunkt verglichen mit dem Berichtszeitraum 2009 bis 2012 bedeutet - oder die Physik mit knapp 15%. Sie hat sich damit im Vergleich der Berichtszeiträume nochmals um drei Prozentpunkte verschlechtert. Hier bleibt zu hoffen, dass das von der HU neu aufgelegte Empowermentprogramm Adlershof WiNS (vgl. Kap. 6.4) dazu beitragen kann, die Situation zu verbessern.

Sowohl unter den Student\_innen wie unter den Absolvent\_innen sind seit längerer Zeit Frauen umfangreicher vertreten als Männer. Dies war auch in den Jahren 2013 bis 2016 so. Ähnliches gilt für die Position der Studentischen Hilfskräfte (SHK). Insgesamt befindet sich die HU also auch in diesem Bereich auf einem guten Weg, selbst wenn die Zahlen nicht überall – vor allem im MINT-Bereich – noch keineswegs durchgängig als befriedigend bezeichnet werden können.

Die letzte Aussage ist auch bezogen auf die universitäre Selbstverwaltung richtig: Die Frauenanteile in den Gremien sind zwar im Berichtszeitraum in der Regel erfreulich angestiegen, aber von Geschlechterparität im Allgemeinen kann noch nicht die Rede sein. Zu hoffen bleibt, dass die neuen Regelungen zu den Gremienwahlen in der novellierten Verfassung der HU (2013, vgl. Kap. 1.4) weiter dazu beitragen werden, die positive Entwicklung zu stärken. Bezogen auf den AS haben sie ihre Wirkung bereits gezeigt, wenn auch erst bei den Wahlen, die Ende 2016 stattfanden. Zugleich hat das 2013 neu etablierte Leadership-Programm für Professorinnen den Effekt gehabt, der im letzten Bericht der zentralen Frauenbeauftragten erwartet worden war (vgl. Kap. 6.4). So liegt der Frauenanteil im AS der Universität erstmals in ihrer Geschichte bei 50%.

Aber auch die Tatsache, dass das Präsidium ebenfalls zum ersten Mal geschlechterparitätisch besetzt ist und immerhin drei Professorinnen an der Spitze von nunmehr acht Fakultäten (ohne Charité) der HU stehen, ist einer Erwähnung wert und ein weiteres Novum. Allein in Spitzenpositionen wie z. B. in Funktionen als Sprecherin

von Forschungsverbänden, sind Wissenschaftlerinnen an der HU noch immer höchst selten zu finden (Sonderforschungsbereiche (SFB): keine Frau, Graduiertenkollegs (GraKo): 20% Frauen, Projekte der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative: zwei Frauen!). Hier existiert weiterhin ein großer Nachholbedarf – wobei dies nicht nur für die Humboldt-Universität, sondern gleichermaßen berlin- und deutschlandweit gilt.

Mit dem oben genannten Leadershipprogramm wird zugleich eines der wichtigen und neuen Projekte im Rahmen des bereits erwähnten Caroline von Humboldt-Programms angesprochen. Das Programm wird aus Mitteln der dritten Säule der Exzellenzinitiative finanziert, genauso wie die Caroline von Humboldt-Professur und das Caroline von Humboldt-Stipendienprogramm. Dotiert mit 80.000 € wird die CvH-Professur einmal jährlich für Professorinnen der HU ausgeschrieben. Das Stipendienprogramm fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Graduiertenbereich. Erwähnt werden muss an dieser Stelle auch die 50%-ige Frauenquote im Bereich der Postdoc-Stipendien und -Stellen, die aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert wurden. Die Quote wurde allerdings im Berichtszeitraum leider nicht durchgängig erfüllt.

Das CvH-Programm zielt im Sinne des Karrierephasenmodells der HU darauf ab, erstens mit unterschiedlichsten Instrumenten exzellente Wissenschaftlerinnen überall dort zu rekrutieren, wo sie an der HU noch unterrepräsentiert sind. Zweitens will das Programm Wissenschaftlerinnen mit verschiedenen, aufeinander abgestimmten Empowerment- und/oder Mentoringprogrammen in ihren Stärken stärken. Grundsätzlich zielt das Programm also darauf, den Anteil von Frauen – insbesondere in den Spitzenpositionen der Universität – erhöhen. Zugleich will es über bestimmte Bausteine – wie etwa das „firstgen“-Programm für Student\_innen mit nicht-akademischem Hintergrund – dazu beitragen, dass Vielfalt an der Humboldt-Universität unterstützt und umgesetzt wird. Vor diesem Hintergrund wird sukzessive auch ein intersektionaler Ansatz in die Gleichstellungsarbeit integriert. Das heißt, dass bestimmte Programme wie firstgen auch für Männer geöffnet werden oder ein besonderer Fokus auf Frauen mit Migrationshintergrund bzw. mit Beeinträchtigung gelegt wird.

Familienarbeit wird in der Praxis noch immer primär von Frauen geleistet. Aus diesem Grund finden sich im CvH-Programm vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Familiengerechtigkeit an der Humboldt-Universität. So hat sie während des Berichtszeitraumes nicht nur den Reauditierungsprozess zur „familiengerechten Hochschule“ zum zweiten Mal durchlaufen, sondern auch das Team im Familienbüro verstärkt. Die dringend benötigte Kindertagesstätte in Berlin-Mitte wurde – wie im letzten Bericht gehofft – 2015 eröffnet.

Um den im CvH-Programm angestrebten Kulturwandel der Humboldt-Universität hin zu einem geschlechtergerechten Arbeits-, Studien- und Forschungsort zu befördern, bedarf es einer gleichstellungsfördernden Organisationsentwicklung und -steuerung. Dazu gehört z. B. das oben erwähnte Anreizsystem Frauenförderung, aber auch der 2010 eingerichtete Gleichstellungsfonds (GF), ein Gleichstellungsmonitoring oder ein Gleichstellungsconsulting im Bereich Forschung.

Schließlich ist in diesem Kontext auch die Sichtbarmachung von Frauen von Bedeutung, vor allem von Wissenschaftlerinnen. Gleichmaßen wichtig ist eine positiv besetzte Präsenz des Themas „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ in der universitären wie außeruniversitären Öffentlichkeit. Hierzu dient eine gleichstellungsfokussierte Kommunikation. Da die Humboldt-Universität ein Ort ist, der in vielerlei Hinsicht und aus vielerlei, darunter auch historischen Gründen, die Vorstellung von Universität in Deutschland prägt, bot es sich an, das Thema Gleichstellung an der HU in besonderem Maße öffentlich präsent zu machen. Dazu dienten im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 erneut Publikationen wie das seit 2009 erscheinende Periodikum „humboldt chancengleich“ (hc) oder Ausstellungen und viele Veranstaltungen. Besonders hervorzuheben ist hier die Enthüllung des ersten vollfigurlichen Denkmals einer Wissenschaftlerin in Deutschland: Seit 2014 steht das Lise-Meitner-Denkmal im Ehrenhof der Universität. Eingeweiht wurde es unter anderem in Gegenwart der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof.in Johanna Wanka. Erwähnt muss an dieser Stelle auch die CvH-Tagung zum Thema „Sichtbarkeit(en)“ werden, da sich in ihrem Rahmen nicht nur die CvH-Professorinnen zu einer spannenden Diskussion zusammenfanden, sondern auch in anderen Kontexten genau über das Thema gesprochen wurde, auf das das CvH-Programm nicht zuletzt zielt, nämlich auf das Thema „Sichtbarkeit(en)“.

Die hier vorgestellten Projekte zur Realisierung von Gleichstellung an der Humboldt-Universität haben im Verlaufe des Berichtszeitraumes gewirkt. Dabei kann die Effektivität und Effizienz des Leadershipprogramms kaum überschätzt werden. Aber auch die CvH-Professur hat erfreuliche Auswirkungen gehabt – nicht zuletzt, was die Sichtbarkeit der Preisträgerinnen, aber auch was ihre Forschungsleistung betrifft. Ein Gleichstellungsmonitoring führt bekanntlich zu validen Daten, wenn es z. B. um Frauenanteile auf Professuren geht. Doch wie kann ein Kulturwandel gemessen werden? Dieser Frage wurde im Büro der ZFrB während des Berichtszeitraums mithilfe eines Forschungsprojektes nachgegangen. Dabei stellte sich heraus, dass das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas Gleichstellung seit 2009 und verstärkt seit 2013 universitätsweit erfreulich zugenommen hat. Es wurde aber auch festgestellt, dass zwischen einer zunehmend verbreiteten „Gleichstellungsrhetorik“ und der alltäglichen Praxis rund um das Thema an der Humboldt-Universität noch immer eine erhebliche Lücke besteht. Diese Lücke gilt es zu schließen.

In den Bereich der alltäglichen Praxis gehört auch die Beratungs- und Netzwerkfähigkeit der zentralen Frauenbeauftragten. Dasselbe gilt für die Ausstattung ihres Büros – in sächlicher wie personeller Hinsicht –, eine Ausstattung, die sich im Berichtszeitraum weiter erfreulich positiv entwickelt hat (vgl. Kap. 9) – allerdings leider ausschließlich mithilfe von Drittmitteln.

Sehr erfolgreich war auch die Arbeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) im Berichtszeitraum. So konnte es die folgenden Ziele, die es gemäß seines konzeptionellen Ansatz im Berichtszeitraum 2013-2016 verfolgt hat, sehr gut umsetzen: 1. gelang es den transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch Forschungsverbünde und -projekte, wissenschaftliche Veranstaltungen und Publikationen zu verstärken; 2. die BA- und MA-Studiengänge der Gender Studies weiterzuentwickeln, in ihrer Qualität zu sichern und zu koordinieren; 3. den Nachwuchs in den Gender Studies zu fördern; 4. die internationalen und nationalen Kooperationen auszubauen und 5. das transdisziplinäre Profil der Gender Studies durch die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren mit einer Teildenomination in den Gender Studies zu schärfen.

Umfassend tätig waren auch die dezentralen Frauenbeauftragten in den Jahren 2013 bis 2016. Einige Punkte, die ihnen besonders wichtig waren, seien hier erwähnt: So kamen die meisten Frauenbeauftragten zu dem Schluss, dass das Thema Chancengleichheit tatsächlich auch auf dezentraler Ebene – zwar unterschiedlich intensiv und leider noch nicht überall – angekommen sei. Ferner konstatierten sie, dass sie in der Regel gut in die jeweiligen Personalverfahren eingebunden sind. Dies ist nicht zuletzt auf den Berufungsleitfaden und auf die Gleichstellungskonzepte, welche die Fakultäten und Institute erarbeitet haben, zurückzuführen. Allerdings betonten viele der dezentralen Frauenbeauftragten die weiterhin notwendige Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren. Dies unterstrichen insbesondere und wenig verwunderlich vor allem die Frauenbeauftragten aus den MINT-Fächern.

Abschließend sollen nun die Fragen vom Anfang dieser Ausführungen beantwortet werden: Ist die Gleichstellung der Geschlechter an der Humboldt-Universität zu einer Selbstverständlichkeit geworden? War sie weiterhin ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der HU? Hat die Universität alle möglichen Anstrengungen unternommen, um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern? Und hat sie die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen eingesetzt und die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft gestärkt?

Im letzten Bericht lautete die Antwort auf die letztgenannten Fragen bekanntlich: Ja, das hat die Humboldt-Universität getan. Es folgte allerdings eine Einschränkung. Und auch, wenn sich die HU, 2013 bis 2016 nochmals positiv weiterentwickelt hat, gilt diese Einschränkung auch noch

immer. Gleichstellung wird an der HU tatsächlich zunehmend selbstverständlich, aber es bleibt dennoch manches zu tun, bis der bereits eingeleitete kulturelle Wandel der Universität hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule endgültig abgeschlossen ist. Tatsächlich hat die Universität in den letzten vier Jahren ein deutliches Stück auf dem Weg zur Selbstverständlichkeit und zu 50% Frauen auf Professuren hinter sich gebracht – dieses Ziel hat sie sich für 2030 gesteckt. Wenn im AS, im Kuratorium und in

der Hochschulleitung Frauen in der Zwischenzeit adäquat präsent sind, so ist dies ein deutliches Indiz dafür, dass auch das Ziel für 2030 zu schaffen ist!

*Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre*

*Ihre*



*Dr. Ursula Fuhrich-Grubert*  
Zentrale Frauenbeauftragte

„[Es gilt ] im Bereich der  
Geschlechtergerechtigkeit  
zusammenzustehen und  
die großen kulturellen,  
aber auch die ebenso  
bedeutsamen, kleinen  
organisatorischen Probleme  
zu lösen...

Prof. Dr. Dr. h.c. E. Rietschel, aus: Schulterschluss für mehr  
Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft, in:  
CEWS Journal 107 (2017), S. 48-51.

# 1 Rechtlicher Rahmen

- 1.1 Das Grundgesetz
- 1.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- 1.3 Das Landesgleichstellungsgesetz
- 1.4 Das Berliner Hochschulgesetz

# 1 Rechtlicher Rahmen

*Grundlage für eine kontinuierliche und erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Hochschulen bilden bestimmte Rechtsnormen. Die wichtigsten dieser rechtlichen Rahmenbedingungen werden im Folgenden kurz vorgestellt. Aufgrund ihrer Relevanz für die Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin liegt der Fokus dabei auf der Gesetzgebung des Bundes und des Landes Berlin.*

## 1.1 Das Grundgesetz

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland schreibt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern fest. Dieser Artikel bildet damit die rechtliche Basis für die Aufgabe aller Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland, Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten. Zugleich stellt er die grundlegende Norm für die Arbeit aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dar.

In Artikel 3 GG ist zudem verankert, dass „der Staat [...] die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [fördert] und [...] auf die Beseitigung bestehender Nachteile [hinwirkt]“. Das bedeutet, dass der Staat und seine Organe – und damit auch die Hochschulen – die Chancengleichheit der Geschlechter aktiv vorantreiben müssen. Auf europäischer Ebene ist dieses Anliegen u. a. in Artikel 3 des Vertrages zur Gründung der europäischen Gemeinschaft festgeschrieben.

## 1.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wurde am 14. August 2006 die Umsetzung von vier europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in deutsches Recht realisiert. Ziel des Gesetzes ist es, (un-)mittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt laut AGG dann vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der oben genannten Gründe oder ohne einen sachlichen Grund „eine weniger günstige Behandlung erfährt, als es eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat, erfährt oder erfahren würde“. Eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist zum Beispiel gegeben, wenn eine Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ungleich behandelt wird.

Von einer mittelbaren Benachteiligung geht das Gesetz dann aus, wenn dem Anschein nach neutrale Voraussetzungen, Kriterien oder Verfahren ohne sachlichen Grund gefordert werden, so dass Personen wegen eines oben genannten Grundes gegenüber anderen benachteiligt werden (§ 3 AGG). Von einer mittelbaren Benachteiligung ist etwa auszugehen, wenn zur Berechnung von Abfindungen die Elternzeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit ausgeschlossen wird.

Insgesamt ist das AGG damit ein wichtiges normatives Instrument zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf Hochschulebene.

## 1.3 Das Landesgleichstellungsgesetz

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst enthält dezidierte Regelungen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter an den Hochschulen beitragen sollen sowie die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten an den Hochschulen normieren.

Das 1991 in Kraft getretene LGG verpflichtet sämtliche Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur aktiven Frauenförderung. Darüber hinaus verbietet es jegliche (un-)mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§ 2 LGG). Zu den gesetzlichen Instrumentarien, die das LGG vorschreibt, gehören Frauenförderpläne genauso wie Frauenvertreterinnen. Dabei sind die Frauenbeauftragten der Hochschule zugleich die Frauenvertreterinnen der Hochschulen im Sinne des LGG (§ 16 LGG). Im Fall von Unterrepräsentanz von Frauen existiert zudem die Verpflichtung, eine Frau mit gleichwertiger Qualifikation einem männlichen Bewerber vorzuziehen (§ 6 LGG). Bei Stellenabbau ist der Frauenanteil mindestens zu erhalten (§ 3 LGG).

Am 18. November 2010 wurde das LGG novelliert. Seitdem ist darin ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Familienstand formuliert (§ 2 LGG) und die geschlechterparitätische Zusammensetzung aller Gremien vorgeschrieben, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten (§ 15 LGG). Diese Regelungen fanden bei der Novelle der Verfassung der Humboldt-Universität vom 24. Oktober 2013 ausdrückliche Berücksichtigung. Ferner wurde das LGG bei der Erstellung des Leitfadens für Berufungsverfahren an der HU (seit 2015 in Kraft) umfassend berücksichtigt (vgl. Kap. 2.1.1 / 6.2). Am 6. Mai 2015 wurden schließlich die Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz im Amtsblatt für Berlin veröffentlicht. Dadurch konnte die Rechtssicherheit im Bereich der Gleichstellungsgesetzgebung im Land Berlin erhöht werden.

## 1.4 Das Berliner Hochschulgesetz

Seit 1990 ist im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) ein Gleichstellungsgebot der Geschlechter festgeschrieben (§ 4 BerlHG). Die Aufgaben und Pflichten der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen sind in § 59 BerlHG detailliert beschrieben: „Die Frauenbeauftragten wirken insbesondere auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in den Hochschulen hin sowie auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule. [...]“

Als interne Hochschulsteuerungsinstrumente sind Frauenförderrichtlinien (für die Hochschulen als Gesamtheit) und Frauenförderpläne (für die dezentralen Einheiten der Hochschulen) festgeschrieben. Mit der Novelle des BerlHG vom 20. Mai 2011 wurden die Hochschulen ferner zum Erlass einer Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter verpflichtet (§ 5a BerlHG). In besagter Satzung sollen Regelungen in materieller, finanzieller, personeller und inhaltlicher Hinsicht zwecks Umsetzung von Chancengleichheit getroffen werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Themenkomplexe „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“, „Berufungsverfahren“, „Schutz der Hochschulmitglieder vor sexueller Belästigung“ sowie „Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung“, „Besetzung von Gremien und Kommissionen“ sowie „Aus-, Fort- und Weiterbildung des Hochschulpersonals“. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten hat in Kooperation mit der Kommission für Frauenförderung und Mitgliedern aller Statusgruppen der Universität die Universitätsleitung bei dem Entwurf einer solchen Satzung unterstützt. Wenn sie dem Akademischen Senat (AS) noch nicht vorgelegt wurde, dann deshalb, weil an der HU zwischenzeitlich einige Regelungen separat auf den Weg gebracht wurden, die auch Thema der Satzung sind – wie z. B. Berufungsverfahren oder die Dienstvereinbarung und Richtlinie für ein respektvolles Miteinander. Hier wurde zunächst abgewartet, bis diese Regelungen eingeführt wurden, um die Satzung von zu vielen Detailregelungen zu entlasten.

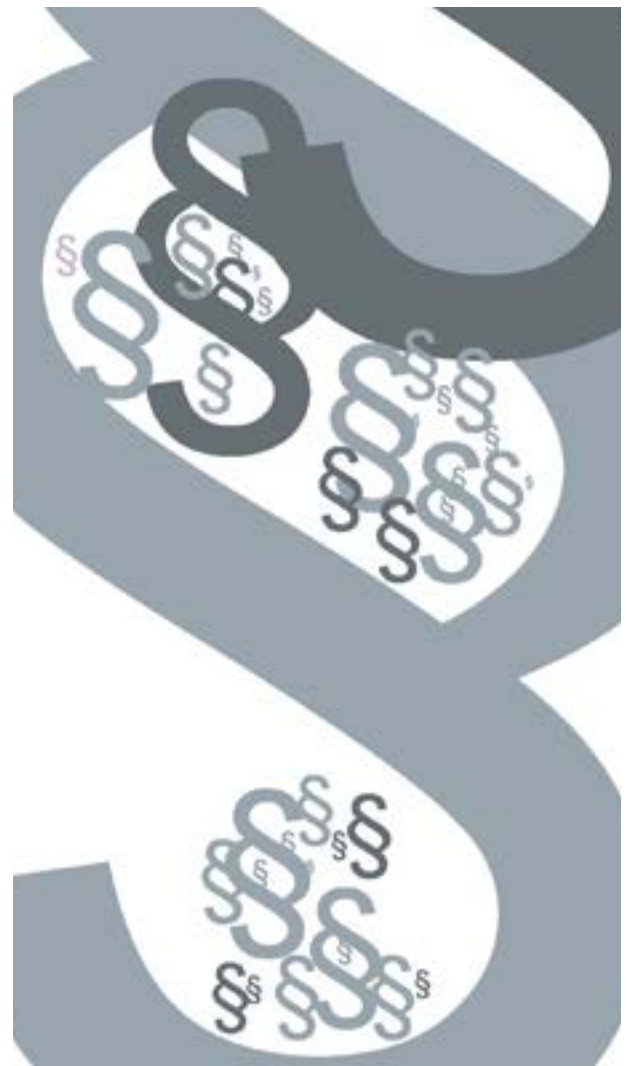
Infolge der Novelle des BerlHG hatte das Konzil Änderungen in der Verfassung der Humboldt-Universität beschlossen. Diese Änderungen führten zu einer wichtigen Verbesserung der Chancengleichheit an der Humboldt-Universität. So werden z. B. in § 1 Verfassung der HU als Ziele „die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen mit dem Ziel einer Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter“ oder der „Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, vor Mobbing sowie Stalking“ bzw. „die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, insbesondere durch die Berücksichtigung der spezifischen Belange und Bedürfnisse der Universitätsmitglieder mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen“ definiert. Ferner beinhaltet die Verfassung eine Regelung zur Freistellung von dezentralen Frauenbeauftragten an der HU (§ 37, Abs.4 VerfHU).

In der Folge der Verfassungsnovelle von 2013 wurde vom AS eine „Ordnung zur Regelung der Freistellung,

Aufwandsentschädigung und Berechnung der Regelstudienzeit für dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen“ erlassen (vgl. Kap. 8.2). In diesem Kontext standen dann auch die erfolgreichen Bemühungen um zwei Dienstvereinbarungen (DV): Zum einen die DV über die Alternierende Telearbeit (vgl. Kap. 6.6), zum anderen die Richtlinie des Präsidenten und DV für ein respektvolles Miteinander (vgl. 8.2).

Im Nachgang der Novellierung des BerlHG wurde 2012/2013 an der HU eine „Fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung“ (ZSP-HU) erarbeitet. In ihr wird ausdrücklich gewährleistet, dass Studierende aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden dürfen und eine Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erfolgen hat. Dazu finden sich in der Satzung auch dezidierte Regelungen zum Nachteilsausgleich (§ 109 ZSP-HU).

Schließlich wurde 2015 ein Leitfaden für Berufungsverfahren in Kraft gesetzt, in dessen Rahmen das Thema Chancengleichheit eine angemessene Rolle spielt und die Rechte der Frauenbeauftragten erstmals an der HU deutlich festgehalten wurden.





## 2 Gleichstellungsstandards

- 2.1 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft
- 2.2 Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

## 2.1 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

### Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) im Allgemeinen

Im Dezember 2007 richtete das Präsidium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eine Kommission mit Gleichstellungs- und Wissenschaftsexpertinnen und -experten ein, um Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (FOGS) zu erarbeiten. Das von der Kommission vorgelegte Konzept wurde von der Mitgliederversammlung der DFG am 02. Juli 2008 akzeptiert.

Für den Zeitraum 2008 bis 2013 beschloss sie die Umsetzung der FOGS mit der Begründung, dass eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert führe, da Gleichstellung sich auf die Qualität der Forschung auswirke.

Diesem Gedanken folgend kamen die Mitglieder der DFG darin überein, dass es zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehöre, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen. Gleichstellung wurde in den FOGS als Leitungsaufgabe definiert, die sowohl die Organisationsentwicklung als auch die Personalpolitik in den Blick zu nehmen hat. Zugleich wurden transparente Verfahren zur Qualitätssicherung gewünscht, die einerseits ein umfassendes Monitoring, andererseits aber auch die Entwicklung von Kompetenzen zum geschlechtergerechten Umgang in der Forschung gewährleisten sollten. Die große Wirkung, die die Standards in der Folge entfalteten, ergab sich nicht zuletzt aus der von der DFG gesetzten Relevanz des Themas Gleichstellung in den Entscheidungsprozessen zur Förderung von Forschungsvorhaben.

Die Umsetzungsprozesse zu den Standards erfolgten in eigener Verantwortung der DFG-Mitglieder durch Selbstverpflichtung, allerdings mit Unterstützung durch die DFG. Dazu wurde aus dem Kreis der Mitglieder der DFG eine Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt, der u. a. die damalige Präsidentin der Universität Potsdam und jetzige Präsidentin der Humboldt-Universität Prof.in Dr.-Ing. Sabine Kunst sowie die international als Expertin anerkannte HU-Professorin und Bundesverfassungsrichterin Susanne Baer angehörten. Die Gruppe begleitete die Mitgliedseinrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards, bewertete deren Konzepte sowie Zielvorgaben und sprach Empfehlungen aus. Parallel steht seitdem ein Instrumentenkasten mit einer Sammlung von Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Praxis für die Praxis zur Verfügung.



Im Verlaufe des Jahres 2009 reichten die Einrichtungen ihre ersten Berichte im Rahmen der Selbstverpflichtung ein. 2010 sichtete die Arbeitsgruppe die bis dahin von 65 Mitgliedseinrichtungen vorgelegten Stellungnahmen. In allen Mitgliedseinrichtungen, die Stellungnahmen vorgelegt hatten, waren bereits Umsetzungsprozesse eingeleitet worden; allerdings waren sie unterschiedlich weit fortgeschritten.

Um dies zu verdeutlichen und die Möglichkeit zu eröffnen, die jeweils eigenen Aktivitäten weiterzuentwickeln, definierte die Arbeitsgruppe vier Stadien des Umsetzungsprozesses und ordnete die Einrichtungen auf Grundlage ihrer Berichte diesen Stadien zu:

#### Stadium 1:

Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.

#### Stadium 2:

Einige erfolgversprechende Maßnahmen wurden bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.

#### Stadium 3:

Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.

#### Stadium 4:

Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Die Ergebnisse der Einstufungen wurden den Hochschulen Anfang Juni 2010 zusammen mit einer individuellen Begründung mitgeteilt. Im Juli 2010 stellte die Arbeitsgruppe das Bewertungsverfahren für die eingereichten Berichte und erste Ergebnisse auf der Mitgliederversammlung vor. Nach ihrer Einschätzung befanden sich 2010 demnach zehn Hochschulen in Stadium 1, 20 Hochschulen in Stadium 2 und 21 Hochschulen in Stadium 3. In Stadium 4 und damit als vorbildlich wurden die Berichte von zwölf Hochschulen eingestuft. Die Liste der zwölf am höchsten eingestuften Hochschulen wurde veröffentlicht. Die HU war in das beste Stadium 4 eingeordnet (vgl. Kap. 2.1).

Um den Einrichtungen das Erstellen der Zwischenberichte zu erleichtern und der Bewertung eine für alle Beteiligten transparente und vergleichbare Struktur zu Grunde zu legen, wurde 2010 ein von der Arbeitsgruppe entwickelter Leitfaden verabschiedet.

Anfang 2011 wurden der Arbeitsgruppe 68 Berichte aus dem Kreis der Mitgliedshochschulen vorgelegt. Zur Bewertung der Berichte nutzte die AG die bereits 2010 anhand der Gleichstellungsstandards entwickelten Kriterien. Darüber hinaus waren Fortschritte gegenüber den 2009 eingereichten Gleichstellungskonzepten ein wichtiger Gesichtspunkt. Die Ergebnisse der Einstufungen wurden den Hochschulen Anfang Juni 2011 erneut zusammen mit einer ausführlichen individuellen Begründung mitgeteilt. In Stadium 1 befanden sich nunmehr fünf Hochschulen, im Stadium 2 waren es 23 und 20 im Stadium 3. Als besonders erfolgreich bei der Umsetzung von Gleichstellung wurden die Berichte von 20 Hochschulen eingestuft, die sich im Stadium 4 befanden. Die Zwischenberichte wurden zusammen mit den Bewertungen der Arbeitsgruppe veröffentlicht. Die HU gehörte erneut zur Gruppe der am besten eingestuften Hochschulen (vgl. Kap. 6.1).

Im Juli 2012 beschloss die Mitgliederversammlung der DFG die formalen Vorgaben für die Abschlussberichte. Als Abgabetermin für die Mitgliedseinrichtungen wurde der 31. Januar 2013 festgelegt. Die Ergebnisse zu den Abschlussberichten wurden auf der DFG-Mitgliedsversammlung 2013 vorgestellt, Berichte und Bewertungen anschließend online veröffentlicht. Danach befand sich keine Einrichtung mehr im Stadium 1, 19 im Stadium 2, 27 im Stadium 3 und nunmehr 22 im Stadium 4. Die HU befand sich weiterhin in Stadium 4 (vgl. Kap. 6.1).

Anhand der Berichte von 2009 bis 2013 erkannte die Arbeitsgruppe deutliche Fortschritte bei der Fortentwicklung der Gleichstellung an den Universitäten. Bei der Entwicklung der tatsächlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen wurden ebenfalls Fortschritte gesehen, doch waren diese hinter den Erwartungen zurück geblieben. Die Wirkkraft der vorgelegten Gleichstellungskonzepte war also noch nicht eindeutig erkennbar, so dass die DFG feststellte, dass weitere Bemühungen notwendig wären, um die Ziele der Gleichstellungsstandards – vor allem eine erhöhte Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere – zu erreichen. Daher hat die Mitgliederversammlung der DFG am 3. Juli 2013 ein Maßnahmenpaket verabschiedet, welches einen stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile setzt. Zu diesem Maßnahmenbündel gehört eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedshochschulen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen. Die Abfrage startete erstmals 2014.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Diskussion um die Gleichstellung von Frauen im Kontext etwa von Berufungen, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder der Familienfreundlichkeit mit der Etablierung der

Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards umfassend verändert hat. Indem sie deren Einhaltung als ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbänden definiert hat, rückte das zuvor noch oft randständige Thema Chancengleichheit verstärkt in die Mitte des Interesses und der Aufmerksamkeit an den Hochschulen.

## Die Umsetzung der FOGS an der HU

Die Humboldt-Universität hatte im Unterschied zu vielen anderen Universitäten im Jahr 2009 nicht um Fristverlängerung gebeten, sondern war der Aufforderung zur Abgabe des Berichts pünktlich nachgekommen – allerdings ohne konkrete Zielvorgaben für Frauenanteile zu benennen. Da im Winter 2009 jedoch deutlich wurde, dass der Bericht auch deshalb in der vorliegenden Form von der DFG nicht akzeptiert würde, wurde vom Präsidium eine Lenkungsgruppe Gleichstellung eingesetzt. Diese sollte zukünftig den Abstimmungsprozess rund um die Etablierung der Standards an der HU zukünftig begleiten und steuern. Zugleich erarbeitete die Lenkungsgruppe Gleichstellung den ersten Bericht an die DFG vollkommen neu.

Mitglieder waren und sind u. a. leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstellen des Präsidiums, die Vorsitzende der Kommission für Frauenförderung (KFF, vgl. Kap. 8.2) und in beratender Funktion die zentrale Frauenbeauftragte.

In ihrem ersten Bericht zu den FOGS formulierte die Humboldt-Universität ihr Credo im Bereich Gleichstellung: „In dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert führt, war der Humboldt-Universität eine nachhaltige Beseitigung struktureller Barrieren und zugleich das Setzen struktureller Anreize ein besonderes Anliegen.“

Die systematische Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen war und ist dabei ein bedeutendes Element dieser Strategie. „[...] Die Humboldt-Universität hat das ausdrückliche Ziel, eine sowohl auf struktureller wie personeller Ebene durchgängig geschlechtergerechte Hochschule zu werden!“

Mit ihrem ersten Bericht zum Umsetzungsprozess der FOGS wurde die Humboldt-Universität von der DFG 2010 als eine von zwölf Hochschulen in das Stadium 4 eingeordnet: Demnach verfügte sie über ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept, das sie weiterführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Die Lenkungsgruppe Gleichstellung erarbeitete in gewohnter Manier auch den Zwischenbericht für das Jahr 2011. In Abstimmung mit dem angedachten Qualitätssicherungsprozess im Rahmen des Zukunftskonzepts der Humboldt-Universität wurde das strategische Gesamtkonzept zur Umsetzung von Gleichstellung an der HU vorgestellt: „Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der HU sollen in einem gemeinsamen Empowermentpro-

gramm, dem Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm), gebündelt und vernetzt sowie kontinuierlich modifiziert und erweitert werden.“

Erneut wurde die HU von der Arbeitsgruppe in Stadium 4 eingeordnet. In der Stellungnahme der DFG hieß es dazu: „Zusammengefasst wird festgestellt, dass die Gesamtstrategie der Humboldt-Universität zu Berlin in ihrer Weiterentwicklung alle Kriterien erfüllt und die Einstufung in Stadium 4 rechtfertigt.“

Genauso wie der erste Bericht und der Zwischenbericht wurde der Abschlussbericht für die FOGS von der bewährten Arbeitsgruppe an der HU verantwortet. In ihm wurde die zwischenzeitlich erfolgte Weiterentwicklung des Caroline von Humboldt-Programms vorgestellt und das Gleichstellungs-Credo der HU deutlich formuliert: „Für die

Humboldt-Universität zu Berlin ist die Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Gesellschaft ein zentrales hochschulpolitisches und praktisches Anliegen, das ihr Präsident, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, gemeinsam mit dem Präsidium nachdrücklich vertritt.“ Erneut wurde die Humboldt-Universität mit ihrem Abschlussbericht in das vierte und beste Stadium eingeordnet.

Mit dem Konzept des Caroline von Humboldt-Programms ist die HU darüber hinaus in der dritten Säule der Exzellenzinitiative (vgl. Kap. 4.1) sowie im Professorinnenprogramm II (vgl. Kap. 4.3) erfolgreich gewesen. Die Evaluation und Fortsetzung alter und die Etablierung neuer Instrumente unter dem Dach des CvH-Programms steht auch in den folgenden Jahren kontinuierlich an.

## 2.2 Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

### Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards – grundsätzlich

Mit der im Jahre 2014 begonnenen gemeinsamen Entwicklung von und der Diskussion über Allgemeine Gleichstellungsstandards (AGS) durch die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKR), die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen (LaKoF) sowie der für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen im Land Berlin und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg) wurde die gute Tradition einer Dialogstrategie über Gleichstellung an den Hochschulen im Land Berlin fortgeführt. Die Entwicklung Allgemeiner Gleichstellungsstandards unterstützte dabei auch die Vorbereitung der laut Hochschulvertrag für die Laufzeit von 2014 bis 2017 durch die Hochschulen zu entwickelnden und umzusetzenden Gleichstellungskonzepte.

Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards wurden im Rahmen einer Veranstaltung der 2015 amtierenden Senatorinnen Scheres (Bildung, Jugend und Wissenschaft) und Kolat (Arbeit, Integration und Frauen) am 11. Februar des Jahres diskutiert und verabschiedet. Der Präsident der HU, Prof. Dr. Olbertz, war neben Vertreter\_innen der Fachhochschulen und der Kunsthochschulen, auf dem Podium vertreten.

Die AGS lehnen sich grundsätzlich an die Vorgaben der FOGS an. Sie bilden die Grundlage für die künftige Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen und beinhalten systematische und für alle Hochschultypen anwendbare Gleichstellungsziele auf struktureller

und personeller Ebene sowie die Verpflichtung, hierzu geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Die Schlagworte, nach denen Geschlechtergerechtigkeit laut AGS gesichert und Geschlechterforschung gefördert werden soll, finden sich ebenfalls bei den FOGS der DFG:

1. durchgängig,
2. transparent,
3. chancengleich und leistungsgerecht sowie
4. kompetent.

Wie auch dort wird in ihnen das Stichwort Zielzahlen genannt, die sich die Hochschulen selbst setzen sollen. Dies entspricht darüber hinaus den Vorgaben des o. g. Hochschulvertrags (§ 10,2). Neu und sehr positiv zu vermerken, war und ist die Tatsache, dass in die Allgemeinen Gleichstellungsstandards vor allem die Lehre, aber auch die Verwaltung der Hochschulen miteinbezogen wurde. Die Förderung der Geschlechterforschung war in den FOGS ebenfalls angelegt, wurde dort aber nicht so stark betont wie in den AGS.

Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen wurden im Februar 2015 veröffentlicht. Mit dem Beginn der neuen Laufzeit des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP, 2016–2020, vgl. Kap. 4.10) mussten die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen entlang der AGS überarbeitet werden, insbesondere waren Zielquoten festzulegen. Hierzu hatte die LaKoF eine interne Arbeitshilfe entwickelt mit zahlreichen Beispielen für Aktivitäten/Maßnahmen, die Beleg für die qualitätsvolle Umsetzung von Gleichstellung sind.

## Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

### Die Umsetzung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an der HU

Die Humboldt-Universität verfolgt in ihrem Gleichstellungskonzept, das sie 2015 entsprechend der Allgemeinen Gleichstellungsstandards (AGS) für das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen weiterentwickelt hat, das Ziel, ihre bisherigen Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu überprüfen und in einem systematischen und ganzheitlichen Konzept unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten zu verfolgen und fortzuentwickeln. Im Sinne von Gender Mainstreaming soll dementsprechend Gleichstellung als Querschnittsthema in die strukturelle Gesamtentwicklung und Organisationskultur der Universität integriert werden. Der Mehrwert und die Nachhaltigkeit der weiterentwickelten Gleichstellungsstrategie für die HU rekurriert dabei in Anlehnung an das Leitbild der HU darauf, „die Chancen [von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern] gerecht zu verteilen“. Weitreichende Synergieeffekte sollen entstehen, indem „Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung“ kontinuierlich und zielgruppenspezifisch gefördert und genutzt werden.

Ganz im Sinne der AGS wurden in diesem Gleichstellungskonzept der Fokus auf alle Statusgruppen der Universität gelegt: Neben Frauen in Spitzenpositionen in der Hochschulleitung oder in den Dekanaten, als Sprecherinnen von Forschungsverbänden und als Professorinnen wurden Juniorprofessorinnen genauso in den Blick genommen wie die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Doktorandinnen und Postdoktorandinnen. Wichtige Maßnahmen für Studentinnen im Bereich von Studium und Lehre wurden vorgestellt, aber auch besondere Instrumente zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung. Speziell ging es um Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof und um Frauen in den Gremien der HU. Das Thema Familiengerechte Hochschule wurde ausführlich behandelt. Wie die HU sich zu einer geschlechtergerechten Organisation entwickeln könnte und welche Rolle ein gleichstellungsfokussiertes Kommunikationsmanagement dabei spielen müsste, wurde abschließend dargestellt.

## 3 Hochschulsteuerungs- instrumente

- 3.1 Hochschulverträge
- 3.2 Leistungsbezogene Mittelverteilung im Land Berlin
- 3.3 Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte an der HU

# 3 Hochschulsteuerungsinstrumente

Mit der Novellierung des BerlHG von 1998 wurden die Hochschulen im Land Berlin in die Lage versetzt, ihre Leitungsorgane zu stärken. Parallel dazu wurden im Sinne von qualitativen Steuerungsmaßnahmen Hochschulverträge zwischen dem Land und den Hochschulen abgeschlossen. Ergänzt wurden diese Verträge 2002 durch ein quantitatives Instrument – die leistungsorientierte, durch Indikatoren gesteuerte Mittelvergabe. Beide Instrumente enthielten von Beginn an gleichstellungsrelevante Inhalte bzw. Indikatoren. In der Folge wurden diese Inhalte bzw. Indikatoren den hochschulpolitischen Entwicklungen angepasst.

## 3.1 Hochschulverträge

In die Präambel des ersten für den Berichtszeitraum relevanten Hochschulvertrages (2010–2013) wurde der gleichstellungspolitisch sehr bedeutsame Handlungsauftrag aus dem vorangegangenen Hochschulvertrag (2006–2009) in leicht modifizierter und ergänzter Form übernommen, nämlich: „Umsetzung von Gender Mainstreaming und Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung“. Neu aufgenommen in die Präambel wurde die Formulierung „Weiterentwicklung des Diversity Managements“.

§ 7 des Vertrages hob unter dem Titel „Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen“ im Wesentlichen darauf ab, dass das Kaskadenmodell zur Förderung von Frauen an der HU umgesetzt wurde. Der Frauenanteil auf der nächsthöheren Karrierestufe sollte stets den Frauenanteil auf der darunter liegenden Karrierestufe erreichen. Ferner waren laut Vertrag Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit den Fakultäten abzuschließen – stets unter Einbeziehung der zuständigen Frauenbeauftragten. Sodann verabredeten die Vertragspartner eine „Weiterentwicklung des Diversity Managements“. Schließlich verpflichtete sich die HU in § 5a des Vertrages zu einer intensiveren Qualitätssicherung in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, speziell unter Berücksichtigung von Genderaspekten.

Mit dem anschließenden, im Berichtszeitraum geltenden, Hochschulvertrag 2014–2017 wurden neue Akzente gesetzt. In der Präambel hieß es nunmehr bezogen auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit: „Umsetzung von Gender Mainstreaming, Inklusion und Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung“. Sehr verändert stellten sich insbesondere die Ausführungen zum Thema Diversity dar: Es ging nicht mehr um Diversity Management, sondern um „Entwicklung und Ausbau von Diversity Policies in Verbindung mit konkreten Maßnahmen“.

Während der Vertrag den Passus zur Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehrer\_innenbildung weiter enthielt – allerdings nunmehr unter § 9 und nicht mehr unter § 5a – wurde der alte § 7 „Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen“ als § 10 und unter der Überschrift „Geschlechtergerechtigkeit“ inhaltlich stark verändert. So wurde allen Hochschulen, und damit auch der HU, aufgegeben bis zum Ende des zweiten Jahres der Laufzeit der Hochschulverträge, unter Beteiligung der zentralen

Frauenbeauftragten zukunftsorientierte Gleichstellungskonzepte zu entwickeln. In deren Rahmen hatten sich die Hochschulen selbst realistische, zugleich aber ihren spezifischen Anforderungen gemäße Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Frauen, in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu setzen. Ferner sollten sie zu den jeweiligen Entwicklungen in den Leistungsberichten Stellung nehmen. Im letzten Jahr des Hochschulvertrages – also 2017 – werden im Rahmen eines Workshops die erreichten Ergebnisse und Instrumente bewertet sowie Best-Practice-Beispiele vorgestellt und erörtert. Dieser Workshop ist für Mitte 2017 geplant. Des Weiteren müssen die Hochschulen seit Inkrafttreten des Hochschulvertrages 2014–2017 auch über ihre Ausstattung im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung berichten, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie gewährleisten sowie im Handlungsfeld Dual Career intensiv kooperieren.

Damit wurden die Vorstellungen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen, stärker qualitative Ziele aufzuführen, durchaus berücksichtigt, allerdings sind Sanktionen auch weiterhin nicht vorgesehen.

## 3.2 Leistungsbezogene Mittelverteilung im Land Berlin

### 2002–2011

Das Finanzierungsinstrument der leistungsbezogenen Hochschulfinanzierung wurde 2002 in die Hochschulverträge aufgenommen. Dazu hieß es im Vertrag von 2006–2009: „Um die finanzielle Anreizwirkung zur weiteren Leistungssteigerung zu verstärken, entwickeln die Hochschulen das gemeinsame System der leistungsorientierten Mittelvergabe weiter. Zum Haushalt 2006 werden 20%, zum Haushalt 2007 25% und in den Folgejahren 30% der [...] Zuschüsse der drei großen Universitäten ohne Verlustkappungsgrenze einbezogen.“ Mit dem Hochschulvertrag von 2010–2013 wurde das System für den Zeitraum ab 2012 grundlegend neu gestaltet. Bis dahin galt das seit 2002 praktizierte Modell weiter.

Der Anteil für den Bereich Gleichstellung lag von Beginn an bei 5%. Eine höhere Gewichtung – wie von der LaKoF gefordert – war nicht durchsetzbar.

Indikatoren für die Berechnung waren:

1. der Anteil von Frauen an Professuren,
2. an Berufungen,
3. an Promotionen  
und
4. an Studienabschlüssen.

Im Ergebnis hat die HU in den Jahren 2009 bis 2011 – ähnlich wie in den Jahren zuvor – regelmäßig Verluste hinnehmen müssen. Indem das System die Erfolge in der Gleichstellungspolitik der Berliner Hochschulen spiegelte und zugleich miteinander verglich, wurde deutlich, dass es an der HU kontinuierlich erheblichen Handlungsbedarf auf dem Politikfeld der Gleichstellung gab.

## 2012 – 2016

Seit 2012 ist das System der leistungsbezogenen Mittelvergabe grundlegend neu gestaltet. Mit dem nunmehr gültigen Modell erhalten die Hochschulen für vorher definierte Leistungen Geldbeträge in unterschiedlicher Höhe. Für die Bereiche Gleichstellung und Diversity – letzterer wurde als neuer Aspekt aufgenommen – wurden Zuweisungssummen bestimmt und mit dem neuen Hochschulvertrag für den Zeitraum 2014–2017 noch einmal modifiziert.

### Finanzierungsbeträge für die Bereiche Gleichstellung und Diversity 2012–2013

#### Gleichstellung

- Weiblich besetzte W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professuren auf Lebenszeit: 35.000 €
- Weiblich besetzte W<sub>1</sub>- und andere befristete Professuren (alle Hochschultypen) und Gastprofessorinnen (nur an Kunsthochschulen): 20.000 €
- Neuberufungen W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professuren auf Lebenszeit (gestufte Vergütung): 35.000-70.000 €
- Promotion von Frauen: 10.000 €

#### Diversity

- Studienanfänger\_innen und Student\_innen mit Migrationshintergrund: 10.000 €
- Studienanfängerinnen und Student\_innen mit Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur): 10.000 €
- Studienanfänger\_innen und Student\_innen mit Migrationshintergrund im Lehramt: 25.000 €
- Männliche Studienanfänger und Studenten im Lehramt Grundschulpädagogik/Erzieher: 25.000 €
- Berufsbegleitende B.A.-Studienangebote (online-, Fern- oder Abendstudium): 50.000 €

Alle Werte wurden bei 50% gekappt und Neuberufungen nur dann in die Finanzierung einbezogen, wenn in der betreffenden Fächergruppe an der jeweiligen Hochschule noch keine 50%-ige Professorinnenquote erreicht wurde. Für die Anrechnung von Neuberufungen wurden die Ergebnisse nach Fächergruppen kategorisiert und je nach Besetzungsquote von Professuren mit Frauen unterschiedlich gewichtet. In der Folge ergab sich für die HU 2012 – aus-

gehend von 2008 – eine finanzielle Steigerung im Bereich der Gleichstellung von 5,4 Mio. € auf knapp 5,8 Mio. €.

Der Bereich Diversity, an dessen Ausgestaltung die LaKoF zunächst nicht beteiligt wurde, führte zu einigen Irritationen: Abgesehen davon, dass es für die Universitäten schwierig ist, z. B. signifikant Einfluss auf die Anzahl der Grundschullehramtsstudenten zu nehmen, stellt sich auch die Frage, warum es einen Bonus für die Erhöhung von Männern in diesem Fach gab, nicht aber für die Erhöhung des Frauenanteils etwa in den Technikwissenschaften.

### Finanzierungsbeträge für die Bereiche Gleichstellung und Diversity 2014–2017

#### Gleichstellung

- Neuberufung von Frauen W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub> auf Lebenszeit in Fächergruppen mit Besetzungsquote < 15%: 350.000 €
- Neuberufung von Frauen W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub> auf Lebenszeit in Fächergruppen mit Besetzungsquote 15–30%: 300.000 €
- Neuberufung von Frauen W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub> auf Lebenszeit in Fächergruppen mit Besetzungsquote 30–50%: 250.000 €
- Anrechnungsfaktor für Neuberufungen von Frauen an KHS: 0,5
- Weibl. besetzte Professuren auf Lebenszeit: 40.000 €
- Weibl. besetzte W<sub>1</sub>- und andere befristete Professuren (alle Hochschultypen) und Gastprofessorinnen (nur an Kunsthochschulen): 20.000 €
- Frauenanteil bei Promotionen bis zur Quote von 50%, je Prozent: 20.000 €

#### Diversity

- Studierende in der Regelstudienzeit mit Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur): 3.000 €
- Männliche Studierende in der Regelstudienzeit in den Fächern Grundschulpädagogik sowie Bildung und Erziehung im Kindesalter: 10.000 €
- Berufsbegleitende B.A.-Studienangebote (online-, Fern- oder Abendstudium), je Studiengang: 50.000 €
- Kooperative Promotionen, je beteiligte Hochschule bei Abschluss: 25.000 €

Wenn sich die Indikatoren dahingehend veränderten, dass hohe Summen für die Neuberufung von Professorinnen festgelegt wurden, so war damit das Ziel verbunden, den Frauenanteil dort signifikant zu steigern. Auf Vorschlag der LaKoF wurde bei diesem Modell die Besetzungsquote als Merkmal eingeführt, um den Anreiz für Fächer, in denen Frauen besonders stark unterrepräsentiert waren, zu verstärken. Alle Werte wurden erneut bei 50% gekappt. In der Folge ergab sich für die HU 2016 – ausgehend von 2013 – eine finanzielle Steigerung im Bereich der Gleichstellung von 6,7 Mio. € auf 8,1 Mio. €.

Der Bereich Diversity, an dessen Ausgestaltung die LaKoF dieses Mal beteiligt wurde, erfuhr gewisse Modifikationen. Bestimmte Indikatoren, nämlich diejenigen die



Student\_innen mit Migrationshintergrund betrafen, fielen weg. An Stelle dieser Indikatoren wurden Projekte für Student\_innen mit Migrationshintergrund finanziert – so wie vorgeschlagen. Ein weiterer Indikator wurde allerdings trotz erneut vorgetragener Kritik der LaKoF (s. o.) weitergeführt: Anzahl der Studenten in der Grundschulpädagogik, Bildung und Erziehung im Kindesalter.

### Leistungsorientierte Mittelvergabe an der HU

Bereits mit dem Haushalt 2009 wollte die HU – entsprechend ihrem 2008 entwickelten Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – das hochschulinterne Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe um den zusätzlichen Faktor „Gleichstellung“ ergänzen. Bisher hatte es nur Leistungsindikatoren in den Bereichen Forschung und Lehre unter Einbeziehung von Internationalisierung berücksichtigt.

Entsprechend dem Landesmodell sollten 5% der diesem Verteilungsmodell unterworfenen Sachmittel zur Verfügung gestellt werden. Dies ist bisher jedoch nicht geschehen. Vielmehr findet weiterhin das im Jahr 1998 etablierte „Finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung“ Anwendung. Die dezentralen Frauenbeauftragten befürworten aufgrund der positiven Seiten des Modells – die Summen sind voraussehbar – dessen Fortsetzung regelmäßig. Seit dessen Modifikation im Jahr 2002 sind 5% der regulären Sachmittel der Fakultäten und Institute für Maßnahmen der individuellen Frauenförderung reserviert, die in den Fächern unter Beteiligung der Frauenbeauftragten verteilt werden (vgl. Kap. 10).

### 3.3 Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte an der HU

Laut den Hochschulverträgen sollten seit 2002 interne Zielvereinbarungen zur Gleichstellung an der HU abgeschlossen werden. Entsprechende Vereinbarungen wurden seitens des Präsidiums zunächst in den Jahren 2003–2005 mit fünf naturwissenschaftlichen Instituten sowie mit der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (LGF) unterzeichnet. Dies geschah im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung. Nach einer längeren Pause wurden 2009–2010 drei weitere Zielvereinbarungen – zwei davon mit geisteswissenschaftlichen und eine mit einem naturwissenschaftlichen Institut – unterzeichnet. In ihnen waren Ziele auf den Gebieten Forschung und Lehre sowie Internationalisierung, Nachwuchsförderung und Gleichstellung formuliert.

Es zeichnete sich ab, dass die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für das Professorinnenprogramm formulierte Vorgabe, wonach bis Ende 2010 alle 29 Institute sowie die 11 Fakultäten über entsprechende Zielvereinbarungen verfügen sollten, nicht umsetzbar war.

Daher wurde in der Richtlinie des 2010 an der HU etablierten Gleichstellungsfonds festgelegt, dass bei der Beantragung von Mitteln aus dem Fonds von den Instituten und Fakultäten der Kommission für Frauenförderung als Auswahlkommission Gleichstellungskonzepte vorzulegen sind. Im Zeitraum von Ende 2010 bis Ende 2016 haben alle Institute und Fakultäten der HU entsprechende Konzepte erarbeitet sowie teilweise bereits überarbeitet. Die Konzepte werden von der KFF evaluiert (vgl. Kap. 8.2).



## 4 Hochschulsonderprogramme

- 4.1 Von der Exzellenzinitiative zur Exzellenzstrategie
- 4.2 Hochschulpakt 2020
- 4.3 Das Professorinnenprogramm (I und II)
- 4.4 Qualitätspakt Lehre
- 4.5 Qualitätsoffensive Lehrerbildung
- 4.6 Berliner Masterplan:  
„Wissen schafft“ Berlins Zukunft!
- 4.7 Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre
- 4.8 Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive
- 4.9 Die Einstein-Stiftung Berlin
- 4.10 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm

# 4 Hochschulsonderprogramme

## 4.1 Von der Exzellenzinitiative zur Exzellenzstrategie

### Zur allgemeinen Genese

Das Wettbewerbsverfahren um die besondere finanzielle Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative, angestoßen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), führte im August 2005 zur ersten gemeinsamen Ausschreibung durch DFG und Wissenschaftsrat (WR). Ziel war die Stärkung der Spitzenforschung in Deutschland sowie die Verbesserung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Dazu wurden Projekte in drei Förderlinien ausgezeichnet:

**1. Förderlinie:**

Graduiertenschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,

**2. Förderlinie:**

Exzellenzcluster zur Förderung der Spitzenforschung und

**3. Förderlinie:**

Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung.

Die erste Phase der Exzellenzinitiative fand von 2006 bis 2012 in zwei Runden, 2005–2006 und 2006–2007, statt. Im Ergebnis wurden in der ersten Runde bundesweit 18 Graduiertenschulen, 17 Exzellenzcluster und drei Zukunftskonzepte mit insgesamt 873 Mio. € gefördert. In der zweiten Runde waren es 21 Graduiertenschulen, 20 Exzellenzcluster und sechs Zukunftskonzepte. Sie erhielten bis November 2012 gut eine Mrd. €. Noch intensiver als in den Runden zuvor war in der dritten Runde der Exzellenzinitiative 2010/2012–2017 von Beginn an gefordert, dass alle Anträge zu Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten Angaben zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen enthalten sollten. Weiterhin wurde von vornherein kommuniziert, dass bei der Begutachtung Fragen zur Geschlechtergleichstellung eine erhebliche Rolle spielen würden. Daher machten sich die Initiator\_innen von Anträgen intensiv Gedanken darüber, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen denkbar und umsetzbar wären. Entsprechende Ziele und Maßnahmen wurden in die Anträge integriert.

Insgesamt kann von einer deutlichen Aufwertung der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative gesprochen werden. In der dritten Runde der Exzellenzinitiative konnten sich schließlich 45 Graduiertenschulen und 43 Exzellenzcluster durchsetzen und elf Universitäten mit ihren Zukunftskonzepten überzeugen. Die Förderung der bewilligten Projekte in Höhe von 2,7 Mrd. € begann im November 2012 und läuft bis Oktober 2017.

Nachdem eine internationale Expertenkommission die Exzellenzinitiative evaluiert hatte, beschlossen Bund und Länder am 16. Juni 2016, die durch die Exzellenzinitiative erreichte Dynamik zur Stärkung der Universitäten in gemeinsamer Verantwortung und Finanzierung fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Damit soll der Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig gestärkt und seine internationale Wettbewerbsfähigkeit weiter verbessert werden. Ziel ist es weiter, die Universitäten in ihrer fachlichen und strategischen Profilierung, die sich auf alle Leistungsbereiche beziehen kann, zu unterstützen. Zugleich wurde erfolgreichen Projekten der Exzellenzinitiative eine längerfristige Perspektive ermöglicht. Parallel erhalten Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte, die im Rahmen der Exzellenzinitiative bis Oktober 2017 gefördert werden, auf Antrag ab dem 1. November 2017 eine auf höchstens 24 Monate begrenzte Überbrückungsfinanzierung. Das Gesamtprogramm ist im Jahr 2017 mit 80 Mio. € sowie ab 2018 mit jährlich insgesamt 533 Mio. € dotiert.

Das Programm Exzellenzstrategie, das auf unbestimmte Zeit beschlossen wurde, umfasst zwei Förderlinien:

- Exzellenzcluster zur projektbezogenen Förderung international wettbewerbsfähiger Forschungsfelder an Universitäten und Universitätsverbänden.
- Exzellenzuniversitäten zur dauerhaften Stärkung der Universitäten als Institution, beziehungsweise als Verbund von Universitäten und zum Ausbau ihrer internationalen Spitzenstellung in der Forschung auf Basis erfolgreicher Exzellenzcluster.

Die Förderentscheidung für die Förderlinie Exzellenzcluster ist im September 2018 vorgesehen. Insgesamt stehen für diese Förderlinie jährlich rund 385 Mio. € zur Verfügung. Für die Entwicklung und Durchführung des Verfahrens in der Förderlinie Exzellenzcluster ist die DFG zuständig. Die Förderentscheidung für die Förderlinie Exzellenzuniversitäten erfolgt im Juli 2019. Insgesamt stehen für diese Förderlinie jährlich rund 148 Mio. € zur Verfügung. Hier übernimmt der Wissenschaftsrat die Entwicklung und Durchführung des Verfahrens für die Förderlinie Exzellenzuniversitäten sowie deren Evaluation, die im Siebenjahresrhythmus erfolgen soll.

In der zur Exzellenzstrategie zugehörigen Verwaltungsvereinbarung wurde für die Exzellenzcluster die Qualität von Konzepten zur Chancengleichheit in der Wissenschaft als Kriterium aufgeführt. Ferner werden dezidiert Aussagen zu diesem Thema in den Gesamtkonzepten der einzelnen Exzellenzuniversitäten/der Verbände der Exzellenzuniversitäten erwartet.

Für die Ausgestaltung des Förderprogramms wurde ein Expert\_innengremium aus insgesamt 39 in der Forschung auf verschiedenen Wissenschaftsgebieten ausgewiesenen Personen gebildet, die über langjährige Erfahrungen im Ausland, im Hochschulmanagement, in der Lehre oder in der Wirtschaft verfügen.

## Die Exzellenzinitiative an der HU

Die Humboldt-Universität war sowohl in der ersten wie auch in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative erfolgreich – jeweils mit Anträgen auf Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. In der dritten Runde wurde darüber hinaus auch ihr Zukunftskonzept positiv bewertet.

Folgende Anträge der ersten bis dritten Runde waren erfolgreich:

### 1. Förderlinie: Graduiertenschulen

- „Berlin Mathematical School (BMS)“ (1. Antragsrunde, verlängert in der 3. Runde)
- „Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS)“ (2. Antragsrunde);
- „Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies“ – Antrag der Charité als gemeinsamer Fakultät der HU und FU (2. Antragsrunde, verlängert in der 3. Runde);
- „Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkologie (BSIO)“ – Antrag der Charité als gemeinsamer Fakultät der HU und FU (3. Antragsrunde);
- „Graduiertenschule für Analytical Sciences Adlershof (SALSA)“ (3. Antragsrunde)

### 2. Förderlinie: Exzellenzcluster

- „Neuro Cure: Toward a Better Outcome of Neurological Disorders“ – Antrag der Charité als gemeinsamer Fakultät der HU und FU (2. Antragsrunde, verlängert in der 3. Runde);
- „TOPOI: The Formation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations“ – Antrag gemeinsam mit der FU (2. Antragsrunde, verlängert in der 3. Runde);
- „Bild Wissen Gestaltung. Ein interdisziplinäres Labor“ (3. Antragsrunde)

### 3. Förderlinie: Zukunftskonzept

- Bildung durch Wissenschaft (3. Antragsrunde).

Ein besonderes Augenmerk aus gleichstellungspolitischer Perspektive hatte in der ersten und zweiten Förderlinie der Geschlechterverteilung unter den Principal Investigators (PIs), also den antragsstellenden Wissenschaftler\_innen, zu gelten. In allen zugehörigen Anträgen wurde gemäß den Anforderungen des Wettbewerbs – jedoch nicht gleichermaßen stringent – außerdem die Gleichstellung von Männern und Frauen als Thema behandelt.

Im Antrag zur dritten Förderlinie, also in ihrem Zukunftskonzept, hat die HU Gleichstellung ausdrücklich als Querschnittsthema verstanden und damit als Teil der

Gesamtentwicklungsplanung der HU verfolgt. Gleichstellung ist demnach an der HU auf höchster Ebene – bei der Präsidentin/beim Präsidenten – angesiedelt.

Im Mittelpunkt der Gleichstellungsstrategie der HU standen dabei zwei Metaziele, nämlich erstens die Karrieren von Spitzenforscherinnen zu stärken und zweitens den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen. Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms (vgl. Kap. 6.1). In diesem Programm werden sämtliche Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung an der HU koordiniert, gebündelt und ausgebaut. Die allgemeine Qualitätssicherung des Programms übernimmt die Lenkungsgruppe Gleichstellung, während die Kommission für Frauenförderung als Kontrollgremium u. a. für den Qualitätssicherungsprozess ausgewählter Gleichstellungsmaßnahmen zuständig ist.

Folgende Detailziele wurden im Rahmen des CvH-Programms formuliert sowie später teilweise umformuliert, um die erwähnten Metaziele zu erreichen:

- Gezielte Gewinnung (und Bindung) von (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen für/an die HU,
- Individuelle Förderung (und Stärkung) von Frauen auf allen Karrierestufen, auf denen sie unterrepräsentiert sind;
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der HU (und darüber hinaus);
- Familienfreundlichkeit.

Im Anschluss wurden in Fortentwicklung des Programms zwei weitere Detailziele entwickelt: die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung und die Repräsentanz von Frauen in Gremien der Universität (vgl. Kap. 6.1).

In die Vorbereitung der Begehung im Rahmen der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative und bei der zweitägigen Begehung selbst, war die zentrale Frauenbeauftragte umfassend einbezogen. Im abschließenden Gutachten wurde der HU bescheinigt, dass „die Förderung der Gleichstellung über das Caroline von Humboldt-Programm“ ausdrücklich zu unterstützen sei.



setzt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht galt dies insbesondere für die Umsetzung der im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms neu beantragten Maßnahmen, die im November 2012 begannen (vgl. Kap. 6.1).

## 4.2 Hochschulpakt 2020

Ziel des Hochschulpaktes 2020, der 2007 von Bund und Ländern in Kraft gesetzt wurde, war es „die Chancen der jungen Generation zur Aufnahme eines Studiums zu wahren, den notwendigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern und die Innovationskraft Deutschlands zu erhöhen.“ Nach Artikel 1 der zugehörigen Verwaltungsvereinbarung will der Pakt der wachsenden Zahl von Studienberechtigten die Aufnahme eines Studiums durch ein der Nachfrage entsprechendes Studienangebot ermöglichen. Weiter soll dem zunehmenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften Rechnung getragen werden. Artikel 2 regelt die Einführung von Programmpauschalen in der Förderung durch die DFG.

Der Hochschulpakt stellt damit erstens ein langfristiges Engagement von Bund und Ländern dar, neue Studienplätze zu schaffen. Dabei wird die Finanzierung dieser Studienplätze zur Hälfte vom Bund übernommen. Bei der Verwendung der Fördermittel setzten die Länder Schwerpunkte in der Schaffung zusätzlicher Stellen an den Hochschulen. Zugleich nutzten sie den zusätzlichen Ausbau der Hochschulen, um den Anteil der Plätze für Studienanfänger\_innen an den Fachhochschulen sowie den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen zu erhöhen. Zweitens erhielten die Hochschulen für von der DFG bewilligte Mittel zur Finanzierung großer Forschungsverbünde, wie etwa Sonderforschungsbereiche, 20% zusätzliche Mittel zur Finanzierung des Forschungs-Overheads.

Um die im Hochschulpakt vereinbarten Ziele zur Schaffung neuer Studienplätze zu sichern, hat das Land Berlin den „Masterplan-Ausbildungsoffensive“ und dessen Nachfolgeprogramme „Berliner Qualitätsoffensive“ (2012–2016) sowie „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“ 2016–2020 aufgelegt (vgl. Kap. 4.7) sowie das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ fortgesetzt (vgl. Kap. 4.10). Darüber hinaus wurden im Rahmen der Hochschulverträge 2010–2013 und 2014–2017 über das neue System der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung (vgl. Kap. 3.2) weitere Mittel aus dem Pakt bereitgestellt. Dabei hat das Land Berlin im Rahmen der ersten Phase des Hochschulpaktes aus Mitteln des „Masterplans – Ausbildungsoffensive“ und des BCP insgesamt rund 13,5 Mio. € für Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Besetzung von Stellen mit Frauen zur Verfügung gestellt, im Rahmen der „Berliner Qualitätsoffensive“ waren es dann nur noch 9,5 Mio. € und bei der „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“ erneut zwei Millionen Euro weniger.

Mit dem Beschluss der zweiten Programmphase im Juni 2009 wurden bis 2015 mithilfe des Hochschulpaktes 275.000 zusätzliche Studienplätze in Deutschland geschaffen. Die bereits in der ersten Phase bereitgestellten Mittel für die Programmpauschalen wurden beibehalten.

Am 11.12.2014 wurde die dritte und abschließende Phase des Hochschulpaktes beschlossen. In dieser dritten Phase werden Bund und Länder gegenüber dem Stand von 2005 bis zu 760.033 zusätzliche Studienmöglichkeiten gemeinsam finanzieren. Besonders wichtig ist, dass in dieser dritten Phase des Hochschulpaktes ab 2016 zehn Prozent der Bundes- und Landesmittel eingesetzt werden sollen, um mehr Studierende qualitätsgesichert zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und die Studienabbrecher\_innenquote zu senken sowie mehr beruflich Qualifizierten den Zugang zu den Hochschulen zu eröffnen.

## 4.3 Das Professorinnenprogramm (I und II)

### Das Ziel: Mehr Professorinnen an deutschen Hochschulen

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das „Professorinnenprogramm“. Mit einer Laufzeit von fünf Jahren sollten ab 2008 mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Das Programm mit einem Gesamtvolumen von 150 Mio. € wurde zu 50% vom BMBF und zu 50% von den Bundesländern finanziert.

Dabei stellte das Programm den Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen) auf der Grundlage eines von den Hochschulen zu entwickelnden Gleichstellungskonzeptes in erster Linie zusätzliche Mittel für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung.

Gefördert wurde die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Die Berufung konnte sowohl im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder noch zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) als auch auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen. Je Hochschule wurden bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert. Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung betrug 150.000 € jährlich. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule betrug damit 2,25 Mio. € für die Programmlaufzeit.

Eine entscheidende Bedingung für eine erfolgreiche Bewerbung war die Vorlage des erwähnten Gleichstellungskonzeptes, das gleichermaßen zukunftsorientiert wie überzeugend sein musste. Über die Beurteilung dieses

Gleichstellungskonzeptes und damit indirekt auch über die Anträge der Hochschule entschied jeweils ein vom BMBF in Absprache mit den Ländern eingesetztes Begutachtungsgremium. Die Hochschulen, die diese gleichstellungspolitische Qualitätsprüfung erfolgreich bestanden hatten, erhielten die beantragten Mittel anschließend in einem „Windhundverfahren“. Das bedeutete, dass die Antragenden die Mittel in der Reihenfolge erhielten, in der sie die Ernennung der ausgewählten Kandidatinnen auf die beantragten Professuren nachweisen konnten. Da die Mittel begrenzt waren, bestand die Gefahr für die Hochschulen, dass sie bei einem lang andauernden Verfahren und damit einer späten Ernennung einer Professorin, keine Mittel erhielten. Dieses für die Hochschulen mit gewissen Unsicherheiten verbundene Prozedere war bewusst gewählt worden, um einen Anreiz zur zügigen Ausgestaltung der Berufungsverfahren zu setzen.

Zwei Drittel der deutschen Hochschulen hatten 2008 ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung im Professorinnenprogramm eingereicht, vier Fünftel von ihnen mit Erfolg. Bis 2012 wurden insgesamt 264 Professuren gefördert, drei davon an der HU. Das Programm wurde evaluiert und das Ergebnis im März 2012 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vorgelegt. Das Professorinnenprogramm als Förderinstrument hatte sich bewährt – so das Ergebnis der Evaluation. Das Ziel, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen deutlich zu erhöhen, war dennoch nicht in der gewünschten Geschwindigkeit und auch nicht im beabsichtigten Maße erreicht worden. Zielinstrumente wie das Professorinnenprogramm waren aber dennoch weiterhin wichtig und notwendig. Die GWK beschloss daher im Juni 2012, das erfolgreiche Programm – nunmehr als Professorinnenprogramm II – in seinen bewährten Strukturen mit einem Finanzvolumen von 150 Mio. € ab dem Jahr 2013 für fünf Jahre fortzusetzen.

Am Professorinnenprogramm I und II haben sich insgesamt 198 Hochschulen durch die Vorlage von Gleichstellungskonzepten oder Dokumentationen der Umsetzung beteiligt. Dazu gehörten 80 Universitäten (inklusive eigenständiger Universitätsklinik), 6 Pädagogische Hochschulen, 94 Fachhochschulen und 18 künstlerische und musikalische Hochschulen. 85% aller Hochschulen (absolut 169) waren mit ihrer Bewerbung in der ersten, der zweiten oder sogar in beiden Programmphasen erfolgreich. Zu letzteren gehörte auch die Humboldt-Universität.

Mit dem Beschluss der zweiten Programmphase im Juni 2009 wurden bis 2015 mithilfe des Hochschulpaktes 275.000 zusätzliche Studienplätze in Deutschland geschaffen. Die bereits in der ersten Phase bereitgestellten Mittel für die Programmpauschalen wurden beibehalten.

Am 11.12.2014 wurde die dritte und abschließende Phase des Hochschulpaktes beschlossen. In dieser dritten Phase werden Bund und Länder gegenüber dem Stand von 2005 bis zu 760.033 zusätzliche Studienmöglichkeiten gemeinsam finanzieren. Besonders wichtig ist, dass in

dieser dritten Phase des Hochschulpaktes ab 2016 zehn Prozent der Bundes- und Landesmittel eingesetzt werden sollen, um mehr Student\_innen qualitätsgesichert zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und die Studienabbrecher\_innenquote zu senken sowie mehr beruflich Qualifizierten den Zugang zu den Hochschulen zu eröffnen.

## Umsetzung an der HU

Im Land Berlin wurde das Professorinnenprogramm I zunächst überwiegend in der Form von Vorgriffsprofessuren realisiert, da durch das zeitgleiche Landesprogramm (Der Berliner Masterplan, vgl. Kap. 4.6) für Vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) genügend Mittel für die erforderliche Kofinanzierung des Landes zur Verfügung standen.

Die Humboldt-Universität, die sich im Generationenwechsel befand (und noch immer befindet), bewarb sich erfolgreich bei dem Programm. Ihr Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet und sie beantragte drei VNB in den Fächern Philosophie, Geographie und Geschichtswissenschaften, die 2009 bzw. 2010 besetzt wurden:

- W3-Professur für Praktische Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der Rechts- und Sozialphilosophie
- W2-Professur für Landschaftsökologie und Biogeographie
- W3-Professur für Alte Geschichte

Das Professorinnenprogramm und der Berliner Masterplan hatten die Mittel dafür bereitgestellt. Im Falle der Professur für „Alte Geschichte“ hatte die HU auch eigene Mittel eingesetzt, da der zu überbrückende Zeitraum bis zum Ausscheiden des Amtsinhabers länger war als die Laufzeit des kofinanzierenden Berliner Landesprogramms.

Die Kofinanzierung des Landes Berlin für das Professorinnenprogramm II erfolgte aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms (vgl. Kap. 4.10). Infolgedessen stand grundsätzlich nicht mehr so viel Geld zur Kofinanzierung zur Verfügung wie im Falle des Professorinnenprogramms I und die Konkurrenz wurde verstärkt. Vermutlich auch deshalb wurden in diesem Durchgang von den Berliner Hochschulen vor allem Mittel für Regelberufungen beantragt. Dies gilt auch für die Humboldt-Universität.

Nachdem ihr Gleichstellungskonzept erneut positiv bewertet worden war, bewarb sich die HU 2013 um die Förderung von zwei Regelprofessuren in den Kulturwissenschaften und Sozialwissenschaften sowie einer Vorgriffsprofessur in der Informatik:

- W2-Professur für Adaptive Systeme (VNB)
- W3-Professur für Historische Anthropologie und Geschlechterforschung (Regelprofessur)
- W3-Professur für Mikrosoziologie (Regelprofessur)

Infolge der leider sehr späten Antragstellung durch die Humboldt-Universität für die letztgenannte Professur wurde diese nicht gefördert. Sie befindet sich auf einer Nachrückerliste, so dass immerhin die Hoffnung besteht, dass sie noch im Nachgang gefördert werden wird.

Die Mittel, die aus der Regelprofessur für „Historische Anthropologie und Geschlechterforschung“ zusätzlich zur Verfügung standen, werden an der HU für die Entwicklung und Umsetzung eines Empowerment- und Professionalisierungsprogramms für Doktorandinnen aus den „humanities“ genutzt (vgl. Kap. 6.4).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Professorinnenprogramm – genauso wie auch die anderen Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen – an der Humboldt-Universität (vgl. Kap. 4.4), grundsätzlich eine hohe Akzeptanz gefunden hat. Vielleicht war dies der Fall, weil mit dem HU eigenen Harnack-Programm bereits frühzeitig entsprechende Weichen gestellt worden waren. Der Gedanke, Stellen für Frauen auszuschreiben, die aus einem Sonderprogramm finanziert werden, stieß möglicherweise deshalb auf weniger Widerstand als an anderen Hochschulen.

## 4.4 Qualitätspakt Lehre

### Allgemeine Einführung

Am 30. September 2010 erweiterten der Bund und die Länder den Hochschulpakt 2020 (vgl. Kap. 4.1) um ein Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. In zwei Förderrunden sollte der sogenannte „Qualitätspakt Lehre“ eine breit wirksame und regional ausgewogene Unterstützung für gute Studienbedingungen an den deutschen Hochschulen sichern. Hierfür stellte der Bund im Zeitraum von 2011–2020 insgesamt rund 2 Mrd. € zur Verfügung.

Ziele des Programms waren und sind:

- eine Verbesserung der Personalausstattung von Hochschulen für Lehre, Betreuung und Beratung;
- die Unterstützung von Hochschulen bei der Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung ihres Personals für die Aufgaben in Lehre, Betreuung und Beratung;
- die Sicherung und Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen Hochschullehre.

Das Programm wurde und wird in zwei Förderperioden (erste Periode 2011/2012–2016, zweite Periode 2016/2017–2020) durchgeführt. Das BMBF förderte in der ersten Periode bis 2016 insgesamt 186 Hochschulen mit 253 Projekten. In der zweiten Förderperiode bis 2020 erhalten 156 Hochschulen die Möglichkeit, ihre erfolgreichen Konzepte nach positiver Zwischenbegutachtung weiterzuentwickeln und auf andere Hochschulbereiche zu übertragen – zu ihnen gehörte jeweils auch die HU.

## Umsetzung an der HU

Bedauerlicherweise wurde die Förderung von Gleichstellung nicht als Ziel in die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern zum Programm aufgenommen. In einem Schreiben der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung waren die Berliner Hochschulen allerdings im Nachgang darauf hingewiesen worden, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Antragstellung zu berücksichtigen und die Frauenbeauftragten an ihr zu beteiligen.

An der HU ist beides realisiert worden. In ihrem erfolgreichen Antrag, der die Übergänge der Bildungsbiographie von der Schule bis zur Dissertation, beziehungsweise von der Universität bis in die Berufswelt fokussiert, sind auch vorgezogene Nachfolgeberufungen für Professorinnen bewilligt worden. Dabei sollten diese vorgezogenen Nachfolgeberufungen neben der Förderung der Chancengleichheit von Frauen zugleich der Förderung der Studieneingangsphase dienen. Ferner wurden aus dem seit dem Wintersemester 2011/12 bis zum Jahr 2016 mit ca. 13 Mio. € geförderten Antrag zwischenzeitlich Sachmittel für das Mentoring- und Empowermentprogramm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund „firstgen“ (vgl. Kap. 6.4) zur Verfügung gestellt.

Durch eine Ausschreibung waren die Fakultäten und Institute der HU 2012 aufgefordert worden, sich um eine vorgezogene Nachfolgeberufung zu bewerben. Dabei war ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass im Antrag zum Ausdruck kommen müsse, dass die Professuren zur Förderung der Studieneingangsphase dienen würden. Bewilligt wurden schließlich der Antrag des Instituts für Erziehungswissenschaften auf eine VNB für die W2-Professur „Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Lernbereich Mathematik“ sowie der Antrag des Instituts für Mathematik auf eine VNB für die W3-Professur für „Reine Mathematik, insbesondere Mathematische Logik, mit möglicher Fachausprägung in der Algebraischen Geometrie, Arithmetischen Geometrie oder Darstellungstheorie“. Die Institute erhielten den Bewilligungsbescheid im Mai 2012.

Die VNB auf die W2-Professur mit der Denomination „Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Lernbereich Mathematik“ konnte schließlich zum 1. Oktober 2014 besetzt werden. Wenn das Verfahren zwei Jahre gedauert hat, so lag dies an den sich sehr lange hinziehenden Berufungsverhandlungen der Erstplatzierten, die aber schließlich den Ruf annahm. Die VNB für die W3-Professur für „Reine Mathematik, insbesondere Mathematische Logik, mit möglicher Fachausprägung in der Algebraischen Geometrie, Arithmetischen Geometrie oder Darstellungstheorie“ konnte schlussendlich nicht besetzt werden, da es keine adäquaten weibliche Bewerberinnen gab. Die Professur ist nach erneuter Ausschreibung schlussendlich mit einem Mann besetzt worden.

Infolgedessen wurden die Bewerbungen weiterer Institute und Fakultäten der HU auf eine VNB geprüft und bewilligt. In der Folge konnte 2014 die W2-Professur mit der

Denomination „Öffentliches Recht und Grundlagen des Rechts“ an der Juristischen Fakultät erfolgreich mit einer Frau besetzt werden. Zugleich wurde der Antrag der Theologischen Fakultät auf eine W3-Professur mit der Denomination „Praktische Theologie: Homiletik, Liturgik, Poimenik und Kybernetik“ für die Laufzeit vom 1. Januar 2016 bis 30. September 2016 bewilligt. Obwohl eine Berufungsliste mit insgesamt drei Frauen auf den Listenplätzen erstellt werden konnte, nahm trotz intensiver Bemühungen der HU keine der Listenplatzierten den jeweils an sie erteilten Ruf an. Infolgedessen konnte diese Professur nicht besetzt werden. Eine erneute Ausschreibung erfolgte bereits. Schließlich wurde dem Antrag des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft auf die fortgesetzte Finanzierung einer VNB für die W3-Professur mit der Denomination „Information Retrieval“ stattgegeben. Die Mittel sollten für eine Laufzeit vom 1. Januar 2016 bis 30. September 2017 zur Verfügung stehen. Da der Vorgänger der berufenen Professorin aus persönlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand trat, wurden nur Mittel für drei Monate (1. Januar bis zum 31. März 2016) für die Professur benötigt.

Insgesamt konnten drei der fünf bewilligten VNB erfolgreich mit einer Frau besetzt werden. Damit konnte das Ziel, den Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen an der HU zu erhöhen, erreicht und zudem mithilfe der zeitweisen Doppelbesetzungen der jeweiligen Professuren auch die Lehrkapazität und -qualität in der Studieneingangsphase erhöht werden.

Aufgrund der Fördermöglichkeiten von VNBs im Professorinnenprogramm (vgl. Kap. 4.2) und im Berliner Chancengleichheitsprogramm (vgl. Kap. 4.10), aber auch wegen der grundsätzlichen Schwierigkeiten, die VNBs fristgerecht zu besetzen, wurde im Fortsetzungsantrag der HU diese Förderlinie nicht weiter verfolgt. Nunmehr wurde das Thema Student\_innen mit nicht-akademischem Hintergrund verstärkt in den Fokus genommen. Mit Mitteln des Qualitätspakt Lehre wird das Programm firstgen ab 2017 auch für Studenten geöffnet und eine wissenschaftliche Begleitung des geplanten Projektes vom Lehrstuhl von Professor Dr. Andrä Wolter (Erziehungswissenschaften/Abteilung Hochschulforschung der HU) übernommen werden (vgl. Kap. 6.4).

## 4.5 Qualitätsoffensive Lehrerbildung

### Allgemeine Einführung

Am 12. April 2013 schlossen Bund und Länder die Verwaltungsvereinbarung über ein gemeinsames Programm „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ ab. Bis zu einer halben Milliarde Euro stellten sie für das Programm zur Verfügung, das zwei Förderphasen 2014/2015–2018/2019 und 2019–2023 umfasst.

Seine Ziele waren und sind:

- Profilierung und Optimierung der Strukturen der Lehrerbildung an den Hochschulen,
- Qualitätsverbesserung des Praxisbezugs in der Lehrerbildung,
- Verbesserung der professionsbezogenen Beratung und Begleitung der Student\_innen in der Lehrerbildung,
- Fortentwicklung der Lehrerbildung in Bezug auf die Anforderungen der Heterogenität und Inklusion,
- Fortentwicklung der Fachlichkeit, Didaktik und Bildungswissenschaften

und

- Vergleichbarkeit sowie die gegenseitige Anerkennung von lehramtsbezogenen Studienleistungen und Lehramtsabschlüssen sowie der gleichberechtigte Zugang bzw. die gleichberechtigte Einstellung in Vorbereitungs- und Schuldienst zur Verbesserung der Mobilität von Lehramtsstudent\_innen und Lehrer\_innen.

Wie sich aus der Aufzählung ergibt, wurde Geschlechtergerechtigkeit – wie schon im Qualitätspakt Lehre – unter den Zielen nicht genannt. Tatsächlich belegt bereits die Wortwahl – Lehrerbildung – deutlich die eher geringe Sensibilisierung dem Genderthema gegenüber.

Hochschulen konnten sich 2014 und 2015 mit innovativen Konzepten für das Förderprogramm bewerben. Für diese Bewilligungsrunden wurden insgesamt 49 Vorhaben ausgewählt, die bis Ende 2018 bzw. bis Mitte 2019 vom BMBF gefördert werden. Die 19 Vorhaben der ersten Bewilligungsrunde nahmen ihre Arbeit im Sommer 2015 auf. Für die zweite Bewilligungsrunde – in der die HU erfolgreich war – wurden 30 Vorhaben ausgewählt, die ab dem 1. Januar 2016 bis zum 30. Juni 2019 gefördert werden.

### Umsetzung an der HU

„Fachdidaktische Qualifizierung – Inklusion angehender Lehrkräfte an der Humboldt-Universität zu Berlin (FDQI-HU)“ so lautet der Titel des Projekts, mit dem die HU im Rahmen ihres Antrags auf eine Vernetzung und Weiterentwicklung vorhandener hochschuldidaktischer Kompetenzen in den Bereichen Rehabilitationswissenschaft, allgemeine Didaktik, Fachdidaktik, Gender Studies und Sprachbildung setzt. Durch die Einrichtung von Promotions- und Postdoc-Stellen sowie durch Mitarbeiter\_innen mit schulpraktischer Erfahrung sollen Lehrveranstaltungen auf der Grundlage didaktischer sowie heterogenitätssensibler Modelle entwickelt und in Tandems erprobt werden. Für FDQI-HU wurden drei Mio. € für den Zeitraum von Januar 2016 bis Juni 2019 beantragt. Indem die HU die Gender Studies in das Projekt integriert hat, ist sie über die dezidiert genannten Anforderungen des Programms hinausgegangen, was als wichtig und richtig zu unterstreichen ist.



## 4.6 Berliner Masterplan: „Wissen schafft“ Berlins Zukunft!

### Allgemeine Einführung

Konzipiert für eine Laufzeit von vier Jahren (2008–2011), gliederte sich der Berliner Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“ in zwei große Teile: „Ausbildungsoffensive“ sowie „Forschungsoffensive“ und darunter in neun Programmlinien.

#### Ausbildungsoffensive

Ziel der Ausbildungsoffensive war es, den Trend zum Abbau von Studienplätzen umzukehren und den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Berlin zu stärken.

Eine erste Maßnahme zur Frauenförderung (vgl. Programmlinie 3 des Masterplans) war hier die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil durch VNBS von Frauen auf Professuren (W2- und W3-Stellen). Die Berufungen sollten in den Jahren 2008 bis 2010 erfolgen. Die Förderhöchstdauer war auf maximal drei Jahre festgelegt, konnte allerdings ausgeweitet werden, wenn die Mittel zur notwendigen Kofinanzierung des parallel laufenden Professorinnenprogramms I (vgl. Kap. 4.2) dienten. Angedacht war die Besetzung von bis zu 70 Professuren mit Frauen im Land Berlin.

Integriert in die Ausbildungsoffensive war ferner eine zweite Maßnahme zur Frauenförderung (s. Programmlinie 9) und zwar das „Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (vgl. Kap. 4.10). Das BCP wurde dadurch mit 1,5 Mio. € pro Jahr für eine Laufzeit von vier Jahren aufgestockt. Die Hälfte der BCP-Mittel sollte ebenfalls genutzt werden, um Vorgezogene Nachfolgeberufungen zu realisieren.

#### Forschungsoffensive

Mit der „Forschungsoffensive“ als zweitem Teil des Masterplans zielte das Land Berlin darauf ab, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Hochschulen nachhaltig zu stärken. Hierzu sollten u. a. erfolgreiche Exzellenz-anträge der Universitäten gegenfinanziert werden.

Nachdem sich 2010 herausstellte, dass Mittel in Höhe von 9,8 Mio. € am Ende der Laufzeit des Masterplans (31. Dezember 2011) nicht ausgegeben sein würden – dies galt insbesondere für die Mittel für Vorgezogene Nachfolgeberufungen – wurde eine Nachsteuerung notwendig. Um diese Mittel zielgerichtet auszugeben wurde eine Verstärkung dreier, besonders nachgefragter Programmlinien des Masterplans vereinbart. Die Anträge der Hochschulen in diesen Programmlinien waren mit der Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Gleichstellung zu verbinden. Ferner wurde eine Anschubfinanzierung für ein Dual Career Netzwerk Berlin zugesagt. Die Forderung der LaKoF, die gesamten Restmittel aus der Programmlinie 3 (s. o.) für Gleichstellungsmaßnahmen zu reservieren, war nicht zu realisieren.

## Umsetzung an der HU

### Vorgezogene Nachfolgeberufungen 2008–2010 und Nachsteuerung 2010/2011

Die Förderung im Rahmen der Programmlinie 3 des Masterplans (vgl. Kap. 4.6) wurde an der HU grundsätzlich positiv aufgenommen. Die für die HU vorgesehenen Mittel betragen dabei 1,44 Mio. €. Anträge auf folgende Professuren wurden schließlich gestellt:

- W3-Professur für Neue Materialien (Institut für Physik)
- W3-Professur für Neuere deutsche Literatur (Institut für deutsche Literatur)
- W3-Professur für europäische Ethnologie unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung moderner Stadt- und Populärkulturen in ethnographischer und kulturtheoretischer Perspektive (Institut für Europäische Ethnologie)

Die beiden letztgenannten Nachfolgeberufungen wurden jeweils mit einer relativ kurzen Überschneidungszeit realisiert. Im Falle der Professur für Neue Materialien war selbst dies aufgrund der besonders langen Dauer des Berufungsverfahrens nicht möglich. Die Stelle wurde jedoch mit einer Wissenschaftlerin besetzt, so dass sich das Ziel der Programmlinie nichtsdestotrotz erfüllte.

Aus dem Masterplan, Programmlinie 3, erfolgte bis Ende 2011 auch die erforderliche Kofinanzierung für das Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder im Umfang von 50% (vgl. Kap. 4.2).

Kofinanziert wurden die folgenden Professuren:

- W3-Professur für Praktische Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der Rechts- und Sozialphilosophie (Institut für Philosophie)
- W2-Professur für Landschaftsökologie und Biogeographie (Institut für Geographie)
- W3-Professur für Alte Geschichte (Institut für Geschichtswissenschaften)

In diesen Fällen wurden die Berufungen relativ termingerecht umgesetzt, dennoch hatte die HU nur 83% der ihr zugewiesenen Summe von 3.120.379 Mio. € verbraucht.

Grundsätzlich ist das komplexe Instrument der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen aufgrund seiner Nachhaltigkeit weiterhin zu befürworten. In der Praxis zeigt sich jedoch immer wieder, wie notwendig es ist, die Zeitfrage bei der Konzeption neuer Programme zu bedenken.

Infolge der Nachsteuerung des Masterplans standen der HU im Jahr 2011 Mittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung. Eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurden dabei in den Antrag der HU integriert und in Höhe von ca. 450.000 € von der Senatsverwaltung bewilligt. Dazu gehörten die Finanzierung von sieben halben Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen für ein Jahr,

von zwei Gastprofessuren in den Gender Studies, die Anschubfinanzierung einer Juniorprofessur für eine Frau, Mittel für den Aufbau eines Gleichstellungsmonitorings und einer Projektstelle zum Aufbau eines Programms zum Empowerment und zur Vernetzung von Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund („firstgen“), das bis heute sehr erfolgreich arbeitet (vgl. Kap. 6.4).

Insgesamt hatte die HU erheblich von den gleichstellungspolitischen Maßnahmen aus dem Masterplan profitiert.

## 4.7 Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre

### Allgemeine Einführung

Im Juni 2012 wurde die Vereinbarung „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre“ durch die Berliner Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Sandra Scheeres, und durch die Mitglieder der LKRP unterzeichnet. Damit wurde die Ausbildungsinitiative des Masterplans „Wissen schafft“ Berlins Zukunft! fortgesetzt und ausgebaut. Das Land Berlin stellte in den Jahren 2012 bis 2016 zusätzlich 40 Mio. € zur Verfügung. Ziel war die Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger\_innen sowie die Verbesserung der Qualität der Lehre.

In vier Förderlinien sollen die Ziele des Programms umgesetzt werden:

1. Qualität des Lehrangebotes;
2. Qualitätssicherung in der Studienberatung;
3. Hochschuldidaktische Weiterbildung der Lehrenden und
4. Chancengleichheit in der Wissenschaft.

In § 1 der Vereinbarung wurde das Thema Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankert. Inhaltlich geschah dies allerdings nur in der Förderlinie 4, in deren Rahmen das bereits bestehende Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre fortgeführt und erweitert wurde. In den übrigen Förderlinien wurden keine dezidierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen oder zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung eingefordert. Die Hoffnung, dass die Hochschulen ihre Verantwortung zur Erfüllung der Geschlechtergerechtigkeit über das BCP hinaus eigenständig erweitern würden, erfüllte sich leider nicht.

### Umsetzung an der HU

Im Rahmen der „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre“ hat die HU Lehraufträge vergeben sowie das „Mentoren-Tutorenprogramm“ und Erstsemestertutorien gefördert, Beratungsangebote für beruflich qualifizierte Studierende und Studieninteressierte zum Hochschulzugang und zur Verbesserung des Studienerfolgs finanziert, eine Innovationsberatung in Adlershof aufgebaut sowie

die Ausbildungsqualität in der Lehrkräftebildung im Bereich Sprachbildung erhöht. Ein kennzahlenbasiertes Qualitätsmanagement wurde etabliert sowie eine Reihe weiterer Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre realisiert. Dazu gehörte z. B. Coaching und Dokumentation im Rahmen des „Mentoren-Tutoren-Programms“ und der Erstsemestertutorien oder das Schaffen der technischen Voraussetzungen zur Einführung eines dialogorientierten Serviceverfahrens. Ferner wurden für Geflüchtete ein Mentoring-Programm und ein zielgruppenspezifisches Beratungsangebot aufgebaut oder Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Studienberatung ergriffen.

Alle diese Maßnahmen kamen selbstverständlich auch Studentinnen oder weiblichen Lehrenden zugute, allerdings war es bedauerlich, dass keine explizit gleichstellungspolitischen Maßnahmen beantragt und/oder in die Umsetzung integriert wurden.

## 4.8 Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive

### Allgemeine Einführung

Für die Jahre 2016 bis 2020 stellt das Land Berlin insgesamt 55 Mio. € zur Verfügung, um die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre in einer Qualitäts- und Innovationsoffensive fortzusetzen und auszubauen. Unterstützt werden sollen damit Maßnahmen der Hochschulen im Rahmen des Hochschulpaktes 2020.

Die Mittel des Programms stehen in vier Handlungsfeldern zur Verfügung, zu denen jeweils spezielle Förderlinien aufgelegt werden:

1. Förderung des Studienerfolgs;
2. Weiterentwicklung der Personalstruktur;
3. Innovationen und
4. Chancengleichheit in der Wissenschaft.

Obwohl in den Grundsätzen des Programms ausdrücklich vermerkt war, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe in allen Förderlinien sei und bei der Umsetzung die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (AGS, vgl. Kap. 2.2) zu berücksichtigen seien, wurde dies in der Regel nur im Bereich des vierten Handlungsfeldes umgesetzt. In ihm wird das „Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ fortgeführt und erweitert. Tatsächlich wird auch nur hier der oben genannte Hinweis auch inhaltlich gefüllt, etwa durch Auflistung förderfähiger Maßnahmen.

### Umsetzung an der HU

Im Rahmen der „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“ hat die Humboldt-Universität erneut einen erfolgreichen Antrag gestellt. Trotz des

o. g. Passus, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe in allen Förderlinien sei und bei der Umsetzung die AGS zu berücksichtigen seien, hat dies leider erneut nicht dazu geführt, dass spezifische Maßnahmen im Bereich Gleichstellung beantragt wurden.

## 4.9 Die Einstein-Stiftung Berlin

Im Zusammenhang mit der Forschungsinitiative im Rahmen des Masterplans begann 2008 die Debatte im Abgeordnetenhaus um die Gründung der Einstein-Stiftung Berlin. Vorrangiges Ziel der 2009 ins Leben gerufenen Stiftung ist es, Wissenschaft und Forschung in Berlin auf internationalem Spitzenniveau zu fördern und das Land dauerhaft als attraktiven Wissenschaftsstandort zu etablieren. Entwickelt wurden unterschiedliche Förderformate mit individuellem und strukturellem Ansatz: von der Einstein-Professur über Einstein Visiting Fellows bis hin zu Einstein-Forschungsvorhaben oder Einstein-Zirkeln und Einstein-Zentren. Senator a. D. Prof. Dr. Jürgen Zöllner sicherte zu, dass die Stiftung nicht hinter den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (vgl. Kap. 2.1) zurückfallen werde. Dennoch wird das Thema Gleichstellung in den Leitfäden und Merkblättern zur Forschungsförderung nicht intensiv thematisiert.

Zugleich sind es die vorschlagenden Universitäten, die darauf achten können, ob es zu einem Gender Bias in den verschiedenen Förderlinien kommt. Bezogen auf die Einstein-Professuren ist dies noch am wenigsten der Fall: hier sind fünf von 13 geförderten Frauen (38,5%). Die HU hat sogar ausschließlich Frauen (nämlich zwei) als Einstein-Professorinnen in ihren Reihen. In den anderen Förderlinien ist der Frauenanteil allerdings leider geringer. So sind unter den aktuellen 24 Einstein-Visiting Fellows gerade einmal drei Frauen (12,5%), von denen keine an der HU tätig ist. Dasselbe gilt für die Förderlinie Einstein-Junior Fellows. Die beiden an der HU tätigen Fellows sind Männer. Dies ist umso bedauerlicher, weil der Frauenanteil in der Förderlinie 37,5% beträgt (drei von acht Fellows sind Frauen).

Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen vorgeschlagen bzw. aufgefordert werden, sich an den Förderformaten der Einstein-Stiftung zu beteiligen.

## 4.10 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm

### Finanzvolumen und Auswahlverfahren des Programms

Nachdem das Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre, kurz Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), im Jahr 2000 aus der Taufe gehoben worden war, wurde es 2012 zum fünften Mal – bis 2015 – und am 1. Januar 2016

erneut verlängert, diesmal sogar für fünf und nicht mehr nur für vier Jahre.

Das Programm wurde und wird grundsätzlich aus drei Quellen gespeist: jeweils aus Mitteln der für Wissenschaft und der für Frauen zuständigen Senatsverwaltungen sowie aus Mitteln der antragsberechtigten Berliner Hochschulen. Letzteres gilt allerdings nur für die Förderung hochschulspezifischer Maßnahmen, nicht aber z. B. für Vorgezogene Nachfolgeprofessuren für Frauen. Die Vergabe der Mittel findet in einem qualitätsgesicherten Verfahren statt, dem eine eigene Richtlinie zugrunde liegt, die zu Beginn einer neuen Förderperiode regelmäßig den veränderten Bedarf der Hochschulen angepasst wird. Seit 2007 gibt es danach eine elfköpfige Auswahlkommission. Neun Mitglieder werden von der LKRP und der LaKoF gemeinsam vorgeschlagen. Hinzu kommt jeweils eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der beiden zuständigen Senatsverwaltungen. Zur Programmadministration wurde eine Geschäftsstelle eingerichtet, die von Beginn an in der HU angesiedelt ist und vom Programm finanziert wird. Durch die Gestaltung des Antragsverfahrens und das zugehörige Controlling (jährliche Berichterstattung der Hochschulen an die Kommission sowie regelmäßige Evaluationen des Programms) werden die Mittel sehr effizient eingesetzt.

Die Förderanträge mussten in der Laufzeit 2012–2015 zu Beginn des Förderzeitraumes eine Stärken-Schwächen-Analyse zur Chancengleichheit und eine Darstellung der Hochschule zu ihren eigenen Maßnahmen und Leistungen bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen enthalten. Mit der Antragstellung im Jahr 2016 mussten die Hochschulen einmalig ein Gleichstellungskonzept vorlegen.

Die Mittel in den Jahren 2012–2015 sowie 2016–2020 von jährlich ca. 3,8 Mio. € sind zu etwas weniger als zwei Drittel für die Hochschulen kontingentiert: d. h. es gibt einen Basisbetrag, der jeder einzelnen Hochschule fest zur Verfügung steht. Bei der Vergabe der Mittel für VNB und befristete W2-Stellen sowie seit 2016 für hochschulübergreifende innovative Projekte, an denen mindestens zwei Hochschulen unterschiedlichen Typs des Landes Berlin beteiligt sind, stehen die Hochschulen miteinander im Wettbewerb. Für diese Bereiche gibt es jeweils eigene Förderschwerpunkte. Sie sind auf die Ziele des Programms abgestimmt.

### BCP: Ziele und Förderschwerpunkte

Da sehr schnell deutlich geworden war, dass die Ziele des BCP nur langfristig erreichbar sein würden, wurde von 2001 bis 2015 von einer Modifikation abgesehen.

Ziele waren:

1. Die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre;
2. Die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren sowie auf Leitungspositionen in Forschung und Lehre;

3. Die Erhöhung der Anteile von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen, insbesondere in den Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht;
4. Die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

In der ab 2016 gültigen Richtlinie wurde unter Punkt 3 nunmehr verkürzt formuliert, ohne den Inhalt des Zieles tatsächlich zu verändern:

3. Erhöhung der Teilhabe von Frauen in allen Disziplinen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz besteht.

Anders als die Ziele wurden die Förderschwerpunkte auf Grundlage der Erfahrungen der jeweils vorausgegangenen Laufzeiten den gleichstellungspolitischen Entwicklungen an den Hochschulen angepasst und mit Qualitäts- und Profilentwicklungsplanungen verbunden.

Im Förderkatalog für die oben genannten kontingentierte Basismittel waren seit 2007 bis 2015 folgende Schwerpunkte aufgeführt:

1. Die Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung;
2. Die Qualifizierung und Professionalisierung für eine Professur;
3. Die Qualifizierung von Frauen im MINT-Bereich;
4. Die Stabilisierung der Karriere in der Postdoc-Phase.

Seit 2008 konnten sich die Hochschulen parallel um Mittel für den Förderschwerpunkt „Vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) von Frauen auf W2- und W3-Professuren“ bewerben – genau wie im Masterplan (vgl. Kap. 4.6) und im Professorinnenprogramm (vgl. Kap. 4.3). Neu aufgenommen wurde in das Wettbewerbsverfahren ab 2012 der Förderschwerpunkt „Berufungen von Frauen auf befristete W2-Professuren (Laufzeit 5 Jahre)“. Seitdem werden die Vorgezogenen Nachfolgeberufungen und die befristeten W2-Professuren auch mit einer Ausstattungspauschale versehen. Dabei müssen die Hochschulen die Weiterfinanzierung der W2-Stellen nach 2015 sicherstellen. Als EIN weiterer Schwerpunkt wurde von 2012 bis 2015 das Dual Career Netzwerk aller Berliner Hochschulen aus dem BCP finanziert. Seit 2016 wird es nicht mehr gefördert. Dafür stehen seitdem Mittel für hochschulübergreifende innovative Projekte zur Verfügung, an denen mindestens zwei Hochschulen unterschiedlichen Typs beteiligt sind und die das Ziel verfolgen, den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen.

Das BCP trägt seit seinem Bestehen in erheblichem Umfang zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen an den Berliner Hochschulen bei. Zugleich hat es wichtige strukturelle Veränderungen an den Hochschulen bewirkt. Nicht zuletzt haben die Diskussionen sowohl bei der Antragstellung, als auch beim jährlich zu erstattenden Bericht den Kommunikationsprozess zum Thema Chancengleichheit an den Hochschulen geför-

dert. Die Bereitstellung eigener Mittel hat darüber hinaus eine größere Aufmerksamkeit auf die Maßnahmen und deren Erfolge gelenkt. Damit wurde eine Sensibilisierung der Hochschulleitungen für das Thema Gleichstellung erreicht. Tatsächlich hat sich das BCP seit seiner Einführung 2001 zu einem der wichtigsten Instrumente der Hochschulgleichstellungspolitik in Berlin entwickelt.

In seinem Ansatz verknüpft das BCP die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Maßnahmen zur strukturellen Veränderung an den Hochschulen. Zu diesem Ansatz gehört auch die Vorstellung, dass Frauenförderung und Förderung der Geschlechterforschung wichtige Elemente von Gleichstellungspolitik sind. Alles dies wird im Rahmen der praktischen Umsetzung des BCP an der Humboldt-Universität deutlich.

## Maßnahmen aus dem BCP an der HU

*Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ist eines der wichtigsten Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit an der Humboldt-Universität zu Berlin. Indem es z. B. vollfinanzierte Förderlinien beinhaltet, die Stellen für Frauen auf jenen Karrierestufen, auf denen sie in der Regel stark unterrepräsentiert sind, für mehrere Jahre finanziert, setzt es starke Anreize für Fakultäten und Institute, sich um solche Stellen zu bemühen. Indem es zugleich aber in einer anderen Förderlinie die Bereitstellung eigener Mittel der Hochschulen voraussetzt, lenkt es eine größere Aufmerksamkeit auf die Maßnahmen und deren Erfolg.*

**Vorgezogene Nachfolgeberufungen und W2- Stellen auf Zeit**  
Wie erwähnt, verfügten die Berliner Hochschulen seit 2008 über die Möglichkeit, im BCP Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen zu beantragen. Hiervon machte die HU umfassend Gebrauch: Sie beantragte bis Ende 2011 insgesamt acht solcher Professuren (vgl. HU Rechenschaftsbericht 2009–2012). Auch wenn von den acht beantragten Professuren im Rahmen des BCP nur vier realisiert wurden, hat dieses Instrument an der HU eine sehr positive Wirkung entfaltet. Der Anreiz zur Berufung von Frauen durch die zur Verfügung gestellten Mittel hat grundsätzlich im beabsichtigten Sinne gewirkt.

Nachdem die Fortsetzung des BCP bis 2015 feststand, stellte die HU Ende 2011 erneut drei Anträge auf VNBs, von denen allerdings aufgrund der großen Fülle von Anträgen und beschränkter finanzieller Mittel zunächst nur zwei durch die Auswahlkommission des Programms bewilligt wurden.

Es handelte sich um die folgenden Professuren:

- W3-Professur „Soziologie der Arbeit mit dem Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse“ (Institut für Sozialwissenschaften);
- W3-Professur „Information Retrieval“ (Institut für Bibliothekswissenschaften).

Die Finanzierung des abgelehnten Antrags auf eine Pro-

fessur für Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Mathematik war zwischenzeitlich im Rahmen des Qualitätspakts Lehre bewilligt worden.

Schließlich reichte die HU auch fünf Anträge auf zeitlich befristete W2-Professuren beim BCP ein, von denen Ende 2011 zunächst nur einer, im Nachgang Mitte 2012 dann auch noch ein zweiter bewilligt wurde:

- W2-Professur auf Zeit „Gender and Sciences“ (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien);
- W2-Professur auf Zeit „Strafrecht und Prozessrecht jeweils einschließlich der internationalen Bezüge“ (Juristische Fakultät).

Nachdem das Berliner Abgeordnetenhaus im Sommer 2012 fraktionsübergreifend die Aufstockung des BCP um jährlich 400.000 € beschlossen hatte, wurden drei weitere der von der HU gestellten Anträge auf VNB (eine davon als Kofinanzierung der betreffenden Stelle aus dem Professorinnenprogramm II, vgl. Kap. 4.3) bzw. W2-Stellen auf Zeit bewilligt:

- W3-Professur „Praktische Theologie (Homiletik/Liturgie/Kybernetik)“ (Theologische Fakultät);
- W2-Professur „Adaptive Systeme“ (Institut für Informatik);
- W2-Professur auf Zeit „Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht und Familienrecht“ (Juristische Fakultät).

Zu Beginn der neuen Laufzeit 2016 hat die HU dann erneut drei Vorgezogene Nachfolgeberufungen beantragt und bewilligt bekommen sowie eine W2-Professur auf Zeit:

- W3-Professur „Bürgerliches Recht sowie Arbeitsrecht und / oder ein Grundlagenfach (Rechtssoziologie oder Rechtsphilosophie)“ (Juristische Fakultät);
- W2-Professur „Psychotherapieforschung“ (Institut für Psychologie);
- W3-Professur „Praktische Theologie mit den Schwerpunkten Religionspädagogik und Religionspsychologie“ (Theologische Fakultät);
- W2-Professur auf Zeit „Theoretische Elementarteilchenphysik“ (Institut für Physik).

Von den genannten insgesamt sieben Professuren im Zeitraum 2012 bis 2016, die über eine Vorgezogene Nachfolgeberufung für eine Frau zur Verfügung standen, sind zwischenzeitlich drei besetzt („Soziologie der Arbeit mit dem Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse“, „Information Retrieval“ und „Adaptive Systeme“). Die Professur für „Praktische Theologie (Homiletik/Liturgie/Kybernetik)“ konnte hingegen trotz einer Berufungsliste, auf der drei Frauen standen, nicht erfolgreich mit einer Frau besetzt werden. Immerhin hat die Theologische Fakultät in der Zwischenzeit einen erneuten Antrag auf eine vorgezogene Berufung beim BCP gestellt und auch genehmigt bekommen – zum zweiten Mal in der Praktischen Theologie diesmal

jedoch mit den Schwerpunkten Religionspädagogik und Religionspsychologie. Dieses Verfahren ist bisher allerdings genauso wenig abgeschlossen wie die anderen drei o. g. VNB-Verfahren.

An dieser Stelle ist erneut darauf hinzuweisen, welche wichtige Rolle die Vorgezogenen Nachfolgeberufungen für die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren im Allgemeinen und an der HU im Speziellen spielt. Der Anreiz zur Berufung von Frauen durch die zur Verfügung gestellten Mittel hat wiederholt im beabsichtigten Sinne gewirkt: Selbst wenn eine geplante Berufung auf eine Professur durch Absage von drei Kandidatinnen leider nicht realisiert werden konnte, stellte die zugehörige Fakultät erneut einen Antrag, in der festen Überzeugung, das nächste Mal erfolgreich zu sein.

Von den seit 2012 insgesamt vier beantragten W2-Professuren auf Zeit sind bis Ende 2016 drei besetzt worden, allein die erst in diesem Jahr bewilligte W2-Professur auf Zeit für „Theoretische Elementarteilchenphysik“ befindet sich noch im Berufungsverfahren. Hervorzuheben ist hier die Einrichtung der Professur für „Gender and Sciences“. Durch die Förderung des BCP wurde damit erstmals in Deutschland ein Brückenschlag zwischen der Biologie und den Gender Studies möglich.

#### *Interdisziplinäres Graduiertenprogramm zum Thema Digitalisierung*

Mit dem Graduiertenprogramm „DiGiTaL – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ wurde beim BCP ein hochschulübergreifendes, strukturiertes Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Berufspraktikerinnen und Künstlerinnen zur Qualifizierung für eine Professur beantragt.

Aus der Perspektive verschiedener Disziplinen soll mit diesem Programm das aktuelle Thema Digitalisierung bearbeitet und die Beteiligten vernetzt werden. Ein angeschlossenes Qualifizierungsprogramm zielt darauf, die Teilnehmerinnen aktiv darin zu unterstützen, sich mit Erfolg im akademischen Wettbewerb zu behaupten. Bis auf die Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ haben sich alle 13 staatlichen bzw. unter kirchlicher Trägerschaft befindlichen Hochschulen Berlins an dem Antrag beteiligt. Es sollen 13 Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promotions- bzw. Postdoc-Stellen) über jeweils drei Jahre eingerichtet werden. Als federführende Hochschule fungiert die Technische Universität Berlin, an der auch die Koordinationsstelle angesiedelt werden soll.

Der Antrag wurde bisher von der Auswahlkommission noch nicht genehmigt, sondern mit der Maßgabe an die Antragstellerinnen zurückgegeben, das zugehörige Konzept detaillierter zu entwickeln, was zwischenzeitlich passiert ist.

## Maßnahmen im Rahmen der kontingentierten Mittel für die HU, 2013–2016

Insgesamt erhielt die HU für die Laufzeit 2012–2015 aus dem BCP kontingentierte Mittel in Höhe von etwa 1,8 Mio. € Seit dem WS 2014/2015 standen darüber hinaus zusätzliche Mittel zur Verfügung, die jedoch ausschließlich zur Vergabe von Gastprofessuren (GP) und Postdoc-Stellen verwendet werden konnten. Hier beantragte die HU erfolgreich weitere ca. 240.000 €.

Gemeinsam fanden diese Mittel bis einschließlich Ende 2015 für folgende Maßnahmen Verwendung:

- Juniorprofessuren,
- Gastprofessuren in Fächern mit geringem Frauenanteil und in den Gender Studies,
- Postdoktorandinnen Fellowship Programm (PFP),
- Projekt „Graduate Program Adlershof“ (GPA) und „Postdoc Program Adlershof“ (PPA),
- Projekt „Entwicklung eines gleichstellungs- und diversitätssensiblen Forschungsmanagements an der HU“,
- Projekt „Gleichstellungsfokussierte Kommunikationsstrategie“,
- Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung.

### *Juniorprofessuren*

Es wurden zwei Juniorprofessuren beantragt:

- Juniorprofessur „Methoden empirischer Sozialforschung“ (Albrecht Daniel Thaer-Institut),
- Juniorprofessur „Disability Studies“ (Institut für Rehabilitationswissenschaften).

Die Umsetzung der erstgenannten Juniorprofessur ist bedauerlicherweise nicht erfolgt, da geeignete Kandidatinnen, die sowohl den Ansprüchen des Instituts wie des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien gerecht würden, für das die Professur ebenfalls tätig werden sollte, im Verlaufe des Berufungsverfahrens nicht gefunden werden konnten. Das Verfahren ist dementsprechend abgebrochen worden. Die W1-Professur „Disability Studies“ wurde hingegen Ende 2013 besetzt. Bereits im Sommersemester 2015 nahm die Stelleninhaberin jedoch einen Ruf auf die Universitätsprofessur „Disability Studies“ und damit auf eine Dauerprofessur an die Universität Innsbruck an. Das führte dazu, dass die Juniorprofessur vorzeitig beendet wurde. Die freigewordenen Mittel wurden in der Folge für Postdoc-Stellen (vgl. Kap. 6.1) verwendet.

### *Gastprofessuren in Fächern mit geringem Frauenanteil und in den Gender Studies*

Von 2012 bis 2015 wurden insgesamt zehn ein- bis zweisemestrige Gastprofessuren in Fächern mit geringem Frauenanteil bzw. in den Gender Studies aus dem BCP-Mittelkontingent der HU vergeben. Hinzu kamen aus den Zusatzmitteln des BCP weitere zwei GPs (eigentlich waren es drei GPs, da eine der Stellen geteilt worden war) zur Förderung der Gender Studies. Die KFF hat das Instrument der Gastprofessur gezielt zur Karriereförderung und Sichtbarmachung von Frauen in den Naturwissenschaften

wie zur Förderung der Gender Studies eingesetzt. Der Anteil unter den vom BCP geförderten Gastprofessorinnen in den MINT-Fächern wie in den Gender Studies an der HU lag bei jeweils 42%. Dies diente gleichermaßen dazu, den besonders geringen Frauenanteil auf den Professuren in den MINT-Fächern zu erhöhen sowie den teilweise nur wenigen Studentinnen Role Models zur Verfügung zu stellen. Indem Gastprofessuren in den Gender Studies gefördert wurden, trug diese Maßnahme zur Etablierung der Geschlechterforschung vor allem in solchen Fächern bei, in denen sie bisher noch nicht präsent war.

*Postdoktorandinnen Fellowship Programm (PFP), 2014–2015*  
Frauen scheiden beim Übergang von der Promotions- zur Postdoc-Phase überproportional häufig aus dem Wissenschaftssystem aus. Um diesem Effekt entgegenzuwirken und Wissenschaftlerinnen den Weg von der Postdoc-Phase zur Professur zu ebnen, hatte die Humboldt-Universität zu Berlin das Postdoktorandinnen Fellowship Programm (PFP) aufgelegt. Das Programm richtete sich an Frauen in der frühen Postdoc-Phase, speziell aus dem Bereich der Gender Studies und dem MINT-Bereich.

Das Postdoktorandinnen-Programm (vgl. Kap. 4.10) stellte in der Regel halbe TV-L-13 Stellen für den Zeitraum vom 1.04.2014 bis 31.12.2015 zur Verfügung. Mit dem jeweiligen Fellowship sollte ein Forschungsvorhaben, vor allem im MINT-Bereich oder in den Gender Studies mit Partner\_innen an der HU und ggf. deren außeruniversitären Kooperationspartner\_innen durchgeführt werden. Alternativ sollten die Fellowships auch zur Vorbereitung eines Drittmittelanspruchs genutzt werden können. Insgesamt hat das Programm drei Physikerinnen, eine Wirtschafts-, eine Sozial- und eine Rehwissenschaftlerin – sämtlich Fächer mit einem geringen Professorinnenanteil an der HU – sowie drei (mit einer Vertretungseinstellung vier) Wissenschaftlerinnen mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies erfolgreich gefördert. Hinzu kam durch Mittel der Nachsteuerung aus dem BCP eine weitere, diesmal volle Stelle im Institut für Physik für das Jahr 2015.

Indem das Programm Stellen zur Verfügung stellte, waren die Fellows sozial weit besser abgesichert als z. B. via Stipendien. Dadurch konnte der Anreiz für die promovierten Frauen erhöht werden, nach der Promotion den Weg in die Wissenschaft fortzusetzen. Unterstützt wurden sie während ihrer Zeit an der HU durch die spezielle Empowermentangebote der HU (z. B. durch das Postdoc Program Adlershof, vgl. Kap. 6.4). Zudem wurde der Anteil von Frauen als forschende Akteurinnen, insbesondere im MINT-Bereich aber auch im disziplinübergreifenden Forschungsfeld der Frauen- und Geschlechterforschung gestärkt. Die Kandidatinnen haben sich während ihrer Anstellung an der HU intensiv in ihren jeweiligen Forschungsgebieten betätigt.

*Projekt: Graduate Program Adlershof (GPA)  
und Postdoc Program Adlershof (PPA)*

Unter der Dachmarke FiNCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof), der Dachmarke für Frauenförderung in Adlershof der Humboldt-Universität zu Berlin, etablierten sich die FiNCA-Programmlinien „Graduate Program Adlershof für Doktorandinnen Basis und Aufbau“ (GPA) und „Postdoc Program Adlershof für Postdoktorandinnen“ (PPA) von 2012 bis 2015 als „FiNCA-Qualifizierungsprogramme“.

Die Qualifizierungsprogramme setzten als roter Faden beim Beginn der Promotion an und endeten am Übergang zu einer (weiteren) Leitungsfunktion/Professur. Ihr Fokus lag auf dem Erwerb von Schlüsselkompetenzen für die wissenschaftliche Karriere von Frauen. Das GPA war dabei ein teilstrukturiertes interdisziplinäres Qualifizierungsprogramm für Doktorandinnen zunächst der beiden Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten der Humboldt-Universität zu Berlin, später der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Lebenswissenschaftlichen Fakultät der HU, die nicht in strukturierten Programmen eingebunden waren. Ziel des Programms war es, den Frauenanteil in diesen Bereichen mit Hilfe von Mentoring-Maßnahmen, Trainings und Coachings, Beratungen und Vernetzungen zu erhöhen (vgl. Kap. 6.2).

Das PPA war offen für alle Frauen im MINT-Bereich ab Beginn einer Postdoktorand\_innenstelle an der HU. Der erste Zyklus startete im März 2013. Das Programm bestand aus verschiedenen Modulen z. B. zu Führung, Konfliktmanagement, Berufungsverfahren und Drittmittelakquise. Diese Module vermittelten Kernkompetenzen und bereiteten auf eine anschließende Professur vor. Das Programm wurde ergänzt durch Coaching-Angebote (vgl. Kap. 6.4).

*Innovatives Projekt:*

*Entwicklung eines gleichstellungs- und diversitysensiblen Forschungsmanagements an der HU – Gender Consulting (GeCo)*  
Die Stelleninhaberinnen (es waren mehrere, da u. a. Vertretungseinstellungen notwendig waren bzw. die Stelle geteilt wurde) berieten kontinuierlich Forschungsverbände zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Hierzu gehörte insbesondere die Beratung in der Antragsphase zu konkreten, für den Forschungsverbund relevanten Gleichstellungsmaßnahmen. Die Beratung war allerdings prozessbegleitend bis zum Projektende angelegt. Im Rahmen der Beratungsphase erfolgte stets eine erste Sensibilisierung der Leitungsebene der Forschungsverbände und Graduiertenkollegs für Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Durch diese zielführende Einflussnahme konnte ein Mehrwert für die jeweiligen Forschungsprojekte sowie für die HU insgesamt erreicht werden. Die Verausgabung von Chancengleichheitsmitteln für Forscherinnen ist immer auch mit einem kulturellen Wandel verbunden, der auf der Akteur\_innenebene einen längeren Entwicklungs- und Erfahrungsprozess umfasst und vor allem durch die Sinnhaftigkeit und Zielführung von Maßnahmen

untermauert werden kann. Die Prozesshaftigkeit zeigte sich u. a. darin, dass Good Practice-Maßnahmen bei einzelnen Forschungsverbänden zugenommen haben. Dem Projekt lag grundsätzlich ein besonderer Mehrebenenansatz zugrunde, der strukturelle und institutionelle Gegebenheiten (Ebenen: HU, DFG, Forschungsverbund) mit aktuellen Entwicklungen aus der Genderforschung und Gleichstellungspolitik verknüpft sowie individuelle Erwartungen und Bedarfe dazu in Beziehung setzt. Das wichtige Projekt Gender Consulting wird ab 2016 zunächst befristet bis Ende Oktober 2017 an der HU weiterfinanziert, danach ist geplant, es nochmals zu verlängern (vgl. Kap. 6.1).

*Innovatives Projekt:*

*Gleichstellungsfokussierte Kommunikationsstrategie, 2015*

Das „Gleichstellungsfokussierte Kommunikationsmanagement“ (vgl. Kap. 6.5) verfolgt an der HU das Ziel, eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren, Gleichstellung als unerlässliches Element in die universitätsinternen wie -externen Kommunikationsprozesse zu integrieren sowie parallel die Instrumente des Kommunikationsmanagements zu nutzen, um die Bedeutung und das Gewicht von Gleichstellung im internen und externen öffentlichen Kontext zu steigern. Vor diesem Hintergrund wurde ein innovatives Pilotprojekt konzipiert und umgesetzt, das der Frage nachgegangen ist, inwieweit Strategien eines gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements geeignet sind, Organisationskulturen, insbesondere Hochschulkulturen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu transformieren.

Insgesamt zeigte das Pilotprojekt, dass die strategische Relevanz und Wirkung des gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements für die HU deutlich positiv ausfällt. In den letzten zehn Jahren ist die Gleichstellungsthematik an der HU stetig präsenter geworden und die Sichtbarkeit von Frauen und deren Aktivitäten an der HU deutlich gestiegen.

Das Thema hat in dieser Zeit überdurchschnittlich an Akzeptanz gewonnen. Aber zugleich wurde deutlich, dass noch weitere und tiefgreifendere strukturelle Veränderungen und Maßnahmen notwendig sind, um eine dauerhafte Transformation der Hochschulkultur im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen.

*Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung*

Im Zeitraum 2012 bis 2015 wurden aus diesem Programm Lehraufträge an Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung vergeben, insbesondere an Stipendiatinnen, Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen aus Drittmittelprojekten. Inhaltlich sollten die Mittel ursprünglich auf eine der beiden Fachrichtungen (MINT und Gender Studies) konzentriert werden. Tatsächlich wurden sie jedoch nur im Bereich der Gender Studies beantragt und bewilligt. Insgesamt wurden auf diese Weise 16 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. Da die Lehraufträge die

Chancen der geförderten Frauen bei künftigen Bewerbungen erhöhen, hatte das vorherige Absetzen dieser Maßnahme im BCP auf Widerspruch seitens der LakoF geführt. Daher waren Lehraufträge seit 2012 wieder in den Förderkatalog des BCP aufgenommen worden.

## BCP Programmlaufzeit: 2016–2020

Mit der Neuausschreibung des Programms im Spätherbst 2015 stellte auch die HU im Rahmen ihrer kontingentierte Mittel in Höhe 2,3 Mio. € erneut Anträge für verschiedene Maßnahmen aus dem BCP für die Laufzeit 2016–2020.

Dabei wurden bereits erfolgreiche Instrumente mit innovativen Projekten kombiniert, die – wie bereits die BCP-Maßnahmen der vorherigen Laufzeit – das Caroline von Humboldt-Programm, das HU-interne Programm zur Förderung der Chancengleichheit, sinnvoll ergänzen sollten.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Maßnahmen und Projekte:

### *Gastprofessuren-Pool, 2016–2020*

Das bewährte Gastprofessorinnen-Programm der HU wird hiermit fortgesetzt. Erfolgreich wurde ein Pool von Gastprofessuren für Frauen in Fächern mit geringem Frauenanteil auf Professuren und zur Förderung der Geschlechterforschung beim BCP beantragt. Die ca. 15 Gastprofessuren werden in erprobter Form an Fächer der HU im Rahmen eines kompetitiven und qualitätsgesicherten Verfahrens vergeben. Drei der Gastprofessuren wurden bereits vergeben (vgl. Kap. 7.2).

### *Postdoktorandinnen-Programm (PostdocPro), 2016–2020*

In modifizierter Fortsetzung des PFP richtet sich PostdocPro an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, speziell in Bereichen, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind, d. h. insbesondere aus dem MINT-Bereich. Aber auch die Gender Studies

sollen durch dieses Programm Förderung erfahren. Das Programm stellt halbe bis ganze TV-L-13-Stellen (bis zu 7 Stellen) für jeweils drei Jahre an Postdoktorandinnen zur Verfügung stellen. Eine der Stellen wurde bereits vergeben (vgl. Kap. 6.4).

### *Innovatives Projekt: „Adlershof WINS“, 2016–2020*

Adlershof WINS (Women In Natural Sciences) soll – auch durch Einbeziehung der über Drittmittel finanzierten Forschungsverbände und Graduiertenschulen – eine Bündelung von Gleichstellungsmitteln und die passgenaue Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich ermöglichen. Die Zusammenführung von Maßnahmen und ihre Integration in die bestehenden Strukturen von FinCA wird mit Hilfe einer Koordinationsstelle erfolgen. Die Stelle ist seit Frühjahr 2017 besetzt. (vgl. Kap. 6.4).

### *Innovatives Projekt:*

#### *„Zur Transformation von Organisationskulturen“*

In dem Projekt geht es um eine Untersuchung zum tieferen Verständnis von Organisationskulturen. Es soll eruiert werden, inwieweit Gleichstellungsstrategien auf zentraler wie dezentraler Ebene in den Bereichen Haushalt und Personal geeignet sind, Organisationskulturen an Hochschulen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu verändern. Aus den Untersuchungsergebnissen sollen anschließend Handlungsoptionen abgeleitet und in die Praxis umgesetzt werden. Die dafür erfolgreich beim BCP eingeworbene Stelle wird im Präsidialbereich der Humboldt-Universität angesiedelt sein. Sie wird 2017 besetzt werden.

### *Lehrauftrags-Pool, 2016–2020*

Erneut beantragt und bewilligt wurde ein Pool für Lehraufträge, die an Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrererfahrung vergeben werden sollen. 2016 waren noch keine dieser Lehraufträge im Bereich der Gender Studies vergeben worden.





## 5 Zahlen und Fakten

- 5.1 Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal
- 5.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
- 5.3 Frauen in der Selbstverwaltung
- 5.4 Frauen als Führungskräfte in Forschungsprojekten

# 5 Zahlen und Fakten: Zur Situation von Frauen an der HU

Erst beinahe einhundert Jahre nach Gründung der Humboldt-Universität zu Berlin (zu dem Zeitpunkt: Friedrich-Wilhelms-Universität), d. h. mit dem Wintersemester 1908/09, durften sich Frauen erstmals an der späteren HU immatrikulieren. Etwa zehn Jahre später wurde es ihnen gestattet, sich zu habilitieren. Die erste ordentliche Professorin wurde erst nach 1945 berufen. Mittlerweile gehören Frauen mit großer Selbstverständlichkeit der Humboldt-Universität an. Allerdings wurden mit der Beseitigung der formalen Ausgrenzungen keineswegs sämtliche informellen Diskriminierungen außer Kraft gesetzt und alle strukturellen Barrieren beseitigt.

Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Kapitel die statistischen Personal- und Student\_innendaten der Humboldt-Universität im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 vorgestellt, geschlechtsspezifisch analysiert und interpretiert. Sofern notwendig, werden dabei auch Zeiträume in den Blick genommen, die vor dem Berichtszeitraum liegen.

Das verwendete Material beruht auf Statistiken der Verwaltung der Humboldt-Universität und auf eigenen Berechnungen. Es werden Personen betrachtet und nicht Vollzeitäquivalente. Da die Zahlen in der Regel erst ein halbes Jahr nach Ende des jeweiligen Jahres valide vorliegen, stammen die betrachteten Statistiken aus den Jahren 2012 bis 2015 und schließen damit nahtlos an den vorherigen Berichtszeitraum an, da dort Datenmaterial bis einschließlich 2011 analysiert wurde.

Im Rahmen der Fakultätenreform an der HU wurden im Berichtszeitraum drei neue Fakultäten etabliert, die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät (KSBF), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) und die Lebenswissenschaftliche Fakultät (LeWi). Während sich erstere aus den ehemaligen beiden Philosophischen Fakultäten III und IV zusammensetzte und die zweite aus der Mehrheit der Institute der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten I und II (Institute für Physik, Chemie, Informatik, Mathematik, Geographie), besteht die LeWi aus der vormaligen Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (LGF, jetzt Albrecht Daniel Thaer-Institut) sowie den Instituten für Biologie und für Psychologie. Infolge dieser organisatorischen Veränderungen ist ein Vergleich mit den Daten aus den Berichten der ZFrB aus den vergangenen Jahren teilweise schwierig.

## 5. 1. Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal

(vgl. Tab. S. 49)

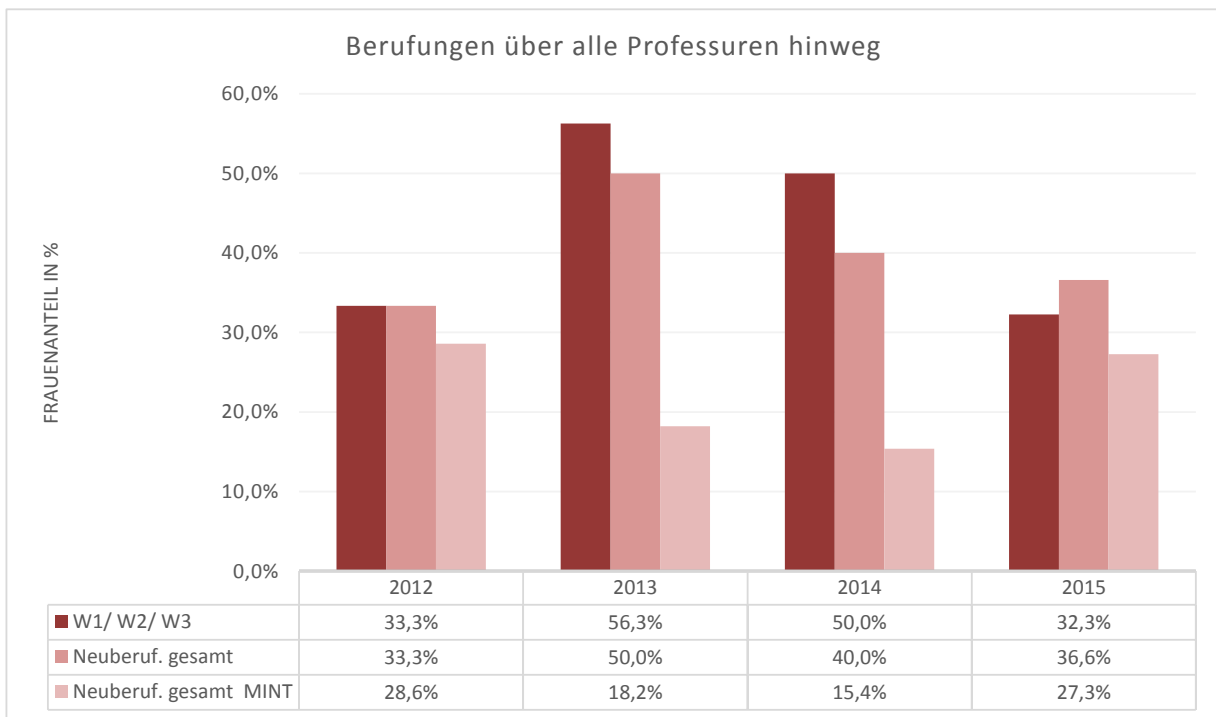
### Professorinnen

Ein zentrales Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten betrifft den Bereich Personalentwicklung. Insbesondere zu nennen ist hier der Teilbereich der Berufungen, die nach wie vor oftmals durch bestimmte – mehr oder weniger subtile – Mechanismen der Benachteiligung von Frauen geprägt sind. Eine erfolgreiche Umsetzung der Frauenförderpolitik einer Universität findet daher ihren deutlichsten Ausdruck in ihrer Berufungsstatistik. Um hier jedoch eine aussagekräftige Analyse vornehmen zu können, bedarf es der Beobachtung eines längeren Zeitraumes als es der Berichtszeitraum darstellt. Dementsprechend werden im Folgenden auch die Entwicklungen der letzten zehn Jahre an der Humboldt-Universität näher betrachtet. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den MINT-Fächern. Gerade hier ist der Frauenanteil sowohl bei den Student\_innen als auch auf Ebene der Professuren deutschlandweit noch immer eher gering. Von Bedeutung ist schließlich auch die Unterscheidung zwischen W<sub>3</sub> (C<sub>4</sub>), W<sub>2</sub> (C<sub>3</sub>)- bzw. W<sub>1</sub>-Professuren was die Reputation und die Besoldung betrifft. Darüber hinaus ist diese Frage auch vor dem Hintergrund relevant, ob es sich um eine Dauerstelle handelt oder nicht.

### Berufungen über alle Professuren hinweg

Der Anteil von Frauen bei Berufungen auf sämtliche Professuren an der HU (W<sub>3</sub>-/C<sub>4</sub>-, W<sub>2</sub>-/C<sub>3</sub>- und W<sub>1</sub>-Professuren, Haushalt und S-Professuren gemeinsam betrachtet) ist, nachdem der Frauenanteil 2012 nach einer Spitze in 2011 von beinahe 50% auf 33,3% gefallen war, nach einem erneuten Anstieg in 2013 von 50% wieder kontinuierlich abgefallen von 40% auf 36,6%. Ähnliche Schwankungen hatte es bereits im vorherigen Berichtszeitraum gegeben. Ein Grund hierfür dürften die jeweils hohen Berufungszahlen in den MINT-Fächern mit jeweils geringen Frauenanteilen gewesen sein (vgl. Kap. 10).

Der 2011 und dann wieder 2013 erreichte Wert von 50% ist ausdrücklich zu begrüßen. Es wäre wünschenswert, wenn dieser Wert kontinuierlich erreicht würde, da nur dann eine gleiche Partizipation von Frauen wie von Männern an Professuren möglich werden kann. Erfreulich ist die Tatsache, dass diese Entwicklung erstmals in der Geschichte der HU nicht vor allem der Tatsache geschuldet ist, dass die befristeten W<sub>1</sub>-Stellen den Hauptanteil dieses Trends ausmachen, sondern hier die W<sub>2</sub>-Professuren von besonderer Bedeutung waren. Werden die S-Professuren in die Betrachtung nicht miteinbezogen, so liegt der Spitzenwert



sogar noch höher, nämlich bei 56,3% im Jahr 2013.

Im MINT-Bereich war der Frauenanteil unter den Berufungen allerdings weit geringer: er schwankte zwischen 28,6% (2012) bzw. 27,3% (2015) und 18,2% (2013) sowie 15,4% (2014), d. h. 2014 waren es nicht einmal ein Fünftel Frauen, die auf MINT-Professuren an der HU berufen wurden. Damit wurde eine Zahl erreicht, die geringer war als im letzten Berichtszeitraum! Es zeigt sich jedoch, dass dieser Anteil von Jahr zu Jahr wie im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 erneut schwankte. Vergleicht man die Zahlen aus dem vorherigen Berichtszeitraum mit denen des vorliegenden Berichtszeitraumes, so zeigt sich jedoch tatsächlich eine geringe Reduktion: von etwas über 23% auf etwas unter 23%. Die grundsätzlich positive Entwicklung, die im letzten Berichtszeitraum bei Betrachtung eines größeren Zeitraumes von zehn Jahren konstatiert worden war, hat sich also bedauerlicherweise nicht fortgesetzt.

Das heißt, im Bereich der MINT-Professuren muss die HU weitere Anstrengungen unternehmen. Hierbei stellen sich allerdings die Berufungen auf Haushaltsstellen weit günstiger dar: Der niedrigste Wert lag bei 17,6% (2015) und der höchste bei 37,5% (2012), die Werte für 2013 und 2014 dazwischen. Auch wenn daran deutlich wird, dass bei den haushaltsfinanzierten Stellen im MINT-Bereich noch einiges zu tun ist, so sind es offenbar Berufungen auf S-Professuren, die im MINT-Bereich negative Auswirkungen auf die Frauenanteile haben.

#### **Berufungen auf Dauerstellen: W2- und W3-Stellen**

Mit Blick auf die Dauerstellen (W2-/W3-Professuren) sind die Frauenanteile unter den Neuberufungen an der HU seit 2009 kontinuierlich angestiegen: So hatte sich dieser Anteil im vorherigen Berichtszeitraum auf circa einem Drittel eingependelt, wobei er in 2009 und 2010 bei etwas

unter 30% lag und 2011 dann auf mehr als 34% gestiegen war. Der letzte Wert wurde 2015 erneut erreicht, allerdings war er in den Jahren davor erheblich getoppt worden, da er stets über 40 % gelegen hatte.

Erneut war es der hohe Anteil von Berufungen in MINT-Fächern auf Dauerprofessuren, welche den Frauenanteil bei Berufungen insgesamt im Jahr 2015 reduzierte.

Grundsätzlich ist die beschriebene Entwicklung selbstverständlich positiv zu bewerten, dennoch bleibt festzuhalten, dass es auch weiterhin erheblicher und dauerhafter Anstrengungen bedarf, um den Frauenanteil bei den Berufungen auf den W2-/W3-Stellen und damit auf den Dauerstellen an der HU zu steigern.

Betrachtet man den MINT-Bereich genauer, so fällt zunächst auf, dass in den letzten acht Jahren durchaus ein einheitlicher Trend bei den Berufungen von Frauen auszumachen ist. Allerdings muss auch konstatiert werden, dass – bei Betrachtung der absoluten Zahlen – die Anzahl von Frauen unter den Berufenen niemals höher als sechs war. Dies galt bei 21 Berufungen im Jahr 2015. Damit lag der Frauenanteil 2015 bei den Berufungen auf Dauerstellen in den MINT-Fächern bei 28,6%, während er in den beiden Jahren zuvor geringer gewesen war. 2013 und 2014 waren jeweils nur 22,2% Frauen auf Dauerstellen in den MINT-Fächer berufen worden, wohingegen es 2012 30,7% gewesen waren! Insgesamt gab es einen positiven Trend bezogen auf die Berufungen von Frauen auf MINT-Dauerstellen im Vergleich der Berichtszeiträume 2009–2012 und 2013–2016.

Um eine kontinuierliche Steigerung der Berufungen von Frauen an der HU zu erreichen, sind dennoch insbesondere die MINT-Fächer aufgefordert, ihre Anstrengungen zur Berufung von Frauen auf Dauerstellen weiter zu verstärken.

## Berufungen auf W1-Professuren

Die Anzahl der Berufungen von Frauen auf Juniorprofessuren bewegte sich seit 2007 zwischen sechs und zehn pro Jahr. Seitdem lag der Frauenanteil bei diesen Berufungen auch bis 2011 bei mindestens 50% mit einem kontinuierlichen Anwachsen auf zuletzt beinahe 91%. Dies ist nicht zuletzt als Erfolg des W1-Programms an der HU zu interpretieren. Allerdings gab es 2012 einen absoluten Einbruch. In diesem Jahr erhielt bei sechs Berufungen keine einzige Frau eine W1-Stelle. Danach gab es zwar wieder Frauenanteile von über 50% in den Jahren 2013 und 2015, wohingegen es 2014 nur knapp 39% waren. D. h. der Trend, Frauen auf W1-Stellen zu berufen, hat sich im Berichtszeitraum im Vergleich zu dem Zeitraum davor negativ entwickelt. Diese negative Tendenz hat erneut in erster Linie mit den Entwicklungen im MINT-Bereich zu tun. Da die Zahlen bezogen auf die haushaltsfinanzierten Professuren weit erfreulicher sind – hier lagen die Frauenanteile bei Berufungen zwischen knapp 67% (2015) und knapp 42% (2014) – ist das Berufungsgeschehen bezogen auf die W1-S-Professuren (vgl. Kap. 6.3) der zweite Grund für die geringeren Frauenanteile bei Berufungen im Allgemeinen.

Auch wenn hier nur wenige Berufungen auf Juniorprofessuren pro Jahr erfolgten, und die zugehörigen Prozentzahlen daher grundsätzlich nur wenig valide sind, so ist das zugehörige Ergebnis erschreckend: In keinem Jahr des betrachteten Zeitraums wurde eine Frau auf eine Juniorprofessur in den MINT-Fächern berufen. Vor dem Hintergrund, dass die Habilitation in diesen Fächern eine zunehmend geringere Rolle spielt und das ein W1-Programm des Bundes und der Länder mit Tenure Track-Professuren eingerichtet wurde, gilt es unbedingt, hier Maßnahmen zu entwickeln, so dass dieser Trend gestoppt wird – vor allem vor dem Hintergrund, dass im Zeitraum 2007 bis 2011 erfreuliche 50% Berufungen erreicht worden waren!

## Berufungen auf W2-Professuren

Der Frauenanteil bei den Berufungen auf W2-Professuren hat sich dem Frauenanteil bei Berufungen auf W1-Professuren angenähert. Dies hat zum einen mit dem Rückgang von weiblichen Berufungen auf den W1-Stellen, zugleich aber mit der Erhöhung der Berufungsquote bei den W2-Stellen zu tun. Der Trend der Jahre 2009 bis 2011 wurde sogar noch getoppt – allerdings mit einem Ausreißer im Jahr 2012. Während der Frauenanteil bei den W2-Berufungen in diesem Jahr bei nur 20% lag, und in den Jahren 2009 bis 2011 regelmäßig zwischen 40% und knapp 46% gelegen hatte, so stieg er danach auf Werte zwischen 50% und knapp 69% an. Bezogen auf die haushaltsfinanzierten Professuren war dieser Wert nochmal höher und erreichte 2013 eine Spitze von über 80%, fiel dann aber in 2015 auf 33% ab. Allerdings gab es in diesem Jahr auch nur drei W2-Berufungen.

Ähnlich wie bei den Juniorprofessuren ist auch der Anteil

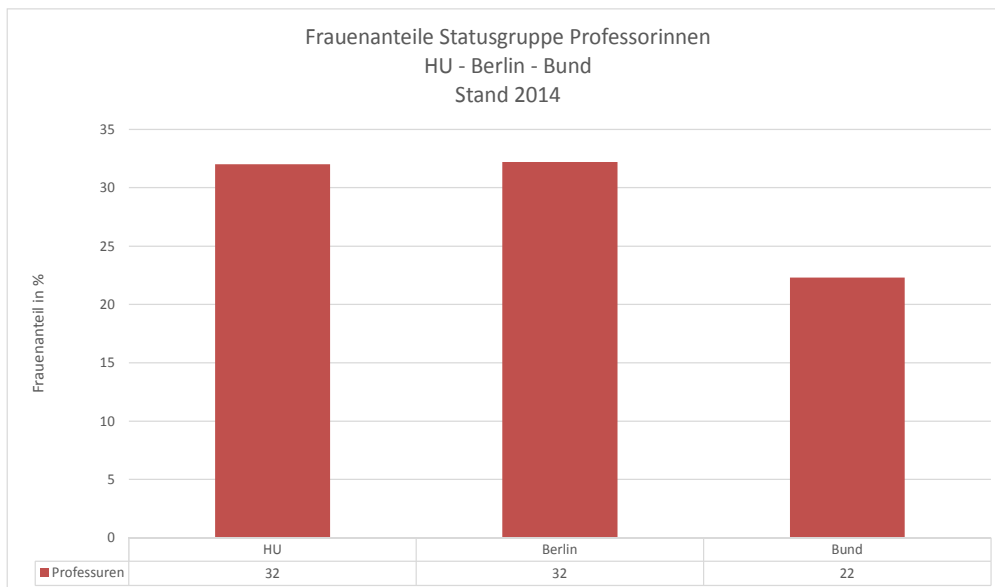
von Berufungen auf W2-Professuren in MINT-Fächern an der HU in absoluten Zahlen gering. Der Frauenanteil bei diesen Berufungen ist dabei relativ starken Schwankungen ausgesetzt. Daher seien auch hier die Zahlen des Zeitraumes 2009 bis 2011 mit denen des Zeitraumes 2012 bis 2015 verglichen: im ersten Zeitraum lag er bei 19%, während er im zweiten Zeitraum 33,3% betrug. Schaut man sich nur die haushaltsfinanzierten Stellen an, so kommt man sogar auf 50%!

Bei den W2-Professuren hat sich in den letzten vier Jahren also eine sehr erfreuliche Trendwende vom Negativen zum Positiven ergeben. Um diese Entwicklung zu verstärken, würde es sich für die MINT-Fächer anbieten, über die weitere Berufung von Frauen auf W2-Professuren, Wissenschaftlerinnen auch auf W1-Tenure Track-Juniorprofessuren zu berufen und dann auf W2- oder W3-Professuren zu übernehmen.

## Berufungen auf W3-Professuren

Der Anteil von Frauen bei den Berufungen auf W3-Professuren an der HU ist deutlich niedriger als der Anteil bei Berufungen auf W2-Professuren. Damit liegt die HU im bundesdeutschen Trend, wonach sich der Anteil von Frauen bei einer Stellenbesetzung umso mehr reduziert, je höher die Bezahlung und die Reputation einer beruflichen Position ist. Nach einem Einbruch in 2009 war der Frauenanteil im vorherigen Berichtszeitraum von 17% über 28% auf 29% bei den W3-Berufungen tatsächlich kontinuierlich gestiegen. Im vorliegenden Berichtszeitraum hatte dieser Wert dann 2012 seinen Höhepunkt mit 47,4% (!) erreicht, um danach von 29,4% (2013) und 35,2% (2014) auf 25,7% (2015) zu fallen. 2015 erfolgte die Hälfte der Berufungen in den MINT-Fächern, so dass hier erneut der Grund für die Reduktion der Berufungszahlen zu finden ist. Und bis auf das Jahr 2012 lagen die Frauenanteile bei Berufungen auf Haushaltsstellen stets höher als bei Betrachtung der Gesamtzahlen, also einschließlich der S-Professuren. Hier lagen die Zahlen zwischen 28% (2015) und 45,5% (2014). Das heißt, die Werte schwankten im jetzigen Berichtszeitraum und entwickelten sich nicht kontinuierlich nach oben. Dafür aber erreichten sie weit höhere Spitzen.

Da auch auf W3-Professuren im MINT-Bereich verhältnismäßig wenige Berufungen erfolgten und es daher auch hier zu Schwankungen in der Entwicklung aufgrund der geringen Fallzahlen kam, werden erneut die Zeiträume 2008 bis 2011 und 2012 bis 2015 miteinander verglichen. Während im erstgenannten Zeitraum der Frauenanteil unter den Berufungen knapp 18% erreicht hatte, waren es im zweiten Zeitraum knapp 26%. Bezogen auf die haushaltsfinanzierten Stellen schwankten die Zahlen im MINT-Bereich 2012 bis 2015 nochmals stärker. Es gab Spitzenwerte von 50% Berufungen von Wissenschaftlerinnen (2012 und 2014) auf der einen Seite und einen Wert von nur 15,4% (2015) auf der anderen Seite.



Da die absoluten Zahlen aber hier sehr niedrig sind, ist der Aussagewert bezogen auf die Entwicklung gering, im Durchschnitt der Jahre lag er bei knapp 30%, was grundsätzlich eine erfreuliche Entwicklung darstellt.

Die noch nicht befriedigende Entwicklung des Frauenanteils bei den Berufungen im Bereich der MINT-Fächer ist also vor allem der Entwicklung dieses Anteils bei den Berufungen auf W1- und W3-Professuren geschuldet. Eine zunehmende Nutzung der Möglichkeit von Tenure Track-Verfahren, eine weiterhin stete Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere im Postdoc-Bereich, und ein weiterer Ausbau des Berufungsmangements unter kontinuierlichem, aktiven Recruitment von Wissenschaftlerinnen sollten hier die Möglichkeit bieten, Abhilfe zu schaffen. Dabei hat die Überarbeitung des Berufungsleitfadens im Berichtszeitraum bereits spezifische Regelungen geschaffen, die sich vorteilhaft ausgewirkt haben.

### Frauen auf Professuren – Entwicklungen ihrer Anteile

#### Professuren insgesamt

Während in den Jahren von 2002 bis 2007 der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren stagniert hatte, gab es zwischen 2009 und 2011 einen kontinuierlichen – wenn auch noch verhältnismäßig langsamen – Anstieg der zugehörigen Werte. Von 20,5% (2009) über 23,5% (2010) zu 25,3% (2011) hatte sich der Frauenanteil mit Blick auf die Gesamtkategorie der Hochschullehrer\_innen, einschließlich der Juniorprofessuren positiv entwickelt. Dieser Trend setzte sich im Berichtszeitraum fort: so erreichte der Frauenanteil auf Professuren 2013 und 2014 jeweils 32% und 2015 lag er bei 34%. Werden nur die Haushaltsstellen betrachtet, so wird der erwähnte Trend bestätigt, allerdings lagen die Werte 2013 und 2014 um jeweils einen Prozentpunkt niedriger, nämlich bei 31%. 2015 sind die jeweiligen Werte dann mit 34% identisch. Selbst im Bereich der S-Professuren gab es in den letzten drei Jahren eine grundsätzlich positive Entwicklung des Frauenan-

teils, auch wenn der Ausgangswert mit 28% im Jahr 2013 niedrig war, so erhöhte er sich 2015 auf erstaunliche 41%. Es gilt darauf zu achten, dass dieser Trend fortgesetzt wird.

Grundsätzlich fällt auf, dass sich der Frauenanteil bei Professuren, die gemeinsam durch oder mit außeruniversitäre(n) Einrichtungen finanziert werden, schwankender darstellt als in jenen Fällen, in denen die HU allein beruft. Das lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass bei den mitauswählenden Institutionen (d. h. bei deren Mitgliedern in den Berufungskommissionen) teilweise keine Sensibilisierung für geschlechtergerechte Berufungen vorliegt. Zu prüfen ist, inwieweit die Humboldt-Universität in diesen Fällen auf ihre Partnereinrichtungen noch stärker einwirken kann als sie es bisher getan hat, denn die im letzten Bericht eingeforderte Trendwende von einer negativen hin zu einer positiven Entwicklung wurde umgesetzt.

Die Humboldt-Universität war mit ihrem Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren zuletzt um zehn Prozentpunkte besser aufgestellt (Zahlen von 2014) als die Hochschulen im Bundesdurchschnitt. Im Verhältnis zum Durchschnitt der Berliner Hochschulen hat sie gleichgezogen. D. h. sie hat sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2009 bis 2013 erheblich verbessert.

Allerdings sollte sie in ihren Bemühungen nicht nachlassen, da trotz aller bisherigen Anstrengungen noch immer nur etwas mehr als ein Drittel aller Professuren mit Frauen besetzt sind. Um dies zu erreichen, wäre es wichtig, die Berufungsquote von Frauen insbesondere im Bereich der W3-Professuren sowie allgemein im MINT-Bereich weiter zu erhöhen.

#### Die Professuren im Detail: W2-/C3- und W3-/C4-Stellen

Wie unter sämtlichen Professuren an der HU stieg der Frauenanteil seit 2009 und dann seit 2013 auch bei jenen Professuren an, die in der Regel eine dauerhafte Beschäftigung zur Folge haben, also bei den W2-/C3- und

W3-/C4-Professuren: einer kontinuierlichen Steigerung der Frauenanteile auf etwas niedrigerem Niveau als oben beschrieben: von 17,2 (2010) auf 20,4% (2011), folgte eine weitere entsprechende Steigerung im Berichtszeitraum über 26% (2013) bis 31% (2015). Dabei stellte sich die Entwicklung auf den Haushaltsstellen kontinuierlicher dar als auf Drittmittelstellen, wobei es dort in 2015 eine Spitze mit einem Frauenanteil von 44% gab.

### Die Professuren im Detail: Juniorprofessuren

Bei den Juniorprofessuren der HU sind Frauen schon seit vielen Jahren sehr gut vertreten. Nur in der ersten Runde nach Einführung dieser Personalkategorie Ende 2002/Anfang 2003 wurden noch deutlich mehr Männer als Frauen berufen. Danach änderte sich die Situation. Im Zeitraum von 2009 bis 2011 erhöhte sich der Anteil von Frauen auf W1-Stellen um 14 Prozentpunkte auf 65%. Nach einem erneuten Anstieg in 2013 auf 70%, kam es zu einer Reduzierung auf 53% (2014) und dann einem leichten Anstieg auf 57%. Das könnte durchaus damit im Zusammenhang stehen, dass die Stellen des W1/W2-Stellenprogramms für Professorinnen an der HU in diesem Zeitraum ausgelassen waren und die Neubesetzungen nur sukzessive und mit einem gewissen Zeitverlust erfolgen.

Problematisch ist noch immer, dass nur ein verhältnismäßig geringer Anteil dieser großen Zahl von Juniorprofessorinnen seit 2002 via Tenure Track an der HU gehalten wurde, nämlich bei Betrachtung des gesamten Zeitraumes von 2002 bis 2016 nur 18%, auch wenn er damit höher als bei den Männern mit 15% lag. Dieser dennoch geringe Wert von 18% hat keineswegs mit der Qualität der Stelleninhaberinnen zu tun. Belegt wird diese Aussage dadurch, dass 28% der ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen einen Ruf an eine andere deutsche Universität und ca. 9% einen solchen Ruf an eine internationale Universität erhalten haben. Die jeweiligen Anteile männlicher Juniorprofessoren lagen in beiden Fällen tiefer (Ruf an eine deutsche Universität: 23%, Ruf an eine ausländische Universität: 6,8%).

Auffällig ist allerdings, dass in den MINT-Fächern, in denen der Tenure Track grundsätzlich eine größere Akzeptanz genießt als in den „Humanities“, nur fünf Juniorprofessorinnen via Tenure Track berufen wurden – im Vergleich zu acht Juniorprofessorinnen in den „Humanities“ – obwohl auch in den MINT-Fächern 35,7% Juniorprofessorinnen auswärtige Rufe erhalten haben. Bei Männern waren es hier nur 26,3%. Bezogen auf Tenure Track-Verfahren lag der Frauenanteil (35,7%) allerdings um fast 15 Prozentpunkte höher als der Männeranteil (21%). Hinzu kam, dass die absoluten Zahlen bei den Frauen um einiges geringer waren als bei den Männern. Auch wenn das grundsätzlich zu bedauern ist, so sollte der hier aufgezeigte Trend bezogen auf die Frauenanteile bei Tenure Track-Verfahren unbedingt fortgesetzt werden. Zugleich sollten aber mehr Frauen auf W1-Positionen im MINT-Bereich berufen werden.

## Wissenschaftlerinnen im Mittelbau (vgl. Tab. S. 49) Befristete Stellen

Die Stellenkategorie, in der die meisten Positionen im wissenschaftlichen Bereich zu finden sind, ist der Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses mit befristeten TV-L-13-Stellen bzw. TV-L-14-Stellen. Hier lag der Frauenanteil unter allen Beschäftigten mit 44% geringfügig besser als am Ende der letzten Berichtsperiode 2011. Damit ist er zugleich aber noch deutlich von der 50%-Marke entfernt, obwohl mehr als die Hälfte aller Absolvent\_innen an der Humboldt-Universität inzwischen weiblich sind. Nachdem im Berichtszeitraum zuvor ein leichter Einbruch von einem Prozentpunkt verzeichnet werden musste, ist jetzt wieder der Stand von 2008 erreicht. Da 2009 bereits knapp 46 % aller dieser Stellen mit Frauen besetzt waren, gilt es hier weiter ein Augenmerk auf diese Stellen zu haben und kontinuierlich tätig zu sein.

Bei Betrachtung der Haushaltsstellen ist die Entwicklung grundsätzlich erfreulicher. Hier lag der Frauenanteil zuletzt bei 46%, war allerdings 2013 und 2014 sogar bereits bei 47% angekommen. Hier sollte ein kontinuierlicher Anstieg erreicht werden.

Berücksichtigt man nur den Bereich der über Drittmittel finanzierten Stellen, so zeigt sich eine Tendenz von Kontinuität, allerdings auf niedrigerem Niveau, nämlich bei 42%. Das ist insofern beachtlich, als hier die naturwissenschaftlichen Fakultäten vergleichsweise deutlich mehr Stellen zur Verfügung haben als die Geistes- und Sozialwissenschaften.

### Unbefristete Stellen

An anderen Universitäten findet man häufig unter dem unbefristeten wissenschaftlichen Personal weniger Frauen als auf befristeten Nachwuchsstellen. Für die HU hat dies seit den personellen Überleitungen nach 1989 nie gegolten. Ende 2011 lag der Frauenanteil mit 51 % im unbefristeten Mittelbau leicht über der 50 %-Grenze. Nachdem diese Grenze 2013 und 2014 mit 49 % leicht unterschritten worden war, wurde sie 2015 wieder mit 51 % überschritten. Besonders viele Frauen auf unbefristeten Mittelbaustellen finden sich wie – in den Jahren zuvor – in der Philosophischen Fakultät II. Hier gibt es Fächer, in denen Sprachunterricht eine besonders wichtige Rolle spielt.

## Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (vgl. Tab. S. 49)

### Daten und Fakten

Die Situation der Mitarbeiter\_innen im Bereich Technik und Verwaltung der HU hat sich im Berichtszeitraum in quantitativer Hinsicht gegenüber den Vorjahren kaum verändert. Die Zahl der Beschäftigten auf Haushaltsstellen mit Dauerbeschäftigung insgesamt ist allerdings weiterhin gesunken: von 1437 im Jahr 2011 auf 1194 im Jahr 2015. Von

## Bildungsurlaub

diesen Beschäftigten waren 2015 69% Frauen, 2011 waren dies 68,3% Frauen gewesen, der Frauenanteil ist also konstant geblieben.

Im Einzelnen ergeben sich folgende Frauenanteile:

- im Höheren Dienst bei Beamt\_innen: 65%
- bei Angestellten (TV-L -E13-15): 46%
- im Gehobenen Dienst bei Beamt\_innen: 85%
- bei Angestellten (TV-L -E10-E12): 56%
- im Mittleren Dienst bei Beamt\_innen: 100%
- bei Angestellten (TV-L-E5-E9): 77%
- im Einfachen Dienst bei Angestellten: (TV-L-E2-E5) 40%.
- Beamt\_innen im Einfachen Dienst gibt es nicht.

Es fällt auf, dass der höchste Anteil von Frauen im Mittleren Dienst zu finden ist – dies gilt gleichermaßen für Beamt\_innen wie für Angestellte – und er sich dann langsam reduziert. Allerdings liegt dieser Anteil auch im Gehobenen Dienst bzw. im Bereich TV-L-E10-E12 noch immer über 50%. Danach reduziert sich der Frauenanteil auf bis unter 50% bei Angestellten. Unerfreulich ist die Tatsache, dass sich die Frauenanteile auf dieser Karrierestufe im Berichtszeitraum verringert haben und bei Angestellten in Führungspositionen sogar auf unter 50%, nämlich auf 46% von zuvor 54%. Das heißt nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch im sogenannten wissenschaftsstützenden Bereich findet sich die bekannte Pyramide der Frauenanteile wieder: je höher eine Position in der universitären Hierarchie angesiedelt ist, umso geringer ist der Frauenanteil. Hier muss vor dem Hintergrund, dass diese Frauenanteile rückläufig waren, dringend gegensteuert werden.

Betrachtet man die Abteilungen und deren Leitungen an der HU, so waren von neun Positionen 2015 nur noch zwei mit Frauen besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil hier mit 25% nochmals niedriger als 2011 mit 33% und zugleich weit unter dem Durchschnittswert des Frauenanteils in dem Bereich von insgesamt 69% und auch noch erheblich unter der 50%-Grenze. Hier sollte bei den nächsten Besetzungen ein Augenmerk darauf gerichtet werden, diesen Frauenanteil zu erhöhen.

## Weiterbildung

Auch unter den Teilnehmer\_innen an den Veranstaltungen der Beruflichen Weiterbildung ist ein sehr hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Dies liegt darin begründet, dass die Angebote der Weiterbildung vor allem von Mitarbeiter\_innen aus dem Bereich Verwaltung und Technik und sehr viel seltener vom wissenschaftlichen Personal wahrgenommen werden. Im wissenschaftsstützenden Bereich ist der Frauenanteil sehr viel höher als beim wissenschaftlichen Personal. In den allgemeinen Lehrgängen lag der Anteil von Teilnehmerinnen durchgängig auf einem sehr hohen Niveau.

Bildungsurlaub wurde im Berichtszeitraum ebenfalls vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Hier lag der Anteil 2013 bei 72%, 2014 bei 65% und 2015 bei 73%.

## Personalüberhang

Der Abbau des Personalüberhangs ging auch im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 weiter. Die Personalabteilung arbeitet seit Jahren zielorientiert und mit deutlichen Erfolgen an der Reduzierung des besagten Überhangs. Für die letzten Jahre sind hier – jeweils zum Jahresende – folgende Daten zu verzeichnen (nur Mitarbeiter\_innen aus Service, Technik und Verwaltung):

- 2013: 102 Beschäftigte, davon 70 Frauen
- 2014: 85 Beschäftigte, davon 56 Frauen
- 2015: 76 Beschäftigte, davon 49 Frauen

## Elternzeit

Die neue Elternzeitregelung, wonach sich die Elternzeit verlängert, wenn beide Elternteile sie nutzen, hat sich insofern positiv ausgewirkt, als sich die Anzahl von Männern in Elternzeit kontinuierlich erhöht hat – allerdings auf noch immer niedrigem Niveau. 2013 haben insgesamt 30 Personen Elternzeit in Anspruch genommen, davon 26 Frauen. 2014 waren es 31 Personen, davon 22 Frauen; 2015 insgesamt 32, davon 26 Frauen und 2016 insgesamt 31, davon 26 Frauen. D. h. noch immer sind es Frauen, die in weit überwiegenderem Maße Elternzeit in Anspruch nehmen, nämlich durchschnittlich zu über 80%. Ein echtes Umdenken ist also an der HU noch nicht erfolgt. Es bedarf u. a. einer Sensibilisierung von Vätern.

## Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Deutschland war von der EU-Kommission wiederholt gemahnt worden, endlich auf dem Gebiet der Lohngleichheit voranzukommen. Frauen verdienen laut Statistischem Bundesamt 2016 rund 21% weniger als Männer. Auch innerhalb des gleichen Berufes verdienen Frauen oft weniger als ihre männlichen Kollegen. In den 34 Industriestaaten, die sich in der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) zusammengeschlossen haben, liegt die Differenz im Schnitt nur bei 16%. Deutschland liegt innerhalb Europas nur auf dem 6. Platz.

Eine Ursache für die relativ schlechtere Bezahlung von Frauen ist die diskriminierende Unterbewertung typischer Frauenarbeitsplätze in der bisherigen tariflichen Eingruppierung. Dies betrifft z. B. Sekretariatspositionen, aber auch andere Berufsgruppen wie etwa Erzieher\_innen. Um solchen Strukturen entgegen zu wirken, hatte sich bereits 1997 bei der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (vgl. Kap. 8.3) eine überregionale Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ mit dem Ziel gebildet, alternative Modelle der Arbeitsbewertung zu ent-

wickeln, um eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zu erreichen. Zahlreiche Projekte und Analysen wurden von der Kommission initiiert und ausgewertet, ferner Gespräche mit Forscherinnen, Politikerinnen und Gewerkschafterinnen organisiert und geführt.

Nach einem jahrelangen Klärungsprozess innerhalb der Gewerkschaften und nachfolgenden Verhandlungen mit den Arbeitgebern ist seit 2005 der neue Tarifvertrag für Bund und Kommunen (TVöD) in Kraft und seit 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L), mit einem neuen Bewertungssystem, das grundsätzlich andere, stärker auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene Eingruppierungen zulassen könnte als der bisher gültige Bundesangestelltentarif (BAT). An der Humboldt-Universität ist der Umstieg in das neue Tarifsystem mit dem Tarifvertrag vom 1. April 2010 erfolgt. Jede Entgeltstufe ist seitdem in zwei Grundstufen und drei bis vier Entwicklungsstufen unterteilt. Diese sollen die Berufserfahrung abbilden. Die Abstände zwischen den Stufenaufstiegen sind gestaffelt. Ein Arbeitsplatzwechsel kann unter Umständen zu einem Verlust der bisherigen Erfahrungsstufe führen. Von den dadurch bedingten Gehaltseinbußen sind vor allem ältere Mitarbeiter\_innen mit längerer Berufserfahrung betroffen.

Unabhängig davon existierte die Herausforderung, die oben genannten grundsätzlichen Möglichkeiten zu einer diskriminierungsfreieren Eingruppierung von typischen Frauenarbeitsplätzen im Zuge der Umstellung zugunsten von Mitarbeiterinnen zu nutzen. Diese Herausforderung wurde jedoch leider nicht angenommen. Eine nach einem Jahr geplante Evaluation fand bedauerlicherweise nicht statt.

### Studentische Hilfskräfte (vgl. Tab. S. 49)

Der hohe Frauenanteil unter den Student\_innen der Humboldt-Universität spiegelt sich auch bei den Studentischen Hilfskräften wider. Dementsprechend gab es hier wie dort – ähnlich wie im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 – einen leichten, aber permanenten Zuwachs der Frauenanteile von 55% auf 56%. Insbesondere an den Philosophischen Fakultäten I und II sowie der KSBF war der Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte sehr hoch.

An den mathematisch, natur- und lebenswissenschaftlich ausgerichteten Fakultäten ist der Anteil der weiblichen SHKs traditionell deutlich geringer. Nur die drei Institute der LeWi verfügten 2015 über einen Frauenanteil unter den Studentischen Hilfskräften von über 50%, während alle Institute der MathNat diesen Wert nicht erreichten. Der Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte am Institut für Psychologie ist allerdings wieder etwas gesunken von 70% im Jahr 2011 auf 63% im Jahr 2015, liegt aber immer noch hoch, obwohl der Studentinnenanteil mit 75% noch höher ist. Im Institut für Informatik hingegen gab es bedauerlicherweise zum wiederholten Mal einen negativen Trend: nachdem sich der Frauenanteil bereits im

Verlaufe der vorletzten Berichtsperiode bei den SHK-Stellen reduziert hatte (2009: 16,4% und 2011: 15,6%), verringerte sich diese Zahl 2015 auf nur 14%. Nachdem eine solche, sogar noch ausgeprägtere Reduktion 2009 bis 2012 auch beim Institut für Physik beobachtet werden musste (2009: 18,3% und 2011: 12,9%), kehrte sich dieser Trend 2012 bis 2015 erfreulicherweise um. Hier waren 2015 tatsächlich 24% Frauen als SHK tätig. Dafür entwickelten sich die Zahlen im Institut für Mathematik wenig erfreulich, lag dort der Frauenanteil bei den SHKs 2015 doch nur noch bei 19%, und dies bei einem Frauenanteil von 42% bei den Student\_innen. Da SHK-Stellen oftmals die Möglichkeit eröffnen, in die Wissenschaft „hineinzuschnuppern“ und Lehrende besser kennenzulernen, ist es besonders bedauerlich, wenn solche Stellen in Bereichen, in denen Frauen auf höheren Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind, die Studentinnenzahlen unterschreiten. Hier gibt es also Handlungsbedarf. (s. Kap. 10)

## Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Die Annahme, dass die geringe Anzahl von Professorinnen die Konsequenz aus einer ebenso geringen Anzahl von Studentinnen darstellt und sich bei einem steigenden Anteil weiblicher Student\_innen der Anteil Wissenschaftlerinnen auf Professuren quasi automatisch erhöht, kann heute als widerlegt gelten. Tatsächlich geht eine große Zahl von Wissenschaftlerinnen im „Ersteigen“ der Qualifikationsstufen „verloren“. Inwieweit die Bemühungen der HU via Förder- und Empowermentmaßnahmen zu positiven Ergebnissen geführt hat, wird im Überblick über die Qualifikationsleistungen der Universität im gesamten, aber auch ihrer Fakultäten und Institute im Einzelnen deutlich.

### Habilitationen

Bei den Habilitationen, in denen aufgrund der geringen Fallzahlen und damit oft zufälligen Ausschlägen der Berichtszeitraum insgesamt und nicht die einzelnen Jahre betrachtet werden, hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum weiter positiv entwickelt. Lag er 2008 bei knapp 35%, so erreichte er im Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2011 knapp 36% und im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 etwas mehr als 37%. Die beschriebene Entwicklung ist erfreulich, zumal im Bund der Wert im Jahr 2014 nur bei 31% lag. Innerhalb Berlins war dieser Wert mit knapp 40 % im Durchschnitt etwas höher als an der HU.

Betrachtet man die Fakultäten im Einzelnen (vgl. Tabellen im Kap. 10), so fällt bei den Monofakultäten auf, dass insbesondere in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Berichtszeitraum nicht eine einzige Frau unter den Habilitand\_innen zu finden war. In der Juristischen Fakultät habilitierten sich vergleichsweise viele Frauen, nämlich 60% – eine erhebliche Steigerung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, während es in der Theologie nun immerhin 25% Frauen waren. Dasselbe gilt für die



## Geschlechterverteilung an der HU insgesamt

	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<b>Studentische Hilfskräfte gesamt</b>	kA	1868	1884	kA	55	56
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung unbefristet Haushalt	1225	1227	1194	67	68	67
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung unbefristet SP	3	1	4	0	0	25
<b>Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung unbefristet gesamt (HH, SP, DM)</b>	<b>1265</b>	<b>1273</b>	<b>1252</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
wissenschaftlicher Mittelbau befristet Haushalt	673	650	635	47	47	46
wissenschaftlicher Mittelbau befristet SP	1	11	10	100	55	80
wissenschaftlicher Mittelbau befristet Drittmittel	1060	1059	1057	42	42	42
<b>wissenschaftlicher Mittelbau befristet gesamt (HH, SP, DM)</b>	<b>1734</b>	<b>1720</b>	<b>1702</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet Haushalt	289	290	303	48	49	51
wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet SP	2	0	0	100	0	0
wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet Drittmittel	4	3	6	75	33	67
<b>wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet (HH, SP, DM) gesamt</b>	<b>295</b>	<b>293</b>	<b>309</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
Juniorprofessuren Haushalt	37	28	33	76	57	64
Juniorprofessuren SP	1	1	0	100	100	0
Juniorprofessuren Drittmittel	8	9	13	38	33	39
<b>Juniorprofessuren gesamt (HH, SP, DM)</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>57</b>
Professuren (W2+W3+C3+C4) Haushalt	302	301	291	26	28	29
Professuren (W2+W3+C3+C4) SP	3	4	5	100	100	100
Professuren (W2+W3+C3+C4) Drittmittel	10	12	16	20	33	44
<b>Professuren (W2+W3+C3+C4) gesamt (HH, SP, DM)</b>	<b>315</b>	<b>317</b>	<b>312</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>31</b>
Professuren (W1+W2+W3+C3+C4) Haushalt	339	329	324	31	31	32
Professuren (W1+W2+W3+C3+C4) SP	4	5	5	100	100	100
Professuren (W1+W2+W3+C3+C4) Drittmittel	18	21	29	28	33	41
<b>Professuren (W1+W2+W3+C3+C4) gesamt (HH, SP, DM)</b>	<b>361</b>	<b>355</b>	<b>358</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>34</b>

HH = Haushaltsmittel, SP = Sonderprogramme, DM =Drittmittel

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät. Während sich in den zugehörigen Instituten für Chemie, Informatik und Mathematik keine einzige Wissenschaftlerin unter den Habilitierten fand, waren im Geographischen Institut immerhin drei von sieben Habilitierten Frauen, so dass das verhältnismäßig gute Resultat der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät vor allem mit den guten Werten dieses Instituts sowie in Verbindung mit den sehr geringen absoluten Zahlen zustande gekommen ist. Erfreulicher stellt sich die Situation an der LeWi dar: hier lag der Frauenanteil unter den Habilitierten im Berichtsdurchschnitt bei 36%, wobei sich anders als 2009 bis 2012 am Institut für Biologie keine einzige Frau habilitierte. Noch besser stellten sich die Werte in der Philosophischen Fakultät I dar: Hier betrug der Frauenanteil bei den Habilitationen 28,6% – allein am Institut für Philosophie waren es mit 66,7% mehr als 50%, allerdings habilitierten sich am Institut für Geschichtswissenschaften ausschließlich Männer. Insgesamt drei, woraus sich der Anteil von 28,6% an der Fakultät insgesamt erklärt. An der Philosophischen Fakultät II habilitierten sich – in völliger Umkehr der Werte aus dem letzten Berichtszeitraum mit 50% weiblicher Habilitierter – nur noch knapp 15% Frauen. Positiver „Ausreißer“ war hier nur das Institut für klassische Philologien (ein männlicher Habilitierter und eine weibliche Habilitierte). Weit positiver stellte sich die Situation in der KSBF mit einem Frauenanteil unter den Habilitierten von knapp 43% dar. Insbesondere die Institute für Kunst- und Bildgeschichte sowie für Sozialwissenschaften erreichten 100%. Allerdings gab es nur noch an drei weiteren Instituten überhaupt Habilitationen, nämlich an den Instituten für Sportwissenschaften, Musik- und Medienwissenschaften sowie für Kulturwissenschaften.

## Promotionen

In den vergangenen Jahren näherten sich die Promotionszahlen von Frauen und Männern an der HU zunehmend aneinander an, sodass mit Blick auf den Berichtszeitraum wie bereits bezogen auf den vorherigen von einem beinahe ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden kann: 45% aller Promotionen waren 2011 von Frauen abgeschlossen worden, 47% waren es 2015. Damit erhöhte sich diese Zahl um zwei Prozentpunkte, wodurch die HU sowohl im Bundesvergleich wie auch im Vergleich mit dem Durchschnitt der Berliner Universitäten sehr gut aufgestellt ist (Bund 2014: 40%, Berlin 2014: 44%). Erwähnt sei hier auch, dass 51% aller eingeschriebenen Promotionsstudent\_innen 2015 weiblich waren, 2011 waren es noch 50%.

Allerdings bedeutet dies keineswegs, dass dahinter ein ebenfalls ausgeglichenes Verhältnis in den Fächern steht. Die einzelnen Disziplinen weisen vielmehr zum Teil erhebliche Unterschiede auf. Hervorzuheben sind hier vor allem jene Institute, die trotz hoher Studentinnenzahlen keine oder nur sehr wenige Frauen promoviert haben. Zu nennen sind hier: die Institute für Sportwissenschaften bzw. für Philosophie, ferner das Institut für Deutsche Sprache und Linguistik sowie das Nordeuropa-Institut.

Nur sehr geringe Frauenanteile bei den Promotionen erreichten aber auch das Institut für Informatik mit 10,3% – immerhin ein Prozentpunkt höher als im vorherigen Berichtszeitraum – und das Institut für Physik mit 14,7%, was eine Reduktion von drei Prozentpunkten im Vergleich zum Zeitraum 2009 bis 2012 bedeutete, obwohl sich die Zahl weiblicher Student\_innen hier etwas erhöht hat, nämlich auf durchschnittlich 19%.

Im Ergebnis darf der Aufwärtstrend unter den abgeschlossenen Promotionen also nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einer ganzen Reihe von Fächern noch immer keine positiven Entwicklungen der Frauenanteile bei den Promotionen zu verzeichnen sind.

## Absolventinnen

Die Zahlen der Absolventinnen setzen sich aus den Daten der Abschlüsse Diplom, Magister, Bachelor und Master zusammen. Trotz des hohen Niveaus der Absolventinnenzahlen während des Berichtszeitraums im Allgemeinen, muss die Verteilung der Abschlüsse im Detail betrachtet werden, vor allem im Hinblick auf die zu Beginn der Bologna-Reform aufgestellte Hypothese, dass Studentinnen nach dem B.A. die Universität verlassen, während Studenten den Master anschließen werden.

Diese Hypothese – das sei vorausgeschickt – lässt sich in dieser Form an der HU nicht bestätigen. Während sich im letzten Berichtszeitraum der Anteil von Frauen bei den Masterabschlüssen reduzierte, änderte sich das in den Jahren seit 2013. Tatsächlich haben prozentual mehr Frauen einen Masterabschluss als einen Bachelorabschluss an der HU gemacht, nämlich 2015 65% einen MA und „nur“ knapp 61% einen BA. Damit ist der Trend an der HU gegenläufig zum Trend an den deutschen Hochschulen insgesamt: Hier haben auf weit geringerem Niveau Frauen zu 48% einen BA und nur zu 46% einen MA gemacht.

	2013	2014	2105
BA	64,5%	60,5%	60,8%
MA	64,6%	64,5%	65,0%

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Absolventinnenzahlen in der Regel höher waren als die Studentinnenzahlen (z. B. 2015: 58% Studentinnen und 62% Absolventinnen). Das ist aber keineswegs HU spezifisch, sondern gilt gleichermaßen für die Hochschulen bundesweit wie in Berlin.

Nicht in allen Fächern wurde im Berichtszeitraum an der HU das Studium mit einem Bachelor oder Master abgeschlossen. In der Juristischen wie in der Theologischen Fakultät gibt es z. B. weiterhin Staats- bzw. Kirchenexamina. Auch hier trifft jedoch die oben gemachte Aussage zu, wonach die Absolventinnenzahlen höher sind als die Studentinnenzahlen.

Aufgeschlüsselt nach Fakultäten und Instituten haben sich die Zahlen bezogen auf den Bericht von 2009 bis 2012 wenig geändert. Bedauerlich ist allerdings, dass sich die Zahlen in der Informatik um einen Prozentpunkt reduziert haben.

In den Monofakultäten schließen weiterhin ca. 50% Frauen ihr Studium erfolgreich ab. In der Lebenswissenschaftlichen Fakultät sind es ca. 60%, während es in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät nur um die 30% sind. Zudem differieren die Zahlen in den jeweiligen Instituten erheblich: So schließen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät am Institut für Geographie ca. 50% der Studentinnen ihr Studium erfolgreich ab, während es am Institut für Informatik weniger als 15% sind (s. o.). Auch in den Philosophischen Fakultäten bzw. der KSBF variierten die Frauenanteile bei den Abschlüssen je nach Fach erheblich – allerdings auf teilweise sehr hohem Niveau: von der Philosophie und den Sportwissenschaften mit etwas mehr als 40% Frauen unter den Absolvent\_innen bis hin zu einem Absolventinnenanteil von mehr als 80% im Institut für Romanistik.

Erstsemesterstudentinnen. Die KSBF weist schließlich etwas weniger als 70% Studentinnen auf – mit leicht steigender Tendenz, da die Erstsemesterwerte etwas höher liegen. Die höchsten Werte weist schließlich erneut die Philosophische Fakultät II mit etwas mehr als 74% Studentinnen und einem etwa gleich hohen Frauenanteil unter den Erstsemestern auf. Auch an den Monofakultäten liegt der Frauenanteil in der Regel bei über 55%. Eine Ausnahme ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, in der der Frauenanteil sogar leicht zurückgegangen ist und daher weiterhin unter 50%, genauer bei ca. 45% blieb. Bei der Betrachtung der Studentinnenanteile an den einzelnen Instituten innerhalb der Multifakultäten zeigen sich teilweise gravierende Unterschiede. Nur an der Philosophischen Fakultät II und der Lebenswissenschaftlichen Fakultät weisen sämtliche Institute einen Studentinnenanteil von mindestens 50% auf. In der LeWi sind die Differenzen zwischen den einzelnen Instituten der Fakultäten wenig ausgeprägt. Demgegenüber variiert der Studentinnenanteil an den Instituten der Philosophischen Fakultät II zwar gleichmäßig um die 75%, allerdings mit Ausnahme des Instituts für Klassische Philologie, wo der Frauenanteil mit ca. 53% erheblich niedriger liegt.

Qualifikationsstufen an der HU						
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Abschlüsse	3773	4152	3960	63	61	62
Eingeschriebene Promotionsstudierende	3651	3709	3581	51	51	51
Promotionen	1688			47		
Habilitationen	78			37		

## Studentinnen

Seit 1908 konnten sich Frauen bekanntlich an der damaligen Friedrich-Wilhelms-Universität immatrikulieren. Seitdem ist ihre Zahl kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2011/12 lag ihr Anteil bei knapp 58%. Somit waren wieder deutlich mehr als die Hälfte aller eingeschriebenen Student\_innen – inklusive aller Beurlaubten – weiblich. Seit dem Wintersemester 2000/01 sind hier nur noch relativ geringfügige Veränderungen zu verzeichnen.

Innerhalb der einzelnen Fakultäten und Institute differiert der Frauenanteil unter den Student\_innen jedoch erheblich, sodass eine detaillierte Betrachtung notwendig ist. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wies im Zeitraum 2012 bis 2015 einen Studentinnenanteil von ca. 30% auf. Die Frauenanteile unter den Erstsemestern lagen allerdings deutlich höher (zwischen 35% und 39%), so dass zu hoffen ist, dass sich die Frauenanteile langsam erhöhen werden. Grundsätzlich müssen sich vor allem die Fächer in der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät weiterhin intensiv um Studentinnen bemühen – das gilt vor allem für die Physik und die Informatik, wobei die dortigen Anstrengungen beim Blick auf die Erstsemesterdaten durchaus sichtbar werden. In der Lebenswissenschaftlichen Fakultät hingegen lagen die Frauenanteile knapp über 60%. Dasselbe gilt für die

Die im Folgenden näher betrachteten Institute haben im Berichtszeitraum oder im Vergleich zu dem vorherigen Zeitraum 2009 bis 2012 entweder mehr als zehn Prozentpunkte bei ihren Studentinnenanteilen unter den Erstsemestern verloren oder sie haben durch ihre ggf. geringeren Verluste die 50%-Marke unterschritten bzw. hatten diese Marke vorher nicht erreicht und auch im Berichtszeitraum verfehlt.

An diesen Instituten gibt es also Handlungsbedarf: Mit zuletzt nur noch 43% Erstsemesterstudentinnen und damit einem Rückgang von 2 Prozentpunkten im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gehört die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät erneut zu dieser Gruppe, wohingegen die Institute für Biologie und Chemie ihre Frauenanteile bei den Erstsemestern wieder erhöhen konnten: In der Chemie nunmehr erneut auf um die 41% und in der Biologie auf knapp 60%. Damit haben beide Institute ihre Ausgangswerte zu Beginn des vorherigen Berichtszeitraumes wieder erreicht, nachdem sich zwischen 2009 bis 2012 die Studentinnenanteile unter den Erstsemestern um mehr als zehn Prozentpunkte reduziert hatten. Ähnliches gilt für das Institut für Philosophie, das 2011 einen Frauenanteil unter den Erstsemesterstudentinnen von 44% aufwies, während es 2015 wieder 51% waren und damit die Zahlen von 2009 zwar noch nicht erreicht wurden (2009: 57%), aber immerhin ein deutlicher Aufwärtstrend nachweisbar ist. Das Institut für Geschichtswissenschaften hingegen konnte den Trend des letzten Berichtszeitraumes anders als die Philosophie nicht rückgängig machen, im Gegenteil reduzierte sich

der Frauenanteil unter den Erstsemestern erneut um einen Prozentpunkt auf nunmehr 42%.

Problematisch stellt sich die Situation in den Instituten für Klassische Philologie und Archäologie dar: hier reduzierten sich die Frauenanteile unter den Erstsemestern jeweils um mehr als zehn Prozentpunkte im Berichtszeitraum, nämlich von 65% auf 52% bzw. von 76% auf 65%. Schließlich sei noch das Institut für Sportwissenschaften genannt, in dem sich der Studentinnenanteil unter den Erstsemestern nach einer Erholung 2013 erneut auf knapp 38% verringerte. Alle genannten Fakultäten und Institute, denen dies im Berichtszeitraum nicht gelungen ist, sollten sich bemühen, den jeweiligen Abwärtstrend zu stoppen. Dies gilt auch für drei MINT-Fächer, nämlich die Informatik, die Mathematik und die Geographie. So reduzierte sich in der Informatik die grundsätzlich sehr positive Entwicklung der weiblichen Erstsemester aus dem Jahr 2013 mit 33% auf 30% im Jahr 2015, in der Mathematik von 46% auf 42% und in der Geographie von 54% auf erschreckende 45%! Alle drei Fächer sollten sich ebenfalls bemühen, den aufgezeigten Trend umzukehren.

Doch gibt es durchaus auch erfreuliche Entwicklungen wie zum Beispiel an den o. g. Instituten für Biologie, Chemie und Philosophie, ferner erneut am Institut für Physik. In der Physik war während der Jahre 2009 bis 2011 die 20%-Marke beim Frauenanteil unter den Erstsemesterstudent\_innen überschritten worden, jetzt war es die 25%-Marke! Hier werden u. a. die Bemühungen von FiNCA (vgl. Kap. 6.2) und Club Lise (vgl. Kap. 6.4), Schülerinnen für die Physik zu begeistern, deutlich sichtbar.

## Frauen in der Selbstverwaltung

Die Analyse der Statistik im Bereich der Selbstverwaltung zeigt deutliche Unterschiede je nach Statusgruppe und Fakultät bzw. Institut. Fast durchgehend sind in den Gremien der universitären Selbstverwaltung Frauen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich und aus der Student\_innenschaft stärker und aus der Gruppe der Professor\_innen weniger stark präsent.

Auch wenn der Anteil von Frauen auf Leitungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung der HU im Berichtszeitraum noch klar unter 50% lag, zeichnen sich durchaus positive Tendenzen ab. Allerdings wird auch deutlich, dass nur ein weiterhin konsequentes Empowerment von Frauen auf allen Ebenen eine größere Anzahl von Frauen in Leitungsfunktionen und eine stärkere Beteiligung von ihnen an Entscheidungsprozessen zur Folge hat.

## Präsidium

Während das Präsidium der Humboldt-Universität seit 2006 Jahren rein männlich zusammengesetzt war, arbeitete seit 2012 mit Dr. Marina Frost eine Frau in dem höchsten Leitungsgremium der Humboldt-Universität

mit. Erstmals in der Geschichte der HU nahm mit Marina Frost zudem eine Frau die besonders wichtige Funktion einer Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik ein. Nachdem sie 2014 das Amt niedergelegt hatte (vgl. Kap. 8.2) bestand das Präsidium erneut nur aus Männern. Das änderte sich mit der Wahl von Sabine Kunst zur Präsidentin der Humboldt-Universität im Jahre 2016 und ihrem Amtsantritt. Nachdem mit Prof.in Dr. Eva Inés Obergfell als Vizepräsidentin für Lehre und Studium 2016 eine weitere Frau ins Präsidium gewählt worden war, besteht dieses Gremium erstmals in seiner Geschichte aus 50% Frauen und 50% Männern und hat zudem eine Frau an seiner Spitze!

## Concilium Decanale und Dekanate

Nachdem 2009 nur eine einzige Dekanin tätig war, und es 2011 immerhin zwei Frauen waren, die diese Funktion übernommen hatten, sind es nunmehr sogar drei Frauen: in der Philosophischen Fakultät I Prof.in Dr. Gabriele Metzler, in der Philosophischen Fakultät II Prof.in Dr. Ulrike Vedder und in der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät Prof.in Dr. Julia von Blumenthal. Da sich die Anzahl der Fakultäten infolge der zugehörigen Reform reduziert hat, lag der Frauenanteil bei den Dekan\_innen im Jahr 2016 bei 37,5%. Da die Mitgliedschaft im Concilium Decanale, dem regelmäßig tagenden Gremium der Dekaninnen und Dekane, im Gegenzug ausgeweitet wurde, indem nicht nur wie zuvor die Direktion des Großbritannien-Zentrums, sondern auch die des Hermann-von-Helmholtz-Zentrums für Kulturtechnik sowie der Professional School of Education regelmäßig teilnimmt, hat sich der Frauenanteil in diesem Gremium dennoch reduziert, nämlich von 27% im Jahr 2012 auf 25% im Jahr 2016. Damit entspricht der Frauenanteil unter den Dekan\_innen etwa dem Anteil von Frauen auf Dauer-Professuren, ist aber noch nicht befriedigend. Es bleibt zu hoffen, dass das Leadership-Programm für Professorinnen (vgl. Kap. 6) dazu führt, dass noch mehr Frauen diese wichtigen Funktionen übernehmen.

## Akademischer Senat

Mit der Neuwahl des Akademischen Senats im Jahre 2012 waren vier Professorinnen, zwei WiMis, drei Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sowie eine Studentin, also 10 Frauen in diesem Gremium vertreten und damit 40% Frauen. Diese Zahlen blieben bis 2016 erhalten. Es bleibt zu hoffen, dass sich vor allem der Anteil von Professorinnen zukünftig noch weiter erhöht. Die Regelungen, die dazu in der 2013 novellierten Verfassung verankert wurden, hatten bis 2016 nicht dazu beigetragen. Da die 2016 anstehenden Wahlen auf Ende des Jahres verschoben werden mussten, zeigte sich erst dann, dass sich die Situation des ab 2017 amtierenden AS erfreulich positiv entwickeln würde. Tatsächlich wurden 50% Frauen gewählt, wobei mit 52% der Professorinnenanteil erfreulich hoch ist. Hier wirkt offenbar auch das 2013

eingerrichtete Leadership-Programm für Professorinnen, denn die überwiegende Mehrheit dieser Professorinnen hat an diesem Programm teilgenommen.

## Konzil

Das Konzil besteht erstens aus den Mitgliedern des AS. Dazu stellen zweitens alle anderen Statusgruppen jeweils noch einmal so viele weitere Mitglieder. Im Konzil lag der Frauenanteil 2012 mit 42% etwas höher als im Akademischen Senat. Drei der Frauen gehörten zur Gruppe der Student\_innen, sieben zu der der MTSV, fünf zum Mittelbau und zehn waren Professorinnen. Das bedeutet, dass sich vor allem das Engagement von Frauen in der Gruppe der Professor\_innen und der Mitarbeiter\_innen aus Technik, Service und Verwaltung erhöht hatte. Nach den Wahlen von 2014 reduzierte sich der Frauenanteil leider wieder auf 40,3%. Dies ist darauf zurückzuführen, dass nur in der Gruppe der Hochschullehrer\_innen der Frauenanteil erhalten blieb, in allen anderen Statusgruppen sich jedoch reduzierte (WiMi: 4 Frauen, 5 Männer, MTSV: 6 Frauen, 4 Männer, Studierende: 4 Frauen, 6 Männer). Mit den Neuwahlen zum Konzil Ende 2016 hat sich dies nicht verändert. Der Frauenanteil beträgt weiterhin 40%.

## Kuratorium

Im Kuratorium schließlich waren im Berichtszeitraum zunächst drei Frauen tätig: Prof.in Dr. Christina Weiß – sie war zugleich die stellvertretende Vorsitzende des Gremiums – und Eva Fuchslocher sowie Dr. Christine Hohmann-Dennhardt. Da ein weiteres Mitglied des Gremiums stets die oder der für Wissenschaft zuständige Senator\_in ist, hatte sich der Frauenanteil des Gremiums nach der Wahl des Abgeordnetenhauses im Jahr 2011 und der folgenden Neubildung des Berliner Senats mit der neuen Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft Sandra Scheeres auf 44% erhöht. Nach dem sukzessiven Ausscheiden von zwei Frauen (Prof.in Dr. Christina Weiß und Eva Fuchslocher) sowie drei Männern, wurden als deren Nachfolger\_innen vier Frauen, nämlich Edelgard Bulmahn, Krista Sager, Dr. Susanne Kortendiek und Schada Ghadban sowie ein Mann, Dr. Andreas Keller vom Konzil gewählt. Infolge der Neuwahlen zum Abgeordnetenhaus im Herbst 2016 ist nicht mehr Sandra Scheeres die für Wissenschaft zuständige Senatorin, sondern der Regierende Bürgermeister Michael Müller qua Amt Mitglied im Kuratorium. Dies gilt auch für die Präsidentin der Humboldt-Universität Prof.in Dr.-Ing. Sabine Kunst. Insgesamt waren also Ende 2016: 66,6% Frauen im Kuratorium vertreten.

Leitung der HU	
	% Frauen
	2016
Präsidium	50
Dekanate	25
Akademischer Senat	40
Konzil	40
Kuratorium	66,6
Konzil	40,3

## Fakultäts- und Institutsräte (vgl. Tab. S. 54)

Die Frauenanteile in den Fakultätsräten liegen seit der letzten Wahl zwar in der Mehrzahl der Fakultäten (in sechs von acht Fakultäten) noch immer unter 50%, aber immerhin haben zwei Fakultäten die 50%-Grenze nicht nur erreicht, sondern überschritten. In der Regel sind es weiterhin die guten Frauenanteile unter den Student\_innen, dem akademischen Mittelbau und den MTSVs, die die Frauenanteile in diesen Gremien positiv beeinflusst haben. In einem einzigen Fakultätsrat (Philosophische Fakultät II) liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\_innen höher als der Männeranteil und in einer anderen (KSBF) beträgt er 50%.

## Frauen als Führungskräfte in Forschungsprojekten

### Forschungsverbünde (vgl. Tab. S. 54 f.)

Die Sprecher\_innenschaft im Rahmen eines großen Forschungsverbundes führt nicht nur zu erheblicher wissenschaftlicher Reputation der jeweiligen Person, sondern im Falle von Wissenschaftlerinnen zugleich zu einer vermehrten Sichtbarkeit in der Wissenschaft. Daher ist es auch im Sinne einer Veränderung der Universitätskultur hin zur Geschlechtergerechtigkeit von erheblicher Bedeutung, dass mehr Frauen in diesen Spitzenpositionen tätig werden.

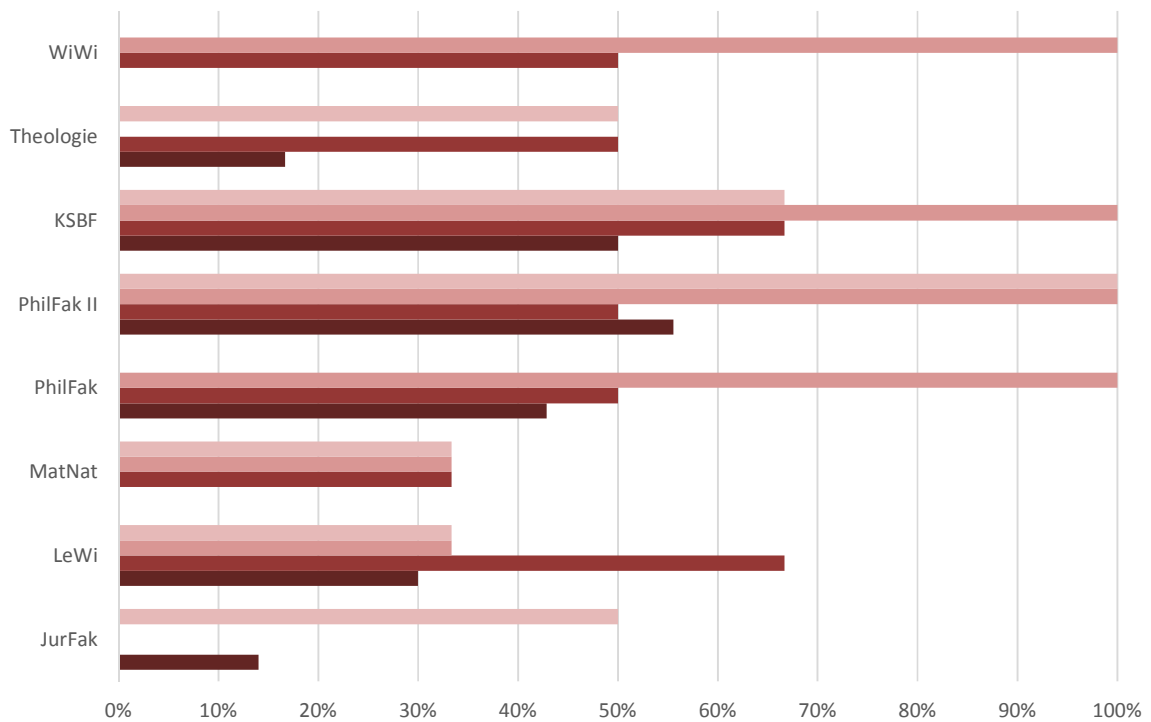
An der Humboldt-Universität hat sich die Zahl der Sprecherinnen von Graduiertenkollegs (GraKo) bzw. von Sonderforschungsbereichen (SFB) im Berichtszeitraum allerdings nicht verändert: An der Spitze der SFBs stehen weiterhin als Sprecher ausschließlich Männer, bei den GraKos waren es 2011 zwei Frauen. Damit lag der Frauenanteil hier bei bereits sehr geringen 20%. Im Verlaufe des Berichtszeitraumes lief ein von einer Frau geleitetes GraKo aus, so dass nunmehr nur noch 13% (!) Frauen an der Spitze eines GraKos stehen.

Auch bei den im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten und allein von der HU verantworteten Clustern und Graduate Schools ist nur eine einzige Frau als Sprecherin tätig: Prof.in Dr. Janina Kneipp, wenn man davon absieht, dass die BGSS, die nicht verlängert wurde, bis zu ihrem endgültigen Ende auch von einer Frau, Prof.in Silvia von Steinsdorff, geleitet wird. Allerdings ist diese Aussage selbst dann noch richtig, wenn man sich die Exzellenzprojekte der ersten und zweiten Förderlinie anschaut, an der die HU zusammen mit der Charité, der FU und der TU gemeinsam beteiligt ist. Das heißt, nicht nur für die HU ist der Frauenanteil unter den Sprecher\_innen der ersten und zweiten Förderlinie der Exzellenzinitiative unbefriedigend, sondern auch berlinweit.

Umso erfreulicher ist jedoch die Tatsache, dass alle drei ERC Starting Grants im Berichtszeitraum von Frauen eingeworben wurden!

## Frauenanteile in den Fakultätsräten nach Statusgruppe

Stand: April 2017



	JurFak	LeWi	MatNat	PhilFak	PhilFak II	KSBF	Theologie	WiWi
Studierende	50%	33%	33%	0%	100%	67%	50%	0%
MTSV	0%	33%	33%	100%	100%	100%	0%	100%
WiMi	0%	67%	33%	50%	50%	67%	50%	50%
Hochschullehrer_innen	14%	30%	0%	43%	56%	50%	17%	0%

## Nachwuchsgruppen

Das gilt in noch stärkerem Maße, betrachtet man die Gewinner von ERC Advanced Grants, da dies im Berichtszeitraum nur Männer waren. Dasselbe gilt für die Sprecher der drei Integrativen Forschungsinstitute (IRI) an der HU. Allein in der Leitung der Interdisziplinären Zentren der HU gibt es einen erfreulichen Frauenanteil, nämlich von 40%, während unter den vier Leibnizpreisträger\_innen der HU im Berichtszeitraum nur eine Frau war.

Um insgesamt Abhilfe zu schaffen und die exzellenten Wissenschaftlerinnen, über die die HU verfügt, mit zusätzlichem Empowerment auszustatten, wurde 2013 das Leadership-Programm für Professorinnen an der HU gestartet (vgl. Kap. 6.4). Auch die Caroline von Humboldt-Proffessur soll – indem sie 80.000 € als Anschubfinanzierung für z. B. ein großes Forschungsprojekt einer Professorin an der HU zur Verfügung stellt – dem Ziel dienen, mehr Frauen als Sprecherinnen von Forschungsverbänden zu etablieren (vgl. Kap. 6.5). Tatsächlich sind die betrachteten Zeiträume aber zu kurz, um den gewünschten Effekt bereits durchgängig bemerken zu können. Das ist bezogen auf die akademische Selbstverwaltung anders (s. o.).

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 gab es an der Humboldt-Universität zehn Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die sich nach Bewilligung der entsprechenden Drittmittel für eine Tätigkeit an der Humboldt-Universität

Forschung an der HU		
	Gesamtzahl	% Frauen
	2016	2016
Sprecher_innen Graduiertenkollegs	8	13
Nachwuchsgruppenleitung	5	20
SFB-Leitung	10	0
Cluster (HU Sprecher_in)	2	22
ERC Starting Grants	3	100
ERC Advanced Grants	0	0
Sprecher_innen IRI	0	0
Sprecher_innen Interdisziplinärer Zentren		40
Leibnizpreisträger_innen	4	25
Graduiertenschulen	3	66

<b>Graduierten- schulen</b>	Berlin School of Integrative Oncology	Prof. Clemens Schmitt (Charité)
	Salsa	Prof. Dr. Janina Kneipp (HU)
		Prof. Dr. Ulrich Panne (HU)
	Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies	Prof. Dr. Hans-Dieter Volk (Charité)
		Prof. Dr. Georg Duda (Charité)
	Berlin Graduate School Muslim Cultures and Societies	Prof. Dr. Dr. h.c. Gudrun Krämer (FU)
	Berlin School of Mind and Brain	Prof. Dr. Arno Villringer (Charité)
		Prof. Dr. Michael Pauen (HU)
Berlin Mathematical School	Prof. Dr. Günter M. Ziegler (FU)	
Friedrich Schlegel Graduate School of Literary Studies	Prof. Dr. Jutta Müller-Tamm (FU)	
Berlin Graduate School of Social Sciences	Prof. Dr. Silvia von Steinsdorff (HU)	
<b>Exzellenz- cluster</b>	Bild Wissen Gestaltung	Prof. Dr. Horst Bredekamp (HU)
		Prof. Dr. Wolfgang Schäffner (HU)
	TOPOI	Prof. Dr. Gerd Graßhoff (HU)
		Prof. Dr. Michael Meyer (FU)
	NeuroCure	Prof. Dr. Dietmar Schmitz (Charité)
UniCat	Prof. Dr. Matthias Driess (TU)	

Sprecher\_innen der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster

entschieden hatten. Unter ihnen waren seit 2010 zwei Frauen. Ende 2016 waren es erneut 15 von der DFG geförderte Nachwuchsgruppen, von denen drei eine Frau als Leiterin hatten. Vier weitere dieser Gruppen wurden vom BMBF gefördert, wovon eine Gruppe eine Wissenschaftlerin an ihrer Spitze hatte. Im Rahmen der Exzellenzinitiative, d. h. im Rahmen der IRI Lebenswissenschaften bzw. Thesys wurden sechs solcher Gruppen gefördert, die wiederum einmal von einer Frau geleitet wurden.

Unter den Leiter\_innen der insgesamt 21 Nachwuchsgruppen an der HU, lag der Frauenanteil damit bei nur 25%. Auch wenn sich dieser Anteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um fünf Prozentpunkte erhöht hat, gibt dieses Ergebnis keinen Anlass zur Freude. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Leitung einer Nachwuchsgruppe in den MINT-Fächern einer Habilitation quasi gleichgesetzt wird, bleibt zu wünschen, dass sich zukünftig mehr Nachwuchsgruppenleiterinnen entschließen, an der HU zu arbeiten und dass sie dazu auch animiert bzw. gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für solche Nachwuchsgruppen, die im Rahmen der IRI tätig werden und aus Exzellenzmitteln der HU finanziert werden.

Nicht zuletzt, damit exzellente Nachwuchswissenschaftler\_innen die Humboldt-Universität kennenlernen und sich ggf. zu dem Schritt entschließen, einen Antrag auf eine Nachwuchsgruppe oder einen ERC Starting Grant zu stellen, wurden der Caroline von Humboldt-Preis bzw. verschiedene Empowermentmaßnahmen (u. a. Adlershof WINS, vgl. Kap. 6.4) an der HU ins Leben gerufen (vgl. auch Kap. 6.5).

<b>Frauen in der Leitung von Nachwuchsgruppen</b>		
Apr 17		
	in %	gesamt
DFG	20%	15
BMBF	25%	4
ExIni	17%	6

## 6 Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

- 6.1 Das Caroline von Humboldt-Programm
- 6.2 Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung
- 6.3 Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen
- 6.4 Empowerment von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen
- 6.5 Gleichstellungsfokussierte Kommunikation
- 6.6 Familiengerechtigkeit



# 6 Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der Humboldt-Universität

## 6.1 Das Caroline von Humboldt-Programm

### Das Gleichstellungskonzept der HU

Die Humboldt-Universität zu Berlin entwickelte im Jahr 2008 ein Gleichstellungskonzept, das die Grundlage für die Bewerbung um drei Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen im Rahmen des Professorinnenprogramms I bildete (vgl. Kap. 4.3). Das Konzept sollte gewährleisten, dass Gleichstellungsmaßnahmen systematisch in die strukturelle Gesamtentwicklung der HU integriert würden, zugleich aber sollte mit dessen Hilfe eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils auf Professuren erzielt werden.

Zwei Jahre später, im Februar 2010, verfasste die HU ihren ersten Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (vgl. Kap. 2.1). Im Rahmen dieses Berichtes wurde das Gleichstellungskonzept zielgerichtet weiterentwickelt. Es wurden neu etablierte Maßnahmen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung an der HU aufgenommen sowie Pläne zur Erweiterung des Konzepts vorgestellt. Darüber hinaus enthielt der Bericht erstmals differenzierte Zielzahlen zum Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen an der Humboldt-Universität (vgl. Kap. 2.1).

Eine umfassende Umstrukturierung erfuhr die Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung schließlich durch die erneute Bewerbung der Universität im Rahmen der ersten, zweiten und dritten Säule der Exzellenzinitiative. Das innovative Gesamtkonzept wurde im Januar 2011 im sogenannten Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorgestellt und im Rahmen des Abschlussberichtes der HU zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards evaluiert und erneut modifiziert. Alle drei Berichte wurden von der DFG höchst positiv bewertet. Der HU wurde stets das beste Umsetzungsstadium (Umsetzungsstadium 4) bescheinigt (vgl. Kap. 2.1).

Im Rahmen der Beantragung von drei Professuren im Professorinnenprogramm II (vgl. Kap. 4.2), entwickelte die HU ihr Gleichstellungskonzept 2013 fort. Unter dem Titel „Das Caroline von Humboldt-Programm – Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“, eingereicht war es die Grundlage, dass die HU Professuren beantragen konnte. Ende 2015 wurde schließlich die bisher letzte Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes der HU der Auswahlkommission des BCP vorgelegt. Aufgrund der

positiven Evaluierung des Gleichstellungskonzepts durch die BCP-Auswahlkommission konnten zahlreiche Anträge der HU bewilligt werden.

### Strategisches Gesamtkonzept: Das Caroline von Humboldt-Programm

Erarbeitet in dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie für die Humboldt-Universität einen erheblichen Mehrwert bedeutet, dienen das Gleichstellungskonzept von 2011 und seine Weiterentwicklungen von 2013 bzw. 2015 dazu, die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der HU gerecht zu verteilen. Parallel zielt es darauf ab, die Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu fördern. Verknüpft werden hier strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung mit einer zielgerichteten Förderung und Professionalisierung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Fokussiert wird vor allem auf die Gruppe der Wissenschaftlerinnen, da hier nach wie vor besonders hohe quantitative Defizite bestehen.

Das strategische Gesamtkonzept ist durch drei Strukturparameter gekennzeichnet:

1

Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität werden in einem übergreifenden Dach-Programm, dem Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm), gebündelt und vernetzt sowie kontinuierlich evaluiert, ggf. modifiziert und erweitert.

2

Das CvH-Programm wird im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses in enger Abstimmung mit dem Präsidium und in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten und den Gremien (insbesondere der Kommission für Frauenförderung, vgl. Kap. 8.2) an der Humboldt-Universität durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung gesteuert. Die Lenkungsgruppe Gleichstellung wurde 2009 im Zusammenhang mit der Erarbeitung des ersten Berichts zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingerichtet. Die Gruppe besteht aus leitenden Mitarbeiter\_innen der Universität. Neben der Lenkungsgruppe fungiert die Kommission für Frauenförderung als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess. Die Vorsitzende der KFF ist Mitglied der Lenkungsgruppe, der in beratender Funktion

auch die zentrale Frauenbeauftragte angehört.

3

Im Rahmen des Zukunftskonzepts der HU wurde und wird das Caroline von Humboldt-Programm unter einem gemeinsamen organisatorisch-administrativen Dach umgesetzt und verwaltet. Dieses Servicecenter ist bei der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelt. Hierfür hat die Frauenbeauftragte zusätzliche Personalressourcen erhalten.

Das Caroline von Humboldt-Programm stellt den zentralen Programmpool für alle Gleichstellungsmaßnahmen an der HU dar.

### Ziele des CvH-Programms

Das seit 2011 kontinuierlich weiterentwickelte Programm zielt auf die Integration des Themas Gleichstellung in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität. Ein Gleichstellungsmonitoring, ein finanzielles Anreizsystem oder Gleichstellungskonzepte auf dezentraler Ebene stellen hierbei die ideellen und materiellen Instrumente dar. Mit Empowerment- und Mentoringinstrumenten soll das Ziel erreicht werden, Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg zu fördern. Sie sollen stärker an die HU gebunden oder aber gezielt von außen rekrutiert werden. Hierzu dienen z.B. das Postdoc-Stellenprogramm oder das W1/W2-Stellenprogramm für Wissenschaftlerinnen. Das CvH-Programm wendet sich an Frauen in allen Karrierephasen vom Studium bis zur vollen Professur. Allerdings sollen in besonderem Maße Frauen auf dem Weg in Führungspositionen unterstützt werden. Neben den Bereichen Empowerment sowie Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen sind daher auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in das Programm implementiert. Frauen besetzen nicht nur seltener als ihre männlichen Kollegen Spitzenpositionen in der Wissenschaft, Frauen auf diesen Positionen sind auch häufig weniger sichtbar für die Öffentlichkeit als Männer. Deswegen zielt ein weiterer Zweig des Programms mithilfe einer gleichstellungsorientierten Kommunikation auf eine Veränderung der Hochschulkultur im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit und damit u. a. auch auf eine verstärkte Visibilisierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen. Schließlich will das Programm den Anteil von Frauen in Gremien erhöhen.

Das Programm verfolgt somit sechs Ziele:

1. eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung;
2. die Rekrutierung von (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind;
3. die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen;
4. die Umsetzung einer gleichstellungsfokussierten Kommunikation;
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie;

6. die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der HU.

Diese Struktur des CvH-Programms dient als Grundlage für die Gliederung der folgenden Ausführungen. Die Instrumente und Maßnahmen werden dabei entlang der jeweiligen Karrierestufen vorgestellt.

## 6.2 Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung

*Im Folgenden werden Instrumente und Maßnahmen erörtert, die das Ziel verfolgen, die Humboldt-Universität zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu entwickeln und entsprechend zu steuern. Dazu gehört z. B. das Anreizsystem Frauenförderung als quantitatives Hochschulsteuerungsinstrument genauso wie das Projekt eines Gleichstellungsconsultings für Forschungsprojekte als qualitatives Instrument oder der Gleichstellungsfonds und die zugehörigen Gleichstellungskonzepte, die sowohl quantitative wie qualitative Komponenten aufweisen.*

### Anreizsystem Frauenförderung

Von 1998 bis 2002 existierte an der HU eine spezielle Form des finanziellen Anreizsystems zur Frauenförderung. Dieses System wurde in der Folge dahingehend modifiziert, dass die bisherige leistungsorientierte Komponente Gleichstellung entfiel und seitdem an allen Monofakultäten und Instituten ein einheitlicher Anteil von 5% aller Sachmittel – die im Übrigen einer leistungsorientierten Verteilung nach den Parametern Forschung und Lehre unter Einbeziehung des Faktors „Internationales“ unterliegen – einbehalten und für Zwecke der Frauenförderung reserviert wurde. Die Entscheidung zur Modifikation wurde damit begründet, dass die Anwendung der vorher verwendeten Parameter von einzelnen Fächern mit schlechten Frauenanteilen nicht als gerecht empfunden wurde. Eine leistungsorientierte Modifikation lohnte sich in Anbetracht der für die meisten Fächer nur sehr geringen Summen nicht (vgl. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten 2007–2008, S. 88).

Die Höhe dieser Mittel variiert beträchtlich zwischen den Fächern, entsprechend der generellen Verteilung der Sachmittel. Im Jahr 2016 standen z. B. der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 9.125 € zur Verfügung, während das Institut für Archäologie nur 1.330 € und das Institut für Kunst- und Bildgeschichte 2.810 € (2015: 3.198 €, 2013: 4.105 €, 2014: 3.735 €) erhielt.

Die Verwendung der Mittel wird in den Instituten und Fakultäten flexibel gehandhabt und reicht von Zuschüssen für die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Fachtagungen über Werkverträge bis hin zur Finanzierung von Vorlesungsreihen. Die naturwissenschaftlichen Institute Informatik, Mathematik, Psychologie, Geographie, Chemie und Physik

unterstützten mit den Mitteln bspw. das Graduate Program Adlershof und das Postdoc Programm Adlershof (vgl. Kap. 6.4). Die Gegenfinanzierung des Projektes Adlershof WINS (vgl. Kap. 6.4) wird hingegen von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät in Höhe von 40% ohne Beteiligung der Institute getragen. Die Institute unterstützen aus ihren Frauenfördergeldern teilweise Promovendinnen und Postdoktorandinnen, die am GPA und PPA teilnehmen wollten. Das waren allerdings keine festen Summen, sondern nach Bedarf vergebene Beträge.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, inwieweit eine Bündelung der Mittel auf Fakultätsebene zu einer strategisch besser aufgestellten Förderung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene beitragen könnte. Diese Frage wird im Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten (vgl. Kap. 8.2) zurzeit noch kontrovers diskutiert. Die vom Akademischen Senat eingesetzte Reformkommission hat in ihrem Abschlussbericht (dem AS vorgelegt 02/2017) vorgeschlagen: „Um einen effektiveren Einsatz von Gleichstellungsmitteln in den Fakultäten zu gewährleisten, empfiehlt die REK dem AS in Abstimmung mit den dezentralen Frauenbeauftragten und den Fakultäten, diese Mittel nicht an die Institute zu verteilen, sondern auf Ebene der Fakultät zu bündeln.“

## Gleichstellungsfonds

Im Rahmen ihres 2008 erstellten Gleichstellungskonzeptes sicherte die Humboldt-Universität zu, im Jahre 2009 einen Gleichstellungsfonds (GF) einzurichten. Endgültig in den Haushalt eingestellt wurden die Mittel für diesen Fonds im Jahre 2010. Seitdem verfügt der Gleichstellungsfonds über ein jährliches Budget von 250.000 €, das aufgrund der Haushaltslage 2014 vorübergehend auf 240.000 € abgesenkt wurde, dafür in 2016 auf 300.000 € aufgestockt wurde. Vergeben werden die Mittel durch die KFF bzw. auf Vorschlag dieser Kommission durch das Präsidium.

Ziele des Gleichstellungsfonds sind zurzeit:

- die Überwindung struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit;
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen;
- die weitere Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung sowie
- die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Sämtlichen Anträgen auf sogenannte personelle Maßnahmen beim Gleichstellungsfonds muss ein Gleichstellungskonzept des Instituts bzw. der Fakultät beigelegt werden. Dieses wird von der KFF regelmäßig evaluiert (vgl. Kap. 8.2).

Die Ausschreibungen für den Gleichstellungsfonds erfolgen weiterhin parallel mit den Ausschreibungen für die zuvor aus dem GF finanzierten Stipendien, die nunmehr aus Mitteln der Exzellenzinitiative vergeben werden (vgl. Kap. 6.5).

Bereits nach der ersten Vergaberunde im Jahr 2010 zeigte sich, dass der Bedarf die vorhandenen Mittel im Gleichstellungsfonds weit übertraf. Bis Ende 2016 wurden insgesamt 5,6 Mio € beantragt, während seit 2010 nur 1,6 Mio € zur Verfügung standen. Das Antragsvolumen vergrößert sich kontinuierlich. Diese Entwicklung ist erstens dem zunehmenden Bekanntheitsgrad des Fonds geschuldet und zweitens nimmt das Thema Chancengleichheit an der HU einen immer größeren Stellenwert ein. Zugleich macht diese Entwicklung deutlich, wie hoch der Mittelbedarf in diesem Bereich ist.

Der Gleichstellungsfonds umfasst drei verschiedene Förderlinien:

1. Eine Abschlussförderung durch sechsmonatige Abschlussstipendien für Habilitandinnen und Doktorandinnen (vgl. Kap. 6.2).
2. Mittel für befristete, personelle Maßnahmen. Diese Mittel sind einerseits für Wissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität gedacht, um Werkverträge abzuschließen oder studentische Hilfskräfte einzustellen. Für neuberufene Professorinnen besteht zugleich grundsätzlich die Möglichkeit, eine halbe Stelle für eine WiMi zu erhalten – zusätzlich zu ihrer Basisausstattung. Ziel dieser Stellen ist es z. B., neuberufene Professorinnen dabei zu unterstützen einen Drittmittelantrag vorzubereiten.
3. Die Integration des Themas Gender in Lehre und Forschung. Das bedeutet, dass Institute und Fakultäten die Möglichkeit haben, Gelder zu beantragen, um Genderaspekte in die Curricula einzuarbeiten.

Da im Rahmen der Exzellenzinitiative Stipendienmittel für Promovendinnen und für Absolventinnen, die promovieren wollen, erfolgreich beantragt wurden, wurden seit WS 2013/14 nur noch Habilitationsabschlussstipendien aus dem GF vergeben – und dies auch nur in geringer Zahl (4 von 2013 bis 2016).

Infolge der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, wonach die Länge von Arbeitsverträgen mit Wissenschaftler\_innen, die aus Haushaltsmitteln – und darunter fällt der GF – finanziert werden, sich an einem Qualifikationsziel wie z. B. der Promotion zu orientieren hat, können die o. g. Stellen nicht mehr in der bisherigen Form und Laufzeit vergeben werden. Eine Modifikation der Vergaberichtlinie des GF ist daher in Arbeit.

Der Gleichstellungsfonds war bisher ein bedeutendes Instrument für das umfangreiche Empowerment von Wissenschaftlerinnen an der HU. Seine Maßnahmen zielten darauf ab, Frauen und ihr kreatives Potenzial im Sinne einer kooperativen, zukunftsorientierten und innovativen Forschung und Lehre an der HU zu fördern. Indem der Gleichstellungsfonds den exzellenten Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Professorinnen optimale Chancen bei der persönlichen Entfaltung bot und sie auf ihrem Karriereweg förderte, war er Teil der Entwicklung der Humboldt-Universität hin zu einer geschlechtergerechten Organisation. Auch in der Zukunft

soll der GF die genannten Ziele verfolgen. Darauf wird bei der Erarbeitung einer neuen Richtlinie seitens der KFF großer Wert gelegt.

## Gleichstellungskonzepte

Als Voraussetzung für die Bewilligung eines Antrages aus Mitteln des Gleichstellungsfonds seitens der Fakultäten und Institute bzw. von Professorinnen legte die KFF von Beginn an fest, dass die entsprechende Organisationseinheit ein Gleichstellungskonzept vorzulegen hat, das nicht älter als zwei Jahre sein darf. In der Zwischenzeit stellt die Vorlage eines solchen Konzeptes die Bewilligungsgrundlage für alle Gleichstellungsmittel dar, die die KFF an Institute und Fakultäten bzw. deren Angehörigen, sofern sie an der HU angestellt sind, vergibt, also auch für Maßnahmen, die aus dem BCP finanziert werden, oder Stellen aus dem W1/W2-Programm der HU. Angelehnt an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde für das Erstellen der Gleichstellungskonzepte im Büro der zentralen Frauenbeauftragten ein Leitfaden entwickelt, der im Netz heruntergeladen werden kann. Evaluieren werden die Konzepte von der KFF.

In der Zwischenzeit verfügen 76% aller Monofakultäten und Institute über ein solches Konzept, was sehr erfreulich ist. Allerdings befindet sich die Qualität dieser Konzepte bedauerlicherweise nicht überall auf einem gleich hohen Niveau.

## „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA)

Seit 2007 wird der Standort Adlershof der Humboldt-Universität durch das Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA) kontinuierlich im Sinne eines geschlechtergerechten Ortes entwickelt. Hierfür wurden eine Fülle von Aktivitäten ins Leben gerufen, die ganz ähnliche Ziele verfolgen wie die Maßnahmen und Instrumente des Caroline von Humboldt-Programms – allerdings bezogen auf die in Adlershof angesiedelten Institute und Fakultäten sowie ihre Fächer. Konkret geht es um die Rekrutierung und Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Schülerinnen sowie um die Sichtbarmachung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik in Adlershof.

Im Projekt FiNCA hat bisher stets eine Projektleiterin gearbeitet. Neben Aktivitäten im Bereich der Schülerinnenarbeit und der Förderung von Studentinnen (vgl. Kap. 6.2) wird ein alle Qualifikationsstufen umfassendes Frauennetzwerk kontinuierlich weiterentwickelt. Hierzu wurden z. B. regelmäßige Treffen der Wissenschaftlerinnen auf dem Campus Adlershof von FiNCA mitorganisiert und begleitet. Vor allem versucht das Projekt Maßnahmen für eine strukturierte und durchgehende Förderung von Naturwissenschaftlerinnen – von der Studentin bis zur Postdoktorandin zu

implementieren. In diesen Zusammenhang gehörten PPA (Postdoc-Program Adlershof) sowie GPA (Graduate Program Adlershof) und gehört jetzt das Projekt Adlershof WINS (Women in Natural Sciences). Fester Bestandteil von FiNCA war zudem stets die Schülerinnenarbeit in den Fächern Informatik und Physik, hier in Kooperation mit dem Projekt Club Lise, das gesondert finanziert wird. In diesen beiden Fächern mit ausgeprägter Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Stufen der universitären Karriere, angefangen bei den Studentinnen bis hin zu den Professorinnen, werden z. B. Schülerinnen-AGs angeboten. Insgesamt besteht eine enge und ausgezeichnete Kooperation von FiNCA mit den Schulen des Adlershofer Umfelds. So wurden Arbeitsgemeinschaften, Projektstage und -wochen sowie Informationsveranstaltungen in Adlershof vor allem zur Studienwerbung von Frauen für MINT-Fächer angestoßen und organisiert. (vgl. Kap. 6.4)

Im Rahmen von FiNCA, das die Basis für den Aufbau eines speziellen Betreuungs- und Beratungssystems für Frauen in den Naturwissenschaften darstellt, wurde in Kooperation mit der IGAFa das Ladies Network Adlershof (LaNA) und somit die Möglichkeit eines intensiven Austauschs geschaffen – sowohl realiter wie auch online und digital.

Die Community bietet Möglichkeiten, sich über verschiedene Themen auszutauschen, die richtige Ansprechpartnerin zu finden, Veranstaltungen bekannt zu machen oder sich über weitere Angebote für Frauen zu informieren.

Zugleich organisierte LaNA zunächst regelmäßig einen Ladies Lunch in Adlershof, der seit 2016 als Frauenfrühstück fortgesetzt wird. Beides dient als informelles Treffen von Frauen aus leitenden Bereichen der Wirtschaft und Wissenschaft.

Mit der Organisation eines FiNCA-Klubs, das heißt einer Veranstaltungsreihe für Frauen aller Statusgruppen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof, wurde das Ziel der Etablierung eines Adlershofer Frauennetzwerks erfolgreich weiterverfolgt. Bestandteil der Arbeit von FiNCA ist außerdem die Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die vorhandenen Wissenschaftsnetzwerke der universitären und außeruniversitären Einrichtungen. Positiv für die Standortentwicklung ist zudem die Verbesserung der Kommunikationsstrukturen. Nachwuchs- und Frauenförderung sind hier relevante Handlungsträger. Dazu gehört auch die Integration des Projekts FiNCA in die Adlershofer Öffentlichkeitsarbeit. Als beispielhaft kann hier die Konzeption und Umsetzung der Poster-Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ mit einer Eröffnungsveranstaltung in Adlershof genannt werden.

In der Folge haben sich die Aktivitäten aller Adlershofer HU-Institute hinsichtlich der Förderung des weiblichen Nachwuchses erfreulich verstärkt. Dies lässt sich u. a.

anhand der steigenden Nutzung des Berliner Programms zur Chancengleichheit wie auch universitätseigener Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen belegen. Die Adlershofer Akteur\_innen gewinnen zunehmend die Einsicht, dass, ohne Aussagen zu Gleichstellungsbemühungen zu treffen, keine Förderung von Forschung (und Lehre) mehr möglich ist – was z. B. auch in den Adlershofer Drittmittelanträgen zum Ausdruck kommt. Festzuhalten bleibt dennoch, dass die o. g. Initiativen keine „Selbstläufer“ sind, sondern kontinuierlich weiterverfolgt werden müssen.

## Genderconsulting – GeCo

Anfang 2012 wurde im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms erfolgreich ein Projekt zur Entwicklung eines gleichstellungs- und diversitysensiblen Forschungsmanagements an der Humboldt-Universität beantragt. Es hatte eine Laufzeit bis Ende 2015 und wurde danach aus Mitteln der Exzellenzinitiative fortgesetzt.

Das Projekt, in dessen Rahmen insbesondere ein Gleichstellungsconsulting für alle Forschungsprojekte an der HU angeboten wird, zielt auf einen Kulturwandel der HU hin zu einem geschlechtergerechten Forschungsort. Der Anteil von Frauen als Akteurinnen in allen Forschungsprojekten der HU und deren Sichtbarkeit in der Forschung soll signifikant erhöht werden.

Mithilfe operativer Maßnahmen geht es um die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Forschung voranzutreiben und familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler\_innen zu schaffen.



Das GenderConsulting verfolgt als ein Service der zentralen Frauenbeauftragten diese Ziele gemeinsam mit den Verantwortlichen in geplanten oder bereits bewilligten Forschungsverbänden, indem es Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Realisierung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen konzipiert und entwickelt.

### Das Consulting beinhaltet:

#### Antragsberatung

Der GeCo-Service berät bei der Beantragung der zweckgebundenen DFG-Mittel für Gleichstellung und informiert über Möglichkeiten zum konkreten Einsatz dieser Gleichstellungsmittel. In der Beratung steht nach DFG-Richtlinien die Förderung der Frauen in der Wissenschaft als ein wichtiges Qualitätskriterium von

exzellenter Forschung im Mittelpunkt. GeCo berät zu der Präsentation des Gleichstellungskonzepts und der Maßnahmen in Vorbereitung auf die Begehung und Begutachtung.

#### Konzeption von Gleichstellungsaktivitäten

GeCo entwickelt in Absprache mit Forschungsprojekten Gleichstellungsaktivitäten wie z. B. Workshops, Trainings etc., die über ein Pooling-Verfahren finanziert und den Forschungsverbänden zur Verfügung gestellt werden.

#### Prozessbegleitung

GeCo begleitet die Koordinator\_innen von Forschungsprojekten bei der Umsetzung von projekteigenen Gleichstellungsaktivitäten.

#### Monitoring

Die Steigerung von Qualität und Wettbewerbsfähigkeit jedes Forschungsprojekts ist oberstes Ziel von GeCo. Mit Hilfe eines Monitorings werden Erfolge gemessen und sichtbar gemacht.

Indem GeCo die Gleichstellungsbemühungen der Forschungsprojekte an die Gleichstellungsstrategie der HU, das Caroline von Humboldt-Programm, anbindet und die zielgruppengenaue Verwendung von DFG-Gleichstellungsmitteln unterstützt, fördert es (Post-)Doktorandinnen und Professorinnen, reduziert den Arbeitsaufwand der Projekte und verbessert deren Image als familienfreundlich und gleichstellungsorientiert. Infolgedessen erhöht sich die Attraktivität der Projekte für internationale Spitzenforscher\_innen und ausgezeichnete Nachwuchswissenschaftler\_innen. Zudem erhöhen sich dadurch die Chancen für die positive Bewertung von Folgeanträgen bei der DFG und allgemein deren Qualität, Vielfalt und Innovationskraft.

## Gleichstellungsmonitoring

2011 wurde das Projekt Gleichstellungsmonitoring bei der Stabsstelle Qualitätsmanagement der HU etabliert. Dafür wurden Drittmittel eingeworben. Das Projekt hatte die Aufgabe, eine Datenbank der absoluten und relativen Kennzahlen aufgeschlüsselt nach Geschlechtszugehörigkeit einzurichten. Zusätzlich sollte das Konzept eine kontinuierliche Weiterführung der Dateneinspeisung beinhalten sowie eine benutzer\_innenfreundliche und serviceorientierte Abfrage ermöglichen. Die Umsetzung sollte 2013 bis 2014 erfolgen. Auch wenn die besagte eigene Datenbank schlussendlich nicht aufgesetzt wurde, stellt das Qualitätsmanagement der HU zwischenzeitlich die benötigten Kennzahlen regelmäßig einmal im Jahr zusammen und zur Verfügung.

## Lenkungsgruppe Gleichstellung

Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, gilt es, Aufgaben der gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung an verschiedenen Stellen innerhalb der Verwaltung

anzusiedeln. Diese werden seit 2009 in der vom damaligen Präsidenten der HU eingesetzten Lenkungsgruppe Gleichstellung koordiniert. Grundsätzliche Aufgabe der Lenkungsgruppe ist dabei die zielgerichtete Steuerung und Kontrolle der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der HU. Die Lenkungsgruppe besteht aus leitenden Mitarbeiter\_innen der Universität sowie der zentralen Frauenbeauftragten und der Vorsitzenden der Kommission für Frauenförderung. Die Lenkungsgruppe ist unmittelbar der Präsidentin verantwortlich.

### 6.3 Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

*Im Folgenden werden Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die an der HU in den Jahren 2013 bis 2016 dem Ziel der Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen dienen und auch weiterhin dienen werden/sollen. Dies geschieht in der Reihenfolge der Karrierestufen: Zunächst werden Maßnahmen beschrieben, welche die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren zum Ziel haben. Dabei geht es erstens um Dauerstellen, zweitens um zeitlich befristete Professuren (W2-Stellen auf Zeit) und drittens um Juniorprofessuren bzw. Gastprofessuren. Daran anschließend folgen Informationen zur Rekrutierung von Frauen auf Postdoc- und Doktorandinnen-Stellen usw.*

#### Vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) und Regelberufungen für Frauen

Mit den Bundes- und Landesprogrammen für Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf Professuren wurden seit 2007/2008 neue Impulse zur Gleichstellungspolitik gesetzt. Besagte Berufungen wurden an der Humboldt-Universität umfassend genutzt (vgl. Kap. 4). Die HU hatte bereits 2002 unter dem Namen „Harnack-Programm“ ein eigenes Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren entwickelt, so dass die HU auf den Ansatz der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen besser vorbereitet war als manche andere Hochschule. Waren es in den Berichtszeiträumen von 2007 bis 2012, also in sechs Jahren insgesamt 18 entsprechende Anträge, so wurden im Zeitraum 2012 bis 2016 sieben Anträge gestellt.

Sämtliche Programme für VNB fanden zudem eine hohe Akzeptanz in den verschiedenen Fächern. Die Voraussetzung dafür war, dass geeignete Stellen zur Verfügung standen, die in den folgenden Jahren frei wurden. Bis Ende 2016 wurden VNB für Professuren mit folgenden Denominationen beantragt:

1. W2-Professur für Adaptive Systeme (Institut für Informatik, PPII)
2. W2-Professur für Öffentliches Recht und Grundlagen des Rechts (Juristische Fakultät, Qualitätspakt Lehre)
3. W3-Professur für Praktische Theologie: Homiletik, Liturgik, Poimenik und Kybernetik (Theologische Fakultät, BCP)
4. W3-Professur „Bürgerliches Recht sowie Arbeitsrecht und / oder ein Grundlagenfach (Rechtssoziologie oder Rechtsphilosophie)“ (Juristische Fakultät, BCP)

5. W2-Professur „Psychotherapieforschung“ (Institut für Psychologie, BCP)
6. W3-Professur „Praktische Theologie mit den Schwerpunkten Religionspädagogik und Religionspsychologie“ (Theologische Fakultät, BCP)
7. W3-Professur für „Information Retrieval“ (Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft; BCP)

Von diesen sieben Anträgen wurde einer nicht realisiert, drei befinden sich noch im Verfahren. Wenn die Anzahl der Anträge auf VNBs pro Jahr im Zeitraum 2013 bis 2016 geringer war als im Zeitraum 2008 bis 2012, so ist einer der Gründe darin zu suchen, dass im Professorinnenprogramm II neben den VNB die Finanzierung von zwei Regelprofessuren beantragt wurde, ferner mit Auslaufen des Berliner Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft“ zudem grundsätzlich weit weniger Mittel für VNBs als in den Jahren davor zur Verfügung standen, was sich auch auf das Antragsvolumen von Seiten der HU auswirkte. Hinzu kam, dass es im Rahmen eines 2012 begonnen Verfahrens für die Besetzung einer VNB zu einem Eklat kam, weil der Erstplatzierte sich nicht damit abfinden wollte, dass er die Stelle nicht bekommen würde und sich an die Presse wandte. In der Folge waren einige Institute der HU zunächst nicht mehr bereit, einen Antrag auf eine VNB zu stellen.

Als Regelprofessuren wurden die folgenden beantragt:

- W3-Professur für Historische Anthropologie und Geschlechterforschung (Institut für Kulturwissenschaften)
- W3-Professur für Mikrosoziologie (Institut für Sozialwissenschaften)

Leider wurde nur die erstgenannte Professur durch das Professorinnenprogramm II gefördert, da der zweite Antrag so spät eingereicht wurde, dass die HU im Rahmen des sogenannten Windhundprinzips, nach dem die Anträge im PP II bewilligt wurden, keinen Erfolg mehr haben konnte.

Insgesamt sind VNB trotz des Rückgangs in der Antragstellung im Berichtszeitraum weiterhin das wichtigste und nachhaltigste Instrument zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Dauerprofessuren an der HU. Noch befindet sich die Humboldt-Universität im Generationenwechsel, so dass die Chancen weiterhin gut sein dürften, mithilfe dieses Instruments den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen.

Der Anreiz, der über die Vergabe von Mitteln für Regelprofessuren durch das PP II erfolgt, wirkt einerseits in Richtung Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren, andererseits stehen zusätzliche Gleichstellungsmittel zur Verfügung, da die aus dem PP II zur Verfügung gestellten Gelder ausschließlich für Gleichstellungsmaßnahmen ausgegeben werden dürfen. Dies hat an der HU zur Etablierung eines neuen Mentoring- und Trainingsprogramms namens „I\_ Professional“ geführt (vgl. Kap. 6.4).

## W2-Professuren auf Zeit

Bereits im Rahmen der beiden Berichtsperioden von 2008 bis 2012 hatte die HU sechs Anträge auf W2-Professuren auf Zeit beim Berliner Chancengleichheitsprogramm gestellt, von denen schlussendlich vier bewilligt wurden.

Ende 2015 konnten dann beim BCP erneut Anträge auf eine W2-Professur auf Zeit gestellt werden. Diesmal war die HU mit dem von ihr eingereichten einzigen Antrag auf eine Professur für Theoretische Elementarteilchenphysik (Institut für Physik) erfolgreich.

Daneben gab es seit 2013 im ursprünglichen W1-Stellenprogramm an der HU die Möglichkeit, auch W2-Stellen auf Zeit zu fördern, sofern die beantragende Einrichtung bereit war, die Finanzierung der Differenz zwischen den Kosten einer W1-Professur und einer W2-Professur zu übernehmen.

In der Folge wurden insgesamt fünf Anträge gestellt, von denen allerdings mangels Mittel nur die folgenden drei bewilligt werden konnten:

1. W2-Professur für Genderstudies für die Region Südasiens (Institut für Asien- und Afrikawissenschaften)
2. W2-Professur für Praktische Philosophie mit besonderer Berücksichtigung der feministischen Philosophie und der Genderforschung (Institut für Philosophie)
3. W2-Professur für angewandte Geoinformatik (Institut für Geographie)

Die W2-Professur auf Zeit ist als Instrument zur Professionalisierung und individuellen Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen sehr wertvoll. Ihr Potenzial liegt aber nicht nur im Empowerment einer einzelnen Person, sondern auch in ihrer strukturverändernden Wirkung, indem eine Professorin etwa als Role Model wirken kann oder die Gender Studies erstmals in einem Fach für eine längere Zeit etabliert werden. Dennoch fehlt diesem Instrument die Nachhaltigkeit der VNB sowohl in individueller wie struktureller Hinsicht. Dementsprechend war es sehr zu begrüßen, dass die HU zumindest einmal im Berichtszeitraum eine Möglichkeit geschaffen hat, exzellente Stelleninhaberinnen mittelfristig auf eine Dauerprofessuren zu übernehmen. Dies erfolgte via Zwischenfinanzierung aus dem W1/W2-Stellenprogramm bis die passende Dauerstelle frei wurde. Es sollte überlegt werden, ob ein solches Verfahren öfter zur Anwendungen kommen kann.

## W1-Stellen

Aus dem Berliner Landesprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (C1-/C2-Programm) standen der HU seit 1996 zunächst 16 C1-Stellen zur Verfügung. Zwei Stellen sind gestrichen worden und zwei wurden im Jahr 2005 an die Charité verlagert. Zurzeit sind es nunmehr zwölf Stellen, die seit 2002 sukzessive als Juniorprofessuren und seit 2013 gleichzeitig als W2-Professuren (s. o.) ausgeschrieben und besetzt wurden.

Gegenwärtig, das heißt im WS 2016/2017, ist insgesamt eine Juniorprofessur aus diesem Programm besetzt. Sie ist in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt. Von den drei W1-Professuren im Besetzungsverfahren, gehört eine Juniorprofessur ebenfalls in diesen Bereich. Die beiden anderen wurden an MINT-Fächer vergeben.

Von den 2012 insgesamt neun besetzten Stellen ist keine mehr mit derselben Person wie 2012 besetzt. Von den ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen sind zwei via Tenure Track an der HU geblieben, fünf sind auf Regel-Professuren an anderen Hochschulen berufen worden. Die restlichen beiden ehemaligen Stelleninhaberinnen sind ebenfalls weiter in der Wissenschaft tätig, jedoch nicht auf Dauerpositionen.

In Einzelfällen wird das Programm auch zur Zwischenfinanzierung von Wissenschaftlerinnen nach dem Auslaufen ihrer Verträge benutzt oder als Kofinanzierung, z. B. von Instrumenten zur geschlechtergerechten Entwicklung der HU oder für Empowermentmaßnahmen im Wissenschaftsbereich.

Indem die Humboldt-Universität das ursprüngliche C1-/C2-Programm zunächst als Juniorprofessorinnen- und in der Folge als W1-/W2-Programm fortgeführt hat, ist es ihr erfolgreich gelungen, den Anteil von Frauen in der Stellenkategorie W1 seitdem kontinuierlich auf einem Level mehr als 50% zu halten. Problematisch ist allerdings der Umgang mit den prinzipiellen Möglichkeiten des Tenure Track. Nur zwei der bisherigen Stelleninhaberinnen des W1-Programms sind im Berichtszeitraum auf eine reguläre Professur an der Humboldt-Universität berufen worden. (vgl. Kap. 5)

Die HU hätte das im Folgenden näher beschriebene neue Förderinstrument im Bereich der Juniorprofessuren, das sie in ihrem Zukunftskonzept erfolgreich beantragt hatte, für die positiv evaluierten Stelleninhaberinnen aus dem W1-Programm nutzen können. Dieses Instrument sollte dazu dienen, exzellente Juniorprofessor\_innen zu verlängern, um ihnen auch im Nachgang ein Tenure Track zu ermöglichen.

Grundsätzlich sollte das 2016 aufgelegte Bund-Länder-Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden, um den Frauenanteil auf W2-/W3-Positionen zu erhöhen.

## Gastprofessuren

Gastprofessuren für Wissenschaftlerinnen sind ein Förderinstrument, das an der HU als individuelle Maßnahme der Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dient. Das Instrument entfaltet strukturelle Wirkung, indem es z. B. in den MINT-Fächern für die teilweise nur wenigen Studentinnen Role Models schafft. Als Maßnahme beim BCP von der HU beantragt, werden

regelmäßig pro Semester ein bis zwei solcher Professuren von der Kommission für Frauenförderung in einem Wettbewerbsverfahren an Fakultäten und Institute der Humboldt-Universität vergeben. Die Einrichtungen mussten allerdings bis 2015 33% und seit 2016 40% der Kosten selbst aufbringen, was dazu führte, dass dieses Förderinstrument nicht von allen Fächern genutzt werden konnte. Besagte Gastprofessuren werden vor allem an jene Bereiche vergeben, in denen der Anteil von Frauen auf Professuren besonders gering ist – wie z. B. in den MINT-Fächern.

Darüber hinaus dienen die Gastprofessuren dazu, die Frauen- und Geschlechterforschung zu etablieren. Hierzu gab es für die Institute und Fakultäten zugleich die Möglichkeit, Mittel für Gastprofessuren aus dem Gleichstellungsfonds – dort sogar ohne Gegenfinanzierung – zu beantragen.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen

Die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eines der wichtigen Ziele des 2010 eingerichteten Gleichstellungsfonds der Humboldt-Universität. Dieses Ziel wollte der GF im Rahmen der Förderlinie „Integration von Genderaspekten in die Lehre“ erreichen. Hier konnten Institute und Fakultäten Gelder beantragen, um Genderaspekte in ihre Curricula einarbeiten zu lassen. Zum anderen sollte das Ziel im Zusammenhang mit der Förderlinie „Befristete personelle Maßnahmen“ erreicht werden. Die zugehörigen Mittel waren u. a. für neuberufene Professorinnen gedacht, die eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren beantragen konnten – zusätzlich zur Basisausstattung. Zweck dieser WiMi-Stellen war einerseits, die neuberufenen Professorinnen bei der Vorbereitung eines Drittmittelantrages zu unterstützen. Parallel sollten alle diese Stellen aber auch Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in ihrer Karriere fördern und darüber hinaus exzellente junge Wissenschaftlerinnen für die HU rekrutieren. Während im vorletzten Berichtszeitraum 15 halbe Stellen vergeben worden waren, waren es zwischen 2012 und 2016 41 solcher Stellen.

Der Aufwuchs belegt, wie wichtig diese Förderung gewesen ist. In Zukunft wird diese Maßnahme in der beschriebenen Form nicht mehr zur Verfügung stehen, da die Förderung von Doktorandinnen aufgrund der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Zweijahres-Zeiträumen nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen möglich ist. Wenn dies auch für die einzelnen Personen, die einen längeren Vertrag erhalten, sich ohne Frage nur positiv darstellt, werden die Fördermöglichkeiten im Rahmen begrenzter Mittel eingeschränkt, so dass z. B. Anschubfinanzierungen für Doktorandinnenstellen nicht mehr möglich sein werden.

## Förderung von Postdoktorandinnen

### Abschlussstipendien für Habilitandinnen

Da Frauen vor allem in der Postdoc-Phase die Wissenschaft verlassen, hatte die Humboldt-Universität beschlossen, Postdoktorandinnen im Rahmen des Gleichstellungsfonds gezielt zu fördern. Seit 2010 gibt es daher für Postdoktorandinnen, die kurz vor dem Ende ihrer Habilitation stehen, die Möglichkeit, ein sechsmonatiges Abschlussstipendium beim GF zu beantragen. Vergaben von der Kommission für Frauenförderung, waren im vorletzten Berichtszeitraum elf solcher Stipendien beantragt worden, die aufgrund der hohen Qualität der Anträge alle von der Kommission für Frauenförderung bewilligt werden konnten. Dies war zwischen 2013 und 2016 nicht der Fall. Von den fünf gestellten Anträgen wurde nur einer bewilligt.

Wenn die absolute Zahl der Anträge zurückgegangen ist und der einzige geförderte Antrag aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften stammte, so wird damit erneut unterstrichen, dass Frauen in den Naturwissenschaften nicht nur eher selten habilitieren, sondern gleichermaßen, dass die Habilitation in diesem Fächerspektrum einen zunehmend geringeren Stellenwert besitzt. Wurden bereits zwischen 2009 und 2012 kontinuierlich weniger Anträge gestellt (2010: 10 Anträge; 2012: 2 Anträge), so gilt dies erst recht für den Berichtszeitraum 2013 bis 2016: hier waren es insgesamt nur fünf Anträge.

### International Research Award

Nachdem sich das neunmonatige Stipendium, das einen Auslandsaufenthalt fördert, als ausgezeichnetes Instrument zur Unterstützung für Doktorandinnen herausgestellt hatte, wurde es 2014 auch für Postdoktorandinnen geöffnet. Seitdem wurden zwei Postdoktorandinnen erfolgreich gefördert, wobei eine der Frauen zudem aufgrund von Schwerbehinderung eine Assistenzstelle aus dem Programm erhielt.

### Postdoc-Scholarships und Fellowships

*Auch im Rahmen der Exzellenzinitiative sollten insbesondere Postdoktorandinnen an der HU gefördert werden. Daher war beabsichtigt, 50% der Postdoc-Scholarships und der Postdoc-Fellowships ausdrücklich an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergeben. Als Verfahren zur Sicherstellung dieser 50%-Regelung wurde ein entsprechender Zusatz in den Ausschreibungstexten publiziert.*

### Postdoc-Scholarships

Bei den PostDoc-Scholarships handelt es sich um eine Unterstützung zur Vorbereitung eines Drittmittelantrags, der vor allem die Finanzierung einer eigenen Stelle beinhalten sollte. Die Scholarships wurden in unmittelbarem Anschluss an die Promotionsphase vergeben. Diese Aufbaustipendien standen exzellenten Promovierten der HU für sechs Monate in Höhe von 1.500 € monatlich (zzgl. Kinderzuschlägen) zur Verfügung. Von den bis Ende 2016 vergebenen Stipendien profitierten 45% Frauen.



### *Postdoc-Fellowships*

Die Postdoc-Fellowships zielen darauf ab, exzellenten Nachwuchswissenschaftler\_innen (Postdocs) bis zu einem Jahr nach der Promotion die Weiterentwicklung ihres wissenschaftlichen Profils zu ermöglichen und den Schritt aus der Postdoc-Phase in eine spätere Professur vorzubereiten. Im Rahmen dieses Postdoc-Programms wurden in einer internationalen Ausschreibung Stellen an der HU im Umfang von jeweils zwei Jahren vergeben. Von den bis Ende 2016 vergebenen Stipendien profitierten 45% Frauen, bei einem Anteil an den Bewerbungen von 52%. Das heißt, die Zielzahl von 50% wurde hier nicht erreicht, obwohl es ausreichend Bewerbungen von Frauen gegeben hatte.

Was die Postdoc-Scholarships angeht, hat sich also mit Hinblick auf die im Zukunftskonzept vorgesehene 50:50-Regelung eine Schiefelage zuungunsten der Frauen ergeben. Das hatte sich schon länger abgezeichnet, aber trotz kontinuierlicher Hinweise wurden vom für die Stipendienvergabe zuständigen Auswahlausschuss erst im Februar 2016 beschlossen, für die kommenden Runden ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren zu testen. Nach dreimaliger Anwendung in 2016 ergab sich folgendes Bild: Bei den ersten zwei Bewerbungsrunden hat sich trotz Anonymisierung das Ungleichgewicht nicht aufgehoben. Da in der dritten anonymisierten Runde (Dezember 2016) deutlich mehr Frauen gefördert werden konnten, wurde das Problem vom Auswahlausschuss erst einmal als erledigt angesehen. Allerdings ist aufgrund der wenigen Zahl an Durchläufen mit Double-Blind-Verfahren unklar, ob das positive Abschneiden der Bewerberinnen ein Resultat der Anonymisierung oder Zufall war. Tatsächlich wäre ein kritisches Hinterfragen der Kriterien fraglos sehr sinnvoll um das Verfahren anzupassen. Auch ein Ansetzen vor dem Bewerbungs- und Begutachtungsprozess vor dem Hintergrund der Frage, wie die Zahl von geeigneten Bewerberinnen erhöht werden könnte, um eine größere Auswahl zu erzielen, könnte Abhilfe schaffen. Leider ist dies bisher nicht geschehen.

### *Postdoktorandinnen Fellowship Programm*

Frauen scheiden beim Übergang von der Promotions- zur Postdoc-Phase überproportional häufig aus dem Wissenschaftssystem aus. Um diesem Effekt entgegenzuwirken und Wissenschaftlerinnen den Weg von der Postdoc-Phase zur Professur zu ebnet, hatte die HU 2014 das Postdoktorandinnen Fellowship Programm (PFP) erfolgreich beim BCP eingeworben. Es richtete sich an Frauen in der frühen Postdoc-Phase, speziell aus dem Bereich der Gender Studies und Fächern mit einem geringen Frauenanteil auf Professuren. Das Programm stellte in der Regel halbe TV-L-13-Stellen für den Zeitraum vom 1.04.2014 bis 31.12.2015 zur Verfügung. Mit dem jeweiligen Fellowship wurden Forschungsvorhaben und oder Publikationen ggf. mit Partner\_innen an der HU oder außeruniversitären Kooperationspartner\_innen durchgeführt. Alternativ wurden die Fellowships auch zur Vorbereitung eines Drittmittelantrags genutzt.

Insgesamt profitierten neun Frauen von dem Programm: Drei Physikerinnen, eine Wirtschafts-, eine Sozial- und eine Rehawissenschaftlerin – sämtlich Fächer mit einem geringen Professorinnenanteil an der HU – sowie drei (mit einer Vertretungseinstellung vier) Personen mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies erfolgreich gefördert.

## Förderung für Doktorandinnen

### *Stipendien aus dem Gleichstellungsfonds*

Obwohl der Anteil von Doktorandinnen an der Humboldt-Universität bereits im Durchschnitt bei über 40% liegt, gilt dies keineswegs für alle Fächer. Insbesondere im MINT-Bereich sind promovierende Frauen noch immer häufig unterrepräsentiert (vgl. Kap. 5.). Um hier Abhilfe zu schaffen und die jungen Wissenschaftlerinnen zugleich in ihrer Karriere zu fördern, eröffnete der Gleichstellungsfonds ausgezeichneten Doktorandinnen seit April 2010 die Möglichkeit, ein Promotionsabschluss-Stipendium für sechs Monate zu beantragen. Von dieser Möglichkeit machten im vorletzten Berichtszeitraum 198 Promovendinnen Gebrauch, davon 30% aus den MINT-Fächern. Aufgrund der verhältnismäßig geringen finanziellen Mittel des GF konnten nur 25% der Anträge von der KFF bewilligt werden, obwohl die Qualität der Anträge eine weitaus größere Bewilligungsquote gerechtfertigt hätte. Die Höhe des Stipendiums betrug dabei 1.100 € monatlich (zzgl. eines Kinderzuschlags von 150 € für das erste Kind und 50 € für jedes weitere Kind).

### *Stipendien aus Mitteln der Exzellenzinitiative*

Vor dem geschilderten Hintergrund war es im Rahmen des Zukunftskonzepts der HU geboten gewesen, Mittel für die Förderung von Promovendinnen, die kurz vor dem Abschluss ihrer Promotion stehen, zu beantragen. Infolgedessen erhielten seit 2013 herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen gegen Ende ihrer Promotion die Möglichkeit, einen Antrag auf ein maximal neunmonatiges Stipendium zu stellen. Die Höhe des Stipendiums lag bei 1.365 € (zzgl. Kinderzuschlägen). Da die Abschlussstipendien aus Mitteln des Gleichstellungsfonds und der Exzellenzinitiative dieselbe Zielgruppe hatte und außerdem eine längere Laufzeit, wurden seit 2013 ausschließlich Stipendien aus Exzellenzmitteln vergeben, da andere Anträge auch nicht mehr eingereicht wurden. Insgesamt konnten von Anfang 2013 bis Ende 2016 225 Promovendinnen gefördert werden. Nachdem sich 2014 herausgestellt hatte, dass nur ein geringer Anteil der Geförderten ihre Dissertation tatsächlich nach Beendigung des Stipendiums auch eingereicht hatten, wurde 2015 ein weiterer Anreiz dafür geschaffen. Unter dem Vorbehalt, dass die Promotionschrift innerhalb des Stipendienzeitraums fristgerecht abgegeben wird, besteht seitdem die Möglichkeit eine weitere Finanzierung bis zu dem Zeitpunkt zu erhalten, zu dem laut entsprechender Promotionsordnung die Disputation oder das Rigorosum stattfindet. Dieser Anreiz hat sich als sehr erfolgreich erwiesen: die Quote lag zuletzt bei 60% mit aufsteigender Tendenz.

### *International Research Award*

Da sich gezeigt hat, dass Promovendinnen nach einem Forschungsaufenthalt an einer ausländischen Hochschule aufgrund ihrer in der Regel positiven Erfahrungen und der dadurch ermöglichten internationalen wissenschaftlichen Kontakte häufiger eine wissenschaftliche Karriere anstreben als Promovendinnen, die keine Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes besaßen, hat sich die HU entschlossen, den Forschungsaufenthalt hervorragender weiblicher Promotionsstudentinnen an einer ausländischen Universität im Rahmen des Zukunftskonzeptes zu fördern. Ziel der Förderung ist neben der Forschungsförderung, die Förderung des Auf- und Ausbaus eines wissenschaftlichen Netzwerks. Ermöglicht wird ein Auslandsaufenthalt von sechs bis neun Monaten. Das Stipendium steht in Höhe von monatlich 1.750 € zur Verfügung (zzgl. Kinderzuschlägen und Reisekosten).

Seit 2013 wurden 34 Anträge eingereicht, bewilligt wurden aufgrund der hohen Qualität dieser Anträge 41%. Wie erfolgreich das Programm war, belegen die Karrierewege der Stipendiatinnen nach erfolgter Promotion. Mehrere Frauen fanden bspw. Anschluss an die HU als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Aufgrund der positiven Ergebnisse, die das Programm erzielen konnte, wurde es 2014 auch für Postdoktorandinnen geöffnet. Genauere Aussagen zu den Programmsergebnissen sind aufgrund der kurzen Laufzeit noch nicht möglich.

### *Kurzzeitstipendien zur Vorbereitung auf eine Promotion*

Herausragende Absolventinnen der HU, die eine Promotion vorbereiten und für die Zeit der Vorbereitung (Phase zwischen Studienabschluss und Förderbeginn der Promotion) bzw. für die Bewerbung um ein Promotionsstipendium eine Übergangsfinanzierung benötigen, konnten von 2013 bis 2014 eine Förderung durch ein sechsmonatiges Stipendium erhalten. Die Höhe des Stipendiums betrug 800 € monatlich. Darüber hinaus hat die HU mit den Research Tracks besonders forschungsstarken Student\_innen der HU oder anderer Universitäten im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative den Übergang zur Promotion geebnet. Daher vergab und vergibt sie in einem Ausschreibungsverfahren Stipendien von maximal zwölf Monaten zur Erleichterung des Übergangs zwischen Studium und Promotionsförderung. Exzellente Student\_innen, die an der HU promovieren wollen, können diese Förderung auf Vorschlag ihrer Betreuerin oder ihres Betreuers bereits im Masterstudium beantragen. Ziel ist es, möglichst verzögerungslos einen Antrag auf eine Promotionsförderung bei anerkannten Fördereinrichtungen oder bei den an der HU ansässigen Graduiertenprogrammen zu stellen oder sich auf eine Qualifikationsstelle zu bewerben. Da 50% der Research Tracks an Frauen vergeben werden sollten, wurde das erstgenannte Förderprogramm, das dem Research Track sehr ähnlich war, nach zwei Jahren aufgegeben. Die Mittel wurden für das INRA verwandt. Beim Research Track sind tatsächlich konstant über 50% gefördert worden.

### *Women's Travel Award*

Um den Anteil von ausgezeichneten Promovendinnen, vor allem aus dem internationalen Kontext, in den strukturierten Promotionsprogrammen der HU (Graduate Schools, Cluster, Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereichen) zu erhöhen, wurden im Rahmen des Zukunftskonzeptes Mittel für den Women's Travel Award (WTA) beantragt. Hierbei handelte es sich um die Möglichkeit für strukturierte Programme der HU die notwendigen Mittel zu erhalten, um potentiellen Promovendinnen (hervorragende weibliche Graduierte oder Studentinnen in der Abschlussphase ihres zu einer Promotion berechtigenden Studiums) einen einwöchigen Einblick in ein strukturiertes Programm zu gewähren. Dazu sollte auch ein umfassendes Besuchsprogramm seitens der Programme entwickelt werden. Die Frauen sollten die Reisekosten erstattet sowie die Mittel für sechs Tage Unterkunft und Verpflegung in Berlin zur Verfügung gestellt bekommen. Der WTA war als Best Practice von der Graduate School Mind and Brain entwickelt worden. Da die strukturierten Programme in der Regel jedoch über eigene Frauenfördermittel verfügten, die sie auch für WTAs nutzen konnten, wurde kurzfristig beschlossen, diese Mittel ebenfalls für International Research Awards zu verwenden.

### **Rekrutierung von Schülerinnen für MINT-Fächer unter der Dachmarke FiNCA**

Seit 2007 wurde unter der Dachmarke FiNCA kontinuierlich daran gearbeitet, den Campus Adlershof im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Dazu gehörten auch umfangreiche Aktivitäten im Bereich der Schülerinnenarbeit in Informatik und Physik – hier in Kooperation mit dem Projekt Club Lise. Ziel ist es, Schülerinnen zu animieren, ein MINT-Studium an der HU aufzunehmen.

Tatsächlich wurde im Berichtszeitraum im Rahmen von FiNCA die Arbeit nur noch im Fach Informatik fortgesetzt, da dort eine besonders ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen unter den Student\_innen zu finden ist, so wurden z. B. Schülerinnen-AGs durch FiNCA angeboten (etwa Java-Programmierkurse u. a.). Ferner besteht eine enge Kooperation mit den Schulen des Umfelds. Hierzu gab es weitere Aktivitäten wie z. B. eine Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf (mehr Frauen in die Informatik), sogenannte „Roberta-Kurse“ (Bau und Programmierung eines Roboters), Projektwochen und Wochenkurse in den Sommerferien. Auch der einmal jährlich stattfindende Girls' Day wurde im Berichtszeitraum von FiNCA in Adlershof kontinuierlich ausgerichtet. Da wie oben beschrieben, alle diese Aktivitäten in der Informatik stattfanden – abgesehen von den Aktivitäten des Club Lise in der Physik (vgl. Kap. 6.4) – wäre es sehr zu begrüßen, wenn ähnliche Aktivitäten auch in den anderen Fächern mit geringem Frauenanteil in Adlershof durchgeführt würden.

## 6.4 Empowerment von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen

*Im Folgenden werden solche Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die im Berichtszeitraum das Ziel verfolgten, Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen zu stärken. Zunächst werden Maßnahmen zum Empowerment von Professorinnen beschrieben. Daran anschließend werden jene Maßnahmen erläutert, die sich an Postdoktorandinnen richten bzw. die für Promovendinnen und Studentinnen an der HU implementiert wurden, um abschließend Programme für Mitarbeiterinnen in Service, Technik und Verwaltung, speziell in Leitungspositionen vorzustellen.*

### Leadership-Programm für Professorinnen

Ein Blick in die Statistiken zeigt, dass der Frauenteil auf jeder Karrierestufe stetig abnimmt. An den Übergangsstellen vom Studium zur Promotion oder von der Promotion zur Habilitation wird das Phänomen der sogenannten Leaky Pipeline sichtbar. Haben Frauen schließlich eine Professur erreicht, zeichnen sich auch auf dieser Karrierestufe deutliche Geschlechterdifferenzen ab. So gab es an der HU wenige Frauen in Sonderforschungsbereichen (SFBs) oder selten einmal eine Dekanin.

Genau an dieser Stelle setzt das Leadership-Programm für Professorinnen an der HU an. Aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanziert, bietet das Programm seit 2013 jeweils fünf Professorinnen pro Durchgang die Möglichkeit, sich gezielt mit dem Thema „Führung“ auseinander zu setzen und die jeweils eigenen Stärken zu schärfen. Dabei werden die Professorinnen über ein Jahr von verschiedenen Coaches begleitet. In regelmäßigen ganztägigen Workshops arbeiten die Frauen in der Gruppe intensiv zusammen mit den Coaches an verschiedenen Aspekten des Themas „Führung“. Die Frauen stärken nicht nur ihre Führungsqualitäten, sondern etablieren als Gruppe eine Sphäre des Vertrauens. Zusätzlich zu den Gruppenworkshops bietet das Programm den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, einzeln mit den Coaches zu arbeiten.

Aufbauend auf einer Führungsstilanalyse, die in Zusammenarbeit mit der LMU München durchgeführt wird, werden in bis zu sechs Einzelcoachings individuelle Herausforderungen als Führungskraft bearbeitet. Abgerundet wird das Programm durch drei Netzwerktreffen, zu denen die Teilnehmerinnen der vergangenen Durchgänge sowie zum Auftakt- und Abschlussevent ein Ehrengast aus Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft zum Gespräch eingeladen wird. Eingeladene Gäste waren bisher u. a. die damalige Brandenburger Wissenschaftsministerin und jetzige Präsidentin der HU, Prof.in Dr.-Ing. Sabine Kunst, die Präsidentin der Humboldt- Viadrina School of Governance, Prof.in Dr. Gesine Schwan, die ehemalige Justizsenatorin von Hamburg und Berlin, Dr.in Lore Maria Peschel-Gutzeit oder die jetzige Bundestagsvizepräsidentin und ehemalige Bundesministerin Edlgard Bulmahn. Die Netzwerktreffen

– zum Auftakt und Abschluss des jeweiligen Durchgangs an einem ausgewählten Ort, sonst an der HU – sind ein wesentlicher Bestandteil des Programms. Gerade diese Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, Gleichgesinnte kennen zu lernen und sich über unterschiedliche Karrierewege auszutauschen.

Innerhalb des Leadership-Programms ist es den teilnehmenden Professorinnen gelungen, ein belastbares Netzwerk aufzubauen, das auch über die Programmgrenzen hinweg Bestand hat. Es bildet ein solides Fundament für den Führungsalltag und für den weiteren Weg in Führungspositionen inner- und außerhalb der Universität. In der Zwischenzeit haben Leadership-Professorinnen die Positionen u. a. von Dekaninnen und Institutsdirektorinnen eingenommen genauso wie wichtige Positionen in Forschungsprojekten.

### ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre

Seit Januar 2004 fördern die Humboldt-Universität, die Technische Universität und die Freie Universität mit dem hochschulübergreifenden Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Mit dem gemeinsamen Programm engagieren sich die drei Berliner Trägeruniversitäten für eine gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das ProFiL-Programm die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere und bereitet sie auf Führungs- und Managementaufgaben im Rahmen einer Professur vor.

Das Programm richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der Trägeruniversitäten mit dem Berufsziel Professorin. Die Trägeruniversitäten wollten und wollen die Chance des Generationenwechsels nutzen und mit dem gemeinsamen Programm dazu beitragen, den Frauenanteil bei den Professuren mittel- bis langfristig zu erhöhen. Vorhandene Synergiepotenziale sollen erschlossen werden, um die Qualität der Förderung von Wissenschaftlerinnen zu steigern und neue Methoden der Führungskräfte-Entwicklung zu erproben.

Im Februar 2007 wurde die dreijährige Modellphase von ProFiL sehr erfolgreich beendet. In der Folge haben die Präsidien der Berliner Träger-Universitäten das Programm bereits zweimal für jeweils drei weitere Jahre verlängert. Von den bisher insgesamt 353 Wissenschaftlerinnen, die am ProFiL-Programm teilgenommen haben, kamen 108 von der Humboldt-Universität. 130 der 353 insgesamt geförderten Wissenschaftlerinnen haben zwischenzeitlich einen Ruf auf eine Professur erhalten.

## Postdoc Program Adlershof (PPA)

Exzellente Postdoktorandinnen benötigen ausgezeichnete Chancen. Damit sie ihr kreatives Potenzial im Sinne einer kooperativen, zukunftsorientierten und innovativen Forschung und Lehre in der Mathematik, der Informatik und in den Naturwissenschaften ausschöpfen können, muss ihnen die Möglichkeit der optimalen persönlichen Entfaltung auf dem Karriereweg geboten werden. Vor diesem Hintergrund bot zwischen 2013 und 2015 das Postdoc Program Adlershof (PPA) unter der Dachmarke FiNCA (vgl. Kap. 6.2) hochqualifizierten naturwissenschaftlichen Postdoktorandinnen die Chance, ein umfassendes, individuell auf die Bedürfnisse der Person ausgerichtetes Trainings- und Beratungsangebot wahrzunehmen.

Das PPA war offen für alle Frauen im MINT-Bereich ab Beginn einer Postdoktorandinnenstelle an der HU. Der erste Zyklus startete im März 2013. Das Programm bestand aus verschiedenen Modulen z. B. zu Führung, Konfliktmanagement, Berufungsverfahren und Drittmittelakquise. Diese Module vermittelten Kernkompetenzen und bereiteten auf eine anschließende Professur vor. Das Programm wurde ergänzt durch Coaching-Angebote. Ziel war es, Nachwuchswissenschaftlerinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen den Weg zu einer Professur zu ebnen. Gerade in diesen Fächern fehlen Professorinnen ganz besonders (vgl. Kap. 4.10/ Kap. 5). Ohne die aktive Sicherung der Chancengleichheit von leistungsstarken Frauen in Forschung und Lehre mangelt es zudem an der notwendigen Vielfalt in diesen Bereichen. Im Berichtszeitraum nahmen 28 Postdoktorandinnen erfolgreich an dem Programm teil. In Nachfolge von PPA und dem „Graduate Program Adlershof für Doktorandinnen Basis und Aufbau“ (s. u.) wurde das Projekt „Adlershof WiNS“ entwickelt.

## Graduate Program Adlershof (GPA)

Ebenfalls unter der Dachmarke FiNCA etablierte sich neben der FiNCA-Programmlinie „Postdoc Program Adlershof“ für Postdoktorandinnen (PPA) das „Graduate Program Adlershof“ für Doktorandinnen Basis und Aufbau (GPA), das ebenfalls durch das BCP gefördert wurde. Das Qualifizierungsprogramm setzte als roter Faden beim Beginn der Promotion an und endete mit der Promotion. Der Fokus des Programms lag auf dem Erwerb von Schlüsselkompetenzen für die wissenschaftliche Karriere. Das GPA war dabei ein teilstrukturiertes interdisziplinäres Qualifizierungsprogramm für Doktorandinnen zunächst der beiden Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten der HU, heute der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Lebenswissenschaftlichen Fakultät der HU, die nicht in strukturierten Programmen involviert sind. Ziel des Programms war es, den Frauenanteil in diesen Bereichen mit Hilfe von Mentoring-Maßnahmen, Trainings und Coachings, Beratungen und Vernetzungen zu erhöhen. Insgesamt waren seit Beginn des Programms bis zum Ende der Förderung durch das BCP an dem Qualifizierungsprogramm GPA

rund 108 Nachwuchswissenschaftlerinnen beteiligt. Es bestand durchgängig reges Interesse, insbesondere, weil die Wissenschaftlerinnen die Angebote am Standort Adlershof wahrnehmen konnten. Die Auftakt- und Abschlussveranstaltungen des GPA, an denen auch die PPA-Teilnehmerinnen teilnahmen, waren jeweils sehr erfolgreich und wurden öffentlichkeitswirksam präsentiert. In der Regel waren der zuständige Vizepräsident für Forschung oder die Dekane der beteiligten Fakultäten anwesend sowie als Ehrengäste erfolgreiche Professorinnen aus den MINT-Fächern. Die Evaluationen der Programmdurchläufe fielen in der Regel sehr positiv aus. Zum Abschluss der Förderung der beiden Programme durch das BCP fand am 4. November 2015 eine große FiNCA-Netzwerkveranstaltung statt, an der Teilnehmer\_innen aus der HU, aus anderen Berliner Hochschulen wie auch von Hochschulen aus dem übrigen Bundesgebiet anwesend waren.

## Adlershof Women in Natural Sciences

Mit Adlershof WiNS soll die passgenaue Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich weiterentwickelt werden. Die Zusammenführung von Maßnahmen und ihre Integration in die bestehenden Strukturen von FiNCA erfolgt mit Hilfe einer Koordinationsstelle. Unter der Dachmarke FiNCA hat sich am Campus Adlershof der HU die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen auch im naturwissenschaftlichen Bereich als fester Bestandteil von Forschung und Lehre etabliert. Die Evaluierung der beiden Qualifizierungsprogramme GPA und PPA hat gezeigt, welche speziellen Bedürfnisse die Naturwissenschaftlerinnen am Standort Adlershof haben und wie durch zugeschnittene Trainingsprogramme die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich erfolgreich gefördert werden können.

Nach wie vor sind hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich an der HU stark unterrepräsentiert. Ziel von Adlershof WiNS ist es deshalb, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der MINT-Fächer für eine wissenschaftliche Karriere hin zu einer Professur zu gewinnen und zu fördern. Dazu sollen auch geplante Gleichstellungsmaßnahmen von drittmittelfinanzierten Forschungsverbänden und Graduiertenschulen am Standort in die FiNCA-Strukturen integriert und so die systematische und passgenaue Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen koordiniert, weiterentwickelt und dauerhaft etabliert werden.

Als Aufgaben sind vorgesehen:

- Identifizierung struktureller Defizite bei der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Fächerspektrum.
- Ermittlung des Bedarfs an fachspezifischen und überfachlichen Maßnahmen bei den Zielgruppen Postdoktorandinnen und Doktorandinnen (letztere vor allem in den Fächern Physik und Informatik)

- unter Einbeziehung vorhandener Bedarfsanalysen.
- Aufbau eines Netzwerks von Kooperationspartner\_innen zur Bündelung von Gleichstellungsmitteln.
- Management der Fördermaßnahmen und Weiterentwicklung der Angebotspalette.
- Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Aufbau interdisziplinärer Netzwerke.
- Die Stelle von Adlershof WiNS wurde 2016 ausgeschrieben und ist seit dem 1. März 2017 besetzt.

### *I\_Professional Graduate Programm Mitte*

Das I\_Professional Graduate Programm Mitte (I\_Pro Mitte) ist ein innovatives Frauenförderprogramm für Promovendinnen und Postdoktorandinnen zur nachhaltigen und gezielten Stärkung ihrer Potenziale. Dabei stützt es sich auf einen neuen Ansatz für die praxisbezogene Anwendung von Intersektionalität und ist somit das erste akademische Programm mit einem praktischen intersektionalen Ansatz in Deutschland, das Frauen aus unterrepräsentierten Gruppen gezielt für den Arbeitsmarkt qualifizieren will. Das Herzstück des Programms ist ein intersektionales Mentoring, welches Mentees zu potenziellen zukünftigen Mentor\_innen macht und somit eine nachhaltige Förderung schaffen will.

In Nutzung der existierenden Expertise aus dem Graduate Program Adlershof wie dem Postdoc Program Adlershof (s. o.), wurde I\_Pro Mitte als ein ähnliches Qualifizierungsprogramm für Akademikerinnen der HU in ihrer Promotions- oder Postdocphase in den Geistes- und Sozialwissenschaften etabliert. I\_Pro Mitte möchte vor allem hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aus diesen Disziplinen, die aus unterrepräsentierten und/oder sozial benachteiligten sowie mehrfach diskriminierten Frauengruppen stammen, bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt in den Hochschulen und darüber hinaus eröffnen.

I\_Pro Mitte besteht aus fünf Programmelementen:

1. Vorträgen
2. Kompetenzerweiterung: Workshops
3. Entwicklungsanalyse: Gruppencoachings
4. Karriereentwicklung: Mentoring und Shadowing
5. Networking

Im Laufe der einjährigen Programmzeit sollen in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen innerhalb dieser Schwerpunkte angeboten werden, während Mentoring und Shadowing parallel verlaufen. I\_Pro Mitte wird mit einem Zertifikat abschließen. Nach einer Pilotphase im Sommersemester 2017 beginnt das einjährige Programm im WiSe 2017/2018.

### *„firstgen“ – Empowerment- und Mentoringprogramm*

„firstgen“ war ein Programm für Studentinnen mit einem nichtakademischen Hintergrund, ab 2017 wird es Student\_innen aller Geschlechter offen stehen. Gestartet wurde das Programm im Wintersemester 2011/12. Im

Berichtszeitraum 2013 bis 2016 begannen die Durchgänge stets zum Wintersemester und dauerten jeweils sechs Monate bzw. während der Vorlesungszeit. Das Programm bestand und besteht aus den Komponenten Mentoring, Training und Netzwerken, wobei das Mentoring, also der direkte Austausch zwischen Mentor\_in und Mentee, das Herzstück des Programms darstellt.

Wenn es den Wunsch gibt, die Hochschule für Menschen mit einem nichtakademischen Hintergrund zu öffnen und zu einem attraktiven Ort zu machen, um damit nicht zuletzt auch für eine größere Vielfalt zu sorgen, dann müssen sich die Hochschulen und deren Angehörige (ob in der Verwaltung, in der Lehre, in der Forschung oder im Studium) in ihrem Habitus und ihren institutionellen Praktiken ändern. Solange die notwendigen Veränderungen jedoch nicht initiiert werden, ist ein Empowerment-Programm unerlässlich, um studiumsrelevante Fähigkeiten sowie das nötige Selbstbewusstsein an first generation students zu vermitteln. Hierzu dienen Mentoring und Netzwerktreffen mit Berufstätigen mit nichtakademischen Hintergrund und Hochschulabschluss. Durch firstgen konnten und können sich die Teilnehmer\_innen ein Netzwerk aufbauen und damit das für eine zukünftige berufliche Position so wichtige „soziale Kapital“ erwerben. Sie können in diesem geschützten Rahmen Erfahrungen und Diskriminierungen reflektieren und verschiedene Perspektiven auf eine gemeinsame (Ausgangs-)Situation kennenlernen. So erhalten sie Einblick in unterschiedliche Strategien, um sich durch den universitären Alltag zu bewegen.

Angelegt war das Programm zunächst ausschließlich für Studentinnen mit einem nichtakademischen Hintergrund; dabei wurde und wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt und die Wechselwirkung von Diskriminierungserfahrungen im Blick behalten. Da die Kategorie Geschlecht, wie die bisherigen Evaluationen zeigten, in der Studieneingangsphase weniger Bedeutung als die soziale Herkunft hatte, wird das Programm ab 2017 für alle Geschlechter geöffnet (s.o.). Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung sind ausdrücklich eingeladen, daran teilzunehmen.

### *Empowerment von Studentinnen in den MINT-Fächern*

Unter der Dachmarke FiNCA wurden auch von 2013 bis 2016 in Adlershof gezielt Aktivitäten zur Förderung von Studentinnen der MINT-Fächer betrieben.

Die Studentinnen wurden, unterstützt durch die jeweiligen Fachschaften, kontinuierlich über die Angebote bei FiNCA informiert und haben diese auch gern wahrgenommen.

So gab es:

- für Studienanfängerinnen „Studieren mit Erfolg von Anfang an“ in Zusammenarbeit mit der Studienabteilung;
- für Studentinnen halbjährig: OpenGL (Open Graphics Library) und zwei LaTeX-Kurse (LaTeX ist ein Textsatz

programm und ein wichtiger Standard für akademische Paper und Abschlussarbeiten) im Wintersemester;

- für Studentinnen und Absolventinnen: „Nächster Schritt: Promotion in den Naturwissenschaften“ in Zusammenarbeit mit der Forschungsabteilung;
- Zusammenkunft für Studentinnen und Doktorandinnen aus verschiedenen Kulturen;
- Erfahrungsberichte der Absolventinnen, Veranstaltungen für Studentinnen.

Im Roberta-RegioZentrum wurden Roberta-Kurse von Informatikstudierenden durchgeführt, die vom Fraunhofer Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS als Roberta-Roboterkurs-Leiterin und -Leiter zertifiziert sind.

Alle Veranstaltungen wurden aus allen Instituten vom Campus Adlershof mit Interesse zur Kenntnis genommen und gut besucht.

### Club Lise

Club Lise ist ein Mentoringprogramm an der Humboldt-Universität zu Berlin für Schülerinnen ab der 10. Klassenstufe zur Förderung der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Interessen. Das Projekt wurde 2005 im Rahmen des EU-Projektes PROMISE (Promotion of Migrants in Science Education) durch Tanja Tajmel (HU Berlin) gegründet und unterstützt vor allem Schülerinnen mit Einwanderungsgeschichte auf dem Weg zu ihrer Studienentscheidung. Benannt nach der Physikerin Lise Meitner, verfolgt Club Lise die Schwerpunkte Mentoring, Diversity und MINT-Förderung. Mit Hilfe von Club Lise-Mentorinnen – Frauen aus dem natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich – wird ein Einblick in einschlägige Fachgebiete und deren Berufsalltag ermöglicht. Schülerinnen im Club Lise werden darin unterstützt ihre Potenziale zu erkennen und zu entfalten.

Club Lise bietet Schülerinnen folgende Angebote:

- Workshops zur Studienfindung;
- Gruppen-Mentoring: gemeinsam besuchen die Club Lise Schülerinnen Mentorinnen an den jeweiligen Arbeitsplätzen;
- One-to-One Mentoring: es gibt die Möglichkeit, durch Einzeltreffen mit den Mentorinnen sowie Praktika einen noch tieferen Einblick in ein natur- bzw. ingenieurwissenschaftliches Fachgebiet zu gewinnen;
- Projektarbeiten: zusammen mit den Mentorinnen können wissenschaftliche Projekte bearbeitet werden, welche dann im Institut für Physik und ggf. in den Schulen als besondere Lernleistung präsentiert werden;
- Mitarbeit bei besonderen Veranstaltungen wie der Langen Nacht der Wissenschaften und dem Girls` Day.

### Frauen in Führung

Bei der Übernahme einer Leitungsfunktion in Verwaltung und Wissenschaft werden neue Erwartungen an die eigene Rolle gestellt. Für Frauen stellen sich dabei oft besondere Herausforderungen, wie z. B. stereotype Rollenzuschreibungen. Vor diesem Hintergrund hat die Berufliche Weiterbildung der HU eine Seminarreihe ins Leben gerufen, die den Titel „Frauen in Führung“ trägt. In insgesamt vier jeweils zweitägigen Workshops werden Grundlagen und das Grundverständnis zu Führung vermittelt, ferner Führung als Mitarbeiter\_innen-Führung und Personalentwicklung, sodann Führung als eine Funktion im System „Organisation“ und schließlich das Thema „Ich als (weibliche) Führungskraft“.

## 6.5 Gleichstellungsfokussierte Kommunikation

*Die gleichstellungsfokussierte Kommunikation dient an der Humboldt-Universität dazu, eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren. Vor der Prämisse, dass Anerkennung und Sichtbarkeit miteinander in enger Beziehung stehen, wurden Instrumente installiert, welche die öffentliche Präsenz des Themas Geschlechtergerechtigkeit an der HU kontinuierlich verstärken sollten. Ziel war und ist es, die Bedeutung und das Gewicht von Gleichstellung im öffentlichen Kontext zu steigern. Dazu dienten gleichermaßen Publikationen und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung wie das Periodikum „humboldt chancengleich“ oder regelmäßige Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag. Aber auch die großen Veranstaltungen rund um die Verleihung des Caroline von Humboldt-Preises und der Caroline von Humboldt-Professur fördern die Visibilität von Frauen an der HU und die Präsenz des Themas Gleichstellung. Das gilt im besonderen Maße für das Lise Meitner-Denkmal im Ehrenhof der Universität, dessen Enthüllung im Berichtszeitraum stattfand.*

### Publikationen

#### „humboldt chancengleich“

Um das Thema Chancengleichheit öffentlicher zu machen, aber auch die Visibilität von Frauen zu stärken, bieten sich Publikationen in besonderem Maße an. Vor diesem Hintergrund erblickte im Dezember 2009 das Periodikum „humboldt chancengleich“ (hc) „das Licht der Welt“. Bis Ende 2012 war die Zeitschrift bereits sechsmal erschienen – regelmäßig im Juni und im Dezember jeden Jahres. Seit 2014 wird nur noch eine Ausgabe jährlich publiziert, dafür aber mit doppeltem Umfang. Dadurch bot sich mehr Platz für das jeweilige Schwerpunktthema.

Das seit dem zweiten Heft regelmäßig genutzte, 2010 neu entwickelte und zwischenzeitlich für alle Publikationen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit an der HU festgelegte Design der zentralen Frauenbeauftragten der HU wurde kontinuierlich weiterentwickelt. Als

Wiedererkennungsmerkmal galt und gilt stets die Wortmarke „humboldt chancengleich. fokus frau“.

Die „humboldt chancengleich“ ist für alle Menschen innerhalb und außerhalb der Humboldt-Universität gedacht, die mehr zum Thema Chancengleichheit der Geschlechter, vor allem mit dem Fokus auf die HU, erfahren möchten. Das heißt, es finden sich in jeder Ausgabe Informationen und Berichte über Ideen und Maßnahmen, Veranstaltungen und Personen, die sich im weitesten Sinne mit Fragen und Antworten rund um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern beschäftigen. Das Thema wird dabei bewusst weit gefasst, denn es gibt viele strukturelle Barrieren mit Blick auf Gleichstellung – nicht zuletzt auch, wenn Menschen Kinder haben. Es geht also in der hc im weitesten Sinne um Vielfalt.

Die Schwerpunktthemen der einzelnen Hefte von „humboldt chancengleich“ waren – wie auch in den Jahren zuvor – im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 entsprechend vielfältig.

2013 lag der Fokus in der Sommer-Ausgabe (Juli 2013) auf dem Thema des „Internationalen Frauentages“ 2013, auf „Frauen und Gesundheit“, während im Dezember-Heft des Jahres unter dem Titel „Ich bin viele“ Rollenbilder und Lebensentwürfe von Frauen in der Wissenschaft vorgestellt und diskutiert wurden. In der Sonderausgabe vom November 2014 stand Lise Meitner, deren Denkmal im Sommer 2014 im Ehrenhof der HU enthüllt worden war, im Mittelpunkt. Die beiden folgenden Hefte der hc, die im Dezember 2015 und Dezember 2016 erschienen, beschäftigten sich dann erneut schwerpunktmäßig mit dem jeweiligen Thema des Frauentages aus dem zugehörigen Jahr: 2015 mit „Genderkompetenz an Hochschulen“ und 2016 mit „Frauen und Flucht“.

In dem Bewusstsein, dass Gesundheit viele Geschlechter hat, erschien im Juli 2013 das Heft der hc mit dem Schwerpunkt **Frauen und Gesundheit**. Dahinter stand ein hochgestecktes Ziel, nämlich durch Sensibilisierung für das Thema auf eine strukturelle Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Frauen am Arbeitsort Humboldt-Universität hinzuwirken und Impulse zu geben, dass die Arbeitsbedingungen von Frauen an der HU zu deren physischen und psychischen Wohlbefinden beitragen. Dementsprechend groß war die Bandbreite der Schwerpunktartikel in dem Heft. Wichtige Fragen der Frauengesundheitsforschung wie der Gendermedizin wurden aufgenommen: Wie beeinflusst z. B. das Geschlecht von Patient\_innen und Ärzt\_innen die Diagnose, Vorsorge und Behandlung? Warum hält sich hartnäckig die falsche Annahme in der Bevölkerung, dass Todesursache Nummer eins bei Männern der Herzinfarkt und bei Frauen Krebserkrankungen seien? Weshalb wird Frauen ein schlechterer Gesundheitszustand nachgesagt, obwohl sie durchschnittlich länger leben? Welche medizinischen, sozialen und gesamtgesellschaftlichen Effekte haben Institutionen, Netzwerke und Onlineangebote auf eine praxisnahe und transparente geschlechtergerechte

Medizin? Oder ganz allgemein: Was macht Frauen gesund und was macht sie krank? Allen diesen Fragen wurde im Juli-Heft 2013 der hc nachgegangen.

**Ich bin viele** – so der Titel des Schwerpunktes in der Dezember-Ausgabe 2013 der hc. Angesprochen wurden Rollenbilder, Identitäten, Lebensentwürfe von Frauen und Konzeptionen von Geschlecht. Stellt sich doch gerade für viele Frauen das Problem, dass sie z. B. mehreren, in der Regel sehr unterschiedlichen Vorstellungen genügen sollen/wollen: exzellente Karrierefrau, liebevolle Partnerin, ausgezeichnete Hausfrau, aufopferungsvolle Mutter und Großmutter, unermüdliche Pflegerin von Kindern und Eltern usw. Konkret wurde der Frage nach den Lebensentwürfen junger Frauen nachgegangen, wenn sie den Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere haben. Ferner wurde diskutiert, ob sich Frauen bei der Karriereplanung selbst im Weg stehen, sobald das erste Kind geboren ist. In dem Dezember-Heft 2013 wurde mit dem Diskussionsfenster zudem erstmals eine neue Rubrik eingeführt, in deren Rahmen seitdem kontroverse Debatten vor allem zum Schwerpunktthema geführt werden.

Das im November 2014 erschiene Sonderheft der hc stand ganz im Zeichen von **Lise Meitner**, deren Denkmal seit Sommer des Jahres im Ehrenhof der HU stand (vgl. Kap. 6.5). Neben umfangreichen Informationen zu Leben und Werk der Wissenschaftlerin, enthielt es – stets in Bezug zu Meitner – Beiträge über Frauen im Wissenschaftssystem, über Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern genauso wie über Veranstaltungen und Projekte des Frauenbüros und des Familienbüros. Vor allem aber das Denkmal selbst, dessen Künstlerin und der langjährige Prozess bis zu dessen Errichtung, fanden in dem Heft eine Darstellung. Das Diskussionsfenster bot dabei das Forum, sich kritisch mit dem Denkmal auseinandersetzen zu können – eine Möglichkeit, die eine Reihe von Wissenschaftler\_innen, Künstler\_innen und Politiker\_innen gern nutzten.

War im Jahr 2014 ein sehr umfangreiches Heft der hc als Sonderausgabe veröffentlicht worden, so sollte diese Erscheinungsform mit der Dezemberausgabe 2015 zur Regel werden. Doppelt so umfangreich wie die Vorgängerhefte seit 2010, wurde noch eine weitere Neuerung eingeführt: Zu Beginn befinden sich seitdem „mit spitzer Feder“ geschriebene Briefe der Caroline von Humboldt, die – als Stimme aus der Vergangenheit – die gegenwärtige Situation der HU beobachtet und kommentiert. „Aufgefunden“ von der Historikerin und Professorin an der HU Gabriele Metzler, bietet diese Kolumne einen vergnüglichen Einblick in das alltägliche Geschehen an der HU.

Das Schwerpunktthema der Ausgabe von 2015 lautete **Genderkompetenz an Hochschulen**. Politisches und organisatorisches Handeln ist niemals geschlechtsneutral. Es betrifft Menschen aller Geschlechter in unterschiedlichsten Lebenslagen und kann für bestimmte „Geschlechtergruppen“ benachteiligende

Auswirkungen haben. Auch Hochschulen sind durch Geschlechterrollen(bilder) und die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse geprägt, sie bilden tief verankerte und teilweise benachteiligende Strukturen aus. Um diese Strukturen zu verändern, zugleich aber allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, bedarf es Genderkompetenz. Deshalb wurde für die hc-Ausgabe 2015 das Schwerpunktthema Genderkompetenz an Hochschulen gewählt. Diskutiert wurden in dem Heft u. a. folgende Fragen: Was kann unter Genderkompetenz verstanden werden? Wozu wird sie benötigt und welche Dimensionen besitzt sie? Oder: Was heißt genderkompetentes Handeln?

Wie viele andere Menschen in Deutschland hat das Thema Flucht 2016 auch das Büro der zentralen Frauenbeauftragten intensiv beschäftigt. Es war klar, dass die anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2016 durchgeführte Frauenvollversammlung unter dem Motto **Frauen und Flucht. Unterbrochene Bildungswege** stehen sollte und dementsprechend auch die zugehörige Ausgabe der hc. Artikel, die über Flucht und Fluchtgründe informieren, die sich mit dem Ankommen der Geflüchteten in Deutschland auseinandersetzen, die aber auch die Frage nach dem Bleiben, also unserer gemeinsamen Zukunft stellen, sind darin zu finden. Da eine Hochschule wie die Humboldt-Universität wesentlich dazu beitragen kann, die Integration aller zu befördern, durch Forschung und Lehre oder durch Initiativen, die gezielt versuchen, geflüchteten Menschen Zugang zu verschaffen, war die Ausgabe 2016 der hc darauf gerichtet, genau dies zu unterstützen.

### *Lise Meitner – Die Festreden*

Nachdem am 10. Juli 2014 die feierliche Enthüllung des Lise Meitner-Denkmal im Ehrenhof der HU stattgefunden hatte (s. u.), war sehr schnell klar, dass es eine Publikation dazu geben sollte. So erschien noch im selben Jahr eine Broschüre mit den Festreden, die anlässlich der Enthüllung des Denkmals gehalten worden waren. In der Broschüre finden sich nach einer Einführung durch die zentrale Frauenbeauftragte der HU demnach die Grußworte der Bundesministerin für Bildung und Forschung Prof.in Dr. Johanna Wanka, des Direktors der Stiftung Topographie des Terrors, Prof. Dr. Andreas Nachama, des damaligen Präsidenten der HU Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz sowie der Kustodin der HU, Dr.in Angelika Keune. Des Weiteren enthält die Broschüre einen Artikel über die wissenschaftliche Leistungen Lise Meitners. Unter dem Titel „Die Wissenschaftlerin Lise Meitner“ hat ihn Wolfram van Oertzen, leitender Wissenschaftler am ehemaligen Hahn-Meitner-Institut in Berlin und emeritierter Professor für Experimentalphysik an der Freien Universität verfasst. Die beiden Professor\_innen der HU Gabriele Metzler (Historikerin) und Oliver Benson (Physiker) hatten im Rahmen der Festveranstaltung einen historisch-physikalischen Dialog über Lise Meitner geführt. Dieser wurde in der Broschüre nicht nur abgedruckt, sondern liegt ihr auf einem USB-Stick in gesprochener Form bei.

Besagter Stick hat ec-Karten-Format und ist mit einem Bild und einem Zitat Lise Meitners bedruckt.

Insgesamt belegt die Broschüre nicht nur die besondere Bedeutung der Veranstaltung rund um die Enthüllung des Lise Meitner-Denkmal, sondern auch die besondere Bedeutung von Lise Meitner als Wissenschaftlerin im Allgemeinen und für die HU im Besonderen.

### *fokus.frau*

Seit vielen Jahren existieren an der Humboldt-Universität verschiedene wichtige und ausgezeichnete Angebote, deren Zielgruppe Frauen aller Statusgruppen waren und sind.

2010 erschienen diese Angebote zum ersten Mal gebündelt unter dem Titel: „fokus.frau“. Diese Publikation wurde auch im Berichtszeitraum 2013 bis 2015 fortgesetzt. Danach wurde die kleine Broschüre nicht mehr gedruckt, da die entsprechenden Veranstaltungen nunmehr gebündelt im Internet herunterzuladen sind:

- <https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/weiterbildungsportal>
- <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung>

Bis 2015 fanden sich z. B. die jährlichen Trainings der Beruflichen Weiterbildung auf dem Gebiet der Rhetorik, der Selbstrepräsentation oder der Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung in dem Heft. Andere Angebote richteten sich an Studentinnen, wie die Kurse des Career Centers oder der Psychologischen Beratung der HU. Seit dem ersten Erscheinen von „fokus.frau“ wurden die Angebote in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten besser aufeinander abgestimmt und miteinander koordiniert. Das geschieht weiterhin.

In „fokus.frau“ fanden sich schließlich auch Hinweise auf individuelle Beratungsangebote für Frauen sowie auf die Kommission für Frauenförderung und damit auf die besonderen Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität. Auch dieses ist in der Zwischenzeit auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten gebündelt zu finden:

- <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/professorinnen/personalausstattung/index>

### *Flyer*

Im Jahr 2010 waren die Flyer der zentralen Frauenbeauftragten inhaltlich wie äußerlich neu gestaltet worden. Seitdem liegen sie teilweise auch in englischer Übersetzung vor. Neben dem Flyer über das Amt der Frauenbeauftragten, deren Angebote, Aufgaben, Pflichten und Rechte, ist hier vor allem der Flyer zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ zu



nennen. Letzterer befindet sich zurzeit in einer erneuten Überarbeitung. Weitere Flyer unter der Wortmarke der zentralen Frauenbeauftragten gibt es für das Projekt FiNCA sowie für das Projekt „firstgen“. Auch letzterer befindet sich in Überarbeitung.

## Ausstellungen

*Neben Publikationen sind Ausstellungen wichtige Instrumente, um Sichtbarkeiten zu schaffen. Daher wurde dieses Instrument im Berichtszeitraum erneut eingesetzt.*

### Gleichstellung weitergedacht

Im Kontext des Frauentages 2015, der unter dem Titel „Gendertrouble in der Verwaltung“ stattfand, wurde die Wanderausstellung „Gleichstellung weiter gedacht“ der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vor dem Akademischen Senatssaal gezeigt. Verbunden war die Ausstellung mit einigen weiteren „Modulen“ der Kampagne zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) des Landes Berlin. Das GPR war und ist das zentrale Instrument für die landesweite Entwicklung der Gleichstellungspolitik. Erstmals 2015 wurde als zentrale Neuerung für das GPR II das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ erarbeitet und beschlossen. Mobile Veranstaltungen, zu denen die o. g. Ausstellung und andere Kampagnenmodule gehörten, informierten im Anschluss über die Berliner Gleichstellungspolitik und füllten die Ideen des Leitbildes mit Leben. Ziele der Kampagne waren u. a., die gleichstellungspolitische Arbeit des Landes informativ und spielerisch zu verdeutlichen sowie positive Annäherungen an gleichstellungspolitische Anliegen zu ermöglichen.

Die Ausstellung bestand aus Roll-up-Bannern, auf denen Abbildungen von 25 Berliner Persönlichkeiten gemeinsam mit ihren Statements zum Thema Gleichstellung zu sehen waren. Ferner war unter dem Motto „Gesicht zeigen – Gleichstellung weiter denken“ eine Fotokabine aufgebaut worden, in der die Teilnehmer\_innen einen Fotoausdruck erhalten konnten. Um das eigene Bild herum gab es eine Fotomaske, auf der Gedanken zum Thema „Gleichstellung weiter denken“ niedergeschrieben werden konnten. Die Fotos waren dazu gedacht, mitgenommen und/oder auf der Fotobox bzw. auf der Website der Kampagne öffentlich gemacht zu werden. Darüber hinaus konnten die Besucherinnen des Frauentages ein Memo-Großspiel zur „unendlichen Welt der Geschlechterimaginationen“ spielen. Gestaltet von Nadia Budde, Illustratorin und Autorin, trug das Spiel den Titel „Köpfe verdrehen – Gleichstellung weiter denken“. Schließlich war neben anderem auch noch ein Glücksrad „im Einsatz“. Unter dem Titel „Chancen ergreifen – Gleichstellung weiter denken“ mussten hier Quizfragen zur Gleichstellung beantwortet werden. Für jede richtige Antwort gab es einen Punkt. Vier Punkte mussten in fünf Runden erzielt werden, dann gab es eine kleine Belohnung. Die Ausstellung und die „Spielmodule“ wurden von den Besucherinnen des

Frauentages gut angenommen. Es machte allen viel Spaß, sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

### Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro –

In der Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“, die im Mai 2013 im Thaersaal und im Erwin-Schrödinger Zentrum an der HU gezeigt wurde, war der Wandel im Arbeitsalltag von Hochschulsekretär\_innen verbunden mit Visionen einer Neu(be)wertung der Arbeit sichtbar gemacht sowie Handlungsbedarf aufgezeigt worden.

Die Wanderausstellung, die ursprünglich von einer Arbeitsgruppe von Hochschulsekretärinnen der Leibniz Universität Hannover und dem dortigen Gleichstellungsbüro konzipiert und durchgeführt worden war, beschrieb in 15 Roll-up-Bannern den Arbeitsalltag von Mitarbeiterinnen in Hochschulsekretariaten des 21. Jahrhunderts. Die vier Themenfelder der Ausstellung „Arbeitsinhalte und Anforderungen“, „Geschichte und Entwicklung“, „Wertschätzung und Bezahlung“ sowie „Perspektiven und Vision“ machten deutlich, dass das Berufsbild der „Sekretärin“ sich in einem massiven Wandel mit immer neuen Anforderungen und steigendem Arbeitsvolumen bei gleichbleibender geringer finanzieller Entlohnung und sozialer Geringschätzung befindet.

Als Schnittstelle zwischen Verwaltung, Lehre und Forschung bilden Hochschulsekretariate unentbehrliche Knotenpunkte für das Gelingen der Arbeit an Hochschulen. Die Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“ wies nicht nur auf die vielfältigen Arbeitsanforderungen von Mitarbeiterinnen in Hochschulbüros. Die Ausstellung wollte vielmehr Mitarbeiterinnen in ihrem (Arbeits-) Umfeld sichtbar machen und der Forderung nach einer zeitgemäßen Aus- und Fortbildung sowie einer leistungsgerechten Entlohnung Gehör verschaffen.

## Veranstaltungen

### Frauenvollversammlungen am Internationalen Frauentag

Während der DDR wurde der Internationale Frauentag am 8. März jedes Jahr an der Humboldt-Universität gefeiert. Der Frauentag in seiner jetzigen Form findet seit 1990 statt. Die jeweiligen Veranstaltungen hatten verschiedene Themenschwerpunkte. Sie wiesen jedoch stets einen Bezug zur Welt der Wissenschaft wie zur Arbeits- und Lebenswelt der weiblichen Mitglieder der Humboldt-Universität auf. Zugleich wollten die Veranstaltungen politische Inhalte transportieren. Sie wurden auch im Berichtszeitraum jeweils von einem persönlichen Grußwort eines Vizepräsidenten oder des Präsidenten der HU flankiert und durch einen Rechenschaftsbericht der zentralen Frauenbeauftragten über ihre Arbeit des vorangegangenen Jahres eingeleitet.

### 2013: Frauen und Gesundheit

Im Jahr 2013 stand die Veranstaltung unter dem Motto „Frauen und Gesundheit“. Zwei Vorträge und eine „kleine“ Gesundheitsmesse bildeten den Rahmen. Prof.in Dr. Ulrike Maschewsky-Schneider von der Public School of Health (Charité-Universitätsmedizin Berlin) widmete sich in ihren Ausführungen dem Veranstaltungsthema, während Dr.in Franziska van Hall (ebenfalls Charité-Universitätsmedizin Berlin) daran anknüpfend über das Problem des Burn-Outs bei Frauen informierte. Musikalisch wurde die Veranstaltung von der Violinistin Elisabeth Schneider untermalt. Anschließend konnten alle Teilnehmerinnen auf der Gesundheitsmesse Wissenswertes über „Frauen und Gesundheit“ erfahren.

### 2014: Eigene Köpfe – vielfältige Lebensentwürfe

Mit dem Fokus auf das Thema „Eigene Köpfe – vielfältige Lebensentwürfe“ und musikalisch vom Duo Fischer-Tesoro umrahmt, fand die Frauenvollversammlung am 10. März 2014 statt. Vier Frauen waren zu einer Podiumsdiskussion eingeladen worden, um aus unterschiedlichen Perspektiven darüber zu diskutieren, wie es um die viel beschworene Vielfalt der Lebensentwürfe bestellt ist und wie wirkungsmächtig die Kategorie Geschlecht für den (Berufs-)alltag ist. Im Mittelpunkt der Diskussion, die von Professorin Hildegard Maria Nickel moderiert wurde, stand weiterhin die Frage im Mittelpunkt, wie und in welcher Form Geschlechterstereotype entstehen, wie sie abgebaut werden können damit tatsächlich Vielfalt entstehen kann. Auf dem Podium saßen Jessica Gedamu, die an der Europäischen Akademie für Frauen und Wirtschaft (EAF Berlin) das Projekt „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ managt, Marion Höppner, Verwaltungsleiterin der Philosophischen Fakultät I an der Humboldt-Universität, Monika Klinkhammer, die als Coach arbeitet und sehr viele Wissenschaftlerinnen berät sowie Katrin Rönicke, die für den FAZ-Blog „Wostkinder“ regelmäßig über die Ost-West Sozialisation und die Folgen der Wende schreibt. Das Auditorium hatte einiges an Fragen und Anmerkungen, die in der Feststellung kulminierten, dass nach wie vor ein Frauentag notwendig ist, da es immer noch viel zu verändern gibt. Auch wenn Frauen de jure die volle Gleichberechtigung besitzen, müssen sie Gleichstellung de facto dennoch immer wieder einfordern.

### 2015: Gendertrouble in der Verwaltung

Im Jahr 2015 besaß die Frauenvollversammlung an der HU einen dezidierten Schwerpunkt in der Verwaltung. Dementsprechend kamen die Humboldtianerinnen in diesem Jahr unter dem Motto „Gendertrouble in der Verwaltung“ zusammen. Die Auseinandersetzung damit was „Genderkompetenz“ in Wissenschaft und Verwaltung der Humboldt-Universität zu Berlin bedeutet, stand im Mittelpunkt der Veranstaltung. Da das Thema „Genderkompetenz“ auch für Mitarbeiterinnen in Service, Technik und Verwaltung zunehmend an Bedeutung gewinnt, sollte in diesem Jahr darüber informiert werden, was es mit dem Schlagwort „Genderkompetenz“ auf sich hat. Dafür konnte als Referentin Cornelia

Hösl-Kulike gewonnen werden. Sie war Lehrbeauftragte an der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl und Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg gewesen, wo sie seit 2005 die Geschäftsstelle Gender-Mainstreaming geleitet hatte. Danach war sie u. a. als Coach tätig. Im Anschluss der Informationsveranstaltung wurde die interaktive Ausstellung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen: „Gleichstellung Weiter Denken“ gezeigt.

### 2016: Frauen und Flucht

2016 stand schließlich das Thema „Frauen und Flucht“ im Mittelpunkt des 8. März und damit der Frauenvollversammlung. Im Laufe des Jahres 2015 wurden fast 14 Mio. Menschen aus ihren Herkunftsländern vertrieben. Die allerwenigsten schafften den Weg nach Europa und stellten hier einen Asylantrag. Frauen waren dabei deutlich in der Minderheit und wurden daher oft nicht wahrgenommen. Doch auch für sie stellte sich die Frage, wie es nach ihrer Ankunft weitergehen soll und kann. Wie können durch die Flucht unterbrochene Bildungs- und Berufswege wieder aufgenommen oder weitergeführt werden? Welchen Beitrag kann hier die Humboldt-Universität leisten? Darüber diskutierten im Rahmen der Frauenvollversammlung die Expert\_innen Professorin Naika Foroutan (stellv. Direktorin des Berliner Instituts für Integrations- und Migrationsforschung), Professorin Manuela Bojadzjev (Juniorprofessorin für Globalisierte Kulturen an der Leuphana Universität), Didem Vural (HU-Initiative „refugees welcome“) und Arwa Tarani (Studieninteressierte mit Flüchtlingsstatus) unter Moderation von Dr.in Ines Kappert (Direktorin des Gunda-Werner-Instituts der Heinrich-Boell-Stiftung). Zuvor hatte Laura Piotrowski von der Amadeu Antonio Stiftung unter dem Titel „Pro Menschenrechte-Contra Vorurteile“ einen Vortrag zum Thema gehalten, inwiefern Europa und Deutschland dem Anstieg der Geflüchteten Zahlen gewachsen sind.

### Stipendienschungel

Dass sich in den Stipendienschungel durchaus Lichtungen schlagen lassen, belegte eine Informationsveranstaltung zur Finanzierung von Studium und Promotion am 15. Januar 2013. Sie fand im Rahmen des „firstgen“- Programms (vgl. Kap. 6.4) statt, war aber für alle Studierende der HU geöffnet. Wo kann ich ein Stipendium beantragen? Bin ich dazu berechtigt oder bin ich überhaupt gut genug dafür? Dies sind Fragen, die viele Student\_innen beschäftigen. Gerade „firstgen“-Student\_innen – Student\_innen also, die als erste in ihrer Familie eine Hochschule besuchen – kämpfen oft mit diesen Unsicherheiten. Deswegen lag es nahe, eine Veranstaltung zu initiieren, die Antworten auf all diese Fragen geben sollte. Als Podiumsdiskussion mit Vertreter\_innen von Stiftungen und Förderprogrammen konzipiert, konnten die ca. 80 anwesenden Student\_innen anschließend Fragen stellen. Iris Altheide vom Studierendenwerk Berlin gab eine fachliche Einführung mit wichtigen Informationen zu Bewerbungen und Vergabekriterien für Stipendien. Tatsächlich vergeben

über die zwölf Begabtenförderungswerke und das Deutschlandstipendium hinaus ungefähr 2500 Stiftungen bürgerlichen Rechts Stipendien für Student\_innen. Neben der finanziellen Unterstützung bieten die Stiftungen oft auch eine umfassende Betreuung, Seminare, Projektarbeit und zahlreiche Kontakte mit anderen Stipendiat\_innen. Bewerben kann sich im Prinzip jede\_r Student\_in. Wichtig sei es, so die Podiumsteilnehmer\_innen, zu der ausgewählten Stiftung zu passen. Ist die richtige Stiftung gefunden, berät das Studierendenwerk bei der Bewerbung. Studierende sollten sich also nicht entmutigen lassen – so das Fazit der Veranstaltung.

### *Promotion und dann? Karrierestrategien für Doktorandinnen*

Rund 100 Doktorandinnen nahmen am 17. April 2013 an der von der Zentralen Frauenbeauftragten und dem Doktorand\_innennetzwerk HU-Docs ausgerichteten Veranstaltung „Promotion und dann? Karrierestrategien für Doktorandinnen“ im Auditorium im Grimm-Zentrum teil.

Ziel der Podiumsdiskussion war es, über Karrierehemmnisse und Entwicklungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen während und nach der Promotion zu informieren und gemeinsam mögliche Strategien zur Überwindung struktureller Barrieren zu entwickeln.

An der Podiumsdiskussion waren Wissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Naturwissenschaften sowie Expert\_innen aus der Praxis der Nachwuchs- und Frauenförderung der Humboldt-Universität zu Berlin beteiligt. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Prof. Dr. Peter A. Frensch, Vizepräsident für Forschung, gefolgt von einem Grußwort der zentralen Frauenbeauftragten. Ein Vortrag von Dr.in Alessandra Rusconi (WZB) mit dem Titel „Die Hürdenläuferinnen. Karrieren von Frauen in der Wissenschaft zwischen beruflichen und privaten Anforderungen“ stimmte die Teilnehmerinnen inhaltlich auf die anschließende Podiumsdiskussion ein. Rusconi sprach dabei von den „Karrieremythen“, die das Berufsbild „des Vollblutwissenschaftlers“ umranken und darüber, welche Effekte diese Mythen auf die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen haben. Mit diesen Mythen hatten auch die Podiumsgäste zu kämpfen, wie sie berichteten. Sie waren sich allerdings einig, dass es nicht ausreichte, allein eine Veränderung der Strukturen an der Universität zu fordern, sondern vielmehr sei Handeln notwendig. Großen Raum nahm in der Diskussion die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ein. Es wurde betont, dass Frauen in einer Partnerschaft auf eine gerechte Verteilung der Familienarbeit angewiesen sind, um im Beruf erfolgreich zu sein. Letztendlich forderten die Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihren Diskussionsbeiträgen, dass an der HU häufiger solche Veranstaltungen mit der Möglichkeit zum Austausch stattfinden sollten.

### *Veranstaltungsreihe zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“*

Im Sommersemester 2013 wurde von den beiden damals amtierenden stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten Franziska Zahn und Amrei Sander eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ konzipiert und kontinuierlich durchgeführt.

#### *1. Grenzen setzen – Empowermentworkshops für Frauen\* und Trans\**

Als erste und danach regelmäßig wiederholte Veranstaltung der Reihe wurde der Empowerment-Workshop für Frauen\* und Trans\* angeboten. Aufgrund seines Erfolges fand dieser Workshop danach regelmäßig einmal im Jahr und zwar stets im Sommersemester statt.

Der Empowermentworkshop richtete sich an alle Frauen\* und Trans\*, die Angehörige der HU waren. Dabei wurden den maximal 20 Teilnehmer\_innen Strategien vermittelt, um sich bei sexualisierten Grenzüberschreitungen verbal, non-verbal und nötigenfalls auch physisch zur Wehr zu setzen. Geleitet wurde der Workshop stets von Doris Liebscher und Nives Bercht. Doris Liebscher ist Juristin mit den Schwerpunkten Antidiskriminierungsrecht und -kultur, queere feministische Rechtswissenschaft, Rassismus und Intersektionalität. Außerdem veranstaltet sie Workshops als Antidiskriminierungstrainerin. Nives Bercht ist Wendo-Trainerin. Wendo ist ein Selbstbehauptungstraining für Frauen und Mädchen, bei dem z. B. selbstbewusstes Auftreten, verbale Konfrontation, Grenzsetzen über Stimme, Körpersprache und Befreiungsgriffe vermittelt werden. Nives Bercht unterrichtet bei Wendo Berlin.

#### *2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule – (k)ein Thema?*

Fortgesetzt wurde die Veranstaltungsreihe mit einer Podiumsdiskussion, die am 19. Juni 2013 im Auditorium des Grimmzentrums stattfand. Nach der Eröffnung durch den Präsidenten der Humboldt-Universität und die zentrale Frauenbeauftragte führte Katrin List, Politologin, Genderforscherin und Koordinatorin des EU-Forschungsprojekts „Genderbased Violence, Stalking and Fear of Crime“, mit einem Fachvortrag in das Thema ein. Sie wies u. a. auf eine auffällig hohe Quote von Studentinnen an deutschen Hochschulen hin, die von sexualisierter Belästigung betroffen sind: 54,7% waren belästigt worden. Bei 37,6% dieser Fälle stammten die meist männlichen Täter aus dem Umfeld der Hochschule. 22,8% der Studentinnen hatten Stalkingerfahrungen und 3,3% sexualisierte Gewalt- und Nötigungserfahrungen im strafrechtlichen Sinne gemacht.

An der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen neben Katrin List die Juristin und Antidiskriminierungstrainerin Doris Liebscher, der damalige Vorsitzende des Gesamtpersonalrates der HU David Bowskill, die zu diesem Zeitpunkt als stellvertretende Frauenbeauftragte der TU tätige Susanne Plaumann, Sonja Weeber als Referentin des RefRats für queer\_Feminismus an der HU und Dr.in Sandra Westerburg, die damalige

Leiterin des HU-Präsidialbereichs, teil. Moderiert wurde die Veranstaltung von der stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten Amrei Sander. In einer spannenden Diskussion wurden aktuelle Zahlen und Statistiken zu sexualisierten Übergriffen an Hochschulen, Fälle aus der Praxis sowie mögliche Strategien und Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt diskutiert. Besonders aufgegriffen wurden die Aspekte der Mehrfachdiskriminierung, z. B. die besonders hohe Zahl der sexualisierten Übergriffe auf behinderte Personen. Zudem wurde deutlich, dass Betroffene, unabhängig vom Geschlecht, oft mit der Angst kämpfen, nicht ernst genommen zu werden. Neben der Einrichtung einer Antirassismusstelle mit externer Beratung wurde eine Kultur der Inakzeptanz von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gefordert und in diesem Zusammenhang auch auf die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung gegen alle Diskriminierungsformen an der HU hingewiesen. Diese Dienstvereinbarung wurde zwischenzeitlich abgeschlossen (vgl. Kap. 8.2).

### 3. *Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen\**

Zum dritten Mal im Rahmen der Reihe wurde mit der Podiumsdiskussion „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen\*“ am 25. November 2013 das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ an der HU aufgegriffen. Katrin Schwedes (Leiterin Beratungsstelle TERRE DES FEMMES), Susanne Plaumann (damals stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der TU) und Yilmaz Atmaca (Gruppenleiter bei HEROES) diskutierten vor und mit einem lebhaften und engagierten Auditorium sachkundig und konstruktiv über verschiedene Gewaltformen, Beispiele aus der jeweiligen Praxis, Intersektionalität und mögliche Präventionsstrategien.

### *Themenwoche gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt*

2016 wurde das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ erneut und intensiv aufgegriffen. Diesmal wurde neben dem im Sommersemester des Jahres erfolgreich stattgefundenen Empowermentworkshop von den beiden stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten der HU, Sabine Blackmore und Amrei Sander, eine Themenwoche veranstaltet. Um das Thema zwischen dem 17. bis zum 21. Oktober 2016 möglichst intersektional und divers in den Blick zu nehmen, fanden an jedem Tag dieser Woche Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten statt.

Den Auftakt machte ein Infotisch am Dies Academicus, dem 17. Oktober. Hier wurde über verschiedene Beratungsstellen und die Arbeit des Büros der zentralen Frauenbeauftragten an der HU informiert. Am Dienstag folgte ein Interview mit der Juristin Tatjana Hörnle (Humboldt-Universität, Professorin für Strafrecht) über die Reform des § 177 StGB (Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung) auf der Facebookseite der zentralen Frauenbeauftragten. Am Mittwoch und Donnerstag fanden zwei große öffentliche Veranstaltungen mit namhaften Referent\_innen statt (s. u.). Die Themenwoche endete mit einer offenen

Sprechstunde für Interessierte und Betroffene im Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Die Veranstaltungen waren für alle Interessierten offen – lediglich die offene Sprechstunde am Freitag war als Schutzraum nur für Frauen\* und Trans\*personen zugänglich.

#### 1. *Fachvorträge zum Thema*

##### *„Sexualisierte Belästigung und Gewalt“*

Am Mittwoch, dem 19. Oktober, beleuchteten Ramona Pisal, Landesrichterin und Präsidentin des deutschen Juristinnenbundes, und Sandra Schwark von der Universität Bielefeld die Thematik sexualisierter Übergriffe aus verschiedenen Perspektiven. Es folgte eine angeregte Diskussion der Veranstaltungsteilnehmer\_innen mit den Vortragenden.

#### 2. *Podiumsdiskussion zum Thema*

##### *„Sexualisierte Belästigung und Gewalt“*

Am Donnerstag, dem 20. Oktober, gab es eine Podiumsdiskussion mit Expert\_innen aus verschiedensten Fachrichtungen. Moderiert wurde die Veranstaltung von den beiden stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten der HU, Sabine Blackmore und Amrei Sander. Teilgenommen haben Prof.in Nivedita Prasad (Alice Salomon Hochschule, Forschungsschwerpunkt u. a. soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und Gewalt gegen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund), Prof.in Swantje Köbsell (Alice Salomon Hochschule, Forschungsschwerpunkte u. a. Lebenssituation behinderter Frauen und Disability Studies), Dagmar Freudenberg (Staatsanwältin und Fachstelle Opferschutz), Thomas Schlingmann (Taufwetter, Anlaufstelle für als Jungen sexuell missbrauchter Männer) und Sandra Schwark (Universität Bielefeld, Forschungsschwerpunkte u. a. Sexismus und sexualisierte Gewalt). Auch diese Veranstaltung war gut besucht und es gab intensive Diskussionen.

### *Caroline von Humboldt-Lecture*

Am 23. Februar 2016 hätte Caroline von Humboldt ihren 250. Geburtstag gefeiert. Dies nahm das Büro der zentralen Frauenbeauftragten zum Anlass, zu einer Caroline von Humboldt-Lecture einzuladen, zumal die freigeistige Salonniers und Mäzenin als Namensgeberin des Gleichstellungskonzeptes der HU einen wichtigen Platz in der Gleichstellungsarbeit der Humboldt-Universität einnimmt. Vor einem kleinen, aber interessierten Publikum berichtete zunächst die Biographin und Publizistin Dr.in Dagmar von Gersdorff über das Leben Caroline von Humboldts, über ihre zahlreichen Reisen und ihre (langjährigen) Freundschaften und Korrespondenzen mit den wichtigsten Vertreter\_innen der intellektuellen Welt um 1800. Nach diesem Abstecher in das hochinteressante Leben der Caroline von Humboldt entspann sich ein lebhaftes Gespräch zwischen Dagmar von Gersdorff und

Dr.in Hannah Lotte Lund, Germanistin und in der Folge Direktorin des Kleist-Museums in Frankfurt/Oder. Unter anderem ging es um die politischen Ambivalenzen und antijüdischen Ressentiments der historischen Person

Caroline von Humboldt sowie die sich verändernde Rezeption der Geschichte deutscher Frauen um 1800.

Was beim Publikum nach der Lecture blieb, ist das Bild einer aufgeschlossenen, selbstbewussten und facettenreichen Caroline von Humboldt, die es verstand, sich an die gesellschaftlichen Gepflogenheiten ihrer Zeit zu halten und dennoch entschlossen nach ihren Grundsätzen zu leben – auch in einer unabhängigen und emanzipierten Ehe.

### *Workshops für die dezentralen Frauenbeauftragten*

Eine erfolgreiche Amtsausübung einer Frauenbeauftragten erfordert ein breites Wissen über komplexe Sachverhalte. Aus diesem Grund lädt die zentrale Frauenbeauftragte seit 2010 regelmäßig einmal im Jahr zu Workshops für die dezentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität ein. Diese Workshops sollen neu amtierende Frauenbeauftragte in ihre Tätigkeit einführen helfen und sie auf ihrem Weg hin zu einer erfolgreichen Ausübung ihres Amtes unterstützen. Sie sind aber auch als eine Weiterbildung für alle schon länger amtierenden Frauenbeauftragten gedacht und konzipiert. Vielfältige Strategien und Tipps für den beruflichen Alltag einer Frauenbeauftragten werden in den Workshops entwickelt und präsentiert. Ein weiteres Ziel des Workshops ist es, das Netzwerk der dezentralen Frauenbeauftragten enger zu knüpfen, das Kennenlernen und den Austausch untereinander anzuregen und die interne Kooperation der Kolleginnen zu stärken. Die Workshops fanden auch im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 wie seit 2011 in enger Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung statt. Das bedeutet, dass sie als berufliche Weiterbildung anerkannt wurden und alle Teilnehmerinnen ein offizielles Zertifikat erhielten. Seit 2015 wurden die Veranstaltungen auf Wunsch der dezentralen Frauenbeauftragten nicht nur einmal, sondern zweimal jährlich angeboten.

Die Inhalte des Workshops werden jedes Jahr neu zusammengestellt. Grundlage hierfür waren stets Erhebungen unter den dezentralen Frauenbeauftragten. So arbeiteten neue wie schon länger amtierende dezentrale Frauenbeauftragte 2013 bis 2016 gemeinsam zu Themen wie gesetzlichen Grundlagen des Amtes und Berufungsverfahren, Hochschulstrukturen, Vergabe von Frauenfördermitteln, Umgang mit Konfliktsituationen, Beratung in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder Mobbing sowie über den Entwurf der am 19. Juli 2016 erlassenen „Ordnung zur Regelung der Freistellung, Aufwandsentschädigung und Berechnung der Regelstudienzeit für dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen“. (vgl. Kap. 8.2).

### **Der Caroline von Humboldt-Preis**

Am 13. Oktober 2010 war der Caroline von Humboldt-Preis (CvH-Preis) erstmals verliehen worden. Seitdem geschieht dies in der Regel einmal pro Jahr. Die Humboldt-

Universität beabsichtigt, mit diesem Preis ein klares Signal im Sinne der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft zu setzen. Sie zielt mit ihm gleichermaßen auf eine nachhaltige Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wie auf eine Erhöhung der Sichtbarkeit hervorragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft. Zugleich werden wichtige wissenschaftliche Projekte ausgezeichnet und gelangen so in den Fokus der Scientific Community. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den Herausforderungen einer globalisierten Wissensgesellschaft gilt es, Chancengleichheit vor allem unter dem Gesichtspunkt der Repräsentanz und zugleich der Ausschöpfung der Potenziale von Frauen in Forschung und Lehre weiterzuentwickeln. Auch vor dem Hintergrund dieser wissenschaftspolitischen Position – wie sie z. B. auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft vertritt – wurde das Konzept des Preises an der HU entwickelt.

Mit dem Preis in Höhe von 15.000 € jährlich werden exzellente Leistungen von Wissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen) ausgezeichnet, die der Humboldt-Universität angehören, in wissenschaftlicher Kooperation mit ihr verbunden sind oder dies sein wollen. Die Wissenschaftlerinnen können grundsätzlich allen Fachgebieten angehören, allerdings wird der Preis von Jahr zu Jahr abwechselnd im Bereich der Naturwissenschaften bzw. der Geistes- und Sozialwissenschaften vergeben. Um CvH-Preisträgerin zu werden, bedarf es nicht nur einer exzellenten wissenschaftlichen Vita. Gefragt sind auch internationale Kooperationen, ein erfolgreiches Einwerben von Drittmitteln sowie ein besonders innovatives Projekt.

Der Preis trägt – wie das Gesamtprogramm zur Förderung der Chancengleichheit an der HU – den Namen Caroline von Humboldts. Auf diese Weise wird der Preis als wichtiger Teil des Programms ausgewiesen. Es handelt sich um den ersten Preis der HU, der ausschließlich an Frauen verliehen wurde, und zugleich um einen der höchstdotiertesten seiner Art in Deutschland.

Neben dem Preisgeld bietet er den von einer international zusammengesetzten Fachjury ausgewählten Preisträgerinnen die Möglichkeit eines zweimonatigen Aufenthalts an einem Institut/einer Fakultät der HU. Verliehen wird die Auszeichnung regelmäßig im Rahmen einer Festveranstaltung (seit 2013 gemeinsam mit der Caroline von Humboldt-Professur) unter Teilnahme von Mitgliedern des Präsidiums und von Ehrengästen. Bis 2015 erhielt die jeweilige Preisträgerin dabei nicht nur eine Urkunde, sondern auch ein eigens für sie geschaffenes Bild von Prof.in Ruth Tesmar, Künstlerin, Universitäts-Zeichenlehrerin und leitende Professorin des Seminars für Künstlerisch-Ästhetische Praxis an der HU. Nach dem Ausscheiden von Frau Tesmar aus der HU erhält die Preisträgerin neben dem Preisgeld und der Urkunde ein zu ihrem Arbeitsbereich passendes Geschenk.

Im Berichtszeitraum 2013 und 2016 gab es drei Ausschreibungen mit insgesamt drei Preisträgerinnen. Im

Jahr 2015 wurde der Preis nicht verliehen.

Noa Shenkar PhD, Meeresbiologin an der Tel Aviv University/Israel und vierte Preisträgerin erhielt den Preis am 26. November 2013. Sie forscht zu Seescheiden und Wirbellosen, die als Bioindikatoren fungieren können. Die Auswahlkommission für den CvH-Preis hatte sich 2013 für Noa Shenkar entschieden, weil sie eine ausgezeichnete Wissenschaftlerin war und ist. Zudem wollte die Kommission damit auch die Bedeutung, die das Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie“ besitzt, unterstreichen und mit Noa Shenkar zugleich die Sichtbarkeit von berufstätigen Müttern in der Wissenschaft stärken.

Ein Jahr darauf, am 15. Dezember 2014 wurde als fünfte Preisträgerin Dr.in Annette Brose der Caroline von Humboldt-Preis verliehen. Die internationale Jury hatte ihre Entscheidung getroffen: Die Psychologin und Sozialwissenschaftlerin Dr.in Annette Brose erhielt den Forschungspreis für ihre exzellenten Leistungen. „Ihr Projekt ‚Executive control over neutral and emotional material: Its structure and relationship to stress and wellbeing‘ ist innovativ und vielversprechend“, kommentierte die Jury.

2016 erhielt Dr.in des. Margarete Pratschke als sechste Wissenschaftlerin seit 2010 den Caroline von Humboldt-Preis. Am 06. Dezember 2016 wurde er ihr für ihre innovative und herausragende Dissertation sowie für ihre Arbeit zu Interdependenzen von Kunstgeschichte und experimenteller Psychologie verliehen.

## Die Caroline von Humboldt-Professur

Im Rahmen der Exzellenzinitiative war im Wintersemester 2012/13 erstmalig die Caroline von Humboldt-Professur ausgeschrieben worden. Ziel der Auszeichnung ist es, hervorragende Professorinnen an der Humboldt-Universität zu Berlin noch besser sichtbar zu machen und ihre Arbeit zu unterstützen. Darüber hinaus soll die Wahrnehmung der Humboldt-Universität als geschlechtergerechte Einrichtung gefördert werden. Die Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen auf Dauerstellen an der HU, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen. Die Professur ist mit einer einjährigen finanziellen Förderung im Umfang von 80.000 € verbunden, die als Unterstützungen für die weitere Karriere flexibel eingesetzt werden kann (Sachmittel, Personal, etc.). Insbesondere aber sollen die finanziellen Mittel dazu dienen, ein größeres wissenschaftliches Projekt zu initiieren.

Im Jahr 2012 war die Auszeichnung für eine Wissenschaftlerin der Geistes- und Sozialwissenschaften vorgesehen, im folgenden Jahr wurde eine Naturwissenschaftlerin ausgezeichnet usw. Nach einer Nominierung durch Angehörige der HU unterbreitet

die Kommission für Frauenförderung regelmäßig einer internationalen Jury einen Auswahlvorschlag mit mehreren Namen.

Diese Jury entschied sich 2012, die Caroline von Humboldt-Professur 2013 an Prof.in Dr. Susanne Baer zu vergeben. Die Festveranstaltung, in deren Rahmen Prof.in Baer die Professur verliehen bekam, fand am 20. Dezember 2012 in Gegenwart des Präsidenten der HU, Prof.in Shalini Randeria (zu dem Zeitpunkt Graduate Institute of International and Development Studies) sowie von Prof.in Catharine MacKinnon (University of Michigan Law School) statt. Susanne Baer ist seit 2002 Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristischen Fakultät der HU. Seit 2009 ist sie zudem James W. Cook Global Law Professor an der University of Michigan Law School. Von 2005 bis 2006 war sie Vizepräsidentin für Studium und Internationales der HU. Am 2. Februar 2011 wurde sie zur Richterin am Bundesverfassungsgericht vereidigt.

Die Caroline von Humboldt-Professur 2014 erhielt die theoretische Physikerin Prof.in Dr. Claudia Draxl. Die gebürtige Österreicherin hatte in ihrem Heimatland studiert, promoviert und Karriere gemacht und wurde in der Folge an die HU berufen. Hier forscht und lehrt sie nicht nur am Institut für Physik, sondern auch innerhalb interdisziplinärer Forschungsverbünde wie zum Beispiel dem IRIS Adlershof. Claudia Draxl ist die erste Frau, die eine Einstein-Professur der gleichnamigen Stiftung erhielt. Am 1. Juli 2014 wurde die Caroline von Humboldt- und Einstein-Professorin Max Planck Fellow am Fritz-Haber-Institut und baut dort eine eigene Arbeitsgruppe auf. Am 15. Dezember 2013 erhielt sie – im Rahmen derselben Veranstaltung wie die Caroline von Humboldt Preisträgerin – die Caroline von Humboldt Professur. Neben dem schwedischen Botschafter Staffan Carlsson nahmen auch der Physiker und Mitglied des Nobelpreiskomitees Prof. Dr. Börje Johansson sowie die schwedische Ministerin für Gleichstellung Maria Arnholm an der Verleihung teil und zeigten damit, was Frauenförderung heute in der Wissenschaft in der heutigen Zeit bedeutet.

Am 15. Dezember 2014 zeichnete die Humboldt-Universität Prof.in Dr. Gabriele Metzler mit der Caroline-von-Humboldt-Professur 2015 aus. Die Geschichtswissenschaftlerin wurde für ihre herausragenden Leistungen in Forschung und Lehre geehrt. Die CvH-Professur, die 2014 zum dritten Mal im Rahmen einer Festveranstaltung verliehen wurde, ging damit an eine Historikerin, in deren wissenschaftlichen Fokus das politische Handeln im historischen Kontext und die britische Handelspolitik im 19. Jahrhundert stehen. Neben ihrer umfangreichen wissenschaftlichen Tätigkeit war sie zum Zeitpunkt der Veranstaltung Prodekanin der Philosophischen Fakultät I (seit 2016 Dekanin) sowie Direktorin des An-Instituts der Humboldt-Universität Centre Marc Bloch, eines deutsch-französischen Forschungszentrums für Sozialwissenschaft. Darüber hinaus steht sie der Historischen Kommission der HU vor. Gabriele Metzler erhielt die Professur in Gegenwart

des Präsidenten der HU Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz und des Ehrengastes Prof.in Dr. Nicole Belloubet verliehen. Nicole Belloubet war und ist als Juristin Mitglied im Verfassungsrat Frankreichs, dem Conseil constitutionnel, und entscheidet damit über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen, der Präsidentschafts- und Parlamentswahlen sowie von Referenden in Frankreich. Sie war und ist eine der wenigen Frauen in diesem Gremium.

Mit der Caroline von Humboldt-Professur 2016 wurde am 1. Dezember 2015 Prof.in Dr. Dr. h.c. Edda Klipp ausgezeichnet. Die Systembiologin arbeitet am Fachinstitut für Biophysik der HU zusammen mit ihrer Arbeitsgruppe an mathematischen Modellen, mit deren Hilfe sie die komplizierten Vorgänge in Zellen unterschiedlicher Organismen untersucht. Edda Klipp ist seit Oktober 2008 Professorin für Theoretische Biophysik am Institut für Biologie der HU, wo sie auch Biophysik studierte, promoviert wurde und einen Teil ihrer Postdoc-Zeit verbrachte. Danach war die Systembiologin Leiterin der Nachwuchsgruppe Kinetic Modelling sowie der Forschungsgruppe Computational Systems Biology am Max-Planck-Institut für Molekulare Genetik in Berlin. Sie war und ist Sprecherin des DFG-Graduiertenkollegs „Computational Systems Biology“ und Partnerin in verschiedenen EU-, BMBF- und DFG-geförderten Forschungsverbänden. Die Wissenschaftlerin ist Ehrendoktorin der Universität Göteborg. Am Festakt nahm erneut der Präsident der Humboldt-Universität, Prof. Dr. Olbertz teil. Eingeladen als Ehrengast war die Ministerin des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Manuela Schwesig. Da sie kurzfristig verhindert war, sprach der Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek das Grußwort.

Am 6. Dezember 2016 wurde Prof.in Dr. Iris Därmann mit der Caroline von Humboldt-Professur 2017 für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet. Zu den Schwerpunkten von Iris Därmann gehören Bildpraktiken und -theorien, Ökonomien des Gabentausches, Philosophie im kolonialen Kontext und die Geschichte der Straf- und Eigentumsmarkierungen im transatlantischen Sklavenhandel. Im Exzellenzcluster Topoi erforscht die Wissenschaftlerin die Kultur- und Philosophiegeschichte des Dienens und die Frage, wie sich aus dem seit der Antike verachteten Sklavendienst die heutige Dienstleistungsgesellschaft entwickelte. Iris Därmann ist seit November 2011 Professorin für Kulturwissenschaftliche Ästhetik am Institut für Kulturwissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. In Gegenwart der Vizepräsidentin für Lehre und Studium, Prof.in Dr. Eva Inés Obergefell erhielt die CvH-Professorin wie alle ihre Vorgängerinnen ein gläsernes Kunstwerk, in dem ihr Name eingraviert war, überreicht. Ehrengast der Veranstaltung war die Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages Edelgard Bulmahn. Darüber hinaus gab es nicht nur eine, sondern zwei Laudatorinnen: Prof.in Dr. Ulrike Vedder und Prof.in Dr. Christina von Braun.



Ehrenobjekt gestaltet von der Künstlerin Erika Klagge für die CvH Professorin

## Das Lise Meitner-Denkmal im Ehrenhof der Humboldt-Universität

Das Lise Meitner-Denkmal hatte eine insgesamt siebenjährige Entstehungsgeschichte. Initiiert durch die Kustodin und mit der Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten sowie dem Engagement des Präsidenten der HU wurde das Denkmal 2014 realisiert.

Im Jahre 2006 begann die Initiative von Dr.in Angelika Keune, der Kustodin und langjährigen stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin zur Errichtung eines Denkmals für Lise Meitner. Hintergrund für ihr Anliegen war, dass im großen Kunstbesitz der Universität, zu dem u. a. acht Denkmäler und über 140 Büsten, Medaillons und Gedenktafeln sowie 60 Gemälde gehören, die Abbildungen von nur zwei Wissenschaftlerinnen zu finden waren.

Lise Meitner hatte an der späteren Humboldt-Universität geforscht und gelehrt. Nachdem sie 1907 nach ihrer Promotion in Wien nach Berlin gekommen war, hatte sie dort zunächst als „unbezahlter Gast“ an der Universität gearbeitet. 1922 habilitierte sie sich und bekam dadurch das Recht, als Dozentin zu arbeiten. 1926 wurde sie außerordentliche Professorin für experimentelle Kernphysik an der Berliner Universität, Deutschlands erste weiblich besetzte Professur für Physik. Parallel arbeitete sie bereits seit 1912 am neu gegründeten Kaiser-Wilhelm-Institut für Chemie in Dahlem. Sie gehörte zu jener Generation von Frauen, die als erste erfolgreich wissenschaftlich an der damaligen Friedrich-Wilhelms-Universität arbeiten konnten. Sie war wie viele andere dieser Frauen jüdischer Herkunft, erhielt von den Nationalsozialisten 1933 Lehrverbot und wurde aus der Universität vertrieben. 1938 musste sie aus Deutschland fliehen.

Das Denkmal für Lise Meitner soll daher nicht nur an die erste Wissenschaftlerinnengeneration erinnern, sondern auch an alle jüdischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Wissenschaftskarriere nach antisemitischer Verfolgung und Vertreibung durch den Nationalsozialismus weitgehend endete, die ermordet wurden oder den Freitod wählten.

Nach Zustimmung durch die Universitätsleitung begann Angelika Keune mit der Suche nach Unterstützerinnen und Unterstützern sowie potenziellen Sponsor\_innen. Als erstes sagte die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren ihre finanzielle Mithilfe zu, es folgten das Helmholtz-Zentrum der Helmholtz-Gemeinschaft sowie die Max-Planck-Gesellschaft, Nachfolgerin der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft.

2009 wurde die Denkmalsidee dann zu einer gemeinsamen Initiative von Angelika Keune und der zentralen Frauenbeauftragten der HU, ab 2011 unterstützt vom damals neugewählten Präsidenten, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz. Gemeinsam konnten sie die Zusage der Senatsverwaltung erwirken, einen Teil der Kunst-am-Bau-Mittel, aus dem Umbau der Mensa im Hauptgebäude, für das Denkmal verwenden zu können. Durch die finanzielle Unterstützung weiterer Sponsor\_innen, u. a. der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Prof.in Dr. Ulrike Detmers (Mestemacher GmbH), der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Vereinigung der Freunde und Förderer des Instituts für Physik der HU sowie vieler anderer Universitätsangehöriger, insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zahlreicher Privatspenden, gelang es Ende des Jahres 2012 die notwendige Summe von 100.000 € zusammenzubringen.

Am 1. Februar 2013 wurde im ersten Schritt ein Kunstwettbewerb für alle Bildhauerinnen und Bildhauer in Europa und Israel ausgeschrieben. Es bewarben sich 81 Bildhauer\_innen. Im April 2013 forderte eine Auswahlkommission dann vier Künstler\_innen sowie eine Künstler\_innengruppe auf, ihre Denkmalsmodelle einzureichen. Die Wettbewerbsbeiträge wurden im Juni 2013 dem Preisgericht anonym vorgestellt. Die Berliner Künstlerin Anna Franziska Schwarzbach überzeugte die Jury mit ihrem Entwurf und erhielt den Zuschlag, das Lise Meitner-Denkmal umzusetzen. Schwarzbach ist eine seit 1977 renommierte Bildhauerin und Medailleurin, die zahlreiche Skulpturen im öffentlichen Raum geschaffen hat.

Das Denkmal wie der Entwurf zeigen eine selbstbewusste Frauenfigur auf einem hohen Beton-Sockel in nachdenklichem Gestus. Das Podest umschließt eine schmale Treppe mit hohen Stufen, an dessen Ende, auf einer zerklüfteten Oberfläche, die Plastik steht. An der linken Seite sind die Formel der Kernreaktion und auf der rechten eine physikalische Berechnung aus dem Notizbuch von Lise Meitner aus dem Jahre 1935 erkennbar. Mit diesem Zeitgenossenschaft und Tradition verbindenden Denkmal



von A.F. Schwarzbach wird nicht nur die außerordentliche Forschungs- und Lebensleistung einer starken Frauen-Persönlichkeit geehrt, die konkrete Berliner Wissenschafts- und Universitätsgeschichte repräsentiert, sondern auch die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft gestärkt.

Am 10. Juli 2014 wurde das Denkmal für Lise Meitner schließlich im Ehrenhof der Universität enthüllt. Nach einer Begrüßung der Gäste durch den Präsidenten der HU, sprachen Bundesministerin Prof.in Johanna Wanka und der Direktor der Stiftung Topographie des Terrors, Prof. Andreas Nachama, Grußworte.

„Das Denkmal für Lise Meitner ehrt“ – wie der Präsident der HU ausführte – „eine außergewöhnliche wissenschaftliche Persönlichkeit. Sie steht in einer Reihe mit jenen Wissenschaftlern, die die Exzellenz der Humboldt Universität im Ehrenhof repräsentieren, mit den Brüdern Humboldt, dem Chemiker Helmholtz, dem Historiker Mommsen und dem Physiker Planck, ihrem Mentor. Lise Meitners Karriere – und auch daran soll das Denkmal erinnern – wurde durch den nationalsozialistischen Antisemitismus jäh unterbrochen. Sie musste wie viele andere jüdische Menschen Deutschland verlassen: Die wissenschaftliche Ehrung, die ihr für die Erforschung der Kernspaltung eigentlich gebührt hätte, erhielt sie nicht.“

Ein Dialog zwischen der Historikerin Prof.in Gabriele Metzler und dem Physiker Prof. Oliver Benson gab einen spannenden und unterhaltsamen Einblick in das Leben und Wirken von Lise Meitner. Musikalisch umrahmt wurde die Veranstaltung vom Kammerchor der HU. Das kurzweilige Rahmenprogramm im Anschluss an den



Festakt lud zahlreiche Besucher\_innen zum Verweilen ein. Im Nachgang zur Enthüllung des Denkmals wurde eine Sonderausgabe der *humboldt chancengleich* publiziert, die sich insbesondere mit dem Leben und dem Werk von Lise Meitner auseinandersetzte. Ferner wurde eine Broschüre mit den Reden und dem o. g. Dialog veröffentlicht, wobei dieser Dialog auch in hörbarer Form auf einem „Stick“ beigelegt ist.

## Die Frauenbeauftragte im Internet

*humboldt chancengleich.*  
*fokus frau.*



Mit dem Ziel, die Präsenz des Themas Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu erhöhen, war 2009 im Büro der zentralen Frauenbeauftragten ein Kommunikationskonzept mit einem entsprechenden Maßnahmenkatalog erarbeitet und sukzessive umgesetzt worden. Das Konzept wurde seitdem stets kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu gehört auch der Auftritt der zentralen Frauenbeauftragten im Internet. Hierzu erfuhr die 2010 bereits einmal völlig umgestaltete Homepage 2014 einen Relaunch. Unter Beibehaltung des Corporate Designs der zentralen Frauenbeauftragten wurden die Seiten inhaltlich umstrukturiert. Anstelle der für Besucher\_innen oftmals nicht ganz nachvollziehbaren Stichworte „kommunikativ“, „erfolgreich“, „leistungsfähig“, „organisiert“, „verlässlich“ und „individuell“ sind dort nunmehr sämtliche Angebote zum Thema Gleichstellung an der Humboldt-Universität in neuer Sortierung zu finden. Um die konkrete Suche zu erleichtern, wurden die Hauptkategorien „Förderung“, „Beratung“, „Gleichstellungsstrategie“, „Veranstaltungen“, „Informationen“ und „Über uns“ gewählt. Darunter finden sich dann jeweils Unterkategorien. Bezogen auf die Kategorie „Förderung“ handelt es sich z. B. um verschiedene Statusgruppen bzw. Karrierestufen von der Studentin bis zur Professorin.

Nachdem 2012 die Entscheidung für eine eigene Facebookseite der zentralen Frauenbeauftragten gefallen war, wurde diese auch eingerichtet. Hintergrund war u. a., dass die Studentinnen an der HU für die Frauenbeauftragten schwer zu erreichen sind.

Der Bedarf an Angeboten zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit in dieser Lebensphase scheint eher gering zu sein. Oft erst wenn es einen konkreten Anlass gibt, wie etwa durch sexualisierte Diskriminierung oder Stalking und (Cyber-)Mobbing, wenden sich Studentinnen an die Frauenbeauftragte.

Mit der Facebookseite „Frauenbeauftragte HU Berlin“ existiert seit 2012 eine Kommunikationsplattform, auf der Informationen zur Verfügung gestellt werden, die insbesondere auf diese Zielgruppe zugeschnitten

sind. Außerdem wird die Seite von der studentischen Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten als einer Repräsentantin dieser Gruppe betreut. Es zeigt sich, dass das Angebot angenommen wird.

## 6.6 Familiengerechtigkeit

*Gleichstellungs- und Familienpolitik sind zwei verschiedene politische Handlungsfelder. Allerdings übernehmen Frauen – und hier sind auch die weiblichen Angehörigen einer Hochschule keine Ausnahme – in der Praxis bis heute noch immer den größeren Teil der Familienarbeit. Das heißt, die beiden Handlungsfelder Gleichstellungspolitik und Familienpolitik überschneiden sich. Oder anders ausgedrückt: Fördert eine Organisation aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Studium, so leistet sie indirekt auch einen Beitrag zu ihrer Entwicklung auf eine geschlechtergerechte Organisation hin. Entsprechend wurde das Ziel, die HU zu einer familien-gerechten Hochschule umzugestalten, als eine Säule des Caroline von Humboldt-Programms etabliert und das Familienbüro organisatorisch der zentralen Frauenbeauftragten zugeordnet.*

### audit familiengerechte Hochschule

Um als familiengerechte Hochschule zu gelten, hat eine Universität kontinuierlich an einer tragfähigen Balance von Erwerbstätigkeit und Familie zu arbeiten. Damit dies qualitätsgesichert gewährleistet wird, bewarb sich die HU 2009 zum ersten Mal erfolgreich um das „audit familiengerechte Hochschule“. Das audit dient dazu, vorhandene und neu zu etablierende Maßnahmen zu bündeln und zu strukturieren. Das Thema „Familiengerechtigkeit“ soll im Bewusstsein der HU-Angehörigen verankert sowie eine regelmäßige Evaluation der familiengerechten Maßnahmen etabliert werden.

Am 7. Dezember 2009 hatte die HU das zugehörige Zertifikat der „berufundfamilie gGmbH“, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, erhalten. Damit war die HU eine nachhaltige Selbstverpflichtung in Form einer umfangreichen Zielvereinbarung (hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Qualifizierung und Familie) eingegangen.

Um die vereinbarten Ziele umzusetzen, ergriff die Humboldt-Universität im Auditierungszeitraum 2010 bis 2012 eine Vielzahl von Aktivitäten, die einem kontinuierlichen Controlling unterzogen wurden. Ein Begleitkreis wurde eingerichtet und der „berufundfamilie gGmbH“ jeweils am Jahresende umfangreich berichtet. Das Projektmanagement war und ist beim Familienbüro der HU angesiedelt.

Seit Herbst 2012 befand sich die HU im Reauditierungsprozess. Es wurde eine neue Zielvereinbarung abgeschlossen, die die Grundlage der Arbeit an der HU für die nächsten drei Jahre bildete. Verstärkt werden sollten u. a. zielgruppenspezifische Informationen zu familienfreundlichen Maßnahmen an der HU. Auch sollte eine Dienstverein-

barung abgeschlossen werden, in der die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens auch aus familienfreundlichen Gründen geregelt werden sollten.

Am 21. Juli 2016 wurde schließlich die dritte Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule unterzeichnet. Mit dieser Reauditierung als familiengerechte Hochschule führt die HU die nachhaltige Selbstverpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Qualifizierung und Familie fort. Neben der Optimierung und Weiterentwicklung bereits laufender Projekte stehen u. a. die Einrichtung eines Familienfonds zur Unterstützung von HU-Mitgliedern mit familiären Aufgaben sowie die Konsolidierung der zielgruppengerechten Kommunikationsstrategie im Fokus. Weiter sollen die Informationsangebote für HU-Angehörige mit Pflegeaufgaben ausgebaut sowie die Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit gesichert werden. Die neue Zielvereinbarung ist gültig bis zum 1. April 2019.



## Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie

2012 hatte, wie in der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte Hochschule festgelegt, eine erste Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf an der Humboldt-Universität zu Berlin stattgefunden. 2015 wurde diese Umfrage erneut durchgeführt. Ziel war es, die Akzeptanz des Themas Familienfreundlichkeit sowie die Wirksamkeit der angebotenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit an der HU durch deren Mitglieder zu erfassen. Ferner sollten Anregungen für die weitere Gestaltung der HU als familiengerechte Hochschule gewonnen und zugleich die Befragten über die Angebote der HU informiert werden.

An der Umfrage beteiligten sich 1148 Beschäftigte und 778 Studierende – dies entsprach etwa 30% der Beschäftigten, jedoch nur 2,3% der Studierenden.

### Student\_innen

Mehr als die Hälfte der befragten Student\_innen (ca. 62%) übernahmen familiäre Aufgaben, davon fast 13% im Bereich Pflege. Immerhin bezeichneten 70% der Student\_innen mit familiären Aufgaben die Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie an der HU als sehr zufriedenstellend. Bemerkenswert war dabei der Unterschied zwischen den Fakultäten: während sich bei den Studierenden an der Philosophischen Fakultät I die höchste Zufriedenheit zeigten, die Philosophische Fakultät II, die Theologische, die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche sowie die Lebenswissenschaftliche Fakultäten im Mittelfeld lagen,

zeigten sich die Studierenden mit familiären Aufgaben an der Juristischen, der Wirtschaftswissenschaftlichen sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät am unzufriedensten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Grundsätzlich positiv bewertet wurde von den Studierenden das Thema flexible Studiengestaltung. Beim Vergleich über alle Fakultäten hinweg schnitten die Wirtschaftswissenschaftliche sowie die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät erneut am schlechtesten ab.

Obwohl die Mehrheit der Student\_innen mit familiären Aufgaben im Vollzeitstatus immatrikuliert waren, studierten realiter drei Viertel von ihnen in Teilzeit; das Angebot des Teilzeitstudiums wurde lediglich von 8% der Studierenden mit familiären Aufgaben genutzt. Grund hierfür könnte u. a. sein, dass ein Teilzeitstudium nicht förderungsfähig nach BAföG ist, viele Student\_innen mit Familie jedoch auf die BAföG-Finanzierung ihres Studiums angewiesen sind.

Student\_innen mit familiären Aufgaben nahmen den Leistungsdruck als deutlich belastender wahr als ihre Kommiliton\_innen ohne Familie. Für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gaben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass ihre familiären Belange bei der Studienorganisation eher wenig berücksichtigt wurden. In den Wirtschaftswissenschaften und der Juristischen Fakultät erlebten Student\_innen aufgrund ihrer familiären Pflichten zudem vergleichsweise häufig Konflikte im Studium. Die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche und die Lebenswissenschaftliche Fakultät sowie die Philosophischen Fakultäten schnitten hingegen deutlich besser ab: Hier gaben jeweils etwa drei Viertel der Befragten an, dass ihre familiären Verpflichtungen bei der Organisation des Studiums berücksichtigt würden.

Auch bei der Frage, ob Dozent\_innen die Vereinbarkeit von Studium und Familie aktiv unterstützten, zeigten sich auffallende Unterschiede: An der Juristischen Fakultät verneinten dies fast 86% der Befragten, auch die Mathematisch-Naturwissenschaftliche und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät schnitten schlecht ab. Hingegen fühlten sich etwa 75% der Student\_innen der Theologischen Fakultät sowie der Philosophischen Fakultäten von ihren Dozent\_innen unterstützt. Die Student\_innen mit familiären Pflichten kannten die Angebote



zur Vereinbarkeit an der HU gut und nahmen das Beratungsangebot des Familienbüros in Anspruch.

Die Eltern-Kind-Zimmer, die HU-Kita und das jährlich stattfindende Kinderfest waren mehr als der Hälfte der Student\_innen mit familiären Pflichten bekannt. 41% der Student\_innen mit familiären Aufgaben waren schließlich über die Möglichkeit der bevorzugten Platzvergabe für Pflichtveranstaltungen zu familienkompatiblen Zeiten des Nachteilsausgleichs informiert.

Sehr viele Student\_innen (ca. 80%) schätzten eine verstärkte Digitalisierung von Lehrinhalten als große Erleichterung für den Studienalltag ein.

### Beschäftigte

Etwa 60% der befragten Beschäftigten an der HU hatten familiäre Verpflichtungen, von diesen pflegten knapp 15% Angehörige. Ein großer Teil der Beschäftigten (84,5%) war mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der HU grundsätzlich zufrieden. Die Befragung machte allerdings deutlich, dass der Faktor Zeit von zentraler Bedeutung für die Vereinbarkeitsthematik war. Flexible Arbeitszeiten betrachteten etwa 85% der Befragten als hilfreich bis sehr hilfreich. Ebenso viele beurteilten die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung an der HU als eher gut bis sehr gut. Fast alle Befragten (92%) mit familiären Aufgaben sahen die Möglichkeit des Homeoffice als (sehr) hilfreich an. Ein großer Teil der Beschäftigten wünschte sich diesbezüglich deutlich mehr Spielraum.

Eine besondere Herausforderung für die Beschäftigten stellte die Überschneidung von Vorlesungszeit und Schulferien dar: Etwa zwei Drittel der Beschäftigten mit familiären Aufgaben mussten ihre Kinder in den Schulferien betreuen, was dann häufig zu Betreuungsglücken führte, wenn die Schulferien in die Vorlesungszeit fielen.

Etwa zwei Drittel der Befragten mit familiären Aufgaben sahen ihre familiären Belange durch ihre Vorgesetzten bei der Arbeitsorganisation und Terminplanung berücksichtigt. Im Jahr 2012 waren dies noch drei Viertel der Beschäftigten gewesen. Die Gründe für diesen Rückgang gilt es noch zu eruieren. Rücksichtnahme auf ihre familiären Belange seitens Kolleginnen und Kollegen fanden etwa 70% der Befragten.

Über die familienfreundlichen Maßnahmen der HU fühlten sich gut zwei Drittel der befragten Beschäftigten informiert. Auch hier waren das Familienbüro, das Kinderfest, die HU-Kita und die Eltern-Kind-Zimmer der Mehrheit bekannt. Während sich ca. die Hälfte der Führungskräfte eher gut bis sehr gut informiert fühlte, schätzten nur 38% der Mitarbeiter\_innen mit familiären Aufgaben die Informiertheit ihrer Vorgesetzten als gut ein. Etwa ein Drittel empfand die Informiertheit der Vorgesetzten als unzureichend. Am besten schätzten die Mitarbeiter\_innen in Technik, Service und Verwaltung die Informiertheit ihrer Vorgesetzten ein, während die Vorgesetzten der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen am schlechtesten abschnitten.

Die wichtigsten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, waren aus der Sicht der Befragten Vorgesetzte mit Verständnis für familiäre Aufgaben, die Möglichkeit der Heimarbeit sowie flexiblere Arbeitszeiten. Nicht ganz so wichtig war den Beschäftigten, dass Besprechungen und Termine zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden, die Kernarbeitszeiten verkürzt würden sowie dass sie problemlos befristet in Teilzeit arbeiten könnten.

### Das Familienbüro

humboldt chancengleich.  
fokus familie.



Eine der wichtigsten Maßnahmen, die in der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ 2009 fixiert worden war, bestand in der Implementierung eines Familienbüros. Im Sommer 2010 wurden dort zunächst zwei Personen (auf einer vollen und einer viertel Stelle) aus dem Überhang der Universität beschäftigt. Im Februar 2011 wurde das Büro um zwei studentische Hilfskräfte mit jeweils 40 Stunden pro Monat erweitert. Die volle Stelle war im Verlaufe des Jahres 2012 als Dauerstelle (E 9) im Familienbüro eingerichtet, ausgeschrieben und im Sommer des Jahres 2012 besetzt worden. Nachdem die Leiterin des Familienbüros (diese Position wurde auf der viertel Stelle ausgeübt) für diese Aufgabe nicht mehr zur Verfügung stand, wurde 2016 eine halbe Projektstelle aus Drittmitteln eingerichtet. Diese Ausstattung ist für das Aufgabenspektrum der HU eindeutig zu gering und außerdem wenig nachhaltig. Organisatorisch unterstellt ist das Familienbüro der zentralen Frauenbeauftragten.

Das Familienbüro entwickelt das systematische Gesamtkonzept zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der HU weiter und setzt es kontinuierlich um. Dazu gehören die Konzeption, Entwicklung und Durchführung von zugehörigen Maßnahmen. Neben der Beratung zu allen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie (im Berichtszeitraum zwischen Anfang 2013 und Ende 2016 fanden insgesamt 1217 Beratungen statt) sind die Projektleitung zum „audit familiengerechte hochschule“, die hochschulinterne Informationspolitik zur Familiengerechtigkeit, die Weiterentwicklung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder der Ausbau der familiengerechten Infrastruktur der Hochschule von großer Bedeutung. Das Familienbüro befindet sich im ständigen Austausch mit den Gremien, insbesondere mit der Kommission Familiengerechte Hochschule (KFH) und ist Mitglied des Netzwerks „Familien in Hochschule und Wissenschaft Berlin“.

Das Familienbüro wird sehr gut angenommen, das ergibt sich aus der o. g. Umfrage eindeutig.



## Veranstaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit

### *Infoveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ bzw. „Studium und Familie“*

Von der zentralen Frauenbeauftragten wurde 2008 erstmals eine Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ durchgeführt. Seit 2010 wird sie vom Familienbüro organisiert und findet jeweils im Wintersemester statt. Am Campus Adlershof erfolgte anfangs parallel eine Übertragung. Seit dem WS 2012/13 gab es dort zusätzlich eine eigene Veranstaltung, die aber aufgrund der geringen Teilnehmer\_innenzahl seit 2015 wieder eingestellt wurde. In der Regel nehmen 60 bis 100 Student\_innen an den Veranstaltungen in Berlin-Mitte teil.

Der Ablauf der Veranstaltung wurde – genauso wie ihr Titel – im Verlaufe des Berichtszeitraums kontinuierlich weiterentwickelt. Zur Zeit umfasst sie neben Wortbeiträgen zu Themen wie flexible Studienmöglichkeiten für Student\_innen mit familiären Aufgaben, Finanzierung des Studiums, Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der HU oder Pflege und Studium auch einen anschließenden Infomarkt. Mitwirkende sind die Kommission Familiengerechte Hochschule des AS (s. u.), die Studienberatung der Humboldt-Universität zu

Berlin, der studentische Personalrat der HU, der RefRat Studieren mit Kind, der Kinderladen „Die Humbolde“, das Studierendenwerk Berlin (Sozialberatung, Psychologische Beratung, BAföG-Amt), die HU-Kita „Die Lupe“ und der Pflegestützpunkt Berlin -Mitte.

### *Familiencafé*

Seit 2015 lädt das Familienbüro Student\_innen mit Kind(ern) oder zu pflegenden Angehörigen regelmäßig zum Familien-Café im Hauptgebäude der Humboldt-Universität ein. Damit bietet es den Teilnehmer\_innen den Raum, selbstverständlich im Beisein ihrer Kinder, mit anderen studierenden Eltern oder pflegenden Student\_innen in Kontakt zu treten, sich zu vernetzen und Ideen auszutauschen. Die Veranstaltung findet regelmäßig alle ein bis zwei Jahre in der Cafeteria der Mensa im Hauptgebäude der HU statt. Mitarbeiterinnen des Familienbüros stehen dabei persönlich sowie mit Informationsmaterial für alle Fragen rund um das Thema „Studium und Familie“ zur Verfügung.

### *Familien- und Kinderfest an der HU*

Um die Familiengerechtigkeit der Humboldt-Universität auch nach außen sichtbar zu machen und die Sensibilisierung für dieses Thema zu verstärken, wurde 2011 das erste Kinderfest der Humboldt-Universität vom Familienbüro ausgerichtet. In Zusammenarbeit mit vielen Bereichen der Universität findet seitdem dieses großes Fest für die Kinder aller Mitarbeiter\_innen sowie aller Student\_innen statt. Keineswegs ausschließlich für Eltern und Kinder gedacht, schauen regelmäßig auch viele Angehörige der Universität vorbei, die keine Kinder haben, oder deren Kinder bereits erwachsen sind.

Die Feste stehen stets unter einer Leitidee, so lautete z. B. das Motto des ersten Festes „Abenteuer mit den Humboldts – unterwegs mit Alexander, Wilhelm und Caroline“. Andere Feste standen z. B. unter dem Motto „Fit mit Köpfchen“ – hier standen sportliche Angebote im Mittelpunkt – oder „Humboldts Spaßlabor“ – hier war das Experimentieren im Fokus. Ziel war und ist es stets, den Kindern ausgewählte Aspekte von Wissenschaft und Kultur zu vermitteln. In der Zwischenzeit beteiligen sich nicht nur zahlreiche Institute und Einrichtungen der Universität sondern auch externe Partner\_innen (zuletzt waren es insgesamt über 30) an der Gestaltung eines bunten Programms. Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 fand das Fest stets im Innenhof des Hauptgebäudes der HU statt.

In der Regel von einem Präsidiumsmitglied eröffnet, wurde auf dem Familien- und Kinderfest auch stets das familienfreundliche Projekt des Jahres prämiert (s. u.).

### *Wettbewerb zur Familienfreundlichkeit an der HU*

Ein Wettbewerb, der die Standards der familiengerechten Humboldt-Universität sichtbar und erlebbar gestalten

will, wurde erstmals im Vorfeld des Kinderfestes 2012 ausgeschrieben. Seither verleiht die HU jährlich einen Preis für die besten Ideen, Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit. Im Rahmen des Familien- und Kinderfestes werden jene prämiert, die in vorbildhafter Weise die Humboldt-Universität als familienfreundliche Universität mitgestalten.

Auch im Berichtszeitraum fand dieser Wettbewerb einmal im Jahr statt. Alle Angehörigen der HU konnten sich daran beteiligen. Die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger erfolgte durch eine Jury, die sich 2013 bis 2016 aus dem Vizepräsidenten für Studium und Internationales, dem Vorsitzenden der KFH, einem Mitglied des RefRats sowie der zentralen Frauenbeauftragten und einer Vertreterin des Familienbüros zusammensetzte.

Prämiert wurde zuletzt Dr. Sigbert Klinke mit dem Projekt „Webcast Statistik“. Der Webcast in Veranstaltungen der Statistik (aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät) ermöglicht es Student\_innen, live an der Veranstaltung teilzunehmen, auch wenn sie physisch – z. B. aufgrund von Engpässen bei der Kinderbetreuung – nicht anwesend sein können. Außerdem fördert das Projekt die Digitalisierung von Lehre an der HU und dient so als Vorbild für andere Lehrveranstaltungen.

### *Weiterbildungsveranstaltungen und -kurse rund um das Thema Familie*

Aufgrund der zunehmenden Aktualität des Themas „Pflege von Angehörigen“ initiierte das Familienbüro 2011 eine erste und im folgenden Jahr eine weitere Informationsveranstaltung zum Thema. Danach wurde die Veranstaltung in das Portfolio der Beruflichen Weiterbildung der Humboldt-Universität zu Berlin übernommen. Aktuell werden im Rahmen der Gesundheitsförderung zwei Lehrgänge zum Thema Pflege von Angehörigen angeboten: „Wenn Eltern älter werden – Sensibilisierung für das Thema“ und „Zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung“ angeboten.

Darüber hinaus ist das Thema Familiengerechtigkeit bereits seit 2010 in die Seminare der Beruflichen Weiterbildung eingebunden, z. B. in die Veranstaltungen für Führungskräfte, für neue Mitarbeiter\_innen oder im Lehrgang Nachteilsausgleich. Referiert wird das Thema dort in der Regel von Mitarbeiter\_innen des Familienbüros. Ferner bietet der Hochschulsport der HU diverse Kurse an, die speziell auf Familien, junge Mütter und Frauen ausgerichtet sind. Das Angebot umfasst Kurse mit Kinderbetreuung sowie spezielle Sportangebote für Frauen nach der Schwangerschaft.

## Information und Kommunikation zur Familienfreundlichkeit

Im Zusammenhang mit dem Aufbau des Familienbüros seit 2010 wurde an der HU erstmals umfangreiches Informationsmaterial zum Thema Familiengerechtigkeit erstellt. In der Zwischenzeit existieren sowohl z. B. Flyer zum Thema „Studieren mit Kind“, „Beruf und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“ in deutscher wie auch in englischer Sprache oder Handzettel mit Titeln wie „Flexibel studieren an der Humboldt-Universität zu Berlin“ und „Campus mit Kind an der Humboldt-Universität zu Berlin“. Das Familienbüro verfügt ferner über einen eigenen Internet- wie Facebookauftritt. Im Berichtszeitraum wurde die Website des Büros grundsätzlich überarbeitet.

Das Thema Familienfreundlichkeit ist zudem in jeder Ausgabe der Zeitschrift „humboldt chancengleich“ präsent und darüber hinaus auch in den übrigen Print-Medien der HU – stets unter dem eigens für das Familienbüro entwickelten Corporate Design.

## Kinderbetreuung

*Zwar verfügt das Land Berlin im Vergleich zu anderen Bundesländern über verhältnismäßig viele Kita-Plätze, dennoch gibt es in manchen Bezirken bei weitem nicht ausreichend Plätze, insbesondere fehlen Krippenplätze. Diese Erfahrung machen auch viele Angehörige der HU mit Kindern. Deswegen wurde eine Reihe von Maßnahmen an der HU umgesetzt, die diesem Mangel abhelfen sollen. Hierzu zählen Angebote wie die – allerdings zeitlich befristete – Bereitstellung eines Kita-Platzes in Adlershof oder auch eine Konferenz-Kinderbetreuung. Daneben existiert mit den „Humboldten“ ein wichtiges Betreuungs-Angebot für studierende Eltern durch den Referent\_innenrat der HU. Außerdem wurde 2015 eine eigene Kita mit 88 Plätzen in Berlin-Mitte eröffnet.*

### *Kita „Die Lupe“ an der HU*

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern stellt eine unabdingbare Voraussetzung für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an einer Hochschule dar. Bereits im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 zeichnete sich eine wachsende Nachfrage nach Betreuungsplätzen durch Mitglieder der Humboldt-Universität beim Familienbüro (und beim Kinderladen „Die Humbolde“) ab. Die Student\_innen und Beschäftigten der HU standen vor der Situation, dass sie vor allem im Bezirk Mitte in den bestehenden Kindertagesstätten auf Grund der hohen Nachfrage keinen Kitaplatz erhielten.

Bis 2003 hatte die HU in der Habersaathstraße über eine eigene Kita mit einer Kapazität von ca. 50 Plätzen verfügt. Trotz sehr guter Auslastung wurde aufgrund des Zwangs zum Stellenabbau auch in der Universitätsverwaltung diese Kindertagesstätte privatisiert. Zugleich sollte durch vertragliche Regelungen sichergestellt werden, dass das bestehende Betreuungsangebot für Kinder von

Student\_innen und Beschäftigten der Humboldt-Universität aufrechterhalten bliebe, was aber spätestens seit 2009 faktisch nicht mehr umgesetzt worden war.

Im Berichtszeitraum entstanden schließlich in zentraler Lage des Universitätsquartiers Mitte, auf dem landeseigenen Grundstück Ziegelstr. 5-9 unter Einbeziehung der denkmalgeschützten Bausubstanz Räumlichkeiten für eine neue Kindertagesstätte unter der Trägerschaft des Studierendenwerks. In Gegenwart der damaligen Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft Sandra Scheeres am 8. Juli 2015 feierlich eröffnet, ist die neue Kindertagesstätte „Die Lupe“ an der Humboldt-Universität seitdem im Betrieb. Untergebracht ist die Kita im Hedwig-Dohm-Haus, das zukünftig auch die studentische Selbstverwaltung sowie den Kinderladen „Die Humbolde“ beheimaten wird. 15 Erzieher\_innen betreuen rund 90 Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt. 39 Plätze sind für Kinder unter drei Jahren reserviert. Die 664 Quadratmeter große Einrichtung steht vorrangig Kindern von HU-Student\_innen und Beschäftigten zur Verfügung. Das Angebot und die Öffnungszeiten der Kita orientieren sich an den Bedürfnissen der Student\_innen und Beschäftigten und tragen dabei wesentlich zum Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf an der HU bei. Die Platzvergabe für „Die Lupe“ erfolgt über das Studierendenwerk Berlin, das die Kita auch betreibt.

### *Belegplatz in einer Kindertagesstätte am Campus Adlershof*

Die Humboldt-Universität stellt seit dem 1. März 2011 über das Familienbüro einen Belegplatz in einer Kindertagesstätte am Campus Adlershof zur Verfügung. Dieser Platz war zunächst für eine kurzzeitige Betreuung von drei bis sechs Monaten vorgesehen, was im Berichtszeitraum wegen der Bedarfssituation auf drei bis zwölf Monate verändert wurde. Durch den Belegplatz soll vor allem die Betreuung der Kinder von Gastwissenschaftler\_innen und ausländischen Stipendiat\_innen unterstützt werden. Die zusätzlichen Kosten, die durch das Vorhalten des Platzes entstehen, werden bei Belegung entweder von der einladenden Einrichtung der HU getragen oder von den Eltern der betreuten Kinder.

### *Kinderbetreuung durch KidsMobil*

Wenn Kinder von Angehörigen der HU erkrankt sind oder ein Abholservice aufgrund von Veranstaltungen, Weiterbildungen oder dienstlichen Verpflichtungen von Mitarbeiter\_innen oder Student\_innen der HU benötigt werden, weil z. B. Kita oder Hort bereits geschlossen sind, so bietet die HU in Kooperation mit KidsMobil in solchen Fällen einen mobilen und flexiblen Service an.

Das Angebot richtet sich an alle Organisationseinheiten der Universität, die über Mittel für familiengerechte Maßnahmen verfügen (Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereiche sowie Institute und Fakultäten). Dabei berät das Familienbüro über Art und Umfang der

Betreuung. Nach Absprache können auch Betreuungen abweichend vom Angebot geleistet werden.

### *Ferienbetreuung von Kindern*

Die Humboldt-Universität zu Berlin bietet regelmäßig Ferienprogramme für die Kinder von Student\_innen und Beschäftigten an. Dazu gehörten insbesondere Ferienkurse am Campus Adlershof. Auch externe Partner der HU, wie die Staatlichen Museen zu Berlin und das Helmholtzzentrum veranstalteten regelmäßig Ferienbetreuung, die von Angehörigen der HU genutzt werden können.

### *Der Kinderladen „Die Humbolde“*



Der Kinderladen „Die Humbolde“ ist eine Kinderbetreuungsmöglichkeit für die Kinder von Student\_innen am Campus Mitte. Der Kinderladen versteht sich als ergänzende Betreuungsmöglichkeit zu den städtischen Kitas. Jeweils zwei Erzieher\_innen (die z. T. selbst Student\_innen sind) betreuen bis zu 15 Kinder im Alter von einem Jahr bis zur Vorschule.

1995 wurde der Kinderladen auf Initiative studierender Eltern eingerichtet, um den Besuch von Lehrveranstaltungen, Sprachkursen etc. auch außerhalb der üblichen Kitaöffnungszeiten zu ermöglichen. Da die Nachfrage die Kapazitäten des Kinderladens seit längerem bei weitem übersteigt, wird der Kinderladen von seinem jetzigen Standort in der Monbijoustraße in das Hedwig-Dohm-Haus umziehen. Dort soll auch die Zahl der Plätze des Kinderladens erhöht werden. Ferner werden dort auch Räume für eine elternorganisierte Kinderbetreuung entstehen. Träger des Kinderladens ist der ReferentInnenrat der HU, für diesen handelnd das Referat Studieren mit Kind.

### *Generationenaustausch – Großelternservice*

Mit dem Projekt „Generationenaustausch“ vermittelt das Familienbüro seit 2013 Wunsch-Großeltern an Mitarbeiter\_innen und Studierende mit Kindern. Wie die Wunsch-Großeltern und Wunsch-Enkel die gemeinsame Zeit gestalten, entscheiden die Projektteilnehmer\_innen selbst. Abholung aus der Kita, Zoobesuche oder Märchen vorlesen – das Großeltern-Repertoire kann voll ausgeschöpft werden. Damit hat die Humboldt-Universität im Berichtszeitraum ein innovatives Betreuungsangebot etabliert, das Neuzugezogene mit Kindern am Wohnort integriert und entlastet. Gleichzeitig

profitieren auch die ehrenamtlichen Großeltern vom Erfahrungsaustausch und einem Netzwerk, das gegenseitige Hilfe und Unterstützung bietet.

Der Großeltern-Service des Familienbüros wurde 2013 mit der Hochschulperle des Monats August des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft ausgezeichnet. Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden.



Ferner hat der „Generationaustausch“ 2013 bis 2014 an einem sechsmonatigen Coaching im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs zur Förderung des Ehrenamtes teilgenommen. Als eines von 25 herausragenden sozialen Projekten wurde er am 3. Juni 2014 von Bundeskanzlerin Angela Merkel im Bundeskanzleramt geehrt.



## Familienfreundliche Infrastruktur

### *Familienzimmer, Wickelräume, Sozialräume*

Auf dem Campus Mitte, dem Campus Nord und dem Campus Adlershof der Humboldt-Universität befinden sich in der Zwischenzeit mehr als 20 Eltern-Kind-Zimmer, die zum Arbeiten, Studieren, Stillen oder Ausruhen mit Kindern genutzt werden können. Tatsächlich gibt es noch weiteren Bedarf. Daher unterstützt das Familienbüro kontinuierlich die Planung und Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Zimmer an der Humboldt-Universität. Für alle Eltern-Kind-Zimmer gilt eine 2014 erarbeitete zentrale Nutzungsordnung.

### *Spieltaschen*

Als Begleitmaßnahme im Sinne einer familienfreundlichen Infrastruktur wurden vom Familienbüro 2010 Spielzeugtaschen angeschafft. Seitdem hält das Familienbüro an diversen Standorten der Universität, bspw. in den Bibliotheken und im Familienbüro, solche Taschen mit einer Auswahl an Spielzeug, Lese- und Bilderbüchern, Malutensilien, Bausteinen etc. für verschiedene Altersgruppen bereit.

Die Spieltaschen stehen allen HU-Angehörigen zur Verfügung, die ihr Kind oder ihre Kinder beispielsweise zu einer Tagung, einer Vorlesung, einem Seminar oder zu sonstigen Veranstaltungen der Humboldt-Universität mitbringen. Auch für die Kinderbetreuung im Rahmen einer Konferenz können die Spieltaschen genutzt werden. Die Ausleihe der Spieltaschen erfolgt nur tageweise und während der Öffnungszeiten der jeweiligen Einrichtung. Dieser Service des Familienbüros wird insbesondere während der Vorlesungszeit gut nachgefragt.

## Familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

### *„Grundsätze der HU zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule“*

Zur Umsetzung der in den Auditing der Humboldt-Universität zur familiengerechten Hochschule 2009 getroffenen Vereinbarungen hatte das Präsidium der Universität 2011 Grundsätze beschlossen, die bei der Personalführung und bei der Ausbildung der Student\_innen an der HU zu beachten sind.

In diesen Grundsätzen will die Universitätsleitung deutlich machen, auf welche Weise die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf an der HU bewusst und aktiv gefördert werden soll. Ziel dieser Politik ist es, Student\_innen, Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Lebensphasen zu gewinnen und an der HU zu halten. Gleichzeitig sollen die Standards der familiengerechten Universität für sie sichtbar, erlebbar und produktiv gemacht werden.

Im Einzelnen verpflichtete sich die Universitätsleitung in diesem Grundsatzpapier u. a. dazu, das Familienbüro als dauerhafte Struktur zu etablieren, was genauso geschehen ist wie die Reauditierung und die Errichtung einer universitätseigenen Kita. Ferner sollen weitere familienfreundliche Bedingungen zum Arbeiten und Studieren geschaffen sowie Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme etabliert werden. Letzteres ist bisher nur im Rahmen eines Pilotprojektes umgesetzt worden. Zurzeit werden die „Grundsätze“ weiterentwickelt.

### *Arbeitsorganisation*

Eine Hochschule, die familiengerecht sein will, sollte auch Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bieten, um eine Verknüpfung von Beruf und Familie zu gewährleisten. Daher wurde bereits 2011 eine neue Regelung in die Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“, die für Mitarbeiter\_innen aus Service, Technik und Verwaltung gilt, aufgenommen. Danach können Vorgesetzte mit Beschäftigten aus familienbedingten Umständen gesonderte Arbeitsregelungen treffen. Dabei haben sie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ausdrücklich mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Am 26. August 2016 wurde schließlich nach langen Beratungen die Dienstvereinbarung über die Alternierende Telearbeit durch das Präsidium und den Gesamtpersonalrat der HU unterzeichnet. Auf Antrag haben die Beschäftigten der HU damit die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause aus zu erledigen. Dies soll der verbesserten Vereinbarkeit der dienstlichen Anforderungen mit Familie bzw. individueller Lebensführung sowie zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation dienen.

### Studienorganisation

Infolge der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes vom 26. Juli 2011 musste an allen Berliner Hochschulen eine fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung erlassen werden. Dementsprechend hatte der Akademische Senat der HU am 8. Mai 2012 eine solche Satzung beschlossen. Am 30. April 2013 wurde sie an der HU veröffentlicht, nachdem sie von der zuständigen Senatsverwaltung bestätigt worden war.

Die Satzung löste die bisherige „Allgemeine Satzung zur Studien- und Prüfungsordnung“ (ASSP) nicht nur ab, sondern verbesserte die dort festgehaltenen Regelungen zum Nachteilsausgleich erheblich.

Danach gilt, dass sollten Studierende wegen einer Schwangerschaft, der Pflege und Erziehung eines Kindes im Alter bis zu zehn Jahren oder der Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes nicht an einer Prüfung teilnehmen oder eine Hausarbeit oder andere Studienleistung nicht innerhalb der vereinbarten Frist abschließen können, ihnen ein Ausgleich dieses Nachteils zusteht. Geregelt wird der sog. Nachteilsausgleich in § 109 der Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin (ZSP-HU). Auch Studierende, die aus den oben genannten Gründen nicht an einer Lehrveranstaltung teilnehmen können, erhalten einen Ausgleich dieses Nachteils (§ 93 Abs. 1 ZSP-HU). Ausgleichsmöglichkeiten sind die Vereinbarung einer Äquivalenzleistung, eine Prüfungsverlegung, eine Fristverlängerung oder ähnliches. Studierende, die aus oben genannten familiären Gründen darauf angewiesen sind, eine bestimmte Pflichtveranstaltung zu besuchen, können nunmehr einen Antrag auf bevorzugte Platzvergabe stellen (§ 90-91 ZSP-HU).

Ferner können Studierende, die aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder der Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes ihr Studium unterbrechen wollen, mit der Rückmeldung bis sechs Wochen nach Semesterbeginn einen schriftlichen Antrag auf Beurlaubung stellen. Die Beurlaubung wird bei Vorliegen entsprechender Gründe in der Regel für bis zu zwei Semester gewährt, im Falle von Elternzeit auch für die Dauer derselben. Während der Beurlaubung ruht das Recht zum Besuch von Lehrveranstaltungen – mit folgender Ausnahme: Soweit ein Beurlaubungsgrund gemäß § 62 Absatz 2

Nummer 4 ZSP-HU vorliegt, können davon abweichend Lehrveranstaltungen im Umfang von bis zu 6 Semesterwochenstunden besucht werden.

Schließlich können Studierende lt. § 63 ZSP-HU ein Teilzeitstudium absolvieren, wenn sie ein Kind im Alter von bis zu 10 Jahren oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes pflegen.

### Stipendien

Familiengerechtigkeit war und ist im Rahmen der Exzellenzinitiative ein wichtiges Thema. Die HU hatte daher in ihrem Zukunftskonzept Mittel für Stipendien beantragt, die Promovend\_innen unterstützen sollten, die Care Work leisten. Es handelte sich um Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien. Bei den Wiedereinstiegsstipendien waren die Adressatinnen herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die aufgrund von Elternzeit, Care-Work, o. ä. ihre Promotion unterbrechen mussten, und mit diesem Stipendium die Möglichkeit erhielten, an ihrer Promotion weiter zu arbeiten.

Die Überbrückungsstipendien standen ausgezeichneten Doktorandinnen in Elternzeit zur Verfügung, die während dieser Zeit von ihrem Drittmittelgeber keine Überbrückungs- oder Verlängerungsfinanzierung erhielten. Die Laufzeit beider Stipendienformate betrug maximal ein Jahr. In beiden Fällen standen monatlich 1.365 € zur Verfügung. Die Stipendien wurden im Berichtszeitraum von der Kommission für Frauenförderung in einem halbjährlichen Rhythmus vergeben. Sie wurden allerdings nur wenig nachgefragt.

### Netzwerke und Gremien zur Förderung der Familiengerechtigkeit

#### Kommission Familiengerechte Hochschule

Um die Bemühungen der Humboldt-Universität zu intensivieren, eine familiengerechte Hochschule für Student\_innen und Beschäftigte zu werden, wurde 2007 vom Akademischen Senat eine Kommission Familiengerechte Hochschule (KFH) eingesetzt. Das Ziel der Kommission sollte zunächst der Erwerb des „audits familiengerechte hochschule“ durch die HU sein (s. o.). Der Akademische Senat entsandte aus jeder Statusgruppe ein Mitglied in die Kommission. Auch die zentrale Frauenbeauftragte nahm regelmäßig an den Sitzungen der KFH teil. Ständige Gäste der Kommission waren zudem zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats. Zur ersten Vorsitzenden wurde Jenny Kurtz gewählt. Ihr Nachfolger wurde Dr. Veit Stürmer, der bis Ende 2012 als Kommissionsvorsitzender tätig war. Ihm folgte Prof.in Dr. Gesa Stedman und 2014 Prof. Dr. Martin Heger.

Das Auditierungsverfahren wurde 2009 auf den Weg gebracht. Auch wenn damit das Ziel erreicht schien, mit



dem die Kommission eingesetzt worden war, beschloss der AS, die Kommission weiterarbeiten zu lassen. Die Präsenz des Themas Familiengerechtigkeit sollte in den Gremien der Selbstverwaltung der Universität gewährleistet und damit auch dessen Bedeutung unterstrichen werden. In der novellierten Verfassung der HU vom 24. Oktober 2013 verpflichtete sich die Universität folgerichtig, „die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, insbesondere durch die Berücksichtigung der spezifischen Belange und Bedürfnisse der Universitätsmitglieder mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen“ zu sichern (§ 1, Abs. 2 VerfHU). Dementsprechend wurde mit dieser Verfassungsnovelle auch die KFH als ständige Kommission des AS etabliert.

### *Netzwerk „Familie in Hochschulen und Wissenschaft Berlin“*

Das Familienbüro der Humboldt-Universität zu Berlin hat sich bereits 2012 mit weiteren Familienbüros von Berliner Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen vernetzt. Im Rahmen des Netzwerkes werden seitdem Erfahrungen ausgetauscht, gemeinsame Probleme bearbeitet und Instrumente entwickelt, die allen Netzwerkpartner\_innen zur Verfügung stehen. Das Themenspektrum umfasst die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Ferienangebote, Dual-Career-Projekte und die Umsetzung weiterer familiengerechter Maßnahmen für die Einrichtungen.

Dem Netzwerk der Berliner Familienbüros gehören neben der Humboldt-Universität die Charité und die Technische Universität, die Freie Universität, die Beuth Hochschule, das Max-Delbrück-Centrum, die Hochschule für Technik und Wirtschaft, die Hochschule für Wirtschaft und Recht, die Alice Salomon Hochschule und das Studierendenwerk Berlin an.

**Fördert eine  
Organisation aktiv  
die Vereinbarkeit  
von Familie  
und  
Arbeit bzw. Studium,  
so leistet sie  
indirekt auch einen  
Beitrag zu  
ihrer Entwicklung  
auf eine  
geschlechter-  
gerechte Organisation  
hin.**

## 7 Geschlechterforschung/ Gender Studies im „Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ (ZTG)

- 7.1 Konzeptioneller Ansatz
- 7.2 Ziele des ZTG 2013–2016

# 7 Geschlechterforschung/ Gender Studies im „Zentrum für transdiszi- plinäre Geschlechterstudien“ (ZtG)

Autorinnen: Gabriele Jähnert, Ilona Pache, Ulrike Vedder, Kerstin Palm, Beate Binder

*An der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es eine im deutschen Kontext einmalige Profilierung im Bereich der Gender Studies. Diese konnte entsprechend der angestrebten Geschlechtergerechtigkeit im Berichtszeitraum auch in den wissenschaftlichen Inhalten konsolidiert und weiter ausgebaut werden.*

## 7.1 Konzeptioneller Ansatz des ZtG

Geschlechterstudien werden an der HU zugleich als transdisziplinäres und disziplinär verankertes Themenfeld verstanden. Denn eine einzelne Disziplin kann die Frage nach der Kategorie Geschlecht, ihrer Beschaffenheit, Entstehung, Veränderung und ihren Wirkungen weder wissenschaftlich noch gesellschaftlich adäquat analysieren. Durch die transdisziplinäre Zusammenarbeit öffnen sich darüber hinaus wissenschaftliche Fachkulturen für andere Felder und Fragen und setzen sich reflexiv anderen Standards, Auffassungen, Methoden und Begriffen aus. Gleichzeitig profitiert die Geschlechterforschung von der kritischen Reflexion der Kategorie Geschlecht aus verschiedenen disziplinären Fachperspektiven. Transdisziplinarität beruht damit insgesamt auf der Kritik und Reflexivität von Disziplinen, deren Fragen sowie Methoden und generiert dadurch ganz neue Erkenntnisinteressen sowie -möglichkeiten.

Auf der Grundlage dieses konzeptionellen Ansatzes bildet das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) die entscheidende Struktur für die Verankerung der Geschlechterstudien an der HU. Die in den Gender Studies lehrenden und forschenden Wissenschaftler\_innen sind in ihren jeweiligen Disziplinen personell und strukturell verankert, aber gleichzeitig im ZtG über eine Zweitmitgliedschaft aktiv. Sie erbringen hier einen Teil ihrer Lehr- und Forschungsleistungen, die jedoch gleichzeitig in den einzelnen Fächern angerechnet werden.

## 7.2 Ziele des ZtG von 2013 bis 2016

Die Arbeit des ZtG war gemäß dem skizzierten konzeptionellen Ansatz des ZtG im Berichtszeitraum insbesondere durch folgende Ziele und Aktivitäten geprägt:

1. Stärkung des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch Forschungsverbünde und -projekte, wissenschaftliche Veranstaltungen und Publikationen;
2. Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Koordination der BA- und MA-Studiengänge Gender Studies;
3. Nachwuchsförderung;
4. Ausbau der internationalen und nationalen Kooperationen;
5. Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender

Studies durch die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren mit einer Teildomination in den Gender Studies.



### Stärkung des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies

*Die Stärke der Gender Studies an der HU in der transdisziplinären Zusammenarbeit zeigt sich in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Aktivitäten – in Forschungsprojekten, Publikationen und wissenschaftlichen Veranstaltungen im Berichtszeitraum.*

### Forschungsverbünde

ZtG-Mitglieder haben in vielfältiger Weise in Forschungsverbänden Genderperspektiven eingebracht, haben Forschungsgruppen und -projekte initiiert und durchgeführt:

- DFG-Forschungsgruppe: Recht – Geschlecht – Kollektivität. Prozesse der Normierung, Kategorisierung und Solidarisierung; Sprecherin B. Binder, zusammen mit Kolleg\_innen von HU, TU, FU, Viadrina (Langantrag eingereicht Juli 2016)
- DFG-Verbundprojekt des ZtG gemeinsam mit TU und FU „GenderOpen – ein Repository für die Geschlechterforschung“; Projektleitung K. Aleksander, A. Runge, S. Hark (2016–2018)
- EU-Projekt (HERA) „Uses of the Past“: Disentangling European HIV/AIDS Policies: Activism, Citizenship and

Health“ (EUROPACH); Projektleitung B. Binder; (2016–2019)

- EU-Projekt (HERA) „Uses of the Past“: „Cruising the 1970s: Unearthing Pre-HIV/AIDS Queer Sexual Culture“ an der „Forschungsstelle Kulturgeschichte der Sexualität“; Projektleitung A. Kraß; (2016–2019)

- Im Rahmen des Exzellenzclusters „Bild – Wissen – Gestaltung“: die Projekte „Gender und Gestaltung“ Teilprojektleitung C. Bruns (11/2012–02/2016); „Rhizom“; Teilprojektleitung K. Palm, B. Bock von Wülfigen (03/2016–10/2017) und das Projekt „Diversity Moves“; Teilprojektleitung B. Bock von Wülfigen

- BMBF-Verbundprojekt „Die Kategorie Geschlecht in der biomedizinischen Forschung zu umweltbezogener Gesundheit. Relevanz, interdisziplinäre Ansätze und transdisziplinäre Perspektiven“; Teilprojektleitung K. Palm (1.12.15–30.11.16)

- BMBF-Projekt „Horticultural Innovation and Learning for Improved Nutrition and Livelihood in East Africa“; Teilprojektleitung C. Bauhardt; (8/2013–2018)

- DFG-Projekt „Gender und Sprache in Südosteuropa. Sprachliche Manifestationen von Genderkonzeptualisierungen in Albanien, Kroatien und Serbien.“; Projektleitung L. Hornscheidt/Ch. Voß (2010–2016)

- DFG-Projekt „Ungleiche Anerkennung? ‚Arbeit‘ und ‚Liebe‘ im Lebenszusammenhang prekär Beschäftigter“; Projektleitung Prof. Dr. Ch. Wimbauer (2014–2017)

- Mercator Research Center Ruhr (MERCUR)-Projekt „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“; Teilprojektleitung Ch. Wimbauer (2014–2017)

- DFG-Projekt „Afrikanische KindersoldatInnen in Literatur und Film. Repräsentation, Diskurs, Ästhetik“; Projektleitung S. Gehrman (2015–2017)

## Veranstaltungen

Die transdisziplinäre Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der HU und deren nationale und internationale Kooperationen fanden ihren Ausdruck in einer Vielzahl von Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen, Workshops und Gastvorträgen.

Dazu gehörten insbesondere die ein- bis zweitägigen interdisziplinären Wissenschaftlichen Kolloquien des ZtG, die den wissenschaftlichen Austausch unter HU-Kolleg\_innen und mit Referent\_innen aus dem In- und Ausland durch intensive Diskussionen beförderten.

Dabei standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Biotechnoethics: Mapping (prospective) bodily

landscapes – in Kooperation mit dem ZIFG der TU (17.–18.1.2013)

- Männlichkeit und Reproduktion – Reproduktion von Männlichkeit? (4.–5.7.2013)

- Selbstbestimmung in Körper-, Sexual- und Reproduktionspolitik – Potenziale und Probleme – in Kooperation mit dem Gen-ethischen Netzwerk Berlin (7.–8.11.2013)

- Wandel und Diversität von NS-Geschlechterbildern (13.12.2013)

- Family Affairs. Transformationen von Familie und Geschlecht in der Gegenwart – III Teile (13.5.2013; 10.6.2013; 24.6.2013); Fortsetzung im Wintersemester 2013/14: More Family Affairs. Transformationen von Familie und Gender in der Gegenwart – III Teile (2.6.2014; 23.6.2014; 7.7.2014) – eine Veranstaltungsreihe in Kooperation zwischen dem ZtG der HU, dem Interdisziplinären Zentrum Geschlechterforschung der FU und dem Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU

- Von epistemischer Gewalt zu epistemischem Ungehorsam? Dekoloniale und feministische Herausforderungen – in Zusammenarbeit mit Dr. C. Brunner (Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik, Universität Klagenfurt) (16.5.2014)

- Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG: Inter\* und biopolitische Regulierung von Geschlecht im 20./21. Jahrhundert (12.6.2014)

- Grenzziehungen von „öffentlich“ und „privat“ im neuen Blick auf die Geschlechterverhältnisse (12.12.2014)

- Begehren und Sexualitäten: Praktiken – Imaginationen – Kodierungen (5.–6.2.2015)

- Ageing, Old Age and Gender: Interdisciplinary Perspectives: Alter(n) und Gender: Interdisziplinäre Perspektiven – in Zusammenarbeit mit dem Institut für Palliative Care und OrganisationsEthik, IFF-Wien, Universität Klagenfurt, Wien, Graz (26.6.2015)

- Heterogene Vorstellungswelten: Didaktische Imaginationen pluralisierter Gesellschaften - organisiert von Prof. M. Eggers und Dr. A. Kaya (2.–3.6.2016)

- Making your hands dirty. Grabbling with data and matter in the life sciences (8.7.2016)

Einen besonderen Höhepunkt in der Arbeit des ZtG stellten die national wie international wahrgenommene 6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien Materialität/en und Geschlecht (12.–13.2.2016) mit 400 Teilnehmer\_innen sowie die Ausrichtung der Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für

Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) mit 150 Teilnehmer\_innen dar (11.–12.2.2016).

Große Resonanz erfuhren ebenfalls die Tagungen und Ringvorlesungen des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ Geschlecht in Wissenskulturen:

- Ringvorlesung: Verkörperungen von Wissen – Körperwissen und Wissenskörper (Wintersemester 2012/13)

- Ringvorlesung: g\_ende\_r\*: Strategien der Textualisierung und Visualisierung von gender (Sommersemester 2013)

- Abschlusstagung: Jenseits der Eindeutigkeit (17.–19.10.2013)

Weitere Tagungen bzw. Veranstaltungsreihen zielten vor allem auf Impulse für die Geschlechterforschung in den fachspezifischen Diskursen bzw. in Forschungsverbänden und wurden von ZtG-Mitgliedern in den Instituten initiiert und durchgeführt:

- Fachtagung sexualwissenschaftlicher Archive, veranstaltet von der Forschungsstelle Archiv für Sexualwissenschaft, Institut für deutsche Literatur: Das Erbe der Berliner Sexualwissenschaft (6.5.2013)

- Kolloquium des Instituts für Romanistik zu Ehren von Renate Kroll: Gender in den schönen Künsten. Neue Perspektiven auf Literatur, Malerei, Musik (11.10.2013)

- Internationales Kolloquium / Coloquio internacional: Sexuelle Minderheiten in Spanien und der hispanischen Welt am Ende des 20. Jahrhunderts / Sexualidades minoritarias en España y el Mundo Latino a fines del siglo XX. Organisation: D. Ingenshay, Inst. für Romanistik/ZtG, in Zusammenarbeit mit den Universitäten Barcelona, Madrid (3.–6.7.2014)

- Ringvorlesung: Einblicke in die Geschlechtergeschichte Vorbereitung: C. Bruns, I. Hoppe, K. Palm, X. von Tippelskirch (WS 2014/15)

- Konferenz: Audre Lorde's Germany: African Diasporic Presences and Influences on Contemporary German Literary and Cultural Politics Organisation: E. Boesenberg und Ch. Vogt-William (beide Institut für Anglistik/Amerikanistik der HU) in Kooperation mit M. Eggers (Hochschule Magdeburg/Stendhal, z.Zt. Institut für Erziehungswissenschaften der HU)/(30.–31.1.2015)

- Workshop des Bereichs Gender und Globalisierung (Ch. Bauhardt): From the Field to the Table. Investigating Gender Dynamics in Production, Marketing and Consumption of African Indigenous Vegetables (AIVs) in Kenya (28.–29.5.2015)

- Ausstellung des Instituts für deutsche Literatur, Archiv für Sexualwissenschaft: Aus dem Museum der

Leidenschaften – Sammlungen zur Kulturgeschichte der Sexualität von Naomi Wilzig (Miami, 2005–2015) und Magnus Hirschfeld (Berlin, 1919–1933)(14.5.–30.6.2015, Pergamon-Atrium der HU, Georgenstr. 47)

- Internationaler Workshop, veranstaltet von N.-Ch. Schneider: Media, Technology and Family: Changing Concepts of Relatedness in (and beyond) India (14.–15.1.2016)

- Internationale wissenschaftliche Tagung des Lehrgebiets Gender und Globalisierung (Prof. Ch. Bauhardt): HORTINLEA Conference: Multiple Dimensions of Food Sovereignty (23.–24.6.2016)

- Konferenz des Exzellenzclusters Bild – Wissen – Gestaltung: On the Epistemic Dimension of Colors in the Sciences, organisiert von PD Dr. B. Bock von Wülfigen (17.–18. 11. 2016)

- Konferenz, organisiert von Prof. Dr. X. von Tippelskirch / E. Fischer, HU in Kooperation mit dem Forschernetzwerk EMoDiR (Early Modern Religious Dissents and Radicalism) Entblößt, verhüllt – geschmäht, verehrt: Körper im religiösen Dissens der Frühen Neuzeit / Bodies in early modern religious dissent: naked, veiled – vilified, worshiped (1.–2.12.2016)

## Publikationen

Zahlreiche Publikationen von den am ZtG mitwirkenden Wissenschaftler\_innen dokumentieren die Breite des wissenschaftlichen Feldes in den Gender Studies und die Synergieeffekte, die durch die Struktur des ZtG befördert werden. Exemplarisch genannt seien hier:

2016

- Binder, Beate; u. a. (Hrsg.): Körpertechnologien: ethnografische und gendertheoretische Perspektiven. Berlin : Panama Verlag, 2016. – 157 S. (Berliner Blätter ; Heft 70/2016) ISBN: 978-3-938714-48-5

- Klöppel, Ulrike: Zur Aktualität kosmetischer Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter Berlin: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin, 2016. – 85 S. (Bulletin Texte ; 42).

- Kraß, Andreas: Ein Herz und eine Seele : Geschichte der Männerfreundschaft. Frankfurt am Main: (Fischer Wissenschaft) ,2016. – 479 S. ISBN: 978-3-10-397206-1

- Mertlitsch, Kirstin: Sisters – Cyborgs – Drags: das Denken in Begriffspersonen der Gender Studies. – Bielefeld: transcript, 2016. – 276 S. (Queer studies ; 11) ISBN 978-3-8376-3349-8

- Mikkola, Mari: The wrong of injustice: Dehumanization

and its role in feminist philosophy. New York: Oxford University Press, 2016. – 285 S. ISBN: 978-0-19-060107-2

• Engel, Antke; Govrin, Jule Jacob; Redecker, Eva von (Hrsg.): Lust an Komplexität und Irritation: 10 Jahre Institut für Queer Theory = Pleasures of complexity and confusion. Berlin : Institute for Queer Theory, 2016. – 96 S. ISBN: 978-3-00-053141-5

• Schmidt, Anja (Hrsg.): Pornographie: im Blickwinkel der feministischen Bewegungen, der Porn Studies, der Medienforschung und des Rechts. Baden-Baden: Nomos, 2016. – 176 S. (Schriften zur Gleichstellung; 42) ISBN: 978-3-8487-3199-2

• Korteweg, Anna C.; Yurdakal, Gökce: Kopftuch – Debatten in Europa: Konflikte um Zugehörigkeit in nationalen Narrativen. Bielefeld: transcript Verlag, 2016. – 290 S. ISBN: 978-3-8376-3271-2

## 2015

• AK ForschungsHandeln: InterdepenDenken!: wie Positionierung und Intersektionalität forschend gestalten? Berlin : worten & meer, 2015. – 160 S. ISBN 978-3-945644-04-1

• Annuß, Evelyn; Jähnert, Gabriele; Kalff, Sabine (Hrsg.): Nationalsozialismus und Geschlecht: Räume – Selbstzeugnisse – Erinnerungen. (Herausgabe und Redaktion für den Heftschwerpunkt). Feministische Studien. Stuttgart 33(2015)2, S. 171-270

• Bargetz, Brigitte, Andrea Fleschenberg, Ina Kerner, Regina Kreide, Gundula Ludwig (Hrsg.): Kritik und Widerstand : feministische Praktiken in androzentrischen Zeiten. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 2015. – 205 S. (Politik und Geschlecht ; 26) ISBN: 978-3-8474-0065-3

• Bargetz, Brigitte u. a. (Hrsg.): Gouvernamentalität und Geschlecht: politische Theorie im Anschluss an Michel Foucault. Frankfurt am Main: Campus-Verl. 2015. – 231 S. (Politik der Geschlechterverhältnisse ; 52) ISBN: 978-3-593-39968-3

• Bose, Käthe von, Klöppel, Ulrike, Köppert, Katrin, Michalski, Karin, Treusch, Pat (Hrsg.): I is for impasse: affektive Queerverbindungen in Theorie, Aktivismus, Kunst. Berlin: b-books, 2015. – 148 S. ISBN: 978-3-942214-21-6

• Bruns, Claudia; Dobler, Jens; Domeier, Norman; Fischer, Sigmar; Holy, Michael; Klauda, Georg; Ploetz, Kirsten; Micheler, Stefan; Schader, Heike; Woltersdorff, Volker; Pretzel, Andreas; Weiss, Volker (Hrsg.): Politiken in Bewegung: die Emanzipation Homosexueller im 20. Jahrhundert. Hamburg: Männerschwarm Verlag, 2015. – 256 S. ISBN: 978-3-86300-203-9

• Hornscheidt, Lann: feministische w\_orte: ein

lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel, 2015. – 385 S. ISBN: 978-3-86099-948-6 (Online-Ressource)

• Motakef, Mona: Prekarisierung. Bielefeld: Transcript, 2015. – 184 S. ISBN: 978-3-8376-2566-0

• Nickel, Hildegard Maria; Heilmann, Andreas; Hüning, Hasko; Lill, Max (Hrsg.): Geschlechterpolitik in Krisenzeiten: eine Fallstudie im Bankensektor. Berlin: Edition Sigma, 2015. – 232 S. ISBN: 978-3-8360-8769-8

• Redecker, Eva von: Marx's Concept of Needs in the Guise of Queer Desire. In: Dhawan, Nikita; Engel, Antke; Holzhey, Christoph; Woltersdorff, Volker (Hrsg.): Global Justice and Desire: Queering Economy. London: Routledge, 2015. – S. 31-46 (Social Justice) ISBN: 978-0-415-71225-5

• Schnicke, Falko: Die männliche Disziplin: zur Vergeschlechtlichung der deutschen Geschichtswissenschaft 1780–1900. Göttingen: Wallstein Verlag, 2015. – 636 S. ISBN: 978-3-8353-1756-7

• Tippelskirch, Xenia von; Krامل, Ulrika (Hrsg.): Mit Sprachen. (Herausgabe und Redaktion für den Heftschwerpunkt). L'Homme: Zeitschrift für Feministische Geschlechtergeschichte, Köln; Weimar 26 (2015)1, 179 S.

• Walgenbach, Katharina, Stach, Anna (Hrsg.): Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen. Opladen [u. a.]: Barbara Budrich, 2015. – 225 S. ISBN 978-3-8474-0619-8

## 2014

• Ah-King, Malin: Genderperspektiven in der Biologie. Marburg: Philipps-Universität Marburg, 2014. – 69 S. ISBN: 978-91-85027-77-4

• Dietze, Gabriele; Dornhof, Dorothea (Hrsg.): Metropolenzauber: sexuelle Moderne und urbaner Wahn. Wien: Böhlau Verlag, 2014. – 390 S. ISBN: 978-3-205-78934-5

• Frey, Michael; Jähnert, Gabriele; Kriszio, Marianne (Hrsg.): Männlichkeiten – Kontinuität und Umbruch. Bulletin-Texte Nr. 41. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, 2014. – 253 S.

• Heilmann, Andreas; Jähnert, Gabriele; Schnicke, Falko; Schönwetter, Charlott; Vollhardt, Mascha (Hrsg.): Männlichkeit und Reproduktion: zum gesellschaftlichen Ort historischer und aktueller Männlichkeitsproduktionen. (Kulturelle Figurationen: Artefakte, Praktiken, Fiktionen). Wiesbaden: Springer VS, 2014. – 250 S. ISBN: 978-3-658-03983-7

• Schneider, Nadja-Christina; Titzmann, Fritzi-Marie (Hrsg.): Studying Youth, Media and Gender in

Post-Liberalisation India: Focus on and beyond the 'Delhi Gang Rape'. Berlin: Frank und Timme, 2014. – 218 S. ISBN: 978-3-86596-535-6

• Speck, Sarah: Mütter ohne Grenzen – Paradoxien verberuflichter Sorgearbeit am Beispiel der SOS-Kinderdörfer. Wiesbaden: Springer VS, 2014. – 272 S. ISBN: 978-3-658-05615-5

• Yurdakul, Gökçe; Korteweg, Anna C.: The Headscarf Debates: conflicts of National Belonging. Stanford, CA: Stanford University Press, 2014. – 257 S. ISBN: 978-0-8047-7684-4

2013

• Auga, Ulrike; Braun, Christina von; Bruns, Claudia; Husmann, Jana (Eds.): Fundamentalism and Gender: Scripture, Body, Community. London; Eugene, OR: Pickwick Publications, 2013. – 288 p., ISBN: 978-1-6232-392-2

• Bath, Corinna; Meißner, Hanna; Trinkaus, Stephan; Völker, Susanne: Geschlechter Interferenzen: Wissensformen – Subjektivierungsweisen – Materialisierungen. Berlin [u. a.]: Lit, 2013. – 253 S. (Geschlechter Interferenzen; 1) ISBN 978-3-643-10904-0

• Binder, Beate; Bose, Friedrich von; Ebell, Katrin; Hess, Sabine; Keinz, Anika (Hrsg.): Eingreifen, Kritisieren, Verändern!?: Interventionen ethnographisch und gendertheoretisch (13. Arbeitstagung der Kommission für Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv) im Juni 2011). Münster: Westfälisches Dampfboot, 2013. – 291 S.

• Binder, Beate (Hrsg.): Geschlecht – Sexualität: Erkundungen in Feldern politischer Praxis. Berlin: Panama-Verlag, 2013. – 165 S. (Berliner Blätter; Sonderheft 62)

• Braun, Christina von; Stephan, Inge: Gender@Wissen: ein Handbuch der Gender-Theorien. 3., überarb. und erw. Aufl.- Köln: Böhlau, 2013. – 559 S. ISBN: 978-3-8252-3926-8

• Dietze, Gabriele: Weiße Frauen in Bewegung: Genealogien und Konkurrenzen von Race- und Genderpolitiken. Bielefeld: transcript, 2013. – 518 S. ISBN: 978-3-89942-517-8

• Haschemi Yekani, Elahe; Kilian, Eveline; Michaelis, Beatrice (Eds.): Queer Futures: Reconsidering Ethics, Activism, and the Political. Farnham: Ashgate, 2013. – 254 p. ISBN: 978-1409437109

• Jähnert, Gabriele; Aleksander, Karin; Kriszio, Marianne (Hrsg.): Kollektivität nach der Subjektkritik: geschlechtertheoretische Positionierungen. Bielefeld: transcript, 2013. – 380 S. (GenderCodes; 16) ISBN 978-3-8376-2354-3

• Nickel, Hildegard Maria; Heilmann, Andreas (Hrsg.): Krise, Kritik, Allianzen: Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven. Weinheim [u. a.]: Beltz Juventa, 2013. – 219 S. ISBN: 3-7799-3041-2

• Palm, Kerstin; Schmitz, Sigrid; Mangelsdorf, Marion (Hrsg.): Gastredaktion „Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien“ zum Thema „Körper(-sprache), Macht, Geschlecht“. 2013.

• Streib-Brizic, Uli; Gerlach, Stephanie: Und was sagen die Kinder dazu?: Gespräche mit Töchtern und Söhnen lesbischer und schwuler Eltern. Berlin: Querverl, 2013. – 188 S. (4. Aufl.) ISBN: 978-3-89656-119-0

## Entwicklung der Studiengänge Gender Studies

*Mit durchgehend mehr als 500 Studierenden sind die Gender Studies an der HU seit Einrichtung als Magisterstudiengang (1997) der Standort mit den meisten Gender-Studierenden im deutschsprachigen Raum. Das ZtG koordiniert die Bachelor und Master-Studiengänge Geschlechterstudien/Gender Studies. Im Wintersemester 2016/17 gibt es insgesamt 529 Studentinnen und Studenten, davon sind 344 im Bachelor und 135 im Master immatrikuliert. Der Bachelor erfreut sich einer durchgehend hohen Nachfrage bei einer Anzahl von 100 Studienplätzen. Im Master waren stets sämtliche Studienplätze vergeben. Hier schließt die Nachfrage internationale Studierende sowie Studierende mit internationalen BA-Abschlüssen ein. Die Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden schwankte zwischen 18 und 26 und zwischen 7 und 18 bei den Internationalen Programm-Student\_innen. Das Auslaufen des Magisterstudiengangs zum 31.3.2014 zeichnete sich durch einen erfreulichen Anstieg von Studienabschlüssen aus. Die Studienabschlussquote im Master liegt deutlich über dem Durchschnitt in der KSBF.*

## Evaluation und Überarbeitung der Studiengänge

Ein Schwerpunkt im Berichtszeitraum war die Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen im Bachelor (Einrichtung 2005) und Master (Einrichtung 2008). Ziele waren vor allem die Reduktion des Workload und der Prüfungslast sowie die Erweiterung der Wahlfreiheit. Die Überarbeitung war außerdem eine gute Gelegenheit, die bisherige Erfahrung mit den Formaten des BA und MA ausführlich mit Lehrenden und Studierenden zu evaluieren und die Erkenntnisse in die neuen Ordnungen einfließen zu lassen. Die neuen Ordnungen traten zum Wintersemester 2014 in Kraft.

## Weiterentwicklung der Lehr- und Lernkontexte

Weitere Schwerpunkte betrafen die Lehre im Master. Ab dem Sommersemester 2013 wurde die Didaktik der Transdisziplinarität im Master verstärkt evaluiert. Zur Unterstützung wurde zum Wintersemester 2013/14 ein MA-Tutorium mit dem Fokus transdisziplinäres Studieren in den Gender Studies eingerichtet. Außerdem fand eine Lehrkonferenz in der Form eines angeleiteten Workshops

mit dem Ziel statt, die Erfahrungen von Lehrenden und Studierenden zusammenzutragen und auszuwerten. Die Thematisierung der Lehre im Master wurde im Sommersemester 2014 mit einer weiteren Lehrkonferenz ebenfalls in Form eines moderierten Workshops zur „Didaktik der kritischen „Wissensvermittlung/-erarbeitung“ fortgeführt.

Ab dem Wintersemester 2014/15 erarbeitete die AG Lehre als zentrales Anliegen für die Lehr- und Lernkontexte in den Gender Studies den Wunsch, kritische Lehre mit dem Schutz vor Diskriminierung zu verbinden. Dieses Ziel führte zur Entwicklung einer Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies“, die im Sommersemester 2016 veröffentlicht wurde. Die große Nachfrage – die erste Auflage der Broschüre war nach 6 Monaten vergriffen – verweist auf die Aktualität und Dringlichkeit einer ernsthaften Auseinandersetzung mit diskriminierungskritischer Lehre weit über die Gender Studies im ZtG und die HU hinaus.

### Preise und Projekte in der Lehre

Beim Preis für gute Lehre, der bis 2013 von der Philosophischen Fakultät III und ab 2015 von der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät verliehen wird, wurden regelmäßig Lehrende der Gender Studies für die überdurchschnittliche Qualität ihrer Lehrveranstaltungen belohnt:

- 2013 Peptual Mforbe Chiangong für das MA Seminar „Introduction to Intervention Theatre: Theory and Practice“
- 2015 Cash Hauke für das MA Tutorium „Einführung in den MA Gender Studies“ (1. Platz)
- 2015 Christine Bauhardt für das BA Seminar „Zeit und Gender“ (3. Platz)
- 2016 Ina Kerner für das MA Seminar „Democracy, the Political and Social Movement in Europe and South Asia: An Intercontextual Dialogue“ (1. Platz)

Studierende der Gender Studies waren bei der Beantragung von Projekt Tutorien (Laufzeit 2 Semester) und Q-Tutorien (Laufzeit 1 Semester) in hohem Maße erfolgreich.

#### Bewilligt wurden:

- 2013 Isabelle Windhorst und Andere „Kritische Theorie und Feminismus“ (Projekt Tutorium)
- 2013 Holtmann, Kim Carolin und Uta Caroline Sommer „Hélène Cixous und das ‚weibliche Schreiben‘ zwischen Literatur und Geschlechterforschung. Rückblick und Perspektiven einer emanzipativen politischen Theorie“ (Q-Tutorium)
- 2013 Kurbjuhn, Chris „Du und ich und in\_zwischen

uns der Kapitalismus \_ Perspektiven jenseits der Herrschaftsförmigkeit zwischenmenschlicher Beziehungen“ (Q-Tutorium)

- 2014 Fabian Hennig „Materialistische Kritik an der Diskurstheorie“ (Projekt Tutorium).
- 2014 Birthe Juist, Marie Kaufmann, Christina Schönborn und Isabelle Windhorst „(K)ein Denken in Vermittlungen? Zur Verbindung von kritischer Theorie und Feminismus“ (drei Semester Projekt Tutorium)
- 2014 Gabriel Kohnke „Zweigenderung – diskursive Herstellung, gesellschaftliche Wirkungsweisen, aktivistische Re-Aktionen“ (Projekt Tutorium)
- 2015 Philipp Andrae „Kolonialität – Epistemische und politische Perspektive(n) aus Lateinamerika“ (Projekt Tutorium)
- 2015 Alexander Harder „Serious (Video Games): Investigating the intersections of Image/Play/Virtuality“ (Q-Tutorium)
- 2015 Oriël Klatt, Marie Springborn „Europäische Erziehung und Bildung in (neo-) kolonialen Zeiten“ (Projekt Tutorium)
- 2016 Folke Brodersen, Lilian Hümmeler, Franziska Krause „King, Queens, and Criminal Queers“ (Projekt Tutorium)
- 2016 Birthe Berghöfer „Kritische Theorie und feministische Perspektiven – Kritik, Gemeinsamkeiten und Erweiterungen für eine Gesellschaftskritik im 21. Jahrhundert“ (Projekt Tutorium)

### Nachwuchsförderung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist dem ZtG ein besonderes Anliegen. Es ist an der HU möglich, sowohl im Fach Gender Studies als auch in den jeweiligen Disziplinen mit genderspezifischen Themen zu promovieren. Im Berichtszeitraum haben im Fach Gender Studies neun Nachwuchswissenschaftler\_innen ihre Promotion an der KSBF abgeschlossen, darüber hinaus wurden weitere in den anderen Fakultäten mit Genderschwerpunkt promoviert.

Die zahlreichen laufenden und abgeschlossenen Promotionsvorhaben, die von den Professor\_innen mit Gender-Denomination betreut werden, umfassen ein breites inhaltliches Spektrum. Neben literatur- und kulturwissenschaftlichen, europäischen ethnologischen sowie linguistischen Fragen werden rechts-, sozial- und erziehungswissenschaftliche Themen bearbeitet. Nachwuchswissenschaftler\_innen, die ihr Thema mit einem disziplinären Genderfokus verbinden, finden in den Doktorand\_innenkolloquien der Gender-Professor\_innen einen Ort für Kommunikation und fachwissenschaftlichen



Erfahrungsaustausch. In der Betreuung wird die disziplinäre Verankerung der Promotion geklärt; dies ist wesentlich für die theoretisch-methodische Ausrichtung des Projekts und insbesondere für den akademischen Berufsweg.

Das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“, das von 2005 bis 2013 von der DFG gefördert wurde, bot in diesem Zeitraum mehr als 100 Stipendiat\_innen und assoziierten Kollegiat\_innen hervorragende Möglichkeiten, ihr Genderprofil zu schärfen. Die zum Abschluss des Kollegs publizierte Broschüre sowie die bestehenden Kontakte zeigen eindrucksvoll, dass die meisten Absolvent\_innen ihren akademischen Weg erfolgreich fortsetzen können – als Postdoktorand\_innen, Fellows an internationalen Universitäten, in Drittmittelprojekten, als Juniorprofessor\_innen und bereits als unbefristete W2- und W3-Professor\_innen. Umso bedauerlicher war und ist es, dass ein DFG-Folgeantrag zum Thema „Sexualität und Sexualisierung in sozialen und kulturellen Transformationsprozessen“ für ein neues Graduiertenkolleg leider nicht erfolgreich war (Antragsskizze vom 9.12.13, nach erster Begutachtungsrunde überarbeitet eingereicht am 11.6.2015, am 8.3.16 von der DFG negativ beschieden).

## Ausbau der internationalen und nationalen Kooperationen

Das ZtG kooperiert in vielfältiger Weise mit Gendereinrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene.

Dazu gehört der Austausch von Studierenden und Lehrenden im Rahmen der Universitätskooperationen sowie der EU-Förderung durch ERASMUS-Verträge mit 12 verschiedenen europäischen Universitäten, wie z. B. den Universitäten Basel, Budapest (CEU), Graz, Helsinki, Istanbul, London (LSE), Lund, Oslo, Sussex, Utrecht und Wien. Das ZtG ist aktives Mitglied in mehreren internationalen und nationalen Netzwerken wie dem europäischen Gender-Netzwerk AtGender und dem schwedischen Promotions-Forschungsnetzwerk InterGender.

Über die Genderbibliothek kooperiert das ZtG (seit 2010) mit dem Resource and Documentation Centre des European Institute for Gender Equality (EIGE) in Vilnius.

Auch auf nationaler Ebene beförderte das ZtG die Vernetzung und Professionalisierung der Gender Studies: Das ZtG ist aktives Mitglied der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association und des Dachverbandes der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG).

Im Februar 2016 richtete die ZtG-Geschäftsstelle beispielsweise die Jahrestagung der Fachgesellschaft und die zeitlich angeschlossene Arbeitstagung der KEG aus. Die Jahrestagung der Fachgesellschaft unter dem Thema „Materialität/en und Geschlecht“ unter der fachlichen Leitung von Kerstin Palm stieß mit 400 Teilnehmer\_innen auf große nationale und internationale Resonanz.

Die im Vorfeld der FG-Tagung stattfindende trinationale Jahrestagung der KEG war mit 150 Anmeldungen ebenfalls sehr gut besucht.

Außerdem arbeitet das ZtG in der regionalen Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) mit, die die hochschulübergreifende Kooperation der Berliner Universitäten und Hochschulen auf wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Ebene befördert.

Die Genderbibliothek des ZtG arbeitet aktiv mit im i.d.a.-Dachverband der deutschsprachigen Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und Dokumentationsstellen. Im Berichtszeitraum wurde ein META-Katalog von ca. 30 beteiligten Einrichtungen aufgebaut, der die Online-Recherchen nach Ressourcen für Lehre und Forschung verbessert. Als aktuelles Projekt wird ein Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF) aufgebaut.

## Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender Studies

Die Kontinuität in Forschung und Lehre in den Gender Studies wird durch Teildennominationen bzw. Schwerpunktsetzungen von Professuren und Juniorprofessuren in vielen verschiedenen Fächern gesichert.

Der Generationswechsel in den Gender Studies konnte im Berichtszeitraum mit der Berufung von Claudia Bruns auf die W3-Professur „Geschlecht und Geschichte in der Kulturwissenschaft“ und Christine Wimbauer auf die W3-Professur „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse“ in den Sozialwissenschaften erfolgreich abgeschlossen werden. Die Professur „Öffentliches Recht und Geschlechterstudien“ wurde nach der Berufung von Susanne Baer zur Bundesverfassungsrichterin erfolgreich durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin Sarah Elsuni vertreten. In den kommenden Jahren sollen die dringend erforderliche Kontinuität in diesem Forschungsfeld und die Betreuung von Abschlussarbeiten und Nachwuchswissenschaftler\_innen durch eine befristete W2-Professor\_in gesichert werden.

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen (BCP, W1/W2-Programm) trugen erfolgreich dazu bei, Genderforschung und -lehre in Fächern aufzubauen, wo dies bislang nicht der Fall war (Philosophie, Politikwissenschaft) und neue innovative Perspektiven zu eröffnen. Dazu gehört beispielsweise die durch das BCP und die HU finanzierte W2-Professur Gender und Science, die einen Brückenschlag zwischen den Gender Studies, der Wissenschaftsgeschichte und den naturwissenschaftlichen Fächern aufgebaut hat. Leider hat das Institut für Biologie eine durch die Verlängerung des BCP im Jahr 2015 bestehende Chance nicht ergriffen, eine aus dem BCP vollständig finanzierte Professur Biologie und Gender gemeinsam mit dem ZtG

zu beantragen und am Institut für Biologie zu verankern.

Die bewilligten Gastprofessuren im Rahmen des BCP ermöglichten es, den Diversity- und antirassistischen Schwerpunkt in der Bildungsarbeit am Institut für Erziehungswissenschaft und in den Gender Studies zu entwickeln und die dringend notwendigen Anstrengungen in diesem Bereich an der HU zu stärken.

Zukünftig ist verstärkt darauf hinzuwirken, dass

auch von Seiten der HU neue Förderprogramme (wie z. B. das „Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ des BMBF) und Forschungsverbände (wie z.B. Einstein-Zentrum für digitale Zukunft sowie Cluster der Exzellenzinitiative) gemäß den Zielen des Koalitionsvertrages genutzt werden, um die Genderforschung zu stärken. Besonders erfolgreich evaluierte Juniorprofessorinnen, die einen Genderschwerpunkt in einem Fach absichern, sollten eine Tenure-Option erhalten.

**Zukünftig ist verstärkt darauf  
hinzuwirken, dass auch von Seiten  
der HU neue Förderprogramme  
(...) und Forschungsverbände  
(...) gemäß den Zielen des  
Koalitionsvertrages genutzt werden,  
um die Genderforschung zu stärken.  
Besonders erfolgreich evaluierte  
Juniorprofessorinnen, die einen  
Genderschwerpunkt in einem Fach  
absichern, sollten eine Tenure-Option  
erhalten.**

# 8 Beraten und Unterstützen, Kooperieren und Netzwerken

- 8.1 Beraten und Unterstützen
- 8.2 Kooperieren und Netzwerken
- 8.3 HU-interne und externe Netzwerke

# 8 Beraten und Unterstützen, Kooperieren und Netzwerken

Entsprechend dem Berliner Hochschulgesetz ist die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität einerseits die gewählte Vertreterin aller weiblichen Mitglieder der Hochschule (für die dezentralen Frauenbeauftragten gilt dies auf dezentraler Ebene), andererseits berät und unterstützt sie die Gremien der Universität und die Universitätsleitung in allen, die Gleichstellung betreffenden Fragen. Auf beide Aspekte dieser Tätigkeit wird im Folgenden näher eingegangen.

## 8.1 Beraten und Unterstützen

An der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es zahlreiche Einrichtungen, die Angehörige der Universität beraten und unterstützen. Auch die Frauenbeauftragten sind in diesem Feld umfassend tätig: Sie stehen weiblichen Angehörigen der HU bei Fragen und Problemen zur Seite. Dies umfasst Unterstützung in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking genauso wie Beratungen zur Karriereentwicklung oder Unterstützung in Fragen der Entgeltgerechtigkeit.

Bis zur Etablierung des Familienbüros an der HU im Sommer 2010 war die zentrale Frauenbeauftragte der HU auch im Kontext von Schwangerschaft und Elternschaft beratend tätig. Für die Frauenbeauftragten auf dezentraler Ebene gilt dies bis heute. Hierfür nutzen sie u. a. die umfassende Kooperation, die es zwischen ihnen und dem Familienbüro der HU gibt. Die zentrale Frauenbeauftragte hingegen übt die familienbezogene Beratungstätigkeit seit 2010 immer nur dann aus, wenn das Familienbüro aus Urlaubs- oder Krankheitsgründen nicht besetzt ist. Aufgrund der Tatsache, dass sich die Politikfelder der Familienpolitik und der Gleichstellungspolitik überschneiden, wurde das Familienbüro der zentralen Frauenbeauftragten von Beginn an organisatorisch unterstellt (vgl. Kap. 6.6).

### Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18. August 2006 gültig. Sein Geltungsbereich umfasst vor allem das Arbeitsrecht und verbietet nach § 1 Benachteiligungen aus Gründen „der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“.

Aus diesem Gesetz ergeben sich verschiedene Rechte und Pflichten sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Gemäß § 12 Abs. 2 AGG hat der Arbeitgeber insbesondere die Pflicht, die Beschäftigten auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinzuweisen und zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen zu schulen. Die HU bietet zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote (z. B. für Verwaltungsleitungen, Mitarbeiter\_innen mit Personalverantwortung, Beschäftigte) an.

Darüber hinaus haben laut § 13 AGG „die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 des AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen.“

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. Vor diesem Hintergrund hat die Humboldt-Universität eine Beschwerdestelle eingerichtet. Deren Aufgaben wurden im Berichtszeitraum jeweils von den Leiter\_innen des Präsidialbereichs wahrgenommen. Sofern notwendig, erfolgt eine Kooperation zwischen der zentralen Frauenbeauftragten und der Beschwerdestelle.

### Individuelle Beratungstätigkeit der zentralen Frauenbeauftragten

Da die Frauenbeauftragten laut BerlHG „an allen Frauen betreffenden personellen, strukturellen und organisatorischen Maßnahmen“ der Universität zu beteiligen sind, ergeben sich vielfältige Beratungsthemen. Von personellen Maßnahmen verschiedenster Natur betroffene Frauen suchen oft die Unterstützung der Frauenbeauftragten. So gibt es Beratungsbedarf z. B. bei Fragen nach Beurlaubungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Zeitverträgen aufgrund familiärer oder anderer Gründe, bei Fragen der Promotion und Habilitation, bei Fragen rund um Themen der Vertragsgestaltung und der Personalentwicklung, aber auch bei Fragen der Eingruppierung und der Karriereplanung.

Ein besonders wichtiges Beratungsfeld liegt im Bereich der sexualisierten Belästigung und Gewalt. Laut § 17, Abs. 7 LGG ist die Frauenbeauftragte die Beschwerdestelle in diesem Themenfeld. Sie nimmt aber nicht nur Beschwerden entgegen, sondern agiert zugleich im Sinne einer Mittlerin zwischen Universitäts-, Fakultäts- und Institutsleitungen bzw. Abteilungs- und Referatsleitungen und der betroffenen Frau. So können schnelle Entscheidungen vonnöten sein, wenn es Frauen z.B. nicht mehr möglich ist, unter bestimmten Umständen länger in einem problematischen Kontext zu studieren oder zu

arbeiten. Die Frauenbeauftragte vermittelt oder schlägt in diesem Zusammenhang z. B. Lösungen vor, die sich an den Wünschen der Betroffenen orientieren.

## 8.2 Kooperieren und Netzwerken

*Da die Fülle an Problemen und Anfragen nicht immer von der jeweiligen Frauenbeauftragten allein zu bewältigen ist, und um zugleich auf den wichtigen Erfahrungsschatz von Mitarbeiter\_innen der Humboldt-Universität zurückgreifen zu können, werden wichtige gleichstellungspolitische Fragen stets gemeinsam mit diesen bearbeitet. Das geschieht in der Regel in Arbeitsgruppen, die oft nur für eine gewisse Zeit eingerichtet werden, um sich mit einer bestimmten Fragestellung auseinanderzusetzen. Darüber hinaus gibt es innerhalb und außerhalb der Humboldt-Universität temporäre und auf Dauer eingerichtete Kommissionen und Netzwerke, in deren Rahmen die zentrale Frauenbeauftragte und Personen, die bezogen auf die Themen Gleichstellung oder Familienfreundlichkeit engagiert bzw. als Akteurinnen im Bereich Gleichstellung tätig sind, politisch zusammenarbeiten. Schließlich ist die Frauenbeauftragte in ihrer Funktion in allen zentralen Gremien der Humboldt-Universität und deren Kommissionen tätig.*

### Arbeitsgruppen

#### Hochschulsekretariate

In Fortsetzung der Initiative der dezentralen Frauenbeauftragten (Resolution anlässlich des Internationalen Frauentages 2010, vgl. Bericht 2009–2012) zur Anerkennung der Leistungen in den Hochschulsekretariaten und damit verbunden für eine tarifgerechte Eingruppierung der betroffenen Kolleg\_innen, hatte sich eine Arbeitsgruppe engagierter Frauen aus verschiedenen Bereichen der Universität zusammengefunden. Der Personalrat des Hochschulbereichs hat eng mit der Arbeitsgruppe zusammengearbeitet. Die AG hat im Verlaufe des Berichtszeitraumes Gespräche mit der/dem zuständigen Vizepräsident\_in für Haushalt, Personal und Technik geführt, um die Eingruppierung von Mitarbeiter\_innen in Sekretariaten in die Entgeltgruppe 6 zu erreichen. Dies ist zwischenzeitlich geschehen, so dass die AG ihre Arbeit als abgeschlossen betrachtet und sich aufgelöst hat.

#### Gleichstellungssatzung nach § 5 a

Nachdem infolge der Novelle des BerlHG die Humboldt-Universität aufgefordert war, eine Gleichstellungssatzung zu verabschieden, hatte sich auf Initiative der zentralen Frauenbeauftragten eine Arbeitsgruppe zusammengefunden, die den Entwurf einer solchen Satzung vorbereitete. Ihr gehörten Mitglieder aller Statusgruppen der Universität an, darunter insbesondere Mitglieder der KFF. Die Satzung sollte planmäßig 2013 fertiggestellt sein.

Wenn dies nicht der Fall war und die Satzung dem AS noch nicht vorliegt, so hat dies damit zu tun, dass verschiede-

ne Regelungen, die in der Satzung vorgenommen werden sollten, parallel in anderen Kontexten an der HU bearbeitet wurden, so dass es Sinn machte, hier abzuwarten, bis diese Regelungen – z. B. der Berufungsleitfaden – erlassen wurden. Die Satzung soll nunmehr zeitnah verabschiedet werden.

#### Dienstvereinbarung gegen Mobbing, Stalking und sexualisierte Belästigung und Gewalt

Da der Themenkomplex „Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt“ in der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen immer wieder eine wichtige Rolle spielte, hatte sich die zentrale Frauenbeauftragte im Herbst 2011 mit dem Vorschlag an den Gesamtpersonalrat (GPR) gewandt, zu diesem Themenkomplex eine Dienstvereinbarung mit dem Präsidenten der HU abzuschließen. In ihr sollten u. a. Regelungen zum Umgang mit Fällen von Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt fixiert werden. Der GPR hatte daraufhin eine Arbeitsgruppe eingesetzt, an der die zentrale Frauenbeauftragte als Gast teilnahm. Zwischenzeitlich ist die Dienstvereinbarung durch den vormaligen Präsidenten Prof. Dr. Olbertz nicht nur erlassen, sondern mit einer entsprechenden Richtlinie gekoppelt worden, so dass auch Studierende und Professor\_innen eingeschlossen sind. Sie trägt den Titel „Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin“ und wurde am 24. September 2014 im Amtlichen Mitteilungsblatt der HU veröffentlicht.

Neben einer Definition, was die HU unter Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt versteht und der Zusicherung, dass die Universität ihre Angehörigen und Gäste vor diesen Formen der Diskriminierung schützt, wurden u.a. die Rechte Betroffener fixiert, eine Präventionskommission eingerichtet und Konfliktberater\_innen etabliert. Die Präventionskommission hat ihre Arbeit im Berichtszeitraum bereits aufgenommen und potentielle Konfliktberaterinnen sind benannt worden.

#### Ordnung zur Freistellung dezentraler Frauenbeauftragter

Aufgrund der Tatsache, dass an der HU durch die Verfassungsnovelle vom 28. Oktober 2013 die dezentralen Frauenbeauftragten nicht nur in den Fakultäten, sondern auch an den Instituten freigestellt werden sollten, bedurfte es einer Vorschrift, wie und in welchem Umfang diese Freistellung stattfinden soll. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe aus dezentralen Frauenbeauftragten aller Statusgruppen, Verwaltungsleiter\_innen, Mitarbeiter\_innen der Personalabteilung sowie der Rechtsabteilung und der zentralen Frauenbeauftragten von dieser zusammengerufen, um eine entsprechende Ordnung zu entwickeln.

Bevor die AG ihre Arbeit aufnehmen konnte, bedurfte es einer Zusammenlegung kleiner Institute in Wahlkreise, da eine bestimmte Größe der Einrichtungen Voraussetzung dafür war, dass laut zuständiger Senatsverwaltung überhaupt dezentrale Frauenbeauftragte gewählt werden konnten. Nach einer mehr als einjährigen Tätigkeit hatte die AG einen Entwurf für eine „Ordnung zur Regelung der Freistellung, Aufwandsentschädigung und Berechnung der Regelstudienzeit für dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen“ entwickelt und sie der Universitätsleitung (UL) vorgelegt. Nachdem sich die UL mit dem besagten Entwurf einverstanden erklärt hatte, wurde er am 19. Juli 2016 vom Akademischen Senat beschlossen. In der Zwischenzeit wurde auch ein Merkblatt zur Umsetzung der Ordnung durch die ZFrB in Kooperation mit der Personalabteilung erstellt.

## Gremien

*Die zentrale Frauenbeauftragte ist laut BerlHG in sämtlichen zentralen Gremien der Humboldt-Universität mit Rede- und Antragsrecht vertreten. Das heißt, sie war und ist im Kuratorium, im Konzil, im Akademischen Senat, im Concilium Decanale genauso tätig wie in den auf Dauer oder auf Zeit eingerichteten Kommissionen, nämlich in der Entwicklungsplanungskommission, der Kommission für Forschung und Nachwuchs, der Haushaltskommission, der Kommission für Studium und Lehre, der Kommission für Frauenförderung – hier ist das Büro der ZFrB zudem Geschäftsstelle – und der Kommission Familiengerechte Hochschule oder der o.g. Präventionskommission bzw. in den nur auf Zeit eingesetzten Verfassungskommissionen bzw. der Reformkommission. Schließlich war sie an der Kommission zur Begleitung der Exzellenzinitiative beteiligt und in sämtlichen Findungskommissionen präsent, die im Berichtszeitraum für die Vorbereitung der Neuwahl des Präsidiums durch das Kuratorium eingesetzt wurden. Im Folgenden kann aufgrund der Fülle dieser Gremien nur auf einzelne näher eingegangen werden, dezidiert auf diejenigen, in denen im Berichtszeitraum das Thema Gleichstellung bzw. Familienfreundlichkeit eine besondere Rolle spielte.*

### Die Kommission für Frauenförderung (KFF)

Die Gründung der Kommission für Frauenförderung geht auf das Jahr 1997 zurück. In diesem Jahr erhielt die Humboldt-Universität Mittel für zunächst zehn freie Stellen aus dem C1-/C2-Programm (heute W1/W2-Programm der HU, vgl. Kap. 3.2) der FU und der TU. Für die Auswahlentscheidung wurde eine eigens hierfür zuständige Kommission eingerichtet, der ausschließlich Frauen angehörten. Sie nahm die Zuweisung der Stellen an ausgewählte Institute und Fakultäten vor. Als später einzelne Stellen zu verschiedenen Zeitpunkten frei wurden, wurde die fachliche Ausrichtung der Stellen von der inzwischen neu etablierten Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats vorab festgelegt. Seit der Umstellung auf Juniorprofessuren sind die Fakultäten und Institute aufgefordert, Anträge zu stellen und darzulegen, dass geeignete Kandidatinnen

vorhanden sind. Die Kommission für Frauenförderung entscheidet dann über die Förderung der Anträge.

Des Weiteren schlägt die KFF der Präsidentin oder dem Präsidenten jene Maßnahmen vor, die beim Berliner Chancengleichheitsprogramm von der HU beantragt werden. Die KFF führt zugleich das Auswahlverfahren bei jenen BCP-Maßnahmen durch, die in einem Wettbewerbsverfahren an die Fakultäten und Institute vergeben werden. Das sind zurzeit Gastprofessuren, Lehraufträge und Post-doc-Stellen (vgl. Kap. 4.10).

Schließlich ist die KFF seit 2010 auch das Auswahlgremium für den Gleichstellungsfonds, d. h. sie sichtet sämtliche Anträge auf personelle Mittel und Stipendien, die seitens der Institute und Fakultäten bzw. einzelner Professorinnen, Habilitandinnen und Promovendinnen an den Gleichstellungsfonds gestellt wurden. Über die Vergabe der Stipendien entscheidet die Kommission selbsttätig, bei der Vergabe der Mittel für personelle Maßnahmen hat sie gegenüber dem Präsidium das Vorschlagsrecht.

Dementsprechend machte es Sinn, die KFF auch als Auswahlgremium für die im Rahmen der Exzellenzinitiative neu implementierten Maßnahmen des Caroline von Humboldt-Programms zu nutzen:

- für die verschiedenen Caroline von Humboldt-Stipendien,
  - für die Caroline von Humboldt-Professur (vgl. Kap. 6), hier trifft die Kommission allerdings nur die Vorentscheidung
- und
- für das Leadership-Programm für Professorinnen, hier entscheiden jedoch nur die Professorinnen aus der Kommission. (vgl. Kap. 6)

Neben diesen wichtigen Aufgaben nutzt die KFF selbstverständlich auch ihre Möglichkeiten als Initiatorin gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Die Kommission hat z.B. das Konzept des Caroline von Humboldt-Programms und die Richtlinie für den Gleichstellungsfonds, die sich seit Ende 2016 in Überarbeitung befindet, umfassend diskutiert. Schließlich sind Mitglieder der KFF in der AG „Gleichstellungssatzung nach § 5 a“ vertreten. Zudem nimmt die KFF regelmäßig die Berichte der zentralen Frauenbeauftragten zur gleichstellungspolitischen Situation der HU entgegen und macht Vorschläge zur Verbesserung dieser Situation. Die Geschäftsstelle der KFF ist im Büro der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelt (vgl. Kap. 6.5) und die zentrale Frauenbeauftragte ist ständiger Gast in der KFF.

### Die Kommission Familiengerechte Hochschule (KFH)

Bereits im Juli 2007 war vom Akademischen Senat eine „Kommission Familiengerechte Hochschule“ eingerichtet worden. Mit der novellierten Verfassung der HU von 2013 wurde sie als ständige Kommission des AS etabliert. Die Kommission ist Initiatorin von familienpolitischen Maßnahmen und Instrumenten. Sie

begleitet regelmäßig den Auditierungsprozess der HU als familiengerechte Hochschule und berät den AS bzw. die UL zum zugehörigen Themenkomplex. Die oder der Vorsitzende ist dementsprechend auch Mitglied im Begleitkreis „audit familiengerechte hochschule“. Die zentrale Frauenbeauftragte ist ständiger Gast der KFH wie auch Mitglied des genannten Begleitkreises.

### *Die Verfassungskommission 2012 –2013*

Die 2012 eingesetzte Verfassungskommission, die mit dem Entwurf einer Novelle der HU-Verfassung beauftragt worden war, hat u. a. wichtige Modifikationen im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit beschlossen. Nachdem das Konzil diese und andere Modifikationen der Verfassung akzeptiert und die zuständige Senatsverwaltung ihnen zugestimmt hatte, trat die novellierte Verfassung am 28. Oktober 2013 in Kraft. Laut § 2, Abs. 2 fördert die HU „die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen mit dem Ziel einer Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter“, den „Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, vor Mobbing sowie Stalking“ und die „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, insbesondere durch die Berücksichtigung der spezifischen Belange und Bedürfnisse der Universitätsmitglieder mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen“. Hierzu wurde neben der AS-Kommission für Frauenförderung eine AS-Kommission Familiengerechte Hochschule auf Dauer eingerichtet. Ferner wurde die Ausstattung der Universität mit Institutsfrauenbeauftragten und deren Freistellung in der novellierten Verfassung grundsätzlich geregelt (§ 37, Abs. 2 und 3 VerfHU).

### *Findungskommissionen des Kuratoriums*

Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 wurde die Universitätsleitung neu gewählt. Nachdem Dr. Marina Frost, die seit dem 1. Januar 2012 Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik (VPH) gewesen war, am 30. Juni 2014 aus gesundheitlichen Gründen vom Amt zurückgetreten war, bestand das Präsidium – wie in den Jahren davor – ausschließlich aus Männern. Obwohl die zeitnah eingesetzte Findungskommission für die Nachfolge von Marina Frost dem Konzil zwei Frauen präsentierte – eine von den beiden zog allerdings kurz vor der Wahl ihre Bewerbung zurück –, blieb es dabei, da die andere Kandidatin nicht gewählt wurde.

Nachdem der bisherige Inhaber des Präsidentenamtes, Prof. Dr. Olbertz erklärt hatte, sich nicht wieder zur Wahl zu stellen, bemühte sich eine Findungskommission des Kuratoriums intensiv darum, eine Nachfolgerin für ihn zu finden – zunächst allerdings vergeblich. Erst nachdem ein ursprünglich nominierter Kandidat seine Bewerbung zurückgezogen hatte, gelang es der Kommission schließlich mit Prof.in Dr.-Ing. Sabine Kunst dem Konzil eine ausgezeichnete Kandidatin zu präsentieren. Zuletzt Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Brandenburg wurde sie mit großer Mehrheit als zweite Frau in der Geschichte der Humboldt-Universität als

Präsidentin gewählt.

Anschließend wurden Findungskommissionen für die Wahl der drei Vizepräsident\_innen vom Kuratorium eingesetzt. Nachdem die Wahl für den Bereich Studium und Lehre zunächst nicht stattfinden konnte, da die nominierten Bewerber\_innen ihre Kandidatur zurückgezogen hatten, wurde auf Vorschlag der zugehörigen Findungskommission im Juli 2016 mit Prof.in Dr. Eva Obergfell als Vizepräsidentin für Lehre und Studium eine zweite Frau ins Präsidium der HU gewählt. Nachdem das Konzil bereits zuvor bzw. im Nachgang mit Prof. Dr. Peter Frensch als Vizepräsidenten für Forschung und Dr. Ludwig Krontaler als VPH zwei Männer gewählt hatten, ist die Leitung der Humboldt-Universität erstmals in ihrer Geschichte zu 50% mit Frauen besetzt.

### *Die Präventionskommission*

Nachdem in der Richtlinie und Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander die Einrichtung einer Präventionskommission festgelegt worden war, ist dies in der Folge geschehen. Diese Kommission, die die Prävention gegen Diskriminierung an der HU zur Aufgabe bekommen hat, hat in der Zwischenzeit Konfliktberater\_innen bestellt und eine Weiterbildung zum Thema initiiert.

## 8.3 HU-interne und externe Netzwerke

### *HU-interne Netzwerke*

#### *Das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten*

Bereits seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts gibt es eine regelmäßige Zusammenkunft der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten und Institute der Humboldt-Universität. Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 existierte weiterhin die Möglichkeit für die dezentralen Frauenbeauftragten, sich in einem sechswöchigen Rhythmus untereinander und mit der zentralen Frauenbeauftragten auszutauschen und dabei wichtige Informationen zu erhalten. Hier wurden u. a. die oben erwähnte Ordnung zur Freistellung der dezentralen Frauenbeauftragten intensiv diskutiert, die Maßnahmen im Caroline von Humboldt-Programm besprochen oder Themen wie Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking vertieft. Im Rahmen der Integration von Gleichstellung in den Berufungsleitfaden war die Expertise des Plenums genauso gefordert wie für die Zusammenfassung von Instituten zu Wahlkreisen.

#### *Die Lenkungsgruppe Gleichstellung*

Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, gilt es, Aufgaben der gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung an verschiedenen Stellen innerhalb der Verwaltung anzusiedeln. Diese werden in der vom Präsidenten im Jahr 2009 eingesetzten

Lenkungsgruppe Gleichstellung koordiniert. Grundsätzliche Aufgabe der Lenkungsgruppe war und ist dabei die zielgerichtete Steuerung und Kontrolle der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der HU. Die Lenkungsgruppe besteht aus leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität sowie der zentralen Frauenbeauftragten und der Vorsitzenden der Kommission für Frauenförderung. Die Lenkungsgruppe ist unmittelbar der Präsidentin verantwortlich.

### *Forum Diversity*

Im Jahr 2015 wurde das Forum Diversity an der Humboldt-Universität vom Präsidenten ins Leben gerufen. Ziel war u. a. im Rahmen einer Vernetzung von Personen an der HU, die sich mit dem Thema Förderung von Vielfalt in Verbindung mit dem Agieren gegen Diskriminierung Projekte im Bereich Diversity zu entwickeln. Angedacht waren ein HU-Diversitätsleitbild, eine Online-Befragung zum Thema, eine HU-Diversity-Datenbank sowie eine Webpräsenz. Ein Entwurf für ein Leitbild wurde zwischenzeitlich erstellt, aber noch nicht verabschiedet. Die zentrale Frauenbeauftragte ist Mitglied des Forums.

### **HU-externe Netzwerke**

#### *Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen*

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen kooperieren im Rahmen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen eng miteinander. Die LaKoF trifft sich regelmäßig einmal im Monat zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung der gemeinsamen politischen Aktivitäten auf Landesebene. Sie unterhält zur Gestaltung der gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen im Land Berlin regelmäßige Kontakte zu den für Wissenschaft und Frauen zuständigen Senatsverwaltungen und zu Mitgliedern des Wissenschaftsausschusses im Berliner Abgeordnetenhaus wie zur Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen.

Am 28. September 2010 war die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, zusammen mit der damaligen zentralen Frauenbeauftragten der Technischen Universität Berlin, Dr. Andrea Blumtritt, zur Sprecherin der LaKoF gewählt worden. Damit hatte sich die LaKoF erstmals für das Modell einer Doppelspitze ihrer Sprecherinnen entschieden. Seit November 2013 amtierte die zentrale Frauenbeauftragte der HU gemeinsam mit Dr. Sünne Andresen (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) für ein weiteres Jahr in dieser Funktion. Danach wechselte sie auf eigenen Wunsch in die Position einer Stellvertreterin, um seit Anfang 2017 wieder gemeinsam mit Dr. Sünne Andresen als Sprecherin zu fungieren.

In das Aufgabengebiet der zentralen Frauenbeauftragten

als Sprecherin der LaKoF gehört u. a. die Teilnahme an den Sitzungen der LKRP als Gast oder die Kooperation mit den Abgeordneten des Wissenschaftsausschusses im Berliner Abgeordnetenhaus.

In größeren Abständen fanden im Berichtszeitraum Gespräche zunächst mit der ehemaligen Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Sandra Scheeres, statt sowie mit dem ehemaligen Staatssekretär für Wissenschaft, Dr. Knut Nevermann, anschließend mit dessen Nachfolger Steffen Krach. Die dort besprochenen Themen betrafen insbesondere die Fortführung und Aufstockung des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre“ (vgl. Kap. 4.10), die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (vgl. Kap. 1.4), aber auch die Ausgestaltung der Hochschulverträge unter Berücksichtigung des Themas Gleichstellung und der leistungsorientierten Mittelvergabe in Bezug auf diesen Faktor. Darüber hinaus gab es auch einen Austausch mit der 2011 und dann 2016 wiedergewählten Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, jetzt für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Dilek Kolat.

Von besonderer Bedeutung war und ist schließlich die Zusammenarbeit der LaKoF mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität nahm als Sprecherin der LaKoF u. a. an Sitzungen des erweiterten Vorstandes der BuKoF teil; die Arbeit in diesem Gremium gehörte allerdings grundsätzlich in das Aufgabengebiet ihrer jeweiligen LaKoF-Mitsprecherinnen, während sie selbst in der Regel am Staatssekretär\_innenausschuss zum Thema Gleichstellung teilnahm.

### *25 Jahre LaKoF*

Am 30. Juni 2016 fand zum 25. Jubiläum der LaKoF ein Festakt mit anschließendem Empfang im Kaiserin Friedrich-Haus in Berlin statt. Grußworte der zu dem Zeitpunkt amtierenden LKRP-Vorsitzenden und HU-Präsidentin Prof.in Dr.-Ing. Sabine Kunst, des Hausherrn und Vorstandsvorsitzenden der Charité Prof. Dr. Karl Max Einhäuptl Berlin und der LaKoF-Sprecherin Dr. Sünne Andresen läuteten die Veranstaltung ein. Anschließend sprachen die Berliner Senatorin für Bundesangelegenheiten a. D. Dr. Heide Pfarr und Dr. Dagmar Simon, damals Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Gezeigt wurden außerdem Filme u.a. mit Interviews von Mitstreiter\_innen der LaKoF. Eine Podiumsdiskussion zwischen Abgeordneten verschiedener Parteien zum Thema Gleichstellung an Hochschulen rundete den Festakt ab. Musikalisch umrahmt wurde er von der Pianistin und Komponistin Prof.in Maria Baptist.

Im Kontext des Jubiläums wurden an den Berliner Hochschulen verschiedene Veranstaltungen organisiert. An der HU waren das die Caroline von Humboldt Lecture (vgl. Kap. 6.5) und die Woche gegen sexualisierte Belästigung



und Gewalt (ebd.). Außerdem wurde eine Broschüre für alle dezentralen Frauenbeauftragten zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ erstellt genauso wie eine Broschüre, die über die Geschichte der LaKoF Auskunft gibt. Sie trägt den Titel: „Festakt zum 25jährigen Jubiläum der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen“.

### *Allgemeine Gleichstellungsstandards*

Von besonderer Bedeutung war die Entwicklung Allgemeiner Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (AGS) der LaKoF gemeinsam mit der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Hochschulen (LKRK) und den beiden für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen sowie der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen (afg). Die AGS wurden im Februar 2015 veröffentlicht und bilden die Grundlage für die künftige Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. In Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft beinhalten sie systematische und für alle Hochschultypen anwendbare Gleichstellungsziele auf struktureller und personeller Ebene und die Verpflichtung, hierzu geeignete Maßnahmen zu entwickeln (vgl. Kap. 2.2).

### *Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)*

Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeit der LaKoF bildete erneut die Beteiligung an der Ausgestaltung des BCP. Dabei kooperierte sie eng mit der dafür zuständigen Referentin und vormaligen zentralen Frauenbeauftragten der TU Dr. Andrea Blumtritt von der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung.

Da das Programm Ende 2015 auslief, erarbeitete die LaKoF eine Stärken-Schwächen-Analyse, die Anfang 2011 abgeschlossen wurde, und verhandelte mit den zuständigen Senatsverwaltungen über die Fortschreibung des Förderprogramms. Umfangreiche Unterstützung erhielt sie von der LKRK. Die Verhandlungen waren erfolgreich. Das Programm wurde zunächst bis 2020 verlängert.

### *Hochschulvertragsverhandlungen*

Im Rahmen der im Herbst/Winter 2016 beginnenden Hochschulvertragsverhandlungen hat sich die LaKoF erfolgreich um einen Dialog mit der LKRK und der für Wissenschaft zuständigen Senatskanzlei bemüht, um das Thema Gleichstellung in den Hochschulverträgen angemessen zu platzieren. Es bleibt zu hoffen, dass dieses wichtige Thema auch zukünftig in den Hochschulverträgen den ihm gebührenden Platz einnehmen wird.

### *BCP – Auswahlkommission*

Die Fördermittel des BCP werden durch eine Auswahlkommission vergeben, die von den beiden zuständigen Senatsverwaltungen eingesetzt wird. Die Auswahlkommission besteht aus drei Vertreter\_innen LKRK, drei Vertreterinnen der LaKoF, ein\_er Wissenschaftler\_in aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, ferner aus den Natur- und Technikwissenschaften und einer Künstlerin der Berliner Hochschulen sowie je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen. Die Vertreterinnen bzw. Vertreter der Hochschulen in der Auswahlkommission werden einvernehmlich von der LaKoF und der LKRK vorgeschlagen und von den für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen gemeinsam bestellt. Die zentrale Frauenbeauftragte der HU ist 2015 zum dritten Mal in Folge als Vertreterin der LaKoF in der BCP-Auswahlkommission bestellt worden.

### *Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen (afg)*

Die afg ist ein Kompetenznetzwerk von Frauen- und Geschlechterforscher\_innen. Sie fördert die systematische Profilbildung der Einrichtungen und initiiert hochschulübergreifende Kooperationen in Forschung und Lehre. Dabei trägt sie den Besonderheiten der Geschlechterforschung an den beteiligten Hochschulen Rechnung und stärkt so den Wissenschaftsstandort Berlin. Die afg Berlin arbeitet eng mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen zusammen. Die afg trifft sich regelmäßig in öffentlichen Sitzungen, in der Regel zwei Mal pro Semester, an denen in der Regel ein LaKoF-Mitglied als Gast teilnimmt. Das war im Berichtszeitraum auch die zentrale Frauenbeauftragte der HU.

### *Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)*

Auf Bundesebene kooperieren die Frauen und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen seit 1989 gemeinsam in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Dabei arbeitet die BuKoF eng mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn zusammen.

Die zentrale Frauenbeauftragte der HU nahm an den folgenden Jahrestagungen der BuKoF im Berichtszeitraum teil.

1. Vom 11. bis 13. September 2013 fand die Jahrestagung in der katholischen Akademie in Stapelfeld (Cloppenburg) statt. Das übergreifende Thema dieser Jahrestagung „Frauen an die Spitze“ zog sich als roter Faden durch die Podiumsdiskussion und die

Workshops am zweiten Tag der Tagung und war mit Bezug auf das gleichnamige BMBF-Förderprogramm gewählt worden. Ziel des Programms war es, Grundlagen für neue Handlungsansätze zur Integration von Genderfragen in die unterschiedlichen Bereiche der Forschung und zur Förderung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu entwickeln. Auf der Jahrestagung wurden einige besonders interessante Projekte aus dem Programm vorgestellt, um deren Ergebnisse zu diskutieren und zu verdichten sowie Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten. Darüber hinaus wurden diese Ergebnisse in Beziehung gesetzt zu gewerkschaftspolitischen Themen und zur Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

2. Unter dem Motto „Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik“ stand die 27. Jahrestagung der BuKoF vom 23. bis 25. September 2015. Ausgerichtet an der Universität Kassel wurde das Spannungsfeld zwischen Diversity- und Gleichstellungspolitik in den Blick genommen. Zu den von den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diversity-Merkmalen zählen als „Kerndimensionen“ neben Geschlecht insbesondere Lebensalter, körperliche und psychische Befähigung, ethnische und kulturelle Herkunft, sexuelle Orientierung sowie Religion oder Weltanschauung. In der deutschen Hochschullandschaft werden seit einigen Jahren Anstrengungen zu einer nachhaltigen Implementierung von Diversity als Querschnittsaufgabe unternommen. Dies impliziert das erwähnte Spannungsfeld: Auf der einen Seite wird eine Schwächung von Gleichstellungspolitiken befürchtet, auf der anderen Seite eine gegenseitige Bereicherung erwartet. Die BuKoF Jahrestagung 2015 setzte sich mit diesen Themenkomplexen auseinander, fragte nach Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik und nahm dabei auch den Ansatz der Intersektionalität in den Blick.
3. Im Jahre 2016 fand die Jahrestagung vom 28. bis 30. September an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg statt. Möglichkeiten zur Implementierung nachhaltiger Gleichstellungspolitiken standen im Fokus der 28. BuKoF-Jahrestagung, denn die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit ist immer noch eine zentrale Herausforderung an Hochschulen. Gleichstellungspolitische Initiativen wie die DFG-Gleichstellungsstandards, das Professorinnenprogramm oder Programme auf Länderebene setzten in den letzten Jahren wichtige Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen. Die Nachhaltigkeit dieser Politiken war und ist jedoch immer wieder gefährdet und umkämpft, wie die Veränderungen bei den Gleichstellungsstandards oder die Diskussionen zur Exzellenzinitiative und –strategie zeigen. Auch sind viele Gleichstellungsmaßnahmen von kurzfristigen

Projektförderungen abhängig, die eine ständige Entwicklung von Innovationen verlangen, statt eine nachhaltige Verankerung von erfolgreichen Instrumenten zu fördern. Wie Maßnahmen nach dem Auslaufen von Programmen weitergeführt werden können, stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar.

Grundlegend für nachhaltige Strategien und Steuerung sind dabei Kenntnisse über die Wirksamkeit der Instrumente und Maßnahmen. Gleichstellungsstandards auf Länderebene und die Vermittlung von Gender-Kompetenz können dabei Instrumente einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik sein. Die dauerhafte Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsmaßnahmen in dezentralen Einheiten ist dabei ein wesentliches Element. Notwendig ist schließlich auch, die Akteur\_innen und ihre Ressourcen im Blick zu haben, damit diese sich nachhaltig für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen engagieren können – so das Fazit der Tagung.



## 9 Das Amt der Frauenbeauftragten, die Amtsträgerinnen und ihre Teams

- 9.1 Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
- 9.2 Die Teams im Frauen- und Familienbüro

# 9 Das Amt der Frauenbeauftragten, die Amtsträgerinnen und ihre Teams

## 9.1 Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

humboldt chancengleich.  
fokus frau.



### Die zentrale Frauenbeauftragte

In einem jeweils vierjährigen Rhythmus erfolgt die Wahl der zentralen Frauenbeauftragten durch ein von allen weiblichen Angehörigen der Universität gewähltes Wahlgremium, in dem alle Statusgruppen viertelparitätisch vertreten sind.

Im Jahr 2009 war die Historikerin und Mathematikerin Dr. Ursula Fuhrich-Grubert zur neuen hauptberuflichen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität gewählt und vom damaligen Präsidenten der HU, Prof. Dr. Christoph Marksches, bestellt worden. Ihr Amt hatte sie im August 2009 angetreten.

Im Juni 2013 war sie wiedergewählt worden. Anschließend wurde sie vom neuen Präsidenten der HU, Prof. Dr. Jan Hendrik Olbertz, zum zweiten Mal zur zentralen Frauenbeauftragten der HU bestellt.

### Die Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten

Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 hatte die zentrale Frauenbeauftragte jeweils zwei Stellvertreterinnen, eine Studentin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Bereits 2012 war die Masterstudentin des Faches „Religion und Kultur“, Amrei Sander, zur stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt worden. Nachdem sie ihr Studium abgeschlossen hatte, begann sie mit ihrer Promotion und blieb dadurch als Promotionsstudentin im Amt. Jeweils 2014 sowie 2016 wurde sie wiedergewählt.

Im Februar 2012 hatte Franziska Zahn, die als Doktorandin am Lehrbereich für Innenpolitik der Bundesrepublik Deutschland als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt war, das Amt als die andere Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten übernommen. Am 30. Juni 2013 legte sie ihr Amt nieder, da sie in Elternzeit ging. Aus rechtlichen Gründen war eine Vertretung nicht möglich.

Ihre Nachfolgerin wurde die Anglistin Dr. Sabine Blackmore, die zunächst parallel als Referentin, dann als Koordinatorin im Empowerment-Projekt I\_Professional tätig war und ist.

## 9.2 Die Teams im Frauen- und Familienbüro

### Das Team im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Beim Amtsantritt der 2009 gewählten neuen zentralen Frauenbeauftragten gehörten zu ihrem Team neben einer studentischen Stellvertreterin eine Mitarbeiterin im Sekretariat sowie eine studentische Hilfskraft.

Im Verlaufe des Berichtszeitraumes wurden aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms (vgl. Kap. 4.10), des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder (vgl. Kap. 4.2) sowie der Exzellenzinitiative (vgl. Kap. 4.1) und des Qualitätspaktes Lehre (vgl. Kap. 4.4) Stellen im Büro der zentralen Frauenbeauftragten eingerichtet.

Auf diesen Stellen waren zum Ende des Jahres 2016 folgende Mitarbeiterinnen beschäftigt: Veronika Springmann und Dr. Sabine Blackmore, ferner Heidrun Messerschmidt, Violetta Sekulovic und Elke Fitzner. Als Vertreterinnen von Heidrun Messerschmidt waren Dr. Henrike Lehngut und Dr. Arta Ante tätig. Eine halbe Stelle befand sich in der Ausschreibung. Sodann arbeiteten Jenny Stiebitz und Sana Shah ebenfalls im Team mit. Hinzu kamen zwei studentische Hilfskräfte, die aus Drittmitteln finanziert wurden. Die dritte haushaltsfinanzierte Stelle war nicht besetzt.

Da sich das Aufgabengebiet der zentralen Frauenbeauftragten erheblich erweitert hatte, wurde während des Berichtszeitraums von 2013 bis 2016 im Büro der zentralen Frauenbeauftragten mit Hilfe von Drittmitteln eine Reihe von Projektstellen geschaffen. Allerdings handelte es sich entsprechend der Finanzierung um keine Dauerstellen, so dass eine kontinuierliche Arbeit schwer möglich war. Schließlich müssen immer wieder Drittmittelanträge zu neuen Projekten geschrieben werden, nicht zuletzt um die Expertise der Mitarbeiterinnen im Büro der ZFrB zu erhalten. Die zentrale Frauenbeauftragte der HU ist also – wie viele ihrer Kolleginnen – von kurzfristigen Projektförderungen abhängig, die eine ständige Entwicklung von Innovationen

verlangen, anstatt das eine nachhaltige Verankerung von erfolgreichen Instrumenten zu ermöglichen. Hier bedarf es eines Umsteuerns an der HU.

### Das Team im Familienbüro

Das Familienbüro der Humboldt-Universität ist der zentralen Frauenbeauftragten organisatorisch unterstellt (vgl. Kap. 6.6). Dem Team gehörten nach Einrichtung des Büros im Juni 2010 ein Leiter und seine Stellvertreterin an. Nachdem der Leiter 2012 seine Tätigkeit im Familienbüro aufgegeben hatte, übernahm die Stellvertreterin die Leitungsfunktion. Seit 2012 arbeitet dann eine weitere Mitarbeiterin auf einer neu eingerichteten Dauerstelle, Katrin Meinke, im Familienbüro. Nachdem die Leiterin

des Büros in den Ruhestand ging, wurde mit Mitteln der Exzellenzinitiative eine Projektstelle im Familienbüro

geschaffen, die Katrin Meinke übernahm. Damit ging sie zugleich in die Leitungsposition. Neben ihr waren Ende 2016 als ihre Vertreterinnen auf der Dauerstelle Berit Stehr und Clara Becker tätig. Verstärkt wird das Team des Familienbüros seit Februar 2011 regelmäßig durch zwei studentische Hilfskräfte, deren Finanzierung aus Drittmitteln erfolgt. Die Arbeit im Familienbüro ist im Berichtszeitraum kontinuierlich gewachsen, wird aber auch mit Hilfe von Drittmitteln erledigt, obwohl es sich in der Regel um Daueraufgaben handelt. Auch hier bedarf es einer Umsteuerung an der HU.

**Die ZFrB der HU ist also  
– wie viele ihrer Kolleginnen –  
von kurzfristigen  
Projektförderungen abhängig, die  
eine ständige Entwicklung von  
Innovationen verlangen, anstatt  
dass eine nachhaltige Verankerung  
von erfolgreichen Instrumenten  
stattfindet.  
Hier bedarf es eines Umsteuerns an  
der HU.**

## 10 Berichte aus den Fakultäten und Instituten

- 10.1 Juristische Fakultät
- 10.2 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- 10.3 Großbritannien-Zentrum
- 10.4 Mathematisch-Naturwissenschaftliche  
Fakultät
- 10.5 Lebenswissenschaftliche Fakultät
- 10.6 Philosophische Fakultät I
- 10.7 Philosophische Fakultät II
- 10.8 Kultur-, Sozial- und  
Bildungswissenschaftliche Fakultät
- 10.9 Theologische Fakultät
- 10.10 Universitätsbibliothek
- 10.11 Sprachenzentrum
- 10.12 Professional School of Education
- 10.13 Humboldt Graduate School
- 10.14 Universitätsverwaltung

# 10 Berichte aus den Fakultäten und Instituten

## 10.1 Juristische Fakultät

Autorin: Helya Gieseler

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Als dezentrale Frauenbeauftragte sehe ich eine meiner Hauptaufgaben darin, dafür zu sorgen, dass der Frauenanteil an meiner Fakultät unter den Professorinnen und Promovendinnen steigt. Zudem setze ich mich für eine gendergerechte Wissenschaftssprache und gendergerechte Lerninhalte an der juristischen Fakultät ein. Außerdem beabsichtige ich Workshops zu organisieren, um Frauen in der Rechtswissenschaft zu unterstützen. In Zukunft werde ich Kontakt zum Deutschen Juristinnenverbund aufnehmen und Kooperationen besprechen.

### Rekrutierung

Bisher habe ich an einem Berufungsverfahren (W3-Professur) teilgenommen. Es ging um die vorgezogene Nachfolge der Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht. Es ist eine Stelle, die für die ersten drei Jahre aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms finanziert wird. Hierfür wurden nur Frauen gelistet. Des Weiteren stehen zwei Vertretungsprofessuren zur Besetzung an: eine Vertretungsprofessur im Öffentlichen Recht, insb. Verfassungsrecht und Rechtsphilosophie und eine Vertretungsprofessur für Bürgerliches Recht, Urheber-R. u. Nebengebiete d. Immaterialgüterrechts. In dem einen Fall wird ein männlicher Honorarprofessor der Fakultät die Vertretung übernehmen. Das Verfahren zur Vertretung im anderen Fall dauert noch an.

In Bezug auf die Absolventinnen lag die Quote Ende 2015 bei 58%, bei den SHK auch bei 58%, bei der Gruppe Technik und Verwaltung bei 81%, und bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden bei 46% (Tendenz von 2013 bis 2015 steigend um 3%). 40% der Promovendinnen haben ihre Promotion zwischen 2013 bis 2015 abgeschlossen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen lag der Frauenanteil bei 42% mit einer steigenden Tendenz (7% von 2013–2015). 3 der 4 Habilitationsverfahren zwischen 2013 und 2015 wurden von Frauen abgeschlossen und sämtliche Juniorprofessuren wurden von Frauen besetzt (100%). Insgesamt waren 40% der Professuren von Frauen besetzt, 2014 waren es nur 32%, (zum Vergleich 2013: 39%).

Insgesamt kann hier von recht erfreulichen Ergebnissen gesprochen werden, wobei im Bereich der Promotionen und Professuren noch Handlungsbedarf besteht.

### Förderung

Für die Frauenförderung stehen 5% des Fakultätshaushalts zur Verfügung, das sind in der Juristischen Fakultät 10.000 €. Regelmäßig werden Fahrtkosten zum Deutschen Juristinnentag bezuschusst (i. H. v. 100 €), dazu Fahrten zu Workshops, sofern die Antragstellerinnen überzeugen können (i. H. v. 500 €). Zudem wurde im Jahr 2016 ein Empowerment Workshop von Doris Liebscher organisiert. Die Mittel für die Frauenförderung wurden nicht vollständig ausgegeben. Dies beruht nicht auf Regelmäßigkeit, sondern ist den jeweiligen Anträgen und auch der Anzahl der Anträge geschuldet.

### Gleichstellung

Ein Gleichstellungskonzept wurde von Petra Krause als dezentrale Frauenbeauftragte für den Zeitraum 2014–2016 und aktuell für 2016–2018 entwickelt. Es ist durch die dezentrale Frauenbeauftragte, das Dekanat und die Frauenförderkommission abgestimmt worden. Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt beim Dekanat, der FFK und derzeit mir als dezentraler Frauenbeauftragter.

### Familiengerechtigkeit

Die Dienstvereinbarung für die Alternierende Telearbeit ist zwar inhaltlich sehr begrüßenswert, jedoch sind in keinem Fall ausreichende Sach- und Personalmittel an der Fakultät vorhanden, sodass die Dienstvereinbarung faktisch nicht umgesetzt werden kann. Das Familienzimmer der Fakultät ist gut ausgestattet. In Kürze wird ein Schlüssel beim Pförtner hinterlegt, sodass ein besserer Zugang gewährleistet werden kann.

### Diversity

Bisher wurden an der Fakultät keine Maßnahmen bezogen auf Diversity oder Antidiskriminierung getroffen, über die die dezentrale Frauenbeauftragte informiert war.

### Beratung

Beratung wurde nur in einem Fall angefragt. Es ging um die Verwendung des Gendergaps in einer Dissertation. Im Ergebnis konnte der Promovend den Gendergap benutzen, musste aber intensiv dafür kämpfen.

### Weiterbildung

Maßnahmen zur Weiterbildung wurden seitens der dez. FrB im Berichtszeitraum nicht angeboten. Im SoSe 2017 ist jedoch eine Veranstaltung mit einer professionellen

	Juristische Fakultät					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	554	557	563	58	58	61
Studierende	2458	2521	2608	57	57	57
Abschlüsse	321	297	337	59	59	58
Studentische Hilfskräfte	1)	90	92	1)	57	58
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	32	32	31	88	88	81
Eingeschriebene Promotionsstudierende	435	415	384	43	44	46
Promotionen (Summe 2013 - 2015)	197			40		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	108	101	112	35	38	42
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	0	0	0	0	0	0
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	4			75		
Juniorprofessuren*	3	0	1	100	0	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	19	20	18	32	35	39
Professuren* gesamt	22	20	19	41	35	42
Professuren (inkl. Mittlererstattung) gesamt	23	22	20	39	32	40

1) = nicht erfasst

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

Schreibtrainerin geplant. Diese Veranstaltung soll jungen Wissenschaftlerinnen Schreibtechniken beibringen.

### Probleme und Perspektiven

Das Vorurteil, dass Gleichstellung schon längst erreicht sei und dass das Thema Gleichstellung demnach nicht so dringlich sei, ist an der Fakultät verbreitet. Zudem wird die Frauenbeauftragte bei Gleichstellungsproblemen, die Professor\_innen betreffen, bedauerlicherweise nicht automatisch einbezogen.

## 10.2 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Autorin: Nadja Winning

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Die dezentrale Frauenbeauftragte ist verantwortlich für die Wahrung der Interessen aller Frauen an der Fakultät. Ich habe das Amt im August 2016 angetreten und mich seitdem in Einstellungsverfahren und fakultätsinternen Sitzungen wie dem Fakultätsrat und auch im Studierendenrat für die Einhaltung der Gleichstellungsrichtlinien eingesetzt.

Zudem habe ich versucht, eine breite Öffentlichkeit in unserer Fakultät auf die Events und Angebote anderer



Institute zu Themen aus den Gender Studies oder zur Familienförderung aufmerksam zu machen. Konkretere Aufgaben in der Verwaltung umfassen zudem die Bearbeitung von Anträgen zur Reisekostenförderung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen unserer Fakultät sowie die Freigabe von Ausschreibungstexten und die Beurteilung der Ergebnisse dieser Ausschreibungen nach dem Kriterium der Genderfairness.

### Rekrutierung

Durch die relativ kurze Dauer meiner Tätigkeit (ab 01.08.2016) habe ich bisher an keinem Berufungsverfahren teilgenommen. Deshalb kann ich hier keine qualifizierte Aussage treffen.

Positiv aufgefallen ist mir die uneingeschränkte Bereitschaft aller Beteiligten, mich als Frauenbeauftragte in Einstellungsprozessen zu integrieren. Über das bürokratische Minimum hinaus, das zur Ausschreibung und Vollendung einer Einstellung meiner Unterschrift bedarf, waren die Institutsleiter\_innen proaktiv darin, mich zu allen Bewerbungsgesprächen einzuladen und auch die Termine mit mir abzustimmen. Die Gründe für die Auswahl neuer Mitarbeiter\_innen wurden mir jederzeit transparent mithilfe von Anforderungstabellen und einer Einsicht in alle Unterlagen der Bewerber\_innen verständlich gemacht. Insgesamt konnte ich die Auswahl immer nachvollziehen und sehe die Gleichstellung weiblicher und männlicher Bewerber\_innen auf der Ebene der Verwaltung sowie der wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeit

	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	507	569	538	43	46	44
Studierende	1823	1883	1891	46	46	45
Abschlüsse	344	410	395	52	52	50
Studentische Hilfskräfte	1)	90	91	1)	33	36
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	32	32	34	88	88	88
Eingeschriebene Promotionsstudierende	136	132	121	40	40	44
Promotionen (Summe 2013 - 2015)	58			41		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	87	87	88	37	35	38
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	3	4	5	33	50	40
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	0			0		
Juniorprofessuren*	5	3	4	60	33	50
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	19	20	20	16	15	15
Professuren* gesamt	24	23	24	25	17	21
Professuren (inkl. Mittelbarerstattung) gesamt	26	24	26	27	17	19

1) = nicht erfasst

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

als durchaus gelungen an; dies spiegelt das ausgewogene Geschlechterverhältnis in den Bachelor- und Masterstudiengängen auf erfreuliche Art und Weise wider.

Der einzige Posten, der an unserer Fakultät nach wie vor problematisch ist, ist der Anteil von Frauen auf W2 und W3 Professuren. Nur drei dieser Positionen sind mit Frauen besetzt, was einen absoluten Nachholbedarf bedeutet.

### *Förderung*

Aktuell weist das Frauenförderkonto einen Stand von 44.769 € auf, im Jahr 2016 wurden 9.125 € bewilligt. Davon wurden im Jahr 2016 1.825 € verbraucht. Diese entfielen ausschließlich auf die Bezuschussung der Reisekosten unserer Doktorandinnen. Die Anträge werden zuerst von der Frauenbeauftragten, dann vom Dekanat auf Förderwürdigkeit geprüft. Die Kriterien hierfür sind, dass ein eigener Vortrag gehalten wird, und das Institut die Reise nicht übernehmen kann. Im Fakultätsrat 2017 wird beraten wie die restlichen Fördergelder für gelingende Gleichstellung eingesetzt werden können.

### *Familiengerechtigkeit*

Unsere Fakultät besitzt im Gebäude SPA 1 zentral am Foyer ein Familienzimmer, das insbesondere von Studierenden genutzt wird.

### *Diversity*

Durch Initiativen wie Wiwi-Welcome wird an unserer Fakultät geflüchteten Studierenden ermöglicht, Teil einer gelungenen Integration zu werden. Die Frauenbeauftragten stehen in regem Austausch mit den studentischen Mitarbeiter\_innen dieser Initiative, um Konzepte z.B. zu inklusiveren Sprachkursen besonders für weibliche Geflüchtete zu erarbeiten.

### *Beratung*

An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gab es bisher in meiner erst knapp 1-jährigen Amtszeit keine Fälle, in denen Beratung in Anspruch genommen wurde. Wir denken, dass das Amt der Frauenbeauftragten vielen Student\_innen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät nicht bekannt ist und versuchen dies durch eine Kooperation mit dem Studentenrat zu verbessern, der uns bei Fakultätsinternen Veranstaltungen integrieren kann.

## 10.3 Großbritannien-Zentrum

Autorin: Corinna Radke

### *Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich*

Das Großbritannien-Zentrum (GBZ) ist mit insgesamt 12 Mitarbeiter\_innen sowie 6 Hilfskräften ein eher kleines Institut. Es werden jährlich im Oktober ca. 30 internationale Studierende zugelassen. Unter den Studierenden stellen

Frauen mit meist über 80% die große Mehrheit dar.

Bei den Professor\_innen gab es keine personellen Änderungen, also auch keine Berufungsverfahren. Hier stehen weiterhin zwei Professorinnen einem Professor gegenüber, Frauen sind mit 67% gut vertreten. Eine aus dem Übergänge-Programm geförderte Senior-Professur wird vom Gründungsdirektor besetzt.

Beim wissenschaftlichen Mittelbau ist das Verhältnis relativ ausgeglichen, derzeit überwiegen die Frauen, da drei Frauen zwei Männern gegenüberstehen.

Auch bei den studentischen Hilfskräften ist es das Ziel, Frauen nicht in Unterzahl zu bringen. Das gelingt sehr gut, derzeit verlässt sich das GBZ auf die Hilfe von drei Frauen und drei Männern. Zieht man in Betracht, dass die vier Stellen in Technik und Verwaltung zu 100% von Frauen besetzt sind, lässt sich zusammenfassend feststellen, dass Frauen am Großbritannien-Zentrum sehr gut repräsentiert sind.

### *Förderung*

Die Frauenfördermittel des GBZ, 250 € je Haushaltsjahr, sind vornehmlich in Reisekosten für Doktorandinnen (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) geflossen, entweder für Konferenzteilnahmen oder für Forschungsaufenthalte im UK, wobei die Vergabe gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen verteilt wurde. Diese Unterstützung ist für die Wissenschaftlerinnen sehr sinnvoll, weil gerade die Regionalforschung mit Fokus auf Großbritannien einen Auslands-Bibliotheksaufenthalt im bzw. das Reisen zu Konferenzen in das UK notwendig macht. Einmalig (bisher) gab es in 2013 den Bedarf an einem Coaching in der Abschlussphase des Schreibens der Dissertation. Die Kosten dafür wurden aus den Frauenfördermitteln übernommen.

### *Gleichstellung*

Das GBZ konnte in den letzten Jahren Drittmittel akquirieren, die die Durchführung verschiedener internationaler und interdisziplinärer Forschungsprojekte ermöglichen und ermöglichen. Dabei wird bewusst darauf geachtet, auch weibliche Wissenschaftlerinnen in die Projekte einzubeziehen und gender issues als Thema mitzudenken, so z.B. bei einer internationalen Konferenz zum Thema „Agency and Austerity“ im Frühjahr 2016.

Ein großer Erfolg war die Einwerbung von Geldern zur Einrichtung einer Berlin Graduate School for British Studies (BGSBS). Diese wird von November 2014 bis Oktober 2017 aus Exzellenzmitteln finanziert und kann Stipendien für drei Promovierende bieten. Von diesen sind zwei Frauen. Insgesamt gibt es zehn Doktorand\_innen an der BGSBS, darunter sechs Frauen. Nach einer äußerst positiven Evaluierung durch die HGS wurde die BGSBS im Juni vom assoziierten Programm zum ordentlichen Mitgliedsprogramm der HGS erhoben. Im Dezember 2016 hat das GBZ eine Antragsskizze für ein Graduiertenkolleg bei der

DFG eingereicht, um auch nach 2017 die Möglichkeit zu haben, Doktorand\_innen ein strukturiertes Promovieren zu ermöglichen.

Sollte das GBZ von der DFG zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs aufgefordert werden, sollen die Vorschläge, die im Verlauf der Antragskizzenerstellung von Ge-Co-Mitarbeiterinnen gemacht wurden, Eingang in den Antrag finden bzw. umgesetzt werden.

Auch Gastwissenschaftlerinnen bewerben sich immer wieder um Assoziationen mit dem GBZ. Als Senior Visiting Researcher betreibt eine emeritierte Professorin aus Neuseeland rege Forschung zu politischen Theorien hier am GBZ. Von 2013 bis 2015 beherbergte das GBZ eine

Marie Curie Stipendiatin (Europäische Kommission). Im Frühjahr 2015 nutzten eine ehemalige Studierende und im Frühjahr 2016 eine dänische Doktorandin die Gastfreundschaft des GBZ, um hier ihre Forschungen für die Dissertation voranzutreiben und die Möglichkeit des Austausches im einmalig interdisziplinären Umfeld am GBZ zu nutzen. Das GBZ plant, das Angebot für junge Gastwissenschaftlerinnen auch weiterhin aufrecht zu erhalten und sogar auszubauen, so lange die Räumlichkeiten dies zulassen.

Im SoSe 2017 werden zwei Gastwissenschaftlerinnen aus Oxford im Bereich Literatur/Kultur den akademischen Austausch am GBZ beleben (DAAD-Stipendium).

Im Jahr 2015 hat das GBZ ein gemeinsames Gleichstel-

	Großbritannien Zentrum					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	32	28	28	88	82	82
Studierende	67	60	63	76	83	84
Abschlüsse	22	31	20	82	71	90
Studentische Hilfskräfte	1) <sup>1)</sup>	4	6	1) <sup>1)</sup>	100	50
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	4	4	4	100	100	100
Eingeschriebene Promotionsstudierende	0	0	0	0	0	0
Promotionen (Summe 2013 - 2015)	0			0		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	6	6	5	50	50	60
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	0	0	0	0	0	0
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	0			0		
Juniorprofessuren*	0	0	0	0	0	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	3	3	3	67	67	67
Professuren* gesamt	3	3	3	67	67	67
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	3	3	3	67	67	67

1) = nicht erfasst

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

lungskonzept erarbeitet. Dazu gab es eine Arbeitsgemeinschaft, der eine Professorin, wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Verwaltungspersonal, Studierende und auch studentische Hilfskräfte angehörten. Im Ergebnis verabschiedete der Institutsrat am 17. Mai 2016 ein englischsprachiges Papier zur Equality Policy des Zentralinstituts. Auf den Internetseiten des GBZ ist das Gleichstellungskonzept für alle leicht zugänglich.

### Familiengerechtigkeit

Im Bereich Familiengerechtigkeit hat das GBZ Vorbildwirkung. Bereits 2008 hat der Institutsrat des GBZ einen verbindlichen Maßnahmenkatalog für ein familienfreundliches Zentralinstitut GBZ verabschiedet. Die darin festgelegten Maßnahmen werden auch weiterhin umgesetzt. Zwei Büroräume (Gast-Sozial-Raum, Büro Prof. Dr. Gesa Stedman) fungieren als Eltern-Kind-Arbeitszimmer. Es gibt einen Wickeltisch mit Heizspirale, Liegematten und Spielzeug, u.a. nutzen wir die Spielzeugtasche des Familienbüros. Leider werden diese Angebote nicht so oft genutzt, wie wir es uns wünschen würden. Dies ist jedoch darauf zurückzuführen, dass wir in den letzten Jahren weder unter den Studierenden noch unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen Eltern hatten. Neben den räumlichen Gegebenheiten führen aber auch folgende Maßnahmen dazu, Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studi-

um besser ermöglichen: das Verlegen aller Sitzungen auf die Kernarbeitszeit, Nachteilsausgleichs-Maßnahmen und Flexibilität in der Praktikumssuche bei Studierenden mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen.

### Weiterbildung

Eigene Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter hat das GBZ nicht organisiert, die Arbeitsgemeinschaft zur Equality Policy bot jedoch ein gutes Forum des Austauschs zu diversity und Gleichstellung.

### Probleme

Es gab in den Jahren 2013 bis 2016 keine nennenswerten Probleme am GBZ, die der Beratung durch die Frauenbeauftragte bedurft hätten. Hin und wieder wurde ich von Mitarbeiter\_innen informiert, wenn es Konflikte gab. Diese lösten sich aber auch ohne weiteres Einschreiten.

## 10.4 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Autorin: Nadine Weber

*Als Fakultät reichen wir einen gemeinsamen Bericht ein, der detaillierte Informationen zu den einzelnen Instituten sowie zur Fakultät enthält.*

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Als Frauenbeauftragte an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, in den Instituten Geographie, Physik, Chemie, Mathematik, Informatik sowie der Fakultätsverwaltung setzen wir uns gemeinsam für mehr Chancengleichheit und damit für eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Fakultät ein. Wir unterstützen die Arbeit der einzelnen Gremien, beraten zu Themen wie Mobbing, Stalking oder sexualisierte Gewalt, informieren über diverse Fördermöglichkeiten und versuchen für Fragen und Probleme jederzeit kompetente Ansprechpartnerinnen zu sein.

### Rekrutierung

#### Teilnahme an Berufungsverfahren

##### Fakultät

Die Fakultätsfrauenbeauftragte nimmt nur an Berufungsverfahren teil, wenn die dez. FrBs der Institute vertreten werden oder diese aus anderen Gründen nicht als FrB an den Verfahren teilnehmen können. Im Jahr 2016 hat die FrB der Fakultät an folgenden Verfahren aktiv mitgewirkt:

- W3-Physikalische und Theoretische Chemie (Institut für Chemie) – Den Listenplatz 2 erhielt eine Frau. Der Erstplatzierte war fachlich breiter im geforderten Aufgabengebiet aufgestellt.
- W1-Angewandte Stochastische Analysis (Institut für



Studentinnen des GBZ bei der graduation

Mathematik) – Bei diesem Verfahren gab es eine Einerliste, die mit einer Frau besetzt wurde. Die Professur wird aus BCP-Mitteln gefördert.

- W1-Computational Mathematics (Institut für Mathematik) – Bei diesem Verfahren wurden auf Platz 1 aequo loco eine Frau und ein Mann gesetzt, in dem Wissen, dass bei dieser Konstellation die Frau den Ruf erhalten wird.
- W1-Theorie der Anregungen in niedrigdimensionalen Systemen (Institut für Physik) – Bei diesem Verfahren gab es eine Einerliste, die mit einer Frau besetzt wurde. Die Professur wird aus BCP-Mitteln gefördert.

#### *Institut für Chemie*

- W3-Theoretische Chemie, Platz 1 hat abgesagt
- W3-Physikalische Chemie,
- W3-Angewandte Analytik und Umweltchemie

In beiden Fällen war eine Frau auf Platz 2, die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

#### *Institut für Physik:*

- W3-Strukturforschung/Elektronenmikroskopie  
Das Verfahren war bereits sehr fortgeschritten, als ich 2012 als FrB dazu kam. Es waren nur Männer zu Vorträgen eingeladen. (Evi Poblentz)

- W3-Experimentelle Astroteilchenphysik (Evi Poblentz)  
Trotz intensiver Bemühungen der Berufungskommission hat sich nur eine einzige Frau beworben, deren Expertise aber auf einem gänzlich anderen Forschungsfeld lag. (Evi Poblentz)

- W2/W3-Phänomenologie der Elementarteilchen jenseits des Standardmodells  
Dabei handelte es sich um ein ad personam-Evaluierungs- und Berufungsverfahren des Leiters einer „Young Investigator Group“, die im Rahmen der Helmholtz-Allianz des DESY für die Dauer von 5 Jahren mit einer Tenure-Option an der HU eingerichtet wurde. (Evi Poblentz)

- W2-S-Gammastrahlungs- und Neutrino-Astroteilchenphysik  
Die Finanzierung der Professur erfolgt über ein Programm zur Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen der Helmholtz-Gemeinschaft und durch das Helmholtz-Institut DESY (Standort Zeuthen). Es wurde als ad personam-Verfahren durchgeführt. (Evi Poblentz)

- W3-Hybride Bauelemente  
Hierbei handelte es sich um ein mehrjähriges Verfahren (2012–2015), bei dem im ersten Durchgang eine Frau Listenplatz 1 erreicht hatte. Die Berufungsverhandlungen währten sehr lange und führten letztlich nicht zur Rufannahme. Im weiteren Verfahren gab es keine Kandidatinnen. (Evi Poblentz)

- W2-S-Röntgenmikroskopie  
Auf Initiative des HZB wurde diese Professur eingerichtet und als ad personam-Verfahren durchgeführt. Evaluierung der Juniorprofessur „Beschleunigerphysik“ gemeinsame

Berufung mit HZB mit positivem Votum zur Fortführung der Juniorprofessur. (Evi Poblentz)

- W3-Theorie der komplexen Systeme  
Diese Professur wurde 2011 als W2-Professur auf Zeit an den Instituten für Biologie und Physik durch das Bernstein Center for Computational Neuroscience finanziert. Das Evaluierungs- und Berufungsverfahren war daher ein ad personam-Verfahren, das gemeinsam vom Institut für Physik und dem BCCN durchgeführt wurde. (Evi Poblentz)

- W3-S-Nanospektroskopie für Design und Optimierung energierelevanter Materialien  
Dieses Berufungsverfahren war ein ad personam-Verfahren, das gemeinsam vom Institut für Physik und dem Helmholtz-Zentrum Berlin (HZB) durchgeführt und in dessen Folge eine S-Professorin berufen werden konnte. (Evi Poblentz)

- W3-Optische Systeme  
Bei diesem Verfahren gab es keine gemeinsame Berufungskommission, sondern zwei unabhängige Berufungskommissionen seitens des DLR und des Instituts für Physik. (Evi Poblentz)

Trotz intensiver Bemühungen der Berufungskommission und der Frauenbeauftragten hat sich keine Frau für diese Professur beworben.

- W3-S-Kristallwachstum  
Dieses Verfahren wurde gemeinsam vom Institut für Physik und vom Leibniz-Institut für Kristallzüchtung durchgeführt. Frauen wurden zum Vortrag eingeladen, schafften es aber nicht auf einen Listenplatz. Erg.: Von der aufgestellten Berufungsliste sagten alle Personen ab und es wurde eine weitere Bewerbungsrunde durchgeführt, wobei noch eine Frau wiederberücksichtigt wurde. In die Gutachten einbezogen wurden wieder nur Männer, die Berufungsliste steht noch aus. (Evi Poblentz, Sofie Martins)

- W3-Elektronische Eigenschaften funktionaler Materialien und Grenzflächen  
Trotz aktiver Rekrutierung und direkter Ansprache von Wissenschaftlerinnen hatten sich nur 4 Frauen um diese Professur beworben, wovon zwei die formalen Kriterien nicht erfüllten und die anderen beiden die Kommission nicht von ihren Forschungs- und Lehrkonzepten überzeugen konnten. (Evi Poblentz)

- W3-S-Theoretische Teilchenphysik- Entwicklung von Theorien jenseits des Standardmodells  
Diese W3-S-Professur wurde im Rahmen der Helmholtz-Rekrutierungsinitiative eingerichtet, weshalb ein Auswahlverfahren des Forschungszentrums DESY vorschaltet war. Die BK beschloss eine Einerliste. (Evi Poblentz)

- W1-Theorie der Anregungen in niedrigdimensionalen Systemen  
Diese Professur wurde im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms eingeworben. (Evi Poblentz)

- W2 Theoretische Physik-Gitterfeldtheorie  
Die im Institut für Physik vorhandene W1-Stelle wurde durch DESY auf eine W2-Professur aufgewertet. Es wurden vier Frauen um eine Bewerbung gebeten, es bewarben sich nur zwei, die nicht überzeugen konnten. (Evi Poblentz, Sofie Martins)

- W3 Grundlagen der Photonik  
Eine Frau ist in die Gutachten miteinbezogen worden, schaffte es aber nicht auf die Liste. (Evi Poblentz, Sofie Martins)

- W2-S Beschleunigerphysik- Erzeugung und Charakterisierung hochbrillanter Elektronenstrahlen  
Drei Frauen bewarben sich bisher. Die Vorstellungsgespräche stehen noch aus. (Evi Poblentz, Sofie Martins)

- W2 Theoretische Teilchenphysik  
BCP finanziert, noch ausstehend (Sofie Martins)

- W3- Nichtlineare Ultrakurzezeitoptik  
ad personam, keine Frau (Sofie Martins)

- W3-S Experimentelle Elementar- und Astroteilchenphysik  
Die Sitzungen haben noch nicht begonnen (Sofie Martins)

#### *Geographisches Institut*

- S-Professur „Ökohydrologie“ mit IGF, auf Platz 1 eine Frau; Berufungsgespräche werden noch geführt
- S-Professur „Nachhaltiges Ressourcenmanagement und Globaler Wandel“; Verfahren läuft noch

#### *Institut für Informatik:*

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts für Informatik hat an den folgenden Berufungsverfahren aktiv mitgewirkt,

- W1-Juniorprofessur „Modellgetriebene Softwareentwicklung“
- W1-Juniorprofessur „Process-Driven Architectures“
- W2-S-Professur „Drahtlose Breitbandkommunikationssysteme“
- W3-Professur „Algorithm Engineering“
- W3-Professur „Modellierung und Analyse komplexer Systeme“

Bei dem Verfahren W1-Juniorprofessur „Modellgetriebene Softwareentwicklung“ platzierte sich eine Frau auf den 2. Platz. Bei dem Verfahren W3-Professur „Algorithm Engineering“ platzierte sich eine Frau auf den 3. Platz. Unter den Erstplatzierten ist keine Frau.

#### *Institut für Mathematik*

- W3-Algebra: Den Listenplatz 4 erhielt eine Frau. Die Erst- bis Drittplatzierten waren fachlich breiter im geforderten Aufgabengebiet aufgestellt. (2015)
- W1-Computational Mathematics: Bei diesem Verfahren wurden auf Platz 1 aequo loco eine Frau und ein Mann gesetzt. In dem Bewusstsein, dass bei dieser Konstellation die Frau den Ruf erhalten wird. (2016)
- W1-Algebra und Zahlentheorie: Den Listenplatz 3 er-

hielt eine Frau, da sie, im Gegenzug zum Erst- und Zweitplatzierten, noch keine von ihrer Dissertation unabhängige Arbeit vorgelegt und selbstständige Forschung nachgewiesen hat. (2016)

#### **Teilnahme an Einstellungsverfahren**

##### *Fakultät*

Im Jahr 2016 waren folgende Einstellungsverfahren von Bedeutung, an denen die Frauenbeauftragte der Fakultätsverwaltung beteiligt war:

- Vertretungseinstellung für eine/n Mitarbeiter\_in Haushalt/Personal – Ein Verfahren mit einer befristeten Ausschreibung sollte nach der Auswahl der Stelleninhaberin in eine unbefristete Stelle umgewandelt werden. Gegen dieses Vorgehen hat die FrB der Fakultät Einspruch erhoben. Daraufhin wurde die Stelle unbefristet neu ausgeschrieben und nach dem üblichen Prozedere besetzt. Die Stelleninhaberin ist eine Frau. Der Anteil an Frauen in der Verwaltung ist bekanntermaßen sehr hoch. Auf diese Stellen haben sich zu fast 90% Frauen beworben.

- Neubesetzung der Stelle der Verwaltungsleitung – Auf die Stelle der Fakultätsleitung haben sich deutlich mehr Männer als Frauen beworben. In der ersten Runde des Auswahlverfahrens fiel die Wahl auf einen Mann. Die Frauenbeauftragte der Fakultät gab zu bedenken, dass eine Frau im sehr männerdominierten Dekanat eine gute Wahl wäre. Der ausgewählte Kandidat sagte ab, so dass in einer zweiten Runde die bereits eingeladenen KandidantInnen erneut gesichtet wurden. Die Wahl fiel nun auf eine Frau.

- Besetzung der WiNS-Stelle (BCP-gefördert) – Auf diese Stelle haben sich nur Frauen beworben. Da es inhaltlich in diesem Projekt um die Förderung von Doktorandinnen und Postdotorandinnen geht, ist die Besetzung mit einer Frau sinnvoll.

##### *Institut für Chemie:*

Die Frauenbeauftragte nimmt, soweit zeitlich möglich, stets an allen Einstellungsverfahren für unbefristete Stellen teil. Diese Stellen sind teilweise mit Aufgaben für das gesamte Institut verbunden und daher besonders „wichtig“.

##### *Institut für Physik:*

- Elektronikwerkstatt  
Es ist keine Frau ausgewählt worden, die einzige Frau überzeugte fachlich und im Vorstellungsgespräch nicht. (Sofie Martins)

- Institutsrechenzentrum

Eine Frau auf Platz 1 hat die Stelle nicht angenommen. (Evi Poblentz)

##### *Geographisches Institut*

Es erfolgten diverse SHK-Einstellungen in der Abteilung der dez. FrB, da diese wichtig für die

gemeinsame Zusammenarbeit sind. Grundsätzlich sollte die Beteiligung an Einstellungsverfahren als selbstverständlich wahrgenommen werden. Bei der Einstellung von Postdocs und Doktorandinnen für die eigene Abteilung und/oder für das ganze Haus wurden Frauen jeweils platziert.

#### *Institut für Informatik*

Die Frauenbeauftragte des Instituts für Informatik hat an allen Einstellungsverfahren am Institut aktiv mitgewirkt (von der Ausschreibung über das Auswahlverfahren bis zum Einstellungsantrag).

#### *Institut für Mathematik*

Es wurde an diversen Einstellungsverfahren von SHK- bis hin zu Sekretariatsstellen teilgenommen, da diese teilweise mit Tätigkeiten für das gesamte Institut verbunden sind. Die Beteiligung an Einstellungsverfahren, soweit zeitlich möglich, wurde als selbstverständlich angesehen.

### **Verfahren im Hinblick auf Gleichstellungsperspektiven**

Bei Berufungsverfahren zeigt sich immer wieder sehr deutlich, dass die Naturwissenschaften eine Männerdomäne sind. Insbesondere bei W<sub>3</sub>-Professuren ist es eine Seltenheit, Frauen auf dem ersten Listenplatz zu finden. Bei W<sub>2</sub>- und vor allem W<sub>1</sub>-Professuren hingegen zeigt sich ein höherer Anteil an Bewerbungen von Frauen und damit verbunden auch von Platzierungen auf den ersten oder zweiten Plätzen.

Bei Einstellungsverfahren in der Fakultätsverwaltung bewerben sich überwiegend Frauen, wobei im vergangenen Jahr auch zwei Männer für Vertretungseinstellungen gefunden werden konnten. Der prozentuale Anteil von weiblichen Stelleninhaberinnen ist in der Verwaltung überdurchschnittlich hoch.

#### *Institut für Chemie*

Bei der Auswahl der Bewerber\_innen und Erstellung von Listen zählt zuallererst die fachliche Eignung. Haben sich nur sehr wenige Frauen beworben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine geeignete Kandidatin darunter findet, natürlich auch entsprechend gering. Vor allem auf W<sub>3</sub>/W<sub>2</sub>-Stellen bewerben sich meist nur zwischen 10–20% Frauen.

#### *Institut für Physik*

Kommissionsmitglieder suchen mittlerweile aktiver nach möglichen Kandidatinnen als früher. Dies sollte aber noch stärker eingefordert werden bzw. sollte das nicht erfolgreich sein, kann Nachwuchsförderung verstärkt werden, bspw. durch Programme wie das BCP. Die Einladung von prinzipiell passfähigen Frauen, die aber schon bei der anfänglichen Bewerbung schlechter abschneiden, ist nicht immer von Vorteil.

#### *Geographisches Institut*

Teilnahme der Frauenbeauftragten ist wichtig, da zumindest ein Vetorecht besteht, wenn keine oder nur

Alibi-Frau(en) eingeladen werden, das stellt im Moment aber kein Problem dar.

#### *Institut für Informatik*

Bei Berufungsverfahren zeigt sich immer wieder sehr deutlich, dass die Naturwissenschaften eine Männerdomäne sind. Insbesondere bei W<sub>3</sub>-Professuren ist es fast ausgeschlossen, Frauen auf dem ersten Platz zu finden. Bei W<sub>2</sub>- und vor allem W<sub>1</sub>-Professuren hingegen zeigt sich ein höherer Anteil an Bewerbungen von Frauen und damit verbunden auch von Platzierungen auf den ersten oder zweiten Plätzen.

#### *Institut für Mathematik*

Kommissionsmitglieder suchen aktiv nach möglichen Kandidatinnen. In den Berufungsverfahren zeigt sich jedoch deutlich, dass die Mathematik eine Männerdomäne ist, in der sich nur wenige Frauen bewerben, daher ist die Wahrscheinlichkeit entsprechend niedrig, dass sich eine geeignete Kandidatin findet. So bewerben sich unabhängig von W<sub>1</sub>–W<sub>3</sub> nur ca. 15% Frauen.

### **Entwicklung des Gleichstellungsanteils in Bezug auf alle Statusgruppen**

#### *Fakultät*

Die Geographie zeigt den homogensten und höchsten Frauenanteil in allen Bereichen, mit Ausnahme der MTSV-Mitarbeiterinnen. Die Institute Informatik und Physik haben einen Frauenanteil von fast durchgängig unter 20% in allen betrachteten Bereichen.

Im Vergleich der Jahre 2013, 2014 und 2015 ist leider zu konstatieren, dass für den betrachteten Zeitraum keine merkliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Der Frauenanteil in der Gruppe der Erstsemester schwankt auf ähnlichem Niveau in diesen Jahren. Der Anteil an Frauen bei Abschlüssen ist in der Physik sogar deutlich zurückgegangen. In der Gruppe der unbefristeten Mitarbeiterinnen ist der Frauenanteil in den Fächern Mathematik und Geographie in diesem Zeitraum gestiegen. In der Statusgruppe der Professuren ist nur im Fach Physik ein Anstieg des Frauenanteils festzustellen, in allen anderen Fächern ist bei Betrachtung der Gesamtzahl (Drittmittel, Haushalt und Sonderprogramme) der Anteil sogar gesunken.

#### *Institut für Chemie*

Die Anzahl der Professorinnen ist immer noch deutlich zu niedrig.

#### *Geographisches Institut*

Das aktuelle Direktorium besteht aus drei Frauen. Es gibt einen hohen Anteil an Studentinnen und Doktorandinnen. Ab der Postdoc-Phase gibt es einen Karriereknick für Frauen.

#### *Institut für Informatik*

Die Anzahl der Studierenden insgesamt ist zum Vorjahr deutlich gestiegen, aber der prozentuale Frauenanteil ist

dennoch gleichgeblieben, sowie der Anteil an Professorinnen und Mitarbeiterinnen in MTSV. Die Anzahl der eingeschriebenen Promotionsstudentinnen ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die Beschäftigung von Frauen im befristeten wissenschaftlichen Mittelbau ist leicht gesunken.

## Förderung

### Fakultät

In der Fakultätsverwaltung standen im Jahr 2015 und 2016 5% der Haushaltszuweisung als Frauenfördermittel zur Verfügung. Dies entspricht etwa 150 €. Die Kofinanzierung des Projektes FiNCA (BCP-gefördert) wurde von der Fakultätsverwaltung in den Jahren 2010–2015 finanziert. Ab 2017 wird das Projekt WiNS (ebenfalls BCP-gefördert) für 4 Jahre kofinanziert. Darüber hinaus erfolgte eine 50% Finanzierung der SHK-Stelle für das FiNCA-Projekt.

### Institut für Chemie

- Summe: ca. 8.000 €/ Jahr
- Verteilung: Geld wird auf die Arbeitskreise je nach Anzahl der dort arbeitenden Doktorandinnen verteilt (pro Jahr ca. 60 Frauen), Das Geld wird meist als Reisekostenzuschuss o. ä. verwendet (100-130 €/Jahr pro Frau)

### Institut für Physik

- Summe: ca. 11.000 €/ Jahr
- Verwendung: Kofinanzierung von Chancengleichheitsprofessuren, FiNCA Kofinanzierung, BCP Postdoktorandinnen Kofinanzierung, Unterstützung von Dienstreisen, Stipendien und Überbrückungsfinanzierung
- Vergabeverfahren: formloser Antrag für Förderung von allem außer Tagungsaufhalten, anschließende Abstimmung über die Förderung in der FFK, bei Tagungsaufhalten muss vorher ein Antrag bei der DFG gestellt werden.
- Förderbereiche: Workshops, Mentoring Überbrückungsfinanzierung, Dienstreiseunterstützung, Kinderbetreuung, Gastunterstützung, SHK SchülerInnenförderung
- Förderung der Statusgruppen: hauptsächlich WiMis, Studentinnen und Professorinnen

### Geographisches Institut

- Summe: ca. 2.000 € pro Jahr, Ansatz 2016 war ca. 3.400 €
- Verwendung: Förderhöchstsumme 500 € als Kofinanzierung, um ausschließliche Förderung durch FFK zu verhindern; v.a. Zuschuss zu Dienstreisen (Tagungen und Forschungsaufhalten); Zuschuss zu Workshops oder Weiterbildungen
- Vergabeverfahren: Frauenförderkommission besteht aus fünf Frauen aus allen Statusgruppen; Angestellte, Doktorandinnen, Studentinnen können Antrag auf Förderung an die FFK stellen; Beratschlagung bei Treffen oder im Umlaufverfahren, ob Förderfähigkeit gegeben ist. Aktuell wurde ein Tagesworkshop

„Empowerment“ – siehe Weiterbildung – finanziert.

### Institut für Informatik

Die Frauenfördermittel (4700 €) wurden ausschließlich zur Finanzierung/Unterstützung einzelner Frauen genutzt, z.B. Dienstreisen, Finanzierung einer studentischen Hilfskraft zur Überbrückung für einen Monat. Der Rest der Mittel wird jetzt zur Einrichtung des Familienzimmers verwendet und ein Großteil des Geldes wurde zur Finanzierung der Stelle des Projektes FiNCA genutzt (50% Frauenfördermittel und 50% Fakultät).

### Institut für Mathematik

- Summe: ca. 7.000 €/ Jahr
- Verwendung: Zwischen-/Anschlussfinanzierungen zum Abschluss von Promotionen oder Habilitationen
- 1. Teilnahme an Tagungen und Kongressen
- 2. Besondere Aktivitäten wie die Einbeziehung von Studierenden in die Forschung
- 3. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen
- 4. Teilnahme von Studentinnen an universitär unterstützten Programmen (bspw. Sommerschule)
- Vergabeverfahren: Über kleinere Anträge entscheidet die dezentralen Frauenbeauftragten über größere Summen die Versammlung der Mitarbeiterinnen, sobald das Finanzvolumen für das laufende Jahr feststeht.
- Förderung der Statusgruppen: hauptsächlich WiMis, Studentinnen und Professorinnen

## Gleichstellung

### Fakultät

Die Fakultät hatte bisher kein eigenes Gleichstellungskonzept, es ist aber angedacht, ein solches zu erarbeiten.

Zum Thema Visibilisierung haben die FrBs der Fakultät sich vor kurzem ausgetauscht. Es wurden Poster mit den Namen der jeweiligen FrBs aufgehängt. Da diese Maßnahme nur sehr punktuell wirkt, wurde darüber nachgedacht, während der Erstsemestereinführungen die FrBs der Institute bzw. Fakultät mit ihren Aufgaben vorzustellen. Damit soll erreicht werden, dass die Studierenden zumindest einmal offiziell auf die Existenz der Frauenbeauftragten und ihrer Arbeitsinhalte hingewiesen werden.

Darüber hinaus werden die Webseiten regelmäßig als ein weiteres Medium gepflegt.

### Institut für Chemie

Gleichstellungskonzept von GID und der FrB des Institutes erstellt, vom Institutsrat zur Kenntnis genommen.

### Institut für Physik

Finanzielle Unterstützung: Ein Familienzimmer für alle Mitglieder des Instituts ist zur Verfügung gestellt worden. Ein angebotenes Studentinnen-Treffen hat leider nicht funktioniert: Das Treffen mit den Erstsemesterstudentinnen und Mitgliedern der FFK wurde zwar zweimal vorbereitet und angeboten, aber von den Studentinnen nicht



wahrgenommen. Die Ursache liegt vermutlich darin, dass die Ankündigung während der Erstsemesterveranstaltungen wegen zu vieler Informationen ungünstig war. Ferner wurden BCP-Postdoktorandinnenstellen eingeworben. Des Weiteren ist festgelegt, dass im Institutskolloquium pro Semester mind. eine Frau eingeladen werden muss. Zusätzlich wurde Businessyoga für Frauen organisiert.

#### *Geographisches Institut*

Gleichstellungskonzepte wurden durch die Frauenbeauftragten des Institutes erarbeitet und auf der Homepage des Institutes zugänglich gemacht. Sie sind häufig bekannt, aber an der Umsetzung, insbesondere auf Professor\_innebene muss noch gearbeitet werden. FrBs sollten immer wieder darauf aufmerksam machen, damit Gleichstellungskonzepte zur Selbstverständlichkeit werden.

#### *Institut für Informatik*

Jedes Jahr werden ein Gleichstellungskonzept und ein Evaluierungsbericht erarbeitet.

#### *Institut für Mathematik*

Das Gleichstellungskonzept wurde durch die dezentralen Frauenbeauftragten des Institutes erarbeitet und wird regelmäßig (ca. alle 2–3 Jahre) überarbeitet. Die aktuelle Version des Gleichstellungskonzepts (2014) ist auf der Homepage des Institutes zugänglich. Für 2017 steht eine weitere Überarbeitung an.

#### *Familiengerechtigkeit*

Aufgrund von Beratungsgesprächen, Emails oder anderweitigen Informationen konnte vermehrt das Bedürfnis nach einer Kinderbetreuung in Adlershof festgestellt werden. Um dieses subjektive Empfinden objektiv einschätzen zu können, wurde von Oktober bis Dezember 2016 eine Umfrage zum „Kinderbetreuungsbedarf“ unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studentinnen und Studenten am Standort Adlershof durchgeführt. Als Ergebnis dieser Umfrage kann ein konkreter Betreuungsbedarf festgestellt werden. Die Diskrepanz zwischen den Betreuungsmöglichkeiten am Campus in Mitte und denen in Adlershof wird kritisiert. Die Ergebnisse wurden an das Familienbüro der HU sowie das Büro des VPF weitergeleitet. Die Frauenbeauftragte der Fakultät berichtet regelmäßig über den Stand der jeweiligen Gespräche.

An den Instituten Physik, Geographie, Chemie und Mathematik gibt es Familienzimmer, die regelmäßig genutzt werden. Die Informatik richtet demnächst gemeinsam mit dem Institut für Mathematik ein Familienzimmer ein.

Auf Angebote der Familienbüros bezüglich pflegebedürftiger Angehöriger etc. wird durch Aushänge regelmäßig hingewiesen.

#### *Institut für Chemie*

Ein Eltern-Kind-Zimmer wurde eingerichtet. Schwangere/ Stillende dürfen keine Arbeiten im Chemischen Labor durchführen und erhalten daher die Möglichkeit verstärkt

im Büro tätig zu werden. Doktorandinnen wird, soweit möglich, eine SHK zur Seite gestellt.

Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind (Prüfungstermine) wird vom Prüfungsausschuss des Institutes und den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt. Termine für Gremiensitzungen und für Veranstaltungen im Institut (z.B. Institutskolloquien) werden möglichst nicht nach 16 Uhr angesetzt. Das Institut verfügt über Wickelplätze.

#### *Institut für Physik*

Ein Familienzimmer steht zur Verfügung. Die Problematik der Kinderbetreuung wird aktuell diskutiert. Die Beratungstätigkeit nimmt zu. Am Institut für Physik gibt es seit langem eine flexible Arbeitszeitregelungen ebenso wie die Möglichkeit der Heimarbeit, allerdings nur für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen.

#### *Geographisches Institut*

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit am GI lassen sich aufzählen: Die meisten Sitzungen fangen bereits um 14 oder 15 Uhr an; spätere Termine finden nur in Ausnahmefällen oder bei Kooperationen mit anderen Instituten oder Institutionen statt.

Eine Kinderspielecke wurde im Haus eingerichtet. Es gibt Wickelmöglichkeiten in einer Toilette, ferner einen Hochstuhl, ein Reisebett und eine Babyhängematte zum Ausleihen im Haus sowie einen Ruheraum mit Kinderecke.

#### *Institut für Mathematik*

Ein Familienzimmer steht zur Verfügung. Nutzungsberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studentinnen und Studenten mit Kindern oder Enkelkindern bis zu 12 Jahren. Dieser Raum steht ebenfalls schwangeren Mitarbeiterinnen und Studentinnen zur Verfügung. Er ist mit Schreibtischen, Stühlen, einer Couch als Schlafgelegenheit sowie einer Spielbox für Kinder ausgestattet. Seit Kurzem gibt es zusätzlich eine Spielzeugkiste, welche ausgeliehen werden kann. Das Institut verfügt über Wickelplätze in den Behinderten-WC. Die Problematik der Kinderbetreuung wird aktuell diskutiert.

#### *Diversity*

Auf Hintergründe wie Bildungsherkunft haben die Institute/Fakultät keinen Einfluss. Es wird versucht, die Vereinbarkeit von Familien und Beruf zu verbessern. Viele Institute achten inzwischen darauf, dass Gremientermine nicht zu spät am Nachmittag festgesetzt werden.

Studierende mit Kindern sind willkommen, es gibt in vielen Instituten Familienzimmer und Wickelmöglichkeiten. Möglichkeiten der Betreuung stellen sich als schwierig dar.

#### *Institut für Geographie*

Es gibt seit etwa 1,5 Jahren das Projekt „Welcome – Studierende engagieren sich“. Im Rahmen dieses

## 12. Geschlechterverteilung an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

	Institut für Chemie					Institut für Physik					Geographisches Institut					Institut für Informatik					Institut für Mathematik					Mathematisch Naturwissenschaftliche Fakultät <sup>gesamt</sup>												
	Gesamtzahl		% Frauen			Gesamtzahl		% Frauen			Gesamtzahl		% Frauen			Gesamtzahl		% Frauen			Gesamtzahl		% Frauen															
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015											
Erstsemester <sup>1)</sup>	279	254	264	41	36	44	228	249	230	23	26	26	170	179	196	54	43	45	364	299	401	33	29	30	347	396	334	46	42	42	1388	1377	1425	39	35	37		
Studierende	637	666	674	34	34	37	650	688	702	18	20	19	582	616	666	48	47	44	1159	1202	1360	18	19	19	1006	1039	978	38	36	37	4034	4211	4380	30	30	30		
Abschlüsse	94	75	100	40	28	26	110	136	98	18	20	9	153	98	95	46	55	55	82	92	85	15	13	12	123	121	110	32	40	31	562	522	488	32	31	27		
Studentische Hilfskräfte	1) <sup>1)</sup>	38	37	1) <sup>1)</sup>	26	27	1) <sup>1)</sup>	54	59	1) <sup>1)</sup>	20	24	1) <sup>1)</sup>	38	44	1) <sup>1)</sup>	53	46	1) <sup>1)</sup>	55	52	1) <sup>1)</sup>	15	14	14	1) <sup>1)</sup>	47	42	1) <sup>1)</sup>	30	19	1) <sup>1)</sup>	232	234	1) <sup>1)</sup>	27	25	25
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	44	45	40	71	73	75	65	63	58	46	48	50	16	16	16	63	63	63	25	22	20	56	55	55	15	15	16	80	80	81	165	161	150	59	60	62		
Eingeschriebene Promotionsstudierende	212	222	220	46	44	46	266	285	284	17	20	22	92	92	95	51	48	53	84	78	85	13	18	21	83	81	78	19	16	19	737	758	762	30	30	32		
Promotionen (Summe 2013 -2015)	111			43			136			15			39			46			29			10			45			18			360			27				
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	139	150	139	43	39	37	194	185	174	16	17	16	45	54	47	33	35	38	76	61	69	12	13	9	72	62	71	17	16	23	526	512	500	24	25	24		
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	18	17	17	22	18	24	18	20	20	11	10	15	5	4	4	20	0	0	10	10	9	10	10	11	7	8	7	14	25	43	58	59	57	16	14	19		
Habilitationen (Summe 2013 -2015)	1			0			1			0			7			43			0			0			2			50			11			36				
Juniorprofessuren*	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4	3	3	50	33	33	1	1	2	100	0	0	1	1	2	3	0	0	19	7	7	9	43	14	11	
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	15	15	16	7	7	6	21	20	18	14	15	17	8	7	9	25	29	22	9	11	11	0	18	18	17	17	16	16	18	19	0	70	69	70	13	16	16	
Professuren* gesamt	15	15	16	7	7	6	22	21	19	14	14	16	12	10	12	33	30	25	10	12	13	10	17	15	18	18	19	17	17	16	77	76	79	16	16	15		
Professuren (inkl. Mitteleinstellung) gesamt	16	16	18	6	6	11	31	31	30	10	10	10	17	14	16	35	36	31	16	17	18	13	12	11	21	20	21	14	15	14	101	98	103	15	14	15		

1) = nicht erfasst  
 KA = keine Angabe  
 \*Drittmittel, Haushalt,  
 Sonderprogramme

Projektes engagieren sich viele Statusgruppen intensiv bei der Unterstützung von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund, im Moment vor allem im Mentorenprogramm für Geflüchtete.

## **Beratung**

### *Fakultät*

In der Fakultätsverwaltung fanden Beratungen zu sexualisierter Gewalt sowie zu zahlreichen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium statt. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt lag bei verschiedenen Förderungsmöglichkeiten. Beratungsbedarf bestand in den letzten zwei Jahren insbesondere in den Statusgruppen der Studierenden sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Aus den Reihen der Professor\_innen gab es hingegen nur Beratungsgespräche zu Förderungsmöglichkeiten.

### *Institut für Chemie*

Folgende Themen waren bei Beratungen relevant: MTSV: Mobbing, Studentinnen: Angebote Kinderbetreuung, Doktorandinnen: finanzielle Unterstützung, Fördermöglichkeiten.

### *Institut für Physik*

Beratung fand am Institut für alle Statusgruppen statt. Die häufigsten Themen waren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unterstützung bei Mobbingfällen, wobei meist keine weiteren Schritte unternommen wurden, da die Frauen dies nicht wollten. Weiterhin wurden Fördermöglichkeiten besprochen.

### *Geographisches Institut*

Beratung wurde eher selten in Anspruch genommen, ausgenommen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

### *Institut für Informatik*

In der Informatik fanden Beratungen zu sexualisierter Gewalt sowie zu zahlreichen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium statt.

## **Weiterbildung**

Das ursprünglich BCP-geförderte Projekt FiNCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof) unterstützte erfolgreich die Weiterbildung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Anfang 2017 startet das Projekt WiNS (ebenfalls BCP-gefördert) unter der Dachmarke FiNCA. Die Projekte dienen dazu, mit verschiedensten, individuellen Trainings- und Beratungsprogrammen, die auf die jeweilige Karrierephase zugeschnitten sind, Naturwissenschaftlerinnen auf ihren weiteren Karrierewegen zu unterstützen und zu fördern.

### *Institut für Chemie*

Mehrere Doktorandinnen nahmen am Graduiertenprogramm Adlershof (GPA) teil.

### *Institut für Physik*

Er wurde eine Inhouse-Schulung organisiert.

### *Geographisches Institut*

Ein Ein-Tagesworkshop „Empowerment“ wurde für die Frauen am GI angeboten. 16 Frauen, vor allem Studentinnen und Doktorandinnen haben teilgenommen. Der Workshop fand großen Anklang.

## **Probleme und Perspektiven**

Die Fakultät ist sich ihrer besonderen Situation sehr bewusst und versucht dieser auf allen Ebenen gerecht zu werden. Angefangen bei den bereits erwähnten Weiterbildungsangeboten über die Arbeit mit Schülerinnen und Studentinnen wird die Einwerbung von Drittmitteln für die Einrichtung von Juniorprofessuren, auf die sich erfahrungsgemäß häufiger Frauen bewerben, als auf W2- oder W3-Professuren vorangetrieben. Ebenso spielt die Einwerbung von Nachwuchsgruppenleiter\_innen eine entscheidende Rolle. Dies sehen wir als hervorragende Möglichkeit, um auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses das Geschlechterverhältnis an unserer Fakultät zu verbessern.

Die letzten Berufungsverfahren haben gezeigt, dass es nach wie vor sehr schwierig ist, bei Neuberufungen Frauen zu berücksichtigen. Wenn eine Frau auf Platz 1 platziert wird, ist diese häufig hoch qualifiziert, so dass die HU in einem Wettbewerb mit anderen Universitäten steht. Die meist sehr langwierigen Verfahren können dazu führen, dass die Erstplatzierte sich für einen Ruf an einer anderen Universität entscheidet.

Vielen Bemühungen stehen überdies häufig strukturelle Hindernisse entgegen. Das „Uni-Prekariat“ ist beispielsweise ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Verweildauer von Wissenschaftlerinnen im Universitätsalltag.

### *Institut für Chemie*

Zu lange Ausbildungszeiten (Studium – 5 Jahre plus Promotion – 4 bis 5 Jahre, Postdoc – mind. 2 Jahre, möglichst im Ausland) machen Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig und ohne privates, soziales Netzwerk schlecht zu realisieren. Viele Frauen schrecken davor zurück. Die Auswirkungen auf die Anzahl von Professorinnen bleiben nicht aus. Bei anderen Statusgruppen gibt es m.E. keine besonderen Probleme.

### *Institut für Physik*

Der Frauenanteil bei unbefristeten WiMi-Stellen ist sehr gering. Es ist schwierig, Stellen, die Frauen innehatten und deren Laufzeit beendet ist, wieder mit Frauen zu besetzen. Zukünftig soll die Förderung von Schülerinnen-Interessen noch intensiver erfolgen. Möglichst sollen mehr Weiterbildungsangebote für MTSV erfolgen sowie eine bessere Nutzung dieser Angebote vorangetrieben werden.

### Geographisches Institut

Es gibt für Wissenschaftlerinnen große Probleme beim Übergang nach der Dissertation in die Postdoc-Phase und später auf die Professur.

## Berichterstattung der Forschungsprojekte, deren Sprecherschaft an der MNF verankert ist

### Die School of Analytical Sciences Adlershof (SALSA)

#### – Institut für Chemie

- Finanzierung zweier Postdoc-Stellen für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen im Rahmen unseres Julia-Lermontova-Programms
- Finanzierung studentischer Hilfskräfte für SALSA-Doktorandinnen vor und nach Geburt und während der Stillzeit zur Entlastung im Labor (bis zu 24 Monate)
- Peer-mentoring-Group mit professionellem Coach für SALSA-Doktorandinnen in Kooperation mit der HGS
- Einzelcoaching für SALSA-Doktorandinnen auf Wunsch und nach individueller Absprache (dieses Jahr bis zu fünf) in Kooperation mit der HGS
- Karrierecoaching für SALSA-Doktorandinnen nach individueller Absprache in Kooperation mit der HGS
- finanzielle Beteiligung an ‚I, Scientist‘ und Finanzierung der Teilnahme von SALSA-Doktorandinnen
- Zusammenarbeit mit den SFB 1109 und 951, gemeinsames Angebot von Trainings und Kursen u.a. speziell für Doktorandinnen (größtenteils in Kooperation mit der HGS und über deren Trainer\_innen)
- Veranstaltungen mit herausragenden Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft im Rahmen unserer bislang drei Sommeruniversitäten, Vorträge zum Thema Karrierentwicklung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft
- fortlaufendes Gastwissenschaftlerinnenprogramm für herausragende Wissenschaftlerinnen unserer ausländischen Partnerinstitutionen
- standardmäßige Verlängerung der Vertragszeit von drei auf vier Jahre für alle Eltern (auch Väter) nach SALSA-Boardbeschluss von 2013
- Kinderbetreuung auf Wunsch während Veranstaltungen
- Unterstützung bei der Suche nach Kitaplätzen
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros

### SFB 1109 – Molekulare Einblicke in Metalloxyd/Wassersysteme: Strukturelle Revolution, Grenzflächen und Auflösung

#### – Institut für Chemie

Jährliche Verleihung des Edith-Flanigen Awards; Doktorandinnen besuchen Kurse zur Karriereförderung; Kinderbetreuung wird bezahlt

### SFB 951 – Organisch/Anorganisch Hybridsysteme (HIOS) – Institut für Physik

#### 2015

1. Programm-Angebot zum Girls' Day beinhaltet:
  - Vortrag zur aktuellen Forschung im SFB 951,
  - Demonstrationsversuche und interaktive Laborführungen, wird von engagierten SFB 951-Forscherinnen organisiert und durchgeführt. Diese erzählen den Besucherinnen auch von Ihrem bisherigen Lebensweg und wirken somit auch als Role Model
  - Impressionen siehe hier: <https://www.physik.hu-berlin.de/de/sfb951/out/gd>
2. Finanzierung und Bereitstellung eines Heimarbeitsplatzes aufgrund von Mutterschutz und anschließender Elternzeit
3. Ankauf und Bereitstellung einer KidsMobil-Kinderbetreuung (50 Stunden); vollständig aufgebraucht
4. Finanzierung einer Vertretung aufgrund von Mutterschutz und anschließender Elternzeit (01.12.2015–31.03.2016)

#### 2016

1. Programm-Angebot zum Girls' Day (siehe oben)
2. Entwicklung und Organisation des „Forscherinnen-Tags“:
  - Zusammenarbeit mit der HU Chemie und Club Lise
  - Im Prinzip ein eigener ganztägiger Girls' Day für Schülerinnen ab Klassenstufe 10 mit einem in sich abgeschlossenen Programm
  - Wissenschaftlicher Vormittag (Vorträge, Laborführungen, Demonstrationsversuche in der Chemie und Physik). Am Nachmittag folgt Auswertung & Berufsberatung für MINT-Fächer durch Club Lise.
  - Impressionen und Programm siehe hier: <https://www.physik.hu-berlin.de/de/sfb951/out/ft>
3. Gemeinsame Organisation von zwei Coachingseminaren für weibl. Wissenschaftlerinnen
  - Themen: Networking in the academic context und Team work & leadership competencies in academia and beyond, beides mit Ausrichtung auf Situationen für female scientists, Anbieter: Golin Wissenschaftsmanagement
  - Mitorganisatorinnen: SALSA, SFB 647, SFB 1109, IRIS Adlershof
  - Impressionen: <https://www.physik.hu-berlin.de/de/sfb951/ev/ev/spec/golin1>
  - Impressionen: <https://www.physik.hu-berlin.de/de/sfb951/ev/ev/spec/golin2>
  - Fortsetzung der Finanzierung einer Vertretung für Kathrin Hermann (Doktorandin des SFB 951) aufgrund Mutterschutz und anschließender Elternzeit
4. Bestellung von KIDS Mobil-Kontingenten (450 Stunden). Davon wurden 2016 bereits 170 Stunden aufgebraucht. Die übriggebliebenen Stunden können in die Folgejahre übernommen werden.
5. Bereitstellung eines Kita Platzes bei „Fröbel“ mit erweiterten Betreuungszeiten Prof. Stefan Kowarik (PI)
6. Überbrückungsfinanzierung (3 Monate) von Dr. Caterina Cocchi als Kandidatin für eine W1-Professur

## 10.5 Lebenswissenschaftliche Fakultät

Autorin: Bárbara Astrid Sánchez Viveros

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Als dezentrale Frauenbeauftragte der Lebenswissenschaftlichen Fakultät bin ich für die Belange auf Fakultätsebene zuständig und vertrete zusätzlich die Frauenbeauftragten auf Institutsebene (in meinem Fall sind es drei Institute). Zudem stehe ich für Nachfragen und Beratungen bereit und bin im Fakultätsrat und in der erweiterten Fakultätsleitung, so dass ich schnell wichtige Informationen bekomme und diese ggf. an die dezentralen Frauenbeauftragten auf Institutsebene weiterreichen kann.

### Rekrutierung

Als dezentrale Frauenbeauftragte der Lebenswissenschaftlichen Fakultät habe ich immer nur vertretungsweise an Berufungsverfahren teilgenommen, da diese auf Institutsebene von den dez. FrB verantwortet werden. (s. Rechenschaftsbericht der dezentralen Frauenbeauftragten der Institute für Biologie, Psychologie und des Albrecht Daniel Thaer-Instituts).

Mein Fazit lautet, dass oftmals Frauen auf die Liste gesetzt wurden bzw. auch „nur“ eingeladen wurden, weil die Frauenbeauftragten darauf aufmerksam gemacht haben, dass dies im Zuge der Gleichberechtigung vonnöten sei, wenn die sich bewerbenden Frauen berufungsfähig waren. Diese Frauen haben dann oftmals in den Vorträgen/Gesprächen einige der Kommissionsmitglieder, teilweise aber auch die gesamte Kommission positiv überrascht.

Ich bin erst seit knapp zwei Jahren die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät, aber selbst in dieser relativ kurzen Zeit lässt sich deutlich eine Veränderung erkennen: Am Anfang war in vielen Kommissionen (unabhängig davon, ob Berufungs- oder Einstellungsverfahren) die Ansicht vorherrschend, dass Frauen nicht ganz so ausgezeichnet/exzellente wären wie Männer, gerade auch bei älteren Professoren. Nach wie vor wird es teilweise als Last angesehen, Frauen zu Bewerbungsgesprächen/Kolloquien einzuladen, da „dies vorgeschrieben ist“. So kommt es vor, dass z.B. vier Männer ausgesucht werden und dann der inhaltliche Kommentar kommt, man müsse noch vier Frauen finden. Immer wieder kommt es vor, dass man gerade in Berufungsverfahren darauf hinweisen muss, dass Frauen auch berücksichtigt werden müssen und sich die Verfahren in die Länge ziehen bzw. gekippt werden, wenn dies nicht geschieht.

Ein anderer Punkt, der immer wieder vorkommt, ist der, dass Männern zugemutet wird, sich in einen Bereich hineinzuwickeln zu können, während Frauen dies nachweislich schon umgesetzt haben müssen, damit sie berücksichtigt werden. Ein Umdenken hat hier bis jetzt nur partiell stattgefunden, daher empfinde ich unsere Arbeit genau deshalb als besonders wichtig.

An der Lebenswissenschaftlichen Fakultät sind die Anteile der Studentinnen nahezu konstant geblieben, bei den studentischen Hilfskräften ist eine Abnahme der vergebenen Stellen an Studentinnen zu verzeichnen (2014: 59%, 2015: 56%). Im wissenschaftlichen Mittelbau (befristet) ist ein Rückgang zu verzeichnen (2013: 51%, 2014 und 2015 jeweils 48%), aber bei knapp 50% nicht weiter zu bemängeln. Im unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau sind die Zahlen relativ konstant bei 48%, außer 2014 als sie bei exakt 50% lagen.

Bei den Habilitationen und den darauf aufbauenden Stufen sieht es hingegen etwas anders aus: Nur 36% der Habilitationen wurden von Frauen erreicht. Und noch schlechter sieht es auf professoraler Ebene aus: Im Schnitt waren in den drei Jahren nur 30% der professoralen Mitglieder der Fakultät Frauen. Am Institut für Psychologie sind die besten Zahlen zu verzeichnen 2013: 43%, 2014: 58% und 2015: 50%. Am Institut für Biologie herrscht der größte Nachholbedarf: 2013: 24%, 2014: 21%, 2015: 26%.

An der Lebenswissenschaftlichen Fakultät ist das bekannte Phänomen festzustellen, dass obwohl mehr als 60% der Studierenden weiblich sind, nur sehr wenige weibliche Fakultätsmitglieder auf höheren Positionen anzutreffen sind. Eine Zeitspanne von drei Jahren ist jedoch leider zu kurz, um daraus ableiten zu können, ob ein Umdenken stattgefunden hat und sich diese Situation zukünftig ändern wird.

### Förderung

Die Frauenfördermittel sind auf Institutsebene verteilt worden, sodass diese Informationen in den Rechenschaftsberichten der drei Institute zu finden sein wird.

### Gleichstellung

Das Gleichstellungskonzept auf Fakultätsebene bezieht sich direkt auf die Konzepte auf Institutsebene und wurde von mir erarbeitet und von Dr. Martina Sick, der Bereichsleiterin Akademische Angelegenheiten, ergänzt. Abschließend wurde es mit Frau Dr. Dostert, der Verwaltungsleiterin der Fakultät, abgestimmt. Es wurde im Fakultätsrat vorgestellt und ist Teil des Konzeptes der LeWi Fakultät „LeWi 2020“. Es ist präsent bei den meisten Mitgliedern der Fakultät und es wird vermehrt darauf geachtet, dieses umzusetzen. Ob und wie es letztendlich umgesetzt wurde, lässt sich erst in einigen Jahren darlegen, da das Gleichstellungskonzept der Fakultät erst im Juni 2016 erstellt worden ist.

Jede\_r einzelne AG-Leiter\_in bzw. Professor\_in ist dafür zuständig, in jeweiliger Arbeitsgruppe das Gleichstellungskonzept umzusetzen und vor allem an den kritischen Punkten des Karrierewegs, zum Beispiel am Übergang von der Promotion zur Postdoc-Stelle als auch weiter zur Professur, auf verschiedene schon vorhandene Förderlinien und -programme hinweisen und die Frauen zu ermutigen, sich diesbezüglich einzubringen.

Zudem werden die Vertreterinnen der jeweiligen Statusgruppen vom Dekanat und der Fakultätsverwaltung aufgefordert bzw. ermuntert, jährliche Versammlungen ihrer Statusgruppen einzuberufen, um dort u.a. Förderlinien vorzustellen und persönliche und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu präsentieren. Diese können in Absprache mit der Fakultät und dem jeweiligen Institut individuell angepasst werden.

### Familiengerechtigkeit

Es sind meist individuelle Maßnahmen, die ergriffen werden und es ist daher eher ein Reagieren anstelle eines Agierens, da dieses abhängig ist von dem Arbeitsumfeld. An der Lebenswissenschaftlichen Fakultät gibt es ein breites Spektrum an Arbeitsumfeldern vom psychologischen Labor zum mikrobiologischen Labor,

in denen jeweils andere Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Gerade auf der Ebene des Personals sind die Arbeitsgruppen sehr daran interessiert, sich gegenseitig zu unterstützen. (Beispiel: Laborversuche, die von schwangeren Frauen nicht mehr durchgeführt werden dürfen, die unter Leitung dieser Frauen auf andere AG-Mitglieder übertragen werden).

Auch anderweitige personelle Unterstützung, z. B. durch Einstellung einer SHK o. ä., findet immer wieder statt. Konkretere Informationen werden in den Rechenschaftsberichten auf Institutsebene erläutert.

### Diversity

Die Vertreterinnen der jeweiligen Statusgruppen werden vom Dekanat und der Fakultätsverwaltung aufgefordert

	Lebenswissenschaftliche Fakultät Gesamt							
	Gesamtzahl				% Frauen			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Erstsemester		992	828	1086		62	61	61
Studierende		3488	3483	3860		62	62	61
Abschlüsse		504	597	573		68	67	67
Studentische Hilfskräfte		1)	205	221		1)	59	56
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung		200	191	193		75	74	72
Eingeschriebene Promotionsstudierende		940	972	929		59	58	59
Promotionen (Summe 2012- 2015)		532				55		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet		318	304	315		51	48	48
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet		56	54	52		48	50	48
Habilitationen (Summe 2012 - 2015)		25				36		
Juniorprofessuren*		6	6	5		100	67	60
Professuren* (W2, W3, C3, C4)		47	46	46		26	30	33
Professuren* gesamt		53	52	51		34	35	35
Professuren (inkl. Mittlererstattung) gesamt		76	74	74		30	30	31

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt,  
Sonderprogramme

bzw. ermuntert, jährliche Versammlungen ihrer Statusgruppen einzuberufen, um dort u.a. Förderlinien vorzustellen und persönliche und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu präsentieren.

Diese Versammlungen sollen auch dafür genutzt werden, eventuell vorhandene Hemmschwellen abzubauen, so dass von direkter Diskriminierung oder indirekter Alltagsdiskriminierung betroffene Frauen sich früh an die Frauenbeauftragten wenden.

### **Beratung**

Die auf Fakultätsebene stattgefundenen Beratungen betreffen meist Studierende mit Kind, die an das Familienbüro weitervermittelt werden konnten. Von vielen gab es auch Feedback und Dankbarkeit.

Zudem gab es Beratungen für den wissenschaftlichen Mittelbau (Doktorandinnen) bezüglich Deeskalationsstrategien oder zum Procedere, falls Diskriminierung vorlag.

### **Probleme und Perspektiven**

Ein Problembereich, den ich an unserer Fakultät sehe, bezieht sich auf die Gremienarbeit. Ein Viertel der professoralen Mitglieder sind weiblichen Geschlechts und diese sollen in allen Gremien, Berufungskommissionen etc. vertreten sein. Die Problematik liegt darin, dass wenige Frauen viele Positionen einnehmen müssen, die sie zeitlich von ihrer Forschung und Drittmittelakquise abhalten. Hier bedarf es eines Ausgleichs.

### **Institut für Biologie**

Autorin: Heidi Wolff

Als dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts für Biologie nahm ich regelmäßig an den Institutsratssitzungen teil, um bei wichtigen personellen und strukturellen Entscheidungen eingebunden zu sein.

An laufenden Berufungsverfahren war ich stets mit beteiligt. Es wurde m. E. auch darauf geachtet, Kandidatinnen zum Vortrag einzuladen. Es gab hin und wieder Einwände seitens der Frauenbeauftragten. In einem Fall wurde eine Frau nachträglich gelistet und im Anschluss berufen, was mich natürlich sehr erfreut hat. Die Folge für kommende Berufungsverfahren bestand darin, dass strikter darauf geachtet, bei gleicher Qualifikation auch einen gleichen Anteil Frauen wie Männer zu Einstellungsgesprächen zu laden. Wie schon im letzten Rechenschaftsbericht erwähnt, bin ich immer noch der Meinung, dass eine dez. Frauenbeauftragte auch ein Stimmrecht erhalten sollte.

In der Studierendenschaft und unter den eingeschriebenen Promotionsstudent\_innen ist der Stand gleich geblieben: Frauen sind leicht überpräsentiert mit 61%. Im wiss. Mittelbau ist bei befristeten Stellen mit 43% ein leichter Rück-

gang der Frauenanteile zu verzeichnen. Stärker ist dieser Rückgang beim unbefristeten Mittelbau. Bei Juniorprofessuren lag der Frauenanteil weiter bei 50%, erfreulicherweise stieg aber der Anteil von Professorinnen von 18% auf 29%.

Im Berichtszeitraum wurden am Institut für Biologie aus dem Anreizsystem Frauenförderung (5% des Haushaltsjahres pro Jahr) Stipendien, Unterstützungen bei Dienstreisen und Beihilfe für Veröffentlichungen gewährleistet. Unsere Richtlinien (dt. + engl.) sind inzwischen auf der Homepage des Instituts für Biologie veröffentlicht, um so eine transparente und informative Arbeit zu gewährleisten.

An Weiterbildungsmaßnahmen nahm ich teil, um neue Kenntnisse zu erwerben und vorhandene zu vertiefen. Bei Beratungen suchten Student\_innen und Doktorand\_innen um Rat und Unterstützung bei organisatorischen bzw. finanziellen Problemen. Es gab Gesprächsbedarf bei Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung zum Thema der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Eine Professorin hatte eine Anfrage zur unbefristeten Beschäftigung einer berufungszugesagten Stelle (wiss. Mitarb.), die in Frage gestellt werden sollte. Der Ausgang ist noch offen! Wie soll man Professorinnen unserer exzellenten Humboldt-Uni motivieren, wenn Berufungszusagen nicht eingehalten werden?

Familiengerechte Arbeitszeiten und die Nutzung der Gleitzeitregelungen stehen lt. Tarifvertrag allen Mitarbeiter\_innen zu. Die Aspekte des Arbeitsschutzes, besonders für werdende und stillende Mütter wurden stets eingehalten. Es wurden individuelle Lösungen gefunden, um die Bewältigung der zu erbringenden Laborleistungen zu realisieren. Es wurden dafür auch studentische Hilfskräfte zur Unterstützung herangezogen.

Erfreuliches ist nach dem Umzug ins Rhoda-Erdmann Haus 2016 zu berichten: Anfang des Jahres 2017 konnte ich ein Familienzimmer einrichten, was auch sehr gern genutzt wird und großen Anklang findet.

### **Institut für Psychologie**

Autorin: Sabrina Müller

#### **Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich**

Seit Juni 2014 bin ich Frauenbeauftragte am Institut für Psychologie. Dabei stehe ich nicht alleine, sondern habe eine Frauenkommission hinter mir. Ich sehe mich in erster Linie als Beraterin zu allen Frauen-Themen am Institut für Psychologie. Dies schließt die Förderung bei ggfs. Unterrepräsentation von Frauen im Allgemeinen ein. Zusammen mit der Kommission entscheide ich über die Vergabe von Frauenfördermitteln. Ferner verstehe ich mich als Ansprechpartnerin in Fällen von Mobbing, Stalking oder sexueller Belästigung.

	Institut für Biologie					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	307	354	378	60	57	59
Studierende	916	1029	1162	60	59	58
Abschlüsse	106	182	174	65	63	62
Studentische Hilfskräfte	1)	80	92	1)	55	52
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	94	99	100	85	84	81
Eingeschriebene Promotionsstudierende	586	585	549	63	61	61
Promotionen (Summe 2012-2015)	334			60		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	179	177	193	48	46	43
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	20	19	19	30	26	26
Habilitationen (Summe 2012 - 2015)	5			0		
Juniorprofessuren*	2	2	2	100	50	50
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	22	23	24	18	22	29
Professuren* gesamt	24	25	26	25	24	31
Professuren (inkl. Mittelbarerstattung) gesamt	38	38	39	24	21	26

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

### Rekrutierung

Seit Beginn meiner Amtszeit als Institutsfrauenbeauftragte im Juni 2014 am Institut für Psychologie habe ich an bisher insgesamt vier Berufungsverfahren teilgenommen. Bei den Berufungsverfahren zu Persönlichkeitspsychologie, Ingenieurpsychologie und Psychotherapie waren immer auch Frauen auf der Berufsliste zu finden; in der Regel auf dem ersten oder zweiten Platz. Bei einem der Berufungsverfahren waren ausschließlich Frauen auf der Liste. Ein Berufungsverfahren war ein „ad personam“-Verfahren, und auch hier handelte es sich um eine Frau. Diese Frauen waren hoch qualifiziert und sämtlich berufungsfähig. Zudem war ich an einigen Einstellungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen beteiligt; seltener bei Einstellungsverfahren für studentische Hilfskräfte. Hier würde ich sagen, hielten sich die Frauen- und Männeranteile die Waage. Ich sehe die Teilnahme an Einstellungs-

oder Berufungsverfahren generell als wichtig an und nehme diese auch sehr ernst. Daher versuche ich auch an allen Terminen dabei zu sein.

Den Eindruck, den ich über die Zeit gewonnen habe, ist der, dass es bei Berufungen weniger Bewerbungen von Frauen gibt als bei Positionen als Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in. Dies bestätigt mich darin, dass ich im Vorfeld gezielt Frauen ansprechen und zur Bewerbung ermutigen möchte. Bei allen Berufungs- /Einstellungsverfahren, an denen ich teilgenommen habe, wurde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern geachtet. Unter Berücksichtigung familiärer Gesichtspunkte (Geburt, Erziehung) wurde die Qualifikation von Frauen immer gleichwertig behandelt.

Die Entwicklung der Frauenanteile am Institut für Psycho-



logie ist durchweg positiv zu bewerten. Bei den Studentinnen und Studentischen Hilfskräften liegt die Quote um die 60–80%. Dies ist über die Jahre annähernd gleichgeblieben (mit nur wenigen Änderungen). Die Quote der Mitarbeiterinnen für Service, Technik und Verwaltung liegt knapp über 50% oder knapp darunter. Hier gäbe es durchaus Optimierungsbedarf.

Dies gilt ebenso bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen: Der Frauenanteil auf befristeten Stellen liegt knapp über 60%; allerdings sind es bei den unbefristeten Stellen nur 40% (was über mehrere Jahre auch gleichgeblieben ist).

Auf professoraler Ebene gibt es, ebenso wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen befristet vs. unbefristet, zahlenmäßig Unterschiede. Während die Juniorprofes-

suren mit 100% sehr gut aufgestellt sind, liegt die Quote bei den Professuren insgesamt zwischen 45% und 60%; die höher dotierten Positionen (W2, W3, C3, C4) liegen jedoch unter 50%. Zusammenfassend ist also vor allem die Erhöhung der Quote der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie die der höherwertigen Professorinnenstellen erstrebenswert.

### Förderung

Zum Jahresende 2016 waren am Institut für Psychologie über 7.000 € verfügbar. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die Frauenkommission beschlossen – nicht zuletzt auch wegen der finanziellen Lage der Humboldt-Universität zu Berlin – jeweils maximal 100 € zu vergeben (pro Frau pro Jahr). Dabei gab es 10–12 Anträge pro Jahr. Da sich 2016 bereits eine so hohe Summe an Fördermitteln abzeichnete, setzte sich die Frauenkommission zusammen und beriet

	Institut für Psychologie					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	278	238	254	75	69	76
Studierende	978	980	1009	77	74	75
Abschlüsse	158	179	188	80	84	79
Studentische Hilfskräfte	1)	53	60	1)	66	63
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	17	17	17	53	53	47
Eingeschriebene Promotionsstudierende	134	148	143	70	69	71
Promotionen (Summe 2012-2015)	95			56		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	54	48	49	59	63	63
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	5	5	5	40	40	40
Habilitationen (Summe 2012 - 2015)	13			39		
Juniorprofessuren*	2	2	1	100	100	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	11	9	10	27	44	40
Professuren* gesamt	13	11	11	39	55	46
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	14	12	12	43	58	50

1) = nicht erfasst  
 kA = keine Angabe  
 \*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

darüber, wie sie die Fördermittel in Zukunft einsetzen wollen würde. Wir haben beschlossen, ab Januar 2017 folgende Fördersummen zu vergeben: 300 € pro Frau/pro Jahr zur Förderung von Reisen im Inland/ Europa und 450 € für Reisen nach Übersee. Bisher wurden ausschließlich Reisen zu Kongressen gefördert, unter der strengen Voraussetzung, dass die Antragstellerin einen Beitrag auf dem Kongress leistet (Vortrag, Präsentation, Poster, Leitung einer Diskussion o. ä.).

Ab Januar 2017 wollen wir die Förderung etwas offener gestalten, indem wir auch die Teilnahmegebühr für Workshops fördern wollen, die an der Humboldt-Universität zu Berlin so nicht stattfinden, sowie sogenannte „native speaker advices“, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Publikation erbeten werden. In Abhängigkeit von der Antragszahl pro Jahr und der verbleibenden Fördermittel soll regelmäßig neu darüber entschieden werden, wie hoch die Fördersumme sein wird. Gefördert werden sollen Studentinnen, Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

### *Gleichstellung*

Das Gleichstellungskonzept wird von der Institutsleitung erarbeitet und umgesetzt. Darüber wurde im Institutsrat abgestimmt.

### *Familiengerechtigkeit*

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen unter anderem Studentinnen, die schwanger sind oder bereits ein Kind erziehen. Hier werden Nachteilsausgleiche in Bezug auf Prüfungsleistungen geschaffen, die vorab vom Prüfungsausschuss genehmigt werden.

### *Diversity*

Die „Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin“ wird im Institut für Psychologie zur Kenntnis genommen. Ein/e Konfliktberater\_in musste bisher nicht in Anspruch genommen werden.

### *Beratung*

Meine Beratungstätigkeit umfasst vor allem die Beratung über die Vergabe von Fördermitteln. Das betraf Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Ferner stehe ich beratend zur Seite in Einstellungs- und Berufungsverfahren. Einen Fall von sexueller Belästigung/Mobbing o. ä. gab es im Berichtszeitraum nicht.

### *Probleme und Perspektiven*

Wie ich schon unter Punkt 2 erwähnte, gibt es in der einen oder anderen Statusgruppe einen Frauenanteil, der nicht ganz zufriedenstellend ist. Es gilt ihn zu erhöhen. Als wei-

teres Problem sehe ich die Tatsache, dass derzeit aufgrund von Raumknappheit kein geeigneter Raum zur Verfügung steht, der als Ruheraum/Stillzimmer für Frauen dienen könnte. Versuche, das Problem zu lösen, sind bisher gescheitert.

Im Allgemeinen stelle ich fest bzw. habe ich den Eindruck, dass die Mitarbeiterinnen wenig bis gar nichts über entsprechende Möglichkeiten zur Frauenförderung bzw. über die Frauenbeauftragte/Frauenkommission wissen. Um darauf aufmerksam zu machen, mache ich regelmäßige Aushänge am Schwarzen Brett, pflege die Internetseite der Frauenkommission des Instituts oder informiere über den Mitarbeiter-Verteiler des Instituts.

## **Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaft**

Autorin: Caroline Arnold

### *Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich*

- Beratung in Fragen von Chancengleichheit und Diskriminierung
- Vertretung der Belange aller Frauen am Thaer-Institut
- Unterstützung bei der Bewältigung verschiedener Situationen im Universitätsalltag, auch in Besprechungen mit Vorgesetzten etc.
- Teilnahme und beratende Tätigkeit in zentralen Gremien des Institutes
- Einbindung in sämtliche Bewerbungs- und Einstellungsverfahren des Institutes – nicht zuletzt auch in Berufungsverfahren
- Vorsitz/Teilnahme an der Kommission für Frauenförderung
- Vertraulicher Umgang mit allen uns anvertrauten persönlichen Informationen

### *Rekrutierung*

2013 wurde der Ruf für Professur Fachdidaktik Agrar- und Gartenbauwissenschaften erteilt. Der Ruf ging an einen Mann, erfolgte zudem vor meinem Amtsantritt.

2014 wurde kein Ruf ausgesprochen. Zwar wurde ich im Juni 2014 als dezentrale Frauenbeauftragte des Thaer-Institutes gewählt, konnte aber aufgrund der Gegebenheiten am Institut erst im November 2014 mein Amt antreten und demnach ab Frühjahr 2015 an Berufungsverfahren teilnehmen.

An den Verfahren in der folgenden Tabelle habe ich z.T. bzw. komplett teilgenommen (teilweise Vertretung bei Krankheit etc.):

### *Einstellungsverfahren auf studentischer Ebene*

Es ist grundsätzlich schwer, zwischen einzelnen SHK Stellen ihrer Bedeutung nach zu differenzieren.

Im Allgemeinen habe ich mich aber bemüht, Einstellungsmuster bestimmter, einem Fachgebiet vorsitzender

Personen zu durchbrechen. So konnte ich Erfolge in der Gleichstellung erzielen und Bevorzugung männlicher Kandidaten aufdecken und nachhaltig unterbinden.

#### *Einstellungsverfahren auf Ebene wissenschaftlichen Personals*

Es fällt auf, dass je nach Fach bzw. Ausrichtung der Großteil der Bewerberinnen und Bewerber ein bestimmtes Geschlecht aufweist bzw. das andere Geschlecht gar nicht vertreten ist. Dementsprechend bekommt dann auch meist eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des jeweilig „stärkeren“ Geschlechtes die Stelle. Ich habe vielen interessanten und inhaltlich diversen Einstellungsgesprächen beigewohnt.

#### *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik, Service und Verwaltung*

Derartige Stellen werden bei uns meist aus dem Überhang besetzt und die Besetzungen fluktuieren. Da in diesem Bereich viele Stellen in der Fremdsprachenassistentz/Sekretariat vergeben werden, hatten wir meist ausschließlich weibliche Bewerberinnen, die in einem Großteil der Fälle auch die Stelle bekamen.

Mitarbeiter\_innen in Technik, Service und Verwaltung überwiegt der Anteil der Frauen im betrachteten Zeitraum.

Im Vergleich dazu zeigt sich bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden ein anderes Bild. Durchschnittlich waren nur 45% der eingeschriebenen Promotionsstudierenden Frauen. Es scheint also an Anreiz zur Fortführung der akademischen Laufbahn am Thaer-Institut über den Master hinaus zu fehlen. Um hier Abhilfe zu schaffen, wäre es eventuell sinnvoll, wenn die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie breitenwirksamer kommuniziert würden.

Im befristeten sowie unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau überwiegt wiederum der Anteil an Frauen. Von 2013 bis 2015 waren die beiden Juniorprofessuren zunächst rein weiblich, seit 2014 zur Hälfte mit Frauen besetzt. Die Zahl der Professuren hat zwischen 2014 und 2015 um zwei abgenommen, darunter war eine Frau. Der prozentuale Anteil der Frauen bewegt sich um 1/3. Der Professorinnenanteil sank zwischen 2013 und 2015 von 44% auf 36%. Hier gibt es Handlungsbedarf!

Nr.	Name	Listung einer Frau ja/nein	Warum nicht?
<b>Ruferteilungen 2015</b>			
1.	Ressourcenökonomie	Ja	
2.	Internationaler Agrarhandel und Entwicklung	Ja	
3.	S-Landnutzungssysteme	Ja	
4.	Nutztierzüchtung	Nein	Keine geeignete Bewerberin
<b>Ruferteilungen 2016</b>			
1.	Quantitative Agrarökonomik	Ja	
<b>Ruferteilungen 2017</b>			
1.	Agrar- und Ernährungspolitik	Ja	
vorausss. noch 2017	Tierhaltungssysteme	Ja	
vorausss. noch 2017	Controlled Environment Horticulture	Nein	Keine geeignete Bewerberin

Vor Allem auf Fakultätsebene sind Richtlinien zur Gleichstellung bekannt und man war stets bemüht, diese auch umzusetzen. Im Rahmen der internen Arbeit der Kommissionen kam es beim Umgang mit dem Thema Gleichstellung vor allem auf die Sensibilisierung der jeweiligen vorsitzenden Person an. In einigen Fällen wurden die Richtlinien zur Frauenförderung als Hindernis betrachtet und auch bezeichnet. Im Großen und Ganzen war ich aber zufrieden und meine Einwände fanden stets Gehör und wurden so gut wie möglich umgesetzt.

In den Bereichen Erstsemesterstudierende, Studierende, Abschlüsse, Studentische Hilfskräfte sowie

#### *Förderung* (vgl. Tabelle nächste Seite)

- Summe der zur Verfügung stehenden Mittel: In der Regel liegen die Fördermittel zwischen 9.000 € und 10.000 € jährlich.
- Vergabeverfahren: Über die Mittelvergabe wird durch die Kommission für Frauenförderung entschieden. Diese orientiert sich am Frauenförderkonzept. Dieses soll zwar dringend überarbeitet werden, allerdings geschieht dies leider nur schleppend. Unsere Erfolge bei der Akquise von Mitgliedern für die Kommission sowie deren Motivation sind steigerungsfähig.
- Förderbereiche: Die Frauenfördermittel des Thaer-Institutes werden in Form von Übergangsstipendien zur Fertigstellung von Abschlussarbeiten, für Arbeitsmittel und Reisekosten vergeben. Unter dem Punkt Reisekosten zählen auch Kosten der Teilnahme an Symposien und Fachveranstaltungen, auf denen z.B. eigene Projekte präsentiert werden.

#### *Gleichstellung*

Das Gleichstellungskonzept wurde bisher intern im Rahmen der Kommission für Frauenförderung besprochen und soll im Sommer 2017 mit Hilfe der Fakultäts-Frauenbeauftragten (Frau Sanchez Viveros) finalisiert werden.

Der Entwurf für ein neues Institutskonzept wird dem Institutsrat zur Abstimmung vorgelegt werden. Als

	Thaer Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaft					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	407	236	454	54	60	55
Studierende	1594	1474	1689	53	55	54
Abschlüsse	240	236	211	62	57	60
Studentische Hilfskräfte	1)	72	69	1)	58	55
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	89	75	76	67	65	66
Eingeschriebene Promotionsstudierende	220	239	237	45	43	47
Promotionen (Summe 2012-2015)	103			39		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	85	79	73	53	46	52
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	31	30	28	61	67	64
Habilitationen (Summe 2012 - 2015)	7			43		
Juniorprofessuren*	2	2	2	100	50	50
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	14	14	12	36	36	33
Professuren* gesamt	16	16	14	44	38	36
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	24	24	23	33	29	30

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

Kombination der Institutskonzepte soll als nächstes das Fakultätskonzept erarbeitet werden.

Alle Personen mit Personalverantwortung haben sich an das Institutskonzept zu halten und es bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu beachten, weiterhin gilt das auch für alle Lehrenden und Lehrunterstützenden sowie für die Mitarbeiter\_innen aus Technik, Service und Verwaltung.

### Familiengerechtigkeit

Viele Fachgebietsleiter\_innen wurden und werden von mir regelmäßig in persönlichen Gesprächen für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisiert und Fragen bzw. Probleme (teilweise natürlich auch Zweifel) offen geklärt. Auch in Berufungsverfahren wird von mir, aber auch den übrigen Kommissionsmitgliedern Wert auf Einstellung und Sensibilisierung der Bewerberinnen und Bewerber zu

den Themen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit gelegt. Nach den Aussagen der Fachgebietsleiterinnen und auch nach meinen persönlichen Eindrücken kann ich in den allermeisten Fällen entnehmen, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Thaer-Institut viel zeitliche Flexibilität bei der Ausübung ihrer Tätigkeit geboten wird, um Familie und Beruf gut verbinden zu können.

### Diversity

Ich selbst sowie viele Fachgebietsleiterinnen und -leiter ermuntern ihre Student\_innen sowie Mitarbeiter\_innen regelmäßig, sich bei Diskriminierung an die Frauenbeauftragte oder eine andere Instanz ihrer Wahl zu wenden. Bei akademischen sowie studentischen Einführungsveranstaltungen zu Semesterbeginn wird die Frauenbeauftragte ebenfalls vorgestellt. Teilweise in Person, teilweise auch nur durch Nennung. Dies hat vor allem im vergangenen

<b>Fördermittelvergabe der Kommission für Frauenförderung im Jahr 2015 (in €)</b>				
Vergabemonat	Einteilung nach Verwendungszweck			Fördersummen nach Vergabemonat
	Arbeitsmittel	Reisekostenstipendien	Abschlussstipendien	
Februar	50	1445	1200	2695
März	-	800	750	1550
Juni	-	800	900	1700
Oktober	-	400	-	400
November	-	-	815	815
Fördersumme nach Stipendienart	50	3445	3665	
<b>Fördersumme gesamt:</b>				<b>7160</b>

Jahr zum Anstieg der Anzahl an Beratungsgesprächen und einem gestiegenen Selbstbewusstsein betroffener Personen geführt, die nun wissen, dass sie sich aktiv und mit meiner Hilfe wehren können. Weiterhin versuche ich stets an gut sichtbaren Orten entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen. Persönlich würde ich gerne eine Poster-Kampagne umsetzen. Momentan fehlen mir dafür aber noch Zeit und Unterstützung.

### *Beratung*

Ich habe in den vergangenen Jahren zahlreiche Beratungsgespräche durchgeführt. Wie im letzten Abschnitt beschrieben nimmt die Anzahl eher zu.

#### *Statusgruppe Studentinnen*

Bachelor: Hier haben Studentinnen Angst zu versagen sowie Probleme bei der Organisation des Studiums. Inhaltlich gibt es bei dieser Gruppe wenig Bezug zu sexualisierter Diskriminierung oder Gleichstellung.

Master: Vor allem im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalt im Rahmen von Forschungsarbeiten gibt es starke Probleme mit sexualisierter Diskriminierung, Übergriffen, anschließender Diffamierung vor Ort bis hin zum Abbruch von Forschungsvorhaben. Auch aktive Diskriminierung weiblicher Master-Kandidatinnen durch bestimmte Fachgebietsleiter kam vermehrt vor.

#### *Statusgruppe PhD-Kandidatinnen*

Es wurden vor allem Beratungsgespräche im Zusammenhang mit der Familienplanung und bezogen auf Überbrückungsstipendien geführt.

Beratung von Fachgebietsleiterinnen/Professorinnen fand eher im Rahmen von Informationsaustausch über Fördermöglichkeiten für Ihre Studentinnen/PhD Kandidatinnen.

### *Probleme und Perspektiven*

Der Vorwurf der Männerdiskriminierung kommt immer wieder und findet breiten und begeisterten Zuspruch bei männlichen Anwesenden, egal ob im Institutsrat oder bei

Berufungskommissionen. Gerade Alltagsdiskriminierung wird von vielen nicht als solche wahrgenommen.

Außerdem fehlen für einige wichtige Maßnahmen die finanziellen Mittel. Gerade ein Familienzimmer wurde schon vor langer Zeit als notwendig erachtet und Vorarbeit geleistet, um es einzurichten. Umgesetzt wurde es jedoch noch nicht.

Der Bereich Öffentlichkeitsarbeit weist noch Lücken auf. Ich persönlich halte zeitgemäße Poster-Kampagnen gegen Alltagsdiskriminierung für sinnvoll. Onlinepräsenz könnte z. B. über ein Facebook-Profil der Frauenbeauftragten gezeigt werden, weiterhin eine informative und ansprechende Ausgestaltung der zur Verfügung stehenden Seiten der HU. Trotz vieler Bemühungen der vergangenen Jahre sind die Möglichkeiten der Frauenförderung vielen Frauen am Thae-Institut weiterhin nicht bekannt.

### **Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsprojekten (Sprecherfunktion an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät)**

#### *ITN Initiative*

- Folgt der „Athena Swan charter“
- Online-Training bezüglich „unconscious bias“ (unterschwellige Verzerrung der Wahrnehmung, um in den Bewerbungsverfahren Transparenz & Gleichberechtigung zu gewährleisten)
- Sensibilisierung bezüglich Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Aufsichtsrat ist ausbalanciert (bezogen auf Geschlechter) [Koordination & Sprecherschaft obliegen einer Frau]
- Geschlechterneutrale Ausschreibungen
- Bei externen Veranstaltungen wird darauf geachtet, dass die Rednerschaft auf beide Geschlechter aufgeteilt ist

## GRK 1772: Computational Systems Biology

- Verwendung von Gleichstellungsmitteln: Kinderbetreuung während eines internationalen Workshops, Eltern-Kind-Zimmer (Institut für Biologie)
- Verwendung Anschubförderung (Diese Mittel dienen der Unterstützung der Absolventinnen und Absolventen des Graduiertenkollegs im Anschluss an die Promotion, z.B. bei der Erarbeitung eines eigenständigen Projektantrags): 2 Personen, insgesamt 10 Monate

## SPP 1879: Nucleotide Second Messenger Signaling in Bacteria

- Workshops bzgl. Gleichberechtigung inkl. Karriereförderung für Frauen
- Unterstützung weiblicher Forscherinnen in den externen Workshops, Schulung und Sensibilisierung der Projektleiter bzgl. familienfreundliches Arbeitsumfeld inkl. 1) Das Legen der Seminarzeiträume und 2) Das Aufstellen von Laboren, die auch für Schwangere geeignet sind
- Finanzierungsmöglichkeiten für die Einstellung von SHKs, um weiblichen Projektleiterinnen und Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und des Mutterschutz zu helfen (Arbeitsentlastung)
- Finanzierungsmöglichkeiten für Kinderbetreuung während der Zeiträume von Workshops & Konferenzen

## 10.6 Philosophische Fakultät I

Autorinnen: Eva-Maria Auch, Lisa Baumann, Anne Dressler, Mari Mikkola, Eva von Redecker, Katrin Wagner

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Als Frauenbeauftragte der Fakultät sehen wir es als unsere Aufgabe, bei allen Fragen und Problemen zu helfen, die mit dem Thema Gleichstellung zu tun haben, auch wenn diese Probleme nicht Personen betreffen, die sich als Frauen\* identifizieren.

Unsere Aufgabenfelder gliedern sich wie folgt:

- Förderung eines angemessenen Frauenanteils sowie des Anteils weiterer strukturell benachteiligter Gruppen (insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, aus Nichtakademiker\_innenfamilien, People of Colour) bei Auswahl- und Berufungsverfahren sowie bei der Strukturplanung, im Studium, bei Promotion und Habilitation und auf dem Weg zur Professur
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie
- Beratung und Hilfe bei Diskriminierung, Mobbing, sexualisierter Belästigung und/oder Gewalterlebnissen

## Rekrutierung

Insgesamt fällt positiv auf, dass der prozentuale Anteil der Studentinnen an der Fakultät von 2013 bis 2015 gleichbleibend um die 50% lag, der prozentuale Anteil der Abschlüsse sogar darüber. Auch der prozentuale Anteil der studentischen Hilfskräfte betrug 2014–2015 gleichbleibend um die 50%. Allerdings ergibt sich diese Zahl aus einem Zuwachs weiblicher studentischer Hilfskräfte an einigen Instituten und dem Rückgang der Zahlen an anderen Instituten. Obwohl auch die Zahl der Promotionsstudentinnen auf Fakultätsebene 2013–2015 ungefähr gleichbleibend bei 47% lag, sollten auch hier die Zahlen der einzelnen Institute genauer betrachtet werden, da teilweise Fluktuationen und erhebliche Rückgänge zu verzeichnen sind. Verglichen mit dem Frauenanteil unter Erstsemesterstudierenden, fällt der Frauenanteil unter Promotionsstudierenden in 2015 um 8,5% geringer aus. Diese Schere weitete sich 2013–2015 geringfügig durch den leichten Zuwachs an Studienanfängerinnen und den leichten Rückgang an Promotionsstudentinnen. Die Statistiken für Promotionen schwanken zwischen 2013–2015 auf Fakultätsebene um ca. 6–7% und hatten 2015 eine Frauenquote von fast 40%. Allerdings sind auch hier unbedingt die individuellen Zahlen der einzelnen Institute zu beachten.

Der Mitarbeiterinnenanteil in Verwaltung und Technik ist 2013–2015 ungefähr gleich hoch geblieben und lag zwischen 80–85%. Allerdings sind auch hier die individuellen Fluktuationen an den einzelnen Instituten zu beachten.

Der prozentuale Anteil des befristeten weiblichen Mittelbaus ist 2013–2015 zwar marginal gestiegen von 45,7% auf 46%, jedoch sollten individuelle Zahlen einzelner Institute beachtet werden, da es in diesem Zeitraum zu erheblichen Fluktuationen und teilweise auch Rückgängen kam. Gleichzeitig lässt sich beim Anteil des unbefristeten weiblichen Mittelbaus im gleichen Zeitraum eine stark steigende Tendenz auf Ebene der Fakultät bzw. aller einzelnen Institute feststellen.

Die Frauenquote bei Habilitation ist 2013–2015 stetig gestiegen und betrug 2015 rund 50%. Insgesamt stieg auch der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren zwischen 2013–2015 an. Dies ist allerdings einem generellen Anstieg der Juniorprofessurenpositionen zuzuschreiben. Der Anteil von Professorinnen auf W2, W3, C3, C4 Stellen stieg um etwas mehr als 2% von 26,3% auf 28,6% in 2013–2015 an. Insgesamt stieg der Frauenanteil unter den Professuren zwischen 2013–2015 um 6,4% und belief sich 2015 auf 35,7%. Hier sind die Zahlen der einzelnen Institute zu beachten, die teilweise eine starke Fluktuation aufweisen.

Auffallend ist, dass die Zahl der Studentinnen pro Professorin (alle Professuren, inkl. Juniorprofessuren) sich auf 86 zu 1 Professorin beläuft, die Zahl der Studenten pro Professor allerdings nur auf 44 zu 1. Diese Diskrepanz ist nicht nur für die erhöhte Mentoring- und akademische Vorbildfunktionsbelastung, die Professorinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen zu tragen haben, sondern auch für die Konnex Studentin-Professorin/ Student-Professor, relevant.

## Förderung

2013–2015 wurden 10% der jeweiligen Institutshaushaltsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen. Die Hälfte davon war für klassische Frauenförderung reserviert, die andere Hälfte für strukturelle Maßnahmen. In 2015 entschied der FR der Fakultät den Gleichstellungsfonds zu kürzen und seitdem sind wieder nur 5% der Institutshaushaltsmittel (ca. 10.000 €) für Frauenförderung reserviert. Im November 2015 gab es den FR-Beschluss, dass ab 2017 weitere Mittel für gleichstellungsrelevante Maßnahmen beantragt werden könnten, welche nicht nur für Frauen vorgesehen sind, sondern der Förderung von Gleichstellung auf Grund anderer Identitätskategorien dienen.

Aus dem Gleichstellungsfonds können Forschungs- und Tagungsreisen bezuschusst und Stipendien für die Endphase von Bachelor- und Masterarbeiten vergeben werden. Einen Antrag können Studentinnen und Promovendinnen stellen, die an der Fakultät studieren bzw. promovieren. Die Mittel werden vierteljährlich vergeben; die Antragsfristen sind der 1. März, der 1. Juni, der 1. September und der 1. Dezember.

Die Fördermaßnahmen gliedern sich in zwei Säulen:

### *Säule 1: Vergabe von Sachmitteln*

Für nachweislich der wissenschaftlichen bzw. beruflichen Qualifikation dienende Ausgaben, die die finanziellen Möglichkeiten der Antragstellerinnen übersteigen und nicht von anderer Seite gefördert bzw. übernommen werden können.

Zuschüsse können gewährt werden für:

- Fahrtkosten, Übernachtungskosten für Tagungs-, Forschungs- oder Archivreisen (Antrag mit Kostenaufstellung und Teilnahmenachweis bei Tagungen)
- Anträge auf Förderung bereits durchgeführter Tagungs-, Forschungs- oder Archivreisen können nicht berücksichtigt werden
- andere Kosten im Zusammenhang mit Abschlussarbeiten und Qualifizierungsmaßnahmen auf Anfrage

### *Vergaberichtlinien für Sachmittelförderung der Säule 1:*

Die Mittel werden mit folgender Priorität nach Bedürftigkeit vergeben:

1. Vergabe an Studentinnen
2. Vergabe an Promovendinnen, Habilitandinnen
3. Vergabe an wiss. und nicht-wiss. Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen
4. Vergabe an Kolleginnen mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Nach Möglichkeit werden darüber hinaus auf Antrag Mittel für die gleichstellungsorientierte Erweiterung des Lehrangebotes in Form von Gastvorträgen sowie für thematisch relevante, gleichstellungsorientiert besetzte Veranstaltungen und Tagungen vergeben.

### *Säule 2: Stipendienprogramm*

Das Stipendienprogramm bietet Studentinnen der Philosophischen Fakultät I, welche sich in der Abschlussphase ihres Bachelor-, Master-, bzw. Lehramtsstudiums befinden, die Möglichkeit, die Anfertigung ihrer Abschlussarbeit finanziell abzusichern. Das Programm richtet sich an besonders qualifizierte Kandidatinnen, deren Studienabschluss durch soziale oder materielle Probleme gefährdet ist.

- Die Stipendien werden an Bachelor- und Master-Kandidatinnen (mit und ohne Lehramt) vergeben.
- Die Stipendienanzahl orientiert sich an den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln.
- Gefördert wird die Anfertigung der jeweiligen Abschlussarbeit.
- Die Förderdauer beträgt: 4 Wochen (Bachelor) bzw. 8 Wochen (Master)
- Die Fördersumme beträgt 400 € pro Monat.
- Über die Vergabe entscheiden die Dezentralen Frauenbeauftragten zusammen mit den Frauenbeauftragten der Institute der Fakultät.

## Gleichstellung

Im Januar 2013 trat das erste Gleichstellungskonzept der Fakultät in Kraft. Das Konzept wurde unter der Leitung der damaligen dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Regina Römhild und Carina Pape (Stellvertreterin), in Zusammenarbeit mit den einzelnen Instituten erarbeitet, basierend auf gemeinsamen Vorarbeiten von Vertreterinnen der Institute für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (Peggy Beßler, Maria Gäde M.A.), Philosophie (Prof. Dr. Kirsten Meyer, Prof. Dr. Mari Mikkola, Carina Pape), europäische Ethnologie (Prof. Dr. Beate Binder, Prof. Dr. Regina Römhild, Dr. Sanna Schondelmayer) und Geschichtswissenschaften (Prof. Dr. Barbara Schlieben). Das Konzept wurde im Mai 2015 evaluiert. Als Folge der Evaluation empfiehlt die Evaluationskommission, die oben dargestellten Kürzungen zu streichen. (Der im November 2015 gefällte FR-Beschluss, dass ab 2017 weitere Mittel für gleichstellungsrelevante Maßnahmen beantragt werden könnten, folgt die Empfehlung der Kommission.)

Seit WiSe 2016/17 wird das Konzept unter der Leitung der derzeitigen dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Mari Mikkola neu erarbeitet. Vertreter\_innen von den einzelnen Instituten sind in der Kommission für die Erarbeitung aktiv beteiligt. Die Fakultät wird über das neue Konzept im SoSe 2017 abstimmen bzw. es beschließen.

Geplante Maßnahmen bezüglich Familiengerechtigkeit sind erfolgreich umgesetzt worden. Die Fakultät hat ein Familienzimmer am Institut für Geschichtswissenschaften eröffnet und zwei weitere Zimmer (am Institut für Europäische Ethnologie und Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften) werden aktuell eingerichtet.

Wegen der Mittelkürzungen konnten geplante Maßnahmen zum Kommunikationstraining und zu gleichstel-

lungsrelevanten Weiterbildungen nicht realisiert werden. Diese wären aber dringend notwendig, angesichts einer Umfrage zum Gleichstellungsklima 2014 (siehe Stellungnahme zur Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts), die die strukturellen Probleme mangelnder Gleichstellung zum Vorschein brachte. Im Rahmen dieser Umfrage berichteten Studentinnen dreier Institute der Fakultät von ihren Diskriminierungserfahrungen, welche einschränkende Auswirkungen in der Ausübung ihrer Aufgaben als Lehrende oder in ihrem Studium hatten.

### Weiterbildung

Weiterbildung wurde nicht flächendeckend angeboten.

Nur einige Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt und waren normalerweise auf studentische Initiativen zurückzuführen (vgl. dazu die Berichte zu den Instituten).

### Probleme und Perspektiven

Der weibliche Mittelbau und die Professorinnen müssen unangemessenen viel Gremienarbeit leisten und Verwaltungsaufgaben übernehmen. Solche Arbeit ist nicht besonders geschätzt und nimmt ausgesprochen viel Zeit in Anspruch, die für Forschung genutzt werden könnte (vgl. dazu auch die Berichte zu den Instituten).

Die Arbeit der Frauenbeauftragten wird an den Instituten

	Philosophische Fakultät I Gesamt						
	Gesamtzahl				% Frauen		
	2012	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester		639	691	682	54	56	56
Studierende		2389	2314	2476	52	52	52
Abschlüsse		295	462	322	54	57	55
Studentische Hilfskräfte		1)	152	138	1)	48	49
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung		36	33	35	81	85	83
Eingeschriebene Promotionsstudierende		393	390	368	47	47	47
Promotionen (Summe 2013-2015)		160			41		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet		140	133	126	46	47	46
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet		9	8	7	33	33	43
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)		7			29		
Juniorprofessuren*		4	4	6	75	75	67
Professuren* (W2, W3, C3, C4)		35	36	33	26	28	30
Professuren* gesamt		39	40	39	31	33	36
Professuren (inkl. Mittelherstellung) gesamt		42	43	42	31	33	36

1) nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme



nicht von allen ausreichend geschätzt. Ein Dauerproblem ist fehlender Respekt für das Amt, welches aber sehr anspruchsvoll und aufwendig ist.

## Institut für Philosophie

Autorinnen: Lisa Baurmann, Eva von Redecker

### Rekrutierung

In meiner Amtszeit seit SoSe 2016 habe ich an einem Bewerbungsverfahren, der W3-„Philosophie der Antike und Gegenwart“ teilgenommen. Es wurde eine Bewerberin auf der Liste platziert, und zwar als Dritte, für die einige Kolleg\_innen und ich mich stark eingesetzt hatten.

Wie auch deutschlandweite Statistiken beweisen (Guthoff 2013) ist die Philosophie sehr zäh, was die Erhöhung des Frauenanteils angeht. Über einen Zeitraum von gut zehn Jahren betrachtet, stagniert derzeit die Entwicklung des Frauenanteils. Gab es 2006 lediglich eine einzige weiblich besetzte Juniorprofessur, wurden zwischenzeitlich zwei Professuren und zwei Juniorprofessuren weiblich besetzt. Nur eine der beiden Juniorprofessuren ist als KFF-geförderte W2-Professur um fünf Jahre verlängert worden. Da die Stelleninhaberinnen einen auswärtigen Ruf erhalten hat und die Universität kein Bleibeangebot aussprach, wird das Institut in Zukunft wieder nur über zwei weiblich besetzte Professuren von 14 verfügen, also einen Frauenanteil von 12,5%. Auf der Ebene des Mittelbaus ist der Frauenanteil im betreffenden Zeitraum gestiegen. Auf Haushaltsstellen liegt der Frauenanteil nun bei 43%, rechnet man Drittmittelstellen ein, sogar bei 47%.

### Diversity

In den Pflicht-Tutorien, die alle Einführungsvorlesungen begleiten, ist ein „code-of-conduct“ eingeführt worden, der kooperatives und diskriminierungsfreies Diskussionsverhalten etabliert.

Was die Einladungen zum Institutscolloquium angeht, versucht das Professorium zumindest einen gewissen Anteil von Frauen unter den Eingeladenen zu haben. Im Mittelbau, der allerdings nur über zwei Termine verfügt, wird immer Geschlechter-paritätisch eingeladen.

Das Institut verfügt über eine aktive SWIP-Gruppe (Society for Women in Philosophy Germany e.V.), die einmal im Monat einen Vortrag mit einer Philosophin organisiert und im Anschluss daran zu einem Stammtisch exklusiv für Philosophinnen\* einlädt.

### Beratung

Die Instituts-Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen halten wöchentlich eine Sprechstunde speziell für Gleichstellungsanliegen ab. Diese wird hauptsächlich von Stu-

dierenden in Anspruch genommen. Das häufigste Thema sind Versagensängste und Orientierungslosigkeit im Studium und Beratungen zu gleichstellungspolitischen finanziellen Förderungen und zur Vereinbarkeit von Studium und Fürsorgepflichten.

Mit Kolleg\_innen in der Lehre kommt es zum informellen Erfahrungsaustausch, typischerweise zu Fragen wie „Was kann ich machen, wenn die Frauen im Seminar sich nicht an der Diskussion beteiligen?“ Auf der Institutseröffnungsfeier fordert die Instituts-Gleichstellungsbeauftragte für gewöhnlich öffentlich dazu auf, mit derartigen Fragen an sie heranzutreten.

### Probleme und Perspektiven

Ein großes Problem ist die Mehrbelastung von Frauen in der Lehre. Der Mittelbau führt eine Tabelle über die Prüfungsbelastung. Der durchschnittliche Prüfungsaufwand variiert erheblich. Laut derzeitigem Stand verteilt er sich geschlechtsspezifisch wie folgt (Durchschnitt Frauen: 25, Männer: 11):

Geschlecht d. individuellen Dozent_in	Durchschnittliche Zahl der abgenommenen MAPs (über vier Semester gemittelt und auf 100% Stellenpunkte hochgerechnet)
W	57
W	40
M	31
M	30
M	27
W	21
M	13
M	9
M	7
M	7
M	6
W	4
W	3

Es wurden erste Korrekturmaßnahmen in Sachen Lehrbelastung eingeführt. Im Mittelbau wird der Prüfungsbesitz gepoolt und an diejenigen vergeben, die selbst weniger Lehraufwand haben. Im IR wurde beschlossen, Zweitkorrekturen von Abschlussarbeiten vom Prüfungsausschuss zuweisen zu lassen und dabei auch die weniger lehrbelasteten Kollegen stärker heranzuziehen. Außerdem wurde die Regel eingeführt, übervolle Seminare (ca. 80 Studierende) zu teilen, doppelt abzuhalten und mit doppeltem Lehrdeputat vergütet zu bekommen.

Dies sind allerdings keine grundlegenden Umstrukturierungen. Weitreichendere Maßnahmen könnten sein, den meistlehrenden Mitarbeiter\_innen Hilfskraftstellen zuzuschreiben – dafür bräuchte es allerdings Finanzierung

## Institut für Geschichtswissenschaften

Autorin: Eva-Maria Auch

*Das Amt wurde 2016 übernommen. Außer einem Ordner mit allgemeinen Unterlagen liegen keinerlei Informationen der Vorgängerinnen vor, die Ausführungen bleiben entsprechend allgemein.*

### Allgemeines

Da sich zur Wahl keine weitere Kandidatin zu einer ehrenamtlichen Übernahme des Amtes fand, gibt es derzeit am Institut für Geschichtswissenschaften nur eine Frauenbeauftragte ohne Stellvertreterin. Frau Dressler übernimmt dankenswerterweise nach Möglichkeit diese Funktion. Die Aufgaben konzentrieren sich im Wesentlichen auf die Teilnahme an Einstellungs- bzw. Berufungsverfahren, die Koordination des Familienzimmers, Beratungsgespräche im Kontext von Familie und Studium/Beruf sowie Informationen über Veranstaltungen und Fördermöglichkeiten durch Öffentlichkeitsarbeit.

### Rekrutierung

- Die dez. FrB ist z. Z. am Berufungsverfahren „Frühe Neuzeit“ beteiligt. Frauen befinden sich auf der Bewerber\_innenliste. Die weitere Kommissionsarbeit findet in 2017 statt.
- Für wichtig halte ich als FrB vor allem die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, da diese längere Zeit am Institut verbleiben und hier für die Karriereplanung unbedingt auf Chancengleichheit geachtet werden muss. Ich habe nach Möglichkeit an allen Vorstellungsgesprächen 2016 teilgenommen bzw. die Bewerbungsunterlagen parallel geprüft. Meine Meinung wurde angehört und die Entscheidungen waren jeweils nachvollziehbar.
- Zu vereinfachen ist m. E. die Einstellung/Verlängerungen für studentische Hilfskräfte. Hier sollte man auf die Sachkompetenz und den Handlungsbedarf der Lehrstuhlinhaber\_innen vertrauen.
- Insgesamt liegt der Frauenanteil am IfG vergleichsweise hoch: Von 22 Lehrstühlen sind derzeit 8 mit Frauen besetzt, darunter befindet sich eine Juniorprofessorin. Die Tendenz belegt eindeutig eine Gleichbehandlung weiblicher Bewerber\_innen. Die Positionen 2, 7, 10, 13, 19 und 20 (s. u.) wurden allein in den letzten 7 Jahren mit Frauen besetzt!

### Bereiche am IfG

1. Alte Geschichte: Prof. Dr. Claudia Tiersch, Prof. Dr. Wilfried Nippel, Prof. Dr. Aloys Winterling
2. Juniorprofessur für Geschichte des Mittelalters: Prof. Dr. Barbara Schlieben
3. Mittelalterliche Geschichte I: Prof. Dr. Michael Borgolte
4. Mittelalterliche Geschichte II: Prof. Dr. Johannes Helmrath
5. Mittelalterliche Geschichte und Landesgeschichte Prof. Dr. Michael Menzel

6. Vergleichende Geschichte Europas im Mittelalter: Prof. Dr. Michael Borgolte
7. Geschichte der Renaissance: Prof. Dr. Xenia von Tippelskirch
8. Europäische Geschichte der Frühen Neuzeit Prof. Dr. Lars Behrisch
9. Preußische Geschichte: Prof. Dr. Wolfgang Neugebauer
10. Europäische Geschichte des 19. Jahrhunderts: Prof. Dr. Birgit Aschmann
11. Europäische Geschichte des 20. Jahrhunderts: Prof. Dr. Thomas Mergel
12. Deutsche Geschichte im 20. Jahrhundert mit Schwerpunkt im Nationalsozialismus: Prof. Dr. Michael Wildt
13. Geschichte Aserbaidshans: Prof. Dr. Eva-Maria Auch
14. Geschichte Osteuropas Prof. Dr. Jörg Baberowski
15. Geschichte Westeuropas und der transatlantischen Beziehungen: Prof. Dr. Gabriele Metzler
16. Neueste und Zeitgeschichte: Prof. Dr. Martin Sabrow
17. Sozial- und Wirtschaftsgeschichte: Prof. Dr. Alexander Nützenadel
18. Südosteuropäische Geschichte: Prof. Dr. Hannes Grandits
19. Wissenschaftsgeschichte: Prof. Dr. Anke te Heesen
20. Gender & Science Prof. Dr. Kerstin Palm
21. Historische Fachinformatik: Prof. Dr. Rüdiger Hohls
22. Fachdidaktik Geschichte: Prof. Dr. Thomas Sandkühler

Allerdings ist bei den zu erwartenden Strukturmaßnahmen und Haushaltseinsparungen darauf zu achten, dass Lehrstühle verstetigt werden können bzw. nicht gestrichen werden. Unterlegt werden müsste die Statistik mit Daten für das wissenschaftliche und technische Personal.

### Gleichstellung

Ein Gleichstellungskonzept wurde 2013 erarbeitet und neue Ansätze befinden sich in der Diskussion.

Die wesentlichen Aussagen des Konzeptes sind den Kolleg\_innen bekannt gemacht worden und werden durch die Teilnahme der Frauenbeauftragten am Professorium und Sitzungen des Institutsrates bei Bedarf in die Diskussionen eingebracht. Zuständig sind die jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren\_innen mit dem Institutsrat und der Frauenbeauftragten sowie dem Personalrat.

### Familiengerechtigkeit

Im Haus Friedrichstrasse 191-193 befindet sich ein Familienzimmer, welches durch die Frauenbeauftragte verwaltet wird. Die Nutzung wird immer wieder beworben, das Verfahren der Nutzung (Schlüssel/Zugang) wurde vereinfacht. Bei allen Bewerbungsgesprächen finden soziale Aspekte Berücksichtigung.

Problematisch bleiben Hilfen bei der Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger. Dieses Thema scheint bisher

kaum berücksichtigt zu werden. Im Kontext von Universitäten scheinen allein unbezahlte Auszeiten keine realistische Alternative.

### Diversity

Bisher gibt es lediglich eine relativ offene Kommunikation zu diesen Themen. Probleme in dieser Hinsicht sind nicht bekannt. Eher wird eine wachsende Offenheit insbesondere für interkulturelle Aspekte von Diversität konstatiert.

### Beratung

Hilfesuchende nutzen meine offiziellen Sprechzeiten, können jedoch auch über das Sekretariat jederzeit einen Termin vereinbaren. Eine Tafel der Frauenbeauftragten des Instituts informiert über Unterstützung der HU und

Fördermöglichkeiten. Auffallend ist, dass zunehmend alleinerziehende Männer um Beratung und Hilfe bitten.

### Probleme und Perspektiven

Es sollte schnellstmöglich eine Nachwahl einer zweiten Frauenbeauftragten am Institut erfolgen.

Geplant ist – wenn es personell möglich wird – eine Umfrage zu genderspezifischen Fragen, um die Atmosphäre am Institut besser einschätzen zu können.

Weiterbildungsangebote sollten sich mit Fragen der interkulturellen Kommunikation und der genderneutralen Sprache in Lehrveranstaltungen und Publikationen befassen. Dabei ist sowohl an die Lehrenden als auch an die Studierenden zu denken!

	Institut für Geschichtswissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	229	231	258	43	43	42
Studierende	1003	931	1027	42	42	41
Abschlüsse	140	182	133	48	43	41
Studentische Hilfskräfte	1)	82	69	1)	48	46
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	19	17	17	84	88	82
Eingeschriebene Promotionsstudierende	194	194	179	43	45	42
Promotionen (Summe 2013-2015)	67			36		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	82	76	70	35	40	34
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	4	3	3	25	33	33
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	3			0		
Juniorprofessuren*	2	1	2	100	100	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	16	17	16	25	29	31
Professuren* gesamt	18	18	18	33	33	39
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	21	20	20	33	30	35

1) nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

# Institut für europäische Ethnologie (IfEE) und Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften (IBI)

Autorin: Katrin Wagner

## Rekrutierung

An folgenden Verfahren war die dezentrale Frauenbeauftragte beteiligt:

- W1-Professur – Denomination im Bereich Bildung – Gender, finanziert aus dem W1/W2-Stellenprogramm der HU, auf der Liste waren nur Frauen.
- W2-Professur – Denomination im Bereich Medien, auf der Liste war eine Frau auf Platz 2, der Ruf ging an einen Mann
- W3-Professur – Denomination im Bereich Stadtanthropologie, es fand ein ad personam-Verfahren für männlichen JP statt
- W2-Professur (Gastprofessur für drei Jahre) – Deno-

mination im Bereich Migration und Rassismus, die GP ging an eine Frau

- W1-Professur – Denomination im Bereich Museum, in Kooperation mit dem Naturkundemuseum, auf Listenplatz 1 und 2 sind Frauen
- Am IBI: W2-Professur Denomination im Bereich Informationsmanagement, der Ruf ging an einen Mann, auf der Liste war noch eine Frau

Die Koordinierungsposition für CARMA (TvL 13/14) wurde an Frau vergeben. Nur Bewerberinnen hatten die Qualifikation für ein Vorstellungsgespräch gehabt. Wichtig war hier, eine Person zu finden, die Gleichstellung berücksichtigt, da die Position Personal- und Strukturentscheidungen beeinflusst.

Die Entscheidung der KFF, eine W1-Stelle an das Institut für Ethnologie zu vergeben, könnte längerfristig von Bedeutung sein, da – sofern die Stelle nicht den Kürzungen

	Institut für Europäische Ethnologie						Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen			Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	87	95	89	77	77	79	159	178	168	70	70	68
Studierende	312	315	328	76	74	75	478	461	474	71	70	70
Abschlüsse	33	74	42	82	84	74	55	114	80	71	72	75
Studentische Hilfskräfte	1)	19	21	1)	58	62	1)	9	11	1)	44	64
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	3	3	4	67	67	75	4	3	3	75	67	67
Eingeschriebene Promotionsstudierende	44	48	51	68	69	71	48	44	37	63	57	51
Promotionen (Summe 2013-2015)	21			76			15			80		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	17	21	19	82	67	68	12	10	9	75	90	89
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	1	1	1	100	100	100	3	3	2	33	33	50
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	1			0			0			0		
Juniorprofessuren*	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	4	4	3	50	50	25	4	4	4	25	25	25
Professuren* gesamt	5	5	4	40	40	75	4	4	4	25	25	25
Professuren (inkl. Mittelersatzung) gesamt	5	5	4	40	40	75	4	5	5	25	40	40

1) nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

zum Opfer fällt – eine perspektivische (also in sechs Jahren mit vorgezogener Nachberufung) Stellenübernahme der W2-Professur Geschlechterstudien und europäische Ethnologie (Stadtforchung) möglich wäre.

Die Bewerbungsverfahren verliefen ordnungsgemäß. Ich konnte mich mit fachlichen Argumenten für Bewerberinnen einsetzen.

Am IfEE stehen auf professoraler Ebene (inkl. fast abgeschlossener Verfahren) sechs Frauen zwei Männern gegenüber. Im Verlaufe des ad personam-Verfahrens wurde jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass derzeit die einzige haushaltsfinanzierte W3 Stelle (sobald die A. v. Humboldt Professur abgelaufen ist, wird diese ebenfalls als W3-Professur aus Haushaltsmitteln finanziert) von einem Mann bekleidet wird und dieser via Tenure Track die W3-Position erhielt. Im Mittelbau des IfEE liegt der Frauenanteil weiterhin bei ca. 60%. Bezogen auf die Tutorinnen hat er sich hingegen umgekehrt: Anstelle wie 2015 70% Frauen auf solchen Positionen, sind es zurzeit nur noch 30%.

Am IBI ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum gestiegen, von 25% auf 40%, was sehr zu begrüßen ist.

### *Familiengerechtigkeit*

Am IBI wie am IfEE wurden jeweils 400 € für die Einrichtung von Eltern-Kind Räumen genehmigt. Das IBI hat bereits einen Raum gefunden und beginnt bald mit der Einrichtung. Im IfEE wird noch über einen Raum verhandelt. In beiden Instituten gab/gibt es einen „Babyboom“ (in allen Statusgruppen). Die Bereitstellung der Räume stieß daher auf große Unterstützung.

### *Diversity*

Bis es ein gültiges Gleichstellungskonzept für die beiden Institute gibt, fehlen die Grundlagen für besondere Maßnahmen im Bereich Diversity.

### *Beratung*

Am IfEE fragen weibliche WiMis und Studentinnen vor allen nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Studierende sind darüber hinaus an Fördermöglichkeiten (Stipendien/Unterstützung bei Forschungs- bzw. Tagungsreisen usw.) interessiert.

Beim IBI stand die Beratung und Planung bezüglich Antrag und Ausstattung für das Eltern-Kind-Zimmer im Vordergrund.

### *Probleme und Perspektiven*

Ich bemerke ein zunehmend angespanntes Klima aufgrund unsicherer Bleibperspektiven an der HU. Diese Situation scheint vor allem für Frauen mit Familienplänen belastend zu sein.

## 10.7 Philosophische Fakultät II

Autorin: Anna Helene Feulner

### *Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich*

Die dezentrale Frauenbeauftragte ist für die Vertretung der Belange aller an der Fakultät beschäftigten oder studierenden Frauen aus allen sieben Instituten der Philosophischen Fakultät II (jetzt: Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät) zuständig.

### *Rekrutierung*

Folgende Berufungsverfahren wurden im Berichtszeitraum begleitet:

- 2012–13 IdSL, W2 Sprachwissenschaft des Deutschen: Phonetik/Phonologie (vorgezogene Neuberufung, geplant zum 01.04.2012; Einstellung erfolgte zum 01.04.2013)
- 2014–15 IdL, W1 Neuere deutsche Literatur/Kinder- und Jugendliteratur und -medien,
- 2014–15 IfAA, W3 Englische Sprachwissenschaft
- 2014–15 IdSL W3 Psycholinguistik
- 2014–15 IfR W3 Romanische Literaturen (Spanisch)
- 2014–15 IdSL, W3 Syntax
- 2015 IfR, Romanische Sprachwissenschaft (Französisch)
- 2015–16 IdL, W2 Neuere deutsche Literatur mit komparatistischem Schwerpunkt
- 2015–16 IfAA W2 „Englische und Amerikanische Literatur und Kultur mit Schwerpunkt Postcolonial Studies“
- 2016 IdSL W2 „Didaktik der deutschen Sprache / Deutsch als Zweitsprache“
- 2016 IdL, W3 „Neuere deutsche Literatur (19. bis 21. Jahrhundert)“
- 2016– IdL, W3 Literatur

Insgesamt handelt es sich hier um die Beteiligung an 13 Berufungskommissionen. Darunter waren vier ad personam-Verfahren (alle vier für Frauen). In den verbleibenden neun Berufungsverfahren erreichten fünf Frauen den Listenplatz 1, davon sagte eine ab. Insgesamt konnten wir für acht Frauen Berufungen erreichen.

Das wichtigste Einstellungsverfahren unter vielen weiteren (Doktorand\_innen für verschiedene Programme und Projekte, etc.) war das für die geschäftsführende Mitarbeiter\_in am Institut für deutsche Sprache und Linguistik (unbefr. WiMi-Stelle), da sie eine wichtige Konstante auf Planungsebene für Lehre, Forschung und Haushalt des Instituts darstellt. Hier fiel die Entscheidung letztlich zwischen einer Bewerberin und einem Bewerber, erstere wurde eingestellt.

Im Allgemeinen bereitet es keine Schwierigkeiten, die Gleichstellungsperspektive vorschriftsmäßig und angemessen zur Durchsetzung zu bringen (dies bestätigen auch meine Kolleginnen aus den drei Wahlkreisen). Wo Differenzen entstehen, sind sie in der Persönlichkeit Ein-

zelter begründet (so dass sich durch entschlossene Argumentation eine Kommissionsmehrheit dagegen gewinnen lässt).

Die Zahlen an der Fakultät sind insgesamt konstant gut, woran die einzelnen Institute aber sehr unterschiedlichen Anteil haben. Im Mittelbaubereich gibt es von Semester zu Semester starke Schwankungen, so dass Zahlenwerte hier immer nur eine Momentaufnahme sind. Das Gros der Stellen im MTSV-Bereich zeigt nach wie vor eine konventionelle Rollenverteilung (der Computer- und Technikbereich ist männlich besetzt, die Sekretariate weiblich. Die dez. FrB haben darüber gesprochen und beschlossen, über Strategien zu beraten, um dieses Rollendenken aufzubrechen. Im Folgenden werden daher als aussagekräftigste Statusgruppe für die Verwirklichung der Gleichstellung die Professorinnen betrachtet. Die Institute sind nach der Dringlichkeit des Handlungsbedarfs geordnet.

In der Klassischen Philologie waren sämtliche Professuren mit Männern besetzt: drei W<sub>3</sub>, eine W<sub>2</sub>, eine W<sub>1</sub>. Die W<sub>1</sub> ist demnächst neu zu besetzen; eine weitere Verbesserung des Frauenanteils könnte dann erst wieder 2025 erreicht werden. Die Schwierigkeit liegt hier schon im Vorfeld in der Findung geeigneter Bewerberinnen.

Eine leichtere Unausgewogenheit zeigte das Institut für Slawistik (43% Frauen ohne Berücksichtigung der Wertigkeit der Professuren).

Im Fach deutsche Literatur ist die signifikante Hürde für Frauen das Erreichen einer Professur. Hier war am Institut die optimale Gleichstellung auch noch nicht verwirklicht (44% Frauen, ohne Berücksichtigung der Wertigkeiten der Professuren). Eine W<sub>3</sub> (zuvor mit einem Mann besetzt) ist derzeit frei, das Berufungsverfahren läuft.

Keine Unterrepräsentation der Frauen zeigte sich im Institut für Romanistik (50% Frauen ohne Berücksichtigung der Wertigkeit der Professuren), die laufenden Berufungsverfahren werden vermutlich leider zur Verringerung dieses Frauenanteils beitragen.

Gut ist die Situation am Institut für Anglistik und Amerikanistik. Der Frauenanteil beträgt 67% ohne Berücksichtigung der Wertigkeit der Professuren.

In der deutschen Sprache und Linguistik (IdSL) überwiegen die Frauen deutlich: 70% ohne Berücksichtigung der Wertigkeit der Professuren.

Am größten ist der Frauenanteil am Nordeuropa-Institut mit 75% ohne Berücksichtigung der Wertigkeit der Professuren.

### Förderung

Die Finanzhoheit über die Frauenfördermittel liegt an unserer Fakultät nach wie vor bei den Instituten, diese sind auch bislang nicht willens, sie aufzugeben. Als dez. FrB der

Fakultät habe ich zwar über das Dekanat die Möglichkeit, bei Bedarf um Gelder aus der Programmpauschale zu ersuchen, verfüge aber über keinerlei eigenes Budget. In der Planung ist jetzt ein Fakultätskonzept, das fakultätseinheitliche Richtlinien festlegt – z. B. auch, dass die Institute die dez. FrB an jedem Jahresende über den Einsatz der Frauenfördermittel informieren müssen – und zu dem die einzelnen Instituts-Gleichstellungskonzepte die institutsspezifischen Ergänzungen bieten.

An allen Instituten werden die geforderten 5% umgesetzt, mit Ausnahme des Instituts für deutsche Sprache und Linguistik (IdSL), das in freiwilliger Selbstverpflichtung 10% seiner Haushaltsmittel für Frauen- und Familienförderungsmaßnahmen einsetzt (wobei von den Familienförderungsmaßnahmen auch Väter profitieren können).

Förderbereiche sind vorrangig Einzelzuwendungen wie Zuschüsse zu wissenschaftlich notwendigen Reisen, Sachmitteln; eine Förderung in Form von Abschlussstipendien ist aufgrund des finanziellen Aufwands kaum möglich.

Die Kriterien für die Förderung sind primär auf den wissenschaftlichen Bereich zugeschnitten. Bei Knappheit der verfügbaren Mittel rangiert die bereits eingeschlagene wissenschaftliche Karriere (WiMis, Doktorandinnen), vor der nur möglichen (Studierende) Diese Regelung ist rational nachvollziehbar, aber letztlich bedauerlich.

### Gleichstellung

Die Gleichstellungskonzepte werden von den einzelnen Instituten erarbeitet, in der Regel von freiwilligen Arbeitsgruppen. Ein zentraler Faktor für Erarbeitung/Weiterentwicklung waren/sind die Fördermaßnahmen der KFF. Die Gleichstellungskonzepte sind individuell auf die besonderen Gegebenheiten der einzelnen Institute abgestimmt, jedoch nicht innerhalb der Fakultät aufeinander abgestimmt. Die Umsetzung der 5%-Vorschrift funktioniert; besondere Maßnahmen sind von der personellen Zusammensetzung des jeweiligen Institutsrates abhängig (und erfordern daher u. U. viel Überzeugungsarbeit).

Für die Umsetzung sind die jeweiligen Institutsräte zuständig, in denen einschlägige Anträge entschieden werden.

### Familiengerechtigkeit

Seit 2012 gibt es an unserer Fakultät ein Familienzimmer, das mittlerweile regelmäßig in Anspruch genommen wird – primär von Studierenden und WiMis bzw. deren Angehörigen.)

Die Fakultät legt großen Wert darauf, Verlängerungen befristeter Arbeitsverhältnisse gemäß der „familienfreundlichen Komponente“ zu ermöglichen. Bisher ist uns das trotz insgesamt knapper Finanzen immer

	Philosophische Fakultät II Gesamt					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	1244	1229	1124	75	73	75
Studierende	4093	4045	4054	75	74	74
Abschlüsse	527	660	563	78	77	77
Studentische Hilfskräfte	1)	171	154	1)	64	66
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	34	33	32	94	94	94
Eingeschriebene Promotionsstudierende	2)	307	298	2)	70	70
Promotionen (Summe 2013-2015)	95			66		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	135	133	117	63	62	64
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	71	71	79	72	68	68
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	7			14		
Juniorprofessuren*	9	6	9	78	67	78
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	47	44	40	40	41	48
Professuren* gesamt	56	50	49	46	44	53
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	56	50	49	46	44	53

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

gelingen. Dekanat und Verwaltungsleitung behalten besondere familiäre Situationen und Karriereprobleme im Bereich der Beschäftigten im Blick und suchen nach möglichst unbürokratischen und individuellen Lösungswegen.

### Diversity

Da bislang an unserer Fakultät bezogen auf Diversity keine institutionellen Probleme aufgetreten sind, waren Aktivitäten nicht nötig. In Zukunft könnten gesamtuniversitär allerdings verstärkt ‚Selbstdiskriminierungs‘-Probleme auftreten. (vgl.: Probleme und Perspektiven.)

### Beratung

Die Beratung wurde von allen Statusgruppen in Anspruch genommen. Regelmäßig nachgefragt wurden von:

### Studierenden/Doktorandinnen

Stipendien (in allen Ausbildungsstadien) und Druckkostenzuschüsse, Förderungsmöglichkeiten für Konferenzteilnahme und Kinderbetreuung, auch Beratung bei der Karriereplanung (teils über Jahre), ferner Bescheinigungen der Studententätigkeit und des zu erwartenden Erfolgs für ausländische Studierende sowie von ihnen auch Hilfe bei der Kommunikation mit Berliner Ämtern.

Individuelle an mich herangetragene Probleme waren im Erfassungszeitraum:

### Studierende

Vergewaltigungsversuch in Studentenwohnheim, Stalking durch Kommilitonen, Zudringlichkeit eines Professors

### Doktorandinnen

Verbale Belästigung und Erpressungsversuch durch Doktorväter, Identitätsdiebstahl mit Mobbing-Versuch

### WiMis

Stalking

### Postdocs

Formales Problem bei Bewerbung

### MTSV

Mobbing durch Vorgesetzte

### Professorinnen

Konflikt im Kolleg\_innenkreis

### Probleme und Perspektiven

Die auftretenden Probleme sind an unserer Fakultät nicht institutionell, sondern eher an die Persönlichkeit Einzelner geknüpft. Die betreffenden Personen sind bekannt, so dass wir versuchen können gegenzusteuern (indem z.B. dafür gesorgt wird, dass bestimmte Personenkonstellationen möglichst gar nicht erst entstehen).

Ein schwer zu lösendes Problem ist die Dunkelziffer: Nicht alle Betroffenen können sich überwinden, ihre Probleme mitzuteilen. Nach wie vor ist auch trotz Begleitungs- und Hilfsangebot die Hemmschwelle groß, sexuelle Übergriffe zur polizeilichen Anzeige zu bringen.

Ein Problem ist es insgesamt, Studierende mit Informations- und Hilfsangeboten zu „erreichen“, obwohl ich uns dez. FrB und unsere Arbeit und Zuständigkeiten in den Erstsemesterveranstaltungen zu Beginn des Wintersemesters eingehend vorstelle und Anschläge/Aushänge wie auch Website die einschlägigen Informationen bieten. Die Fachschaften funktionieren als Schnittstelle zu den Studierenden nur sehr begrenzt und sind vom individuellen Engagement einzelner Studierender abhängig. (Dieses Kommunikationsproblem besteht insgesamt und betrifft nicht nur den Arbeitsbereich der dez. FrB.)

Vereinzelt gab es Probleme, die mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zusammenhängen: Es kann z. B. meiner Erfahrung nach schwierig sein, eine Muslima

davon zu überzeugen, dass sie auf bestimmte Leistungen oder Hilfestellungen tatsächlich einen Anspruch hat (und nicht nur Bittstellerin ist). Man könnte dies fast als eine Art ‚Selbstdiskriminierung‘ bezeichnen, der schwer beizukommen ist.

### Institut für Romanistik, Institut für Slawistik

Da im Berichtszeitraum keine größeren Aktivitäten zu verzeichnen waren, haben sich die dezentralen Frauenbeauftragten entschlossen, ihre Daten mit in den Fakultätsbericht einfließen zu lassen (vgl. Bericht der dezentralen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät II).

	Institut für Romanistik						Institut für Slawistik					
	Gesamtzahl			% Frauen			Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	249	213	191	77	73	78	168	148	128	74	73	74
Studierende	629	625	617	79	77	78	634	601	553	77	77	77
Abschlüsse	78	127	87	82	87	82	63	62	56	83	77	80
Studentische Hilfskräfte	1)	16	13	1)	44	31	1)	25	24	1)	76	88
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	7	6	5	100	100	100	4	4	4	75	75	75
Eingeschriebene Promotionsstudierende	30	26	21	77	77	76	30	41	40	87	83	83
Promotionen (Summe 2013-2015)	10			70			6			67		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	12	14	11	67	64	63	20	19	15	75	74	67
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	15	13	17	73	69	67	16	15	16	75	73	75
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	2			0			1			0		
Juniorprofessuren*	0	0	0	0	0	0	2	2	2	50	50	50
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	8	6	4	25	33	50	7	7	7	43	43	43
Professuren* gesamt	8	6	4	25	33	50	9	9	9	44	44	44
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	8	6	4	25	33	50	9	9	9	44	44	44

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme



### Rekrutierung

Als dezentrale Frauenbeauftragte habe ich an verschiedenen Vorstellungsgesprächen für studentische Hilfskraftstellen teilgenommen, bei denen stets Frauen eingeladen und häufig eingestellt wurden. Ich habe auch an Vorstellungsgesprächen zur wichtigen Besetzung des neuen Systemadministrators teilgenommen. Allerdings hatte sich leider keine Frau beworben.

Grundsätzlich gibt es Bedarf bei der Schulung einstellender Professor\_innen und Mitarbeiter\_innen bezüglich der Transparenz und Objektivität von Einstellungsverfahren.

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis an den Instituten, für die ich zuständig bin, jedoch so ausgeglichen, dass es wenig Handlungsbedarf gibt.

Im Mittelbaus lagen in beiden Instituten die Frauenanteile bei mehr als 50%. Dasselbe galt auch bezogen auf die Professuren im IdSL, nicht aber im IDL. Zuletzt betrug der Frauenanteil hier 44%, was grundsätzlich ein gutes Ergebnis darstellt.

	Institut für deutsche Literatur						Institut für deutsche Sprache und Linguistik					
	Gesamtzahl			% Frauen			Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	153	168	177	71	74	73	249	248	223	78	77	76
Studierende	562	562	583	72	73	73	864	875	850	75	75	75
Abschlüsse	93	146	94	74	69	70	113	76	121	69	70	85
Studentische Hilfskräfte	1)	40	40	1)	68	63	1)	31	21	1)	61	57
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	8	7	7	100	100	100	6	6	6	83	83	83
Eingeschriebene Promotionsstudierende	100	122	124	61	63	63	45	34	22	64	69	50
Promotionen (Summe 2013-2015)	29			76			23			57		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	37	33	33	57	52	64	21	22	18	38	55	50
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	9	10	9	67	60	56	8	8	9	100	100	89
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	0			0			2			0		
Juniorprofessuren*	2	1	2	100	100	100	2	1	2	100	100	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	8	8	7	25	25	29	8	8	7	50	50	71
Professuren* gesamt	10	9	9	40	33	44	10	9	9	60	56	78
Professuren (inkl. Mittelherstattung) gesamt	10	9	9	40	33	44	10	9	9	60	56	78

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

## Förderung

Es standen Gleichstellungsmittel in Höhe von insgesamt 5.000 € p.a. zur Verfügung. Davon wurden insgesamt 3.877 € für die Förderung von Konferenzen von Mittelbau-Mitarbeiterinnen ausgegeben, ferner zur Unterstützung bei der Vorbereitung eines Forschungsprojekts ausgegeben.

## Familiengerechtigkeit

Lehrende mit familiären Verpflichtungen wurden bei der Vergabe der Lehrveranstaltungen besonders für die Zeiten zwischen 10:00 und 16:00 Uhr ausdrücklich berücksichtigt. Ferner gibt es ein Familienzimmer im Gebäude.

## Probleme und Perspektiven

Informationen über die Arbeit der Frauenbeauftragten, aber auch über generelle Richtlinien zu Einstellungsverfahren müssen verstärkt kommuniziert werden. Mehrmals mussten Mitarbeiter\_innen auf Verwaltungsebene und

Professor\_innen auf allgemeine und gleichstellungsspezifische Leitfäden hingewiesen werden, woraufhin jeweils bestätigt wurde, dass diese Leitfäden vorher nicht bekannt waren.

Eine bessere Koordination zwischen Vorlesungszeiten und Schulferien ist weiterhin notwendig.

## Institut für Anglistik und Amerikanistik, Nordeuropa-Institut

Autorin: Eva Buchholz

## Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Als dez. Frauenbeauftragte im Nordeuropa-Institut bin ich teilweise auch für das Institut für Anglistik und Amerikanistik und – vertretungsweise – für das Institut für klassische Philologie zuständig.

	Nordeuropa-Institut						Institut für Amerikanistik und Anglistik					
	Gesamtzahl			% Frauen			Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	123	127	104	76	77	77	239	237	240	78	71	77
Studierende	403	385	402	78	78	78	789	791	846	75	74	74
Abschlüsse	60	71	38	87	85	76	93	145	132	77	80	74
Studentische Hilfskräfte	1)	13	12	1)	62	92	1)	25	25	1)	64	60
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	3	3	2	100	100	100	4	5	5	100	100	100
Eingeschriebene Promotionsstudierende	11	12	8	46	58	63	46	40	45	78	90	87
Promotionen (Summe 2013-2015)	3			33			17			71		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	5	7	2	60	57	50	26	24	27	73	63	63
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	5	6	7	60	50	57	14	14	15	64	64	67
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	0			0			0			0		
Juniorprofessuren*	1	0	1	100	0	100	1	1	1	100	100	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	3	3	3	67	67	67	9	8	8	67	63	63
Professuren* gesamt	4	3	4	75	67	75	10	9	9	70	67	67
Professuren (inkl. Mittelersatzung) gesamt	4	3	4	75	67	75	10	9	9	70	67	67

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

### Rekrutierung

Ich nahm weder an Berufungsverfahren (es fanden im Berichtszeitraum keine Verfahren statt) noch an Einstellungsverfahren teil. Allerdings war ich stets über diese Verfahren informiert. Sowohl im Nordeuropa-Institut wie im Institut für Anglistik stellen Frauen eine Mehrheit in allen Statusgruppen dar, von den Studierenden bis zu den Professor\_innen.

### Förderung

Bezogen auf die Mittel zur Frauenförderung gilt für alle Statusgruppen, dass die jeweiligen konkreten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen sorgfältig beachtet wurden. Alle Anträge von Frauen auf z.B. auf Dienstreisen oder Konferenzteilnahmen konnten bewilligt werden.

### Gleichstellung

Das derzeitige Gleichstellungskonzept wurde von einer vom Institutsrat eingesetzte Arbeitsgruppe entwickelt und im Institutsrat behandelt und bestätigt. Die Institutsleitung des Instituts ist für die Umsetzung des Konzepts zuständig.

In mehreren konkreten Einzelfällen wurde gezielt eine familienfreundliche Lösung gesucht und gefunden. So wurden spezielle Wünsche zur Ausgestaltung von Elternzeit unbürokratisch erfüllt, indem z. B. Vertretungen sehr schnell eingestellt wurden.

### Familiengerechtigkeit

Bei allen Fragen der Termingestaltung (Stundenplan für den Unterricht, Termine für Sitzungen usw.) wird sehr genau darauf geachtet, dass die Termine familienfreundlich sind. Auch bei allen gewünschten Weiterbildungsvorhaben wurden die Mitarbeiterinnen vom Institut immer unterstützt.

## Institut für Klassische Philologie

Autorin: Friederike Herklotz

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Seit Sommer 2015 bin ich als dezentrale Frauenbeauftragte am Institut für Klassische Philologie tätig. Meine Aufgabe umfasst die Mitwirkung an Berufungsverfahren und Einstellungsverfahren, die Beratung von Mitarbeiter\_innen und Student\_innen sowie die Mitwirkung bei der Vergabe der Institutsfrauenfördermittel.

Zusammen mit der dez. FrB von den Nordeuropawissenschaften und den anderen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät II bin ich auch bei Entscheidungen am

Institut für Anglistik eingebunden. Hier hat sich bisher jedoch noch keine feste Struktur entwickelt. Das Institut für Klassische Philologie besteht aus vier W<sub>3</sub>/W<sub>2</sub>-Professuren

(Gräzistik, Latinistik, Fachdidaktik, Klassische Altertumswissenschaften und Wissenschaftsgeschichte) und einer W<sub>1</sub>-Professur (Latinistik). Alle sind männlich besetzt, die Dauerstellen voraussichtlich noch etwa ein Jahrzehnt. Wir hoffen, dass die demnächst freiwerdende W<sub>1</sub>-Professur Latinistik zum Sommersemester 2018 wiederbesetzt werden kann. Im Wintersemester 2016/17 kam eine Gastprofessorin für Gender Studies und Klassische Philologie an das Institut.

Das aus Haushaltsmitteln beschäftigte Personal des Mittelbaus bestand zuletzt aus neun Wissenschaftler\_innen, davon sind vier weiblich. Von den derzeit vier Drittmittelbeschäftigten waren drei weiblich.

Momentan sind 14 studentische Hilfskräfte am Institut beschäftigt, davon sind neun weiblich. Ende 2015 studierten ca. 200 Studierende am Institut, wovon 54% weiblich waren.

Von 2013 bis 2015 wurden 57% der Promotionen und 50% der Habilitationen von Frauen abgeschlossen.

### Rekrutierung

Im Berichtszeitraum wurden keine Berufungsverfahren durchgeführt.

Folgende wichtige Stellen wurden in den Jahren 2013 bis 2016 besetzt:

2014

Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in 2/3 in der Fachdidaktik: Es handelt sich um eine Qualifikationsstelle. Die Stelle sollte wieder mit einer/einem Promovendin/en besetzt werden, um eine am Institut angesiedelte Möglichkeit zur Promotion anbieten zu können. Darüber hinaus ist diese Stelle mit einer Lehrverpflichtung von 3 SWS pro Semester verbunden. Die Stelle wurde mit einer Frau besetzt. Der zuständige Professor hat alle seine Lehrstuhlmitarbeiterinnen in die Entscheidung eingebunden.

2016

Wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in 2/3 auf einer Stelle in der Latinistik: Es handelt sich um eine Qualifikationsstelle. Die Stelle sollte ebenfalls wieder mit einer/einem Promovendin/en besetzt werden. Auch diese Stelle ist mit einer Lehrverpflichtung von 3 SWS verbunden. Die Stelle war im Sommersemester 2016 durch einen Mann vertreten worden, da die Stelleninhaberin beurlaubt war. Nachdem die Stelleninhaberin kurzfristig aus dem Dienst ausgeschieden war, wurde die Stelle aus nachvollziehbaren Gründen ohne Ausschreibung für sechs Jahre mit der bisherigen Vertretung besetzt.

Bei allen anderen Stellen handelte es sich um kürzere Projektstellen für die Fertigstellung von Forschungsvorhaben bzw. Vertretungseinstellen, die vorrangig mit Frauen besetzt wurden.

Das Institut für Klassische Philologie ist ein sehr kleines Institut. Demzufolge und wegen der Altersstruktur der besetzten Professuren hat es in den letzten Jahren keine Möglichkeit gegeben, Professuren mit Frauen zu besetzen. Für die Überbrückungsphase bis hin zu einer Berufung wird besonderer Wert auf die Einwerbung von temporären Positionen gelegt. So gelang es bereits zweimal erfolgreich eine Frau als Gastprofessorin für Gender Studies und Klassische Philologie an das Institut zu holen (SoSe 2015 und WiSe 2016/17). Mit Hilfe dieser Gastprofessur werden die Gender Studies in Forschung und Lehre am Institut wesentlich gestärkt. Das ist sehr wichtig, da die Kategorie „gender“ in den Studienordnungen der BA- und MA-Studiengänge verankert ist und von den (weiblichen und männlichen) Studierenden entsprechende Lehrveranstaltungen sehr gerne gewählt werden.

Auch Vertretungen temporär vakanter Stellen durch Frauen (meist wegen Freistellung durch TOPOI) hat das Institut aktiv betrieben. So wurde die Latinistik-Professur im WS 2014/15 durch eine Frau und im WS 2015/16 die Juniorprofessur Latinistik durch eine Frau vertreten. Die Alexander von Humboldt-Professur wurde im Sommersemester 2015 durch eine Frau vertreten. Die latinistische WiMi-Stelle (2/3-Beschäftigung) wurde im WS 2015/16 durch eine Frau vertreten, die gräzistische WiMi Stelle (100%) wurde ebenfalls durch zwei Frauen vertreten.

Dass die unbefristeten Professuren ausschließlich männlich besetzt sind, ist sicher nicht optimal. Leider wird sich an diesem Zustand in der nächsten Zeit nichts ändern, da keine der Stellen demnächst zur Wiederbesetzung ansteht (Ausnahme: W1-Professur). Umso mehr ist es zu begrüßen, dass das Institut sich aktiv darum bemüht, temporäre Positionen, wie die Gastprofessur Gender Studies einzuwerben, mit Frauen zu besetzen und dabei auch finanziell erhebliche Eigenanteile aufbringt.

Große Verdienste hat sich das Institut bei der Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen in den Phasen der Promotion, der Postdoc-Zeit und der Bewerbung um (dauerhafte) Professuren erworben. Hier wird der Vorteil eines kleinen Instituts deutlich, in dem weibliche Studierende und Promovendinnen gezielt gefördert und ermutigt werden können. Dementsprechend ist der Anteil weiblicher Studierender auch seit Jahren ausgewogen.

### Förderung

In den einzelnen Haushaltsjahren standen 5% des jeweiligen Institutshaushalts für Frauenförderung zur Verfügung. Dies waren konkret im Jahr 2015 2.135 €, im Jahr 2016 waren es 1.965 €. Über die Verwendung der Mittel wurde im Institutsrat abgestimmt. Leider werden die für Frauenförderung ausgegebenen Mittel nicht durch eine entsprechende Kostenart gekennzeichnet, so dass es im Nachhinein schwierig ist, die einzelnen Ausgaben im Detail nachzuvollziehen. Hier müsste vielleicht eine Änderung erfolgen, um die Vergabe und die Ausgaben transparenter gestalten zu können.

Die Frauenfördermittel des Instituts wurden hauptsächlich für die Ko-Finanzierung der Gastprofessur Gender und Klassische Philologie im Wintersemester 2016/17 verwendet (6.500 €).

Darüber hinaus wurden Dienstreisen von Mitarbeiterinnen in der Qualifikationsphase zu Tagungen und Kongressen finanziert, damit die Mitarbeiterinnen Kontakte knüpfen konnten.

### Gleichstellung

Das Gleichstellungskonzept wurde 2014 von der Institutsleitung in enger Abstimmung mit dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten ausgearbeitet. 2014 gab es noch keine dezentrale Frauenbeauftragte am Institut. Das Konzept wurde im Institutsrat abgestimmt.

Trotz der ungünstigen Ausgangslage (Besetzung der vier W3/W2-Stellen durch männliche Stelleninhaber für weitere zehn Jahre) hat das Institut aktiv an der Verwirklichung des Gleichstellungskonzepts gearbeitet.

Hervorzuheben ist insbesondere die Gegenfinanzierung einer Gastprofessur Gender und Klassische Philologie im Wintersemester 2016/17 durch einen nicht unerheblichen Teil des Institutshaushalts. Darüber hinaus wurden Wissenschaftlerinnen in den Phasen der Promotion, der Postdoc-Zeit und der Bewerbung um (dauerhafte) Professuren massiv unterstützt. Gerade auch bei Vertretungseinstellungen wurden Mitarbeiterinnen in der Endphase der Promotion / Habilitation berücksichtigt. Durch (Rest-)mittel der Alexander von Humboldt-Professur wurden Wissenschaftlerinnen unterstützt, bei denen sich aufgrund von Elternzeiten die Fertigstellung der Promotion verzögert hatte bzw. die nach einer längeren familiär bedingten Pause einen Neueinstieg in die Wissenschaft wagen wollten.

Neben den Maßnahmen bei der Stellenbesetzung werden die Wissenschaftlerinnen über spezifische Fördermaßnahmen innerhalb der HU (z.B. Mentoring) und außerhalb (z. B. Robert-Bosch-Stiftung, Erasmus und DAAD sowie die Begabtenförderungswerke) informiert und durch institutionelle Maßnahmen – wie problemlose Beurlaubung – zur Wahrnehmung ermutigt.

Haushaltsmittel wurden dafür eingesetzt, um es Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen, berufsrelevante Kontakte bei Tagungen und Kongressen aufzubauen. Weibliche Studierende werden gezielt gefördert und ermutigt, akademische Karrierewege zu wählen oder solch eine Wahl ernsthaft zu überlegen.

Zuständig für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sind die Leiter der einzelnen Lehrstühle in Zusammenarbeit mit den fest angestellten Mitarbeiter\_innen, die Frauenbeauftragte (am Institut seit 2015) und der Institutsrat.

	Institut für klassische Philologie					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	63	88	61	46	53	57
Studierende	212	206	203	54	54	53
Abschlüsse	27	33	35	85	64	57
Studentische Hilfskräfte	1)	21	19	1)	67	74
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	2	2	3	100	100	100
Eingeschriebene Promotionsstudierende	29	32	38	62	69	68
Promotionen (Summe 2013-2015)	7			57		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	14	14	11	79	79	82
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	4	5	6	50	40	33
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	2			50		
Juniorprofessuren*	1	1	1	0	0	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	4	4	4	0	0	0
Professuren* gesamt	5	5	5	0	0	0
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	5	5	5	0	0	0

1) = nicht erfasst

KA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

### Familiengerechtigkeit

Das Institut erleichtert allen Mitarbeiter\_innen und Studierenden des Instituts (vor allem, aber nicht ausschließlich den Frauen), ihren Weg zu gehen. Einzelfalllösungen bei der Vereinbarkeit von Lehrveranstaltungen und Prüfungen mit familiären Anforderungen, die gezielte Information über und Förderung durch Stipendien oder Hilfskraftstellen sind selbstverständlich.

Auf der Ebene der Mitarbeiterinnen werden die Möglichkeiten des Dienstrechts (Option zur Verlängerung von Beschäftigungszeiten), von Beurlaubungen, der Ausschöpfung haushaltsrechtlicher Möglichkeiten, aber auch der Umgang mit Präsenz- und Lehrveranstaltungszeiten (ohne dass den Studierenden daraus Nachteile entstehen) ausgenutzt. Das zeigt sich

recht deutlich in der möglicherweise für die Universität eher untypischen hohen Zahl von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter bei allen Statusgruppen.

### Diversity

Am Institut haben Studierende und Mitarbeiter\_innen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sexuellen Orientierung das sichere Gefühl, selbstverständlich willkommen zu sein. Dazu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Die Institutsmitglieder werden dafür immer wieder sensibilisiert.

### Beratung

Bisher war in einem Fall eine Beratung aufgrund der Bedrohung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin notwendig.

### Weiterbildung

Eigene Weiterbildungsangebote gibt es am Institut nicht, da es sehr klein ist. Wir weisen auf Angebote der Fakultät und der Humboldt-Universität und informieren darüber.

### Probleme und Perspektiven

Die Altertumswissenschaften gelten trotz der Entwicklung der letzten Jahre als ein von Männern dominiertes Feld. Männer waren es, die die griechische und römische Geschichte prägten und außer Sappho gibt es eigentlich keine antike Autorin, die einen literarischen Kanon geschaffen hat. In der Liste der Altphilologen des 20. und 21. Jahrhunderts überwiegen die Männer deutlich. Es ist mitunter nicht ganz einfach, gegen diesen Ruf anzukämpfen. Allerdings

hat die Genderforschung die Antike erreicht und deren Fragestellungen sind in die Studienpläne und deren Fragestellungen implementiert worden.

Der Anteil der weiblichen Studierenden, die nach dem Studium eine akademische Laufbahn anstrebt, ist leider sehr gering, obwohl das Institut große Anstrengungen unternimmt, die Studierenden zu ermuntern und ihnen Fördermöglichkeiten aufzeigt. Das mag damit zusammenhängen, dass der Beruf Lateinlehrer\_in am Gymnasium durchaus attraktiv ist. Vorteilhaft ist dabei vor allem, dass es sich um eine relativ gut abgesicherte und gut bezahlte Stelle handelt. Zudem lassen sich Familie und Lehrer\_innenberuf sehr gut kombinieren.

Die akademische Laufbahn ist dagegen eher unsicher. Die Mitarbeiter\_innen „hangeln“ sich von einer befristeten

Stelle zur nächsten, ohne sicher sein zu können, jemals eine der wenigen Dauerstellen „ergattern“ zu können. Diese Unsicherheiten und das große Arbeitspensum führen dann dazu, dass sich recht viele Akademikerinnen nicht zutrauen, eine Familie zu gründen. Hier muss sich tatsächlich am System etwas ändern.

## 10.8 Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

Autorin: Annette Dorgerloh

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/-bereich

Mit der Zusammenlegung der Philosophischen Fakultäten III und IV zur Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (KSBF) vergrößerte sich der Arbeitsbereich für die Fakultäts-Frauenbeauftragte (Fak.-FrB) erheblich. Es galt zunächst, die Verfahrensweisen und Praktiken zu vereinheitlichen und die Instituts-Frauenbeauftragten (dez. FrB) auf einen gemeinsamen Stand zu bringen. Es zeigte sich, dass das Verfahren des Umgangs mit Frauenfördermitteln der Phil. Fak. III (gemeinsame Ausschreibung, Diskussion und Verabschiedung aller Vergabelisten der Institute im Kreis der dez. FrB) so erfolgreich und zufriedenstellend war, dass es für die KSBF übernommen wurde.

Nach wie vor ist es so, dass es in den Instituten/Wahlkreisen der ehem. Phil.Fak. III ein deutlich größeres Interesse an dem Wahlamt und den Aufgaben der dez. FrB gibt, hier gibt es selbstverständlich Stellvertreterinnen und damit z.T. echte Wahlkämpfe – die neue Ordnung untergräbt hier jetzt deutlich die bisher problemlose Stellvertretung.

Die fatale Beibehaltung des alten Rhythmus der Wahltermine der Fakultäten hat dabei zumindest den einen Vorteil, dass die jährlichen Wechsel innerhalb des Kreises der dez. FrB in der KSBF den neugewählten dez. FrB quasi ein gleitendes Hineinwachsen in die Gruppe und die Aufgaben der Frauenbeauftragten ermöglichen. Die aktuellen gewählten Frauenbeauftragten sind übrigens nicht an einer Vereinheitlichung des Wahltermins interessiert, sofern diese nur über einen gemeinsamen Rücktritt möglich ist; sie wollen die Vorteile ihres Wahlamtes nicht vorzeitig aufgeben.

Die Fakultätsfrauenbeauftragte nimmt an den Dekanatsitzungen teil und koordiniert die Arbeit der dez. FrB, etwa bei den Berufungsverfahren oder bei der Vergabe der Frauenfördermittel.

Es ist von Vorteil, dass sich die Dekanin bzw. das Dekanat der KSBF grundsätzlich der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet fühlt, bei Berufungsverfahren der Präsenz und Gewinnung geeigneter Frauen daher einen hohen Stellenwert beimisst. Da aktive Gleichstellungspolitik hier also ein zentrales Anliegen und selbstverständlicher Teil

der Arbeit ist, war es m.E. bisher nicht notwendig, ein eigenes Gleichstellungskonzept der KSBF zu entwickeln.

### Rekrutierung

Teilnahme der Fak.-FrB an folgenden 12 Berufungsverfahren:

- W1-Blinden- und Sehbehindertenpädagogik
- W2-Transkulturelle Geschichte des Judentums
- W3-Theorie und Geschichte multimodaler Kommunikation
- W3-Kulturgeschichte
- W3-Bildkulturen des Mittelalters
- W3-Kunstgeschichte der Moderne
- W3-Transkulturelle Musikwissenschaft und historische Anthropologie der Musik
- W3-Popular Music Studies
- W3-Rehabilitationssoziologie
- W3-Geschichte und Theorie der Form
- W3-Kunst- und Bildgeschichte
- W3-Historische Musikwissenschaft,

sowie die Vertretung an einzelnen Sitzungsterminen weiterer Berufungskommissionen im Bereich Rehwissenschaften.

Auch wenn einzelne Institute bereits einen sehr hohen Frauenanteil unter den Professor\_innen besitzen, gibt es derzeit noch Desiderate im Bereich der Musik- und Medienwissenschaften, bei den Erziehungswissenschaften den Rehabilitationswissenschaften und in der Sportwissenschaft sowie auch am IAAW; daran wird aktuell gearbeitet. Das Dekanat hat dies stets im Blick.

### Förderung

Die Praxis der gemeinsamen Diskussion über die Vergabe der Fördermittel innerhalb der KSBF hat sich m.E. bewährt; tatsächlich wird stets jeder einzelne Förderposten besprochen und Problemfälle in der Runde der dez. FrB diskutiert. In einer so großen Fakultät wie der KSBF mit sehr unterschiedlichen Fächern gibt es starke Unterschiede, sowohl bei den vorhandenen Summen wie auch bei den Bedarfen. Im Zentrum der Förderung standen bisher stets engagierte Frauen in Qualifizierungssituationen (Mittelbau/Doktorandinnen), aber zuweilen auch Studentinnen in der Abschlussituation, deren erste Schritte auf dem akademischen Feld (z.B. aktive Tagungsbeteiligungen mit Referat oder begründete Archivstudien) förderungswürdig erschienen. Gefördert wurden auch begründete Anträge von MTSV, die aber eher selten eingehen. Es muss angemerkt werden, dass die dez. FrB hierbei sehr kenntnisreich und verantwortungsvoll agieren.

Schon aus diesem Grund halte ich es im Interesse der internen Fächerkenntnis für sehr sinnvoll, wenn bei zusammengesetzten Wahlkreisen Vertreterinnen aller beteiligten Institute gewählt werden; hier wirkt die neue Ordnung leider kontraproduktiv. Wahrscheinlich kommen wir nicht umhin, dieses Förderinstrument künftig neu zu fassen.

## Gleichstellung

Die Institute sind gehalten, ihre Gleichstellungskonzepte zu aktualisieren und umzusetzen. Die dez. FrB wissen das und kümmern sich darum in unterschiedlichem Maß. (z. B. sehe ich an meinem Institut, dem Institut für Kunst- und Bildgeschichte, an dem der Professorinnenanteil inzwischen bei 75% liegt keinen großen Handlungsbedarf.)

Idealerweise könnte die Ausarbeitung dieser Konzepte Hand in Hand gehen mit den durch das Dekanat initiierten Entwicklungs- bzw. Zukunftsplanungen der Institute, die aber, wie bereits oben skizziert, jeweils sehr unterschiedliche Situationen aufweisen.

## Familiengerechtigkeit

Auf diesem Feld sind die dez. FrB der KSBF sehr aktiv; als Fak.-FrB war ich hier bislang nicht direkt bzw. nur beratend tätig.

## Diversity;

## Beratung

Die wenigen Fälle eines Beratungsbedarfs kamen bei mir eher von Männern, die sich benachteiligt fühlten, etwa bei der Vergabe von Lehraufträgen. Selbstverständlich stand und stehe ich unseren dez. FrB, speziell den Neuen im Amt, mit Rat und Tat zur Seite.

## Weiterbildung

Über die Angebote der zentralen Frauenbeauftragten bzw. des Forums der dez. FrB hinaus gab es an der KSBF im Berichtszeitraum keinen Wunsch nach anderen Weiterbildungsmöglichkeiten im Genderbereich.

Über das Dekanat wurden speziell für den Mittelbau Angebote zur Verbesserung der Lehre (z.B. in Konfliktfällen) gemacht; aktuelle Bedarfe werden hier in regelmäßigen Treffen mit den Statusgruppen ermittelt.

## Probleme und Perspektiven

Es gab keine großen Probleme und daher insgesamt eine optimistische Perspektive für die KSBF

	Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät Gesamt					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	2054	2059	2231	68	68	69
Studierende	6944	7026	7622	67	67	67
Abschlüsse	1152	1126	1194	73	69	74
Studentische Hilfskräfte	1)	363	353	1)	61	65
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	100	97	96	79	85	84
Eingeschriebene Promotionsstudierende	670	696	669	63	64	60
Promotionen (Summe 2013- 2015)	271			67		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	285	303	274	58	61	58
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	58	57	68	47	51	53
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	14			64		
Juniorprofessuren*	12	11	12	58	54	67
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	63	66	70	33	39	39
Professuren* gesamt	75	77	82	37	42	43
Professuren (inkl. Mittlererstattung) gesamt	84	87	93	37	40	43

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt,  
Sonderprogramme

## Institut für Kulturwissenschaft

Autorinnen: Yumin Li, Jacqueline Franke

## Rekrutierung und Frauenanteil

Am Institut für Kulturwissenschaft waren 2016 fast drei Viertel aller Student\_innen weiblich. Der Frauenanteil beträgt unter den Promovierenden 60%, den Habilitierenden 35%, den studentischen Hilfskräften 60% und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen 42%.

Auf der Seite der fünf unbefristeten Kernprofessuren sind zwei weiblich besetzt.

Das Berufungsverfahren für die W3 Professur für Kulturgeschichte läuft noch und wird – bei gleicher Qualifizierung – von einer Frau besetzt werden. Eine Listenplatzierung wurde noch nicht vorgenommen, das Berufungsverfahren läuft aus Sicht der Frauenbeauftragten in transparenter Form.

Die weiblich besetzte Juniorprofessur für Transkulturelle Geschichte des Judentums wurde in eine Dauerstelle (W2) umgewandelt.

Die W3-S-Professur für europäische Kultur- und Wissensgeschichte/zugleich Direktorin des ZfL wurde 2015 weiblich besetzt.

Das Geschlechterverhältnis bei den unbefristeten S-Professuren bzw. Brückenprofessuren liegt bei 2:0 (Frauen:Männer). Falls es gelingt, die Professur für Kulturgeschichte weiblich nachzubesetzen, werden die unbefristeten W3-Professuren am Institut überwiegend weiblich besetzt sein. Die befristeten W1- und W2- Professuren sind paritätisch besetzt. Das Berufungsverfahren für die Juniorprofessur für Kulturwissenschaftliche Filmforschung mit Schwerpunkt Gender, eingeworben über Frauenfördermitteln, wird mit einer Frau besetzt werden.

Auf der Ebene der Professuren ist eine Verbesserung zu verzeichnen. Allerdings sank der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen.

### Förderung

Mit den Frauenfördermitteln des Instituts (2016 waren es ca. 2500 €) wurden insbesondere Tagungsreisen mit eigenem Vortrag und Forschungsreisen von Promovendinnen, Habilitandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen finanziert. Weiterhin wurden Lektorate und Übersetzungen und eine von einer Studentin organisierte Konferenz bezuschusst.

### Gleichstellung

Das Gleichstellungskonzept wird jedes Jahr durch die Frauenbeauftragte überarbeitet (zuletzt Mai 2016) und vom Institutsrat verabschiedet. Es wird in den Berufungsverfahren berücksichtigt.

	Institut für Kulturwissenschaften						
	Gesamtzahl			% Frauen			
	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Erstsemester	191	189	220		75	73	72
Studierende	605	631	709		75	76	75
Abschlüsse	89	99	74		81	73	88
Studentische Hilfskräfte	1) <sup>1)</sup>	29	33		1) <sup>1)</sup>	52	55
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	5	6	8		60	83	100
Eingeschriebene Promotionsstudierende	66	66	65		65	64	55
Promotionen (Summe 2013-2015)	25			44			
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	24	26	31		67	65	52
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	2	2	2		0	50	50
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	3			67			
Juniorprofessuren*	2	2	3		50	50	67
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	4	5	5		25	40	40
Professuren* gesamt	6	7	8		33	43	50
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	6	9	13		33	33	54

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

### Familiengerechtigkeit

Es wurde ein Wickeltisch eingerichtet. Außerdem wurde und wird versucht eine Finanzierung von Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen zu ermöglichen. Jedoch war es bisher schwierig, eine solche Finanzierung zu erwirken. Das Familienbüro bietet zwar Vermittlungsangebote, allerdings gibt es bisher keine zentralen Mittel für Kinderbetreuung und der geringe Haushalt des Instituts erlaubt keine Einrichtung solcher Finanzierungsmöglichkeiten.

### Beratung

Es wurden mehrere Beratungsgespräche geführt, hauptsächlich mit Studentinnen mit Kindern. Hierbei ging es um Schwierigkeiten mit der Vereinbarung von Studium, Familie und Erwerbsarbeit.

Die Frauenbeauftragte war in einer Konfliktsituation beratend tätig.



## Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft

Autorinnen: Yumin Li, Jacqueline Franke

### Rekrutierung und Frauenanteil

Am Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft waren 2016 ca. 55% der Studierenden weiblich. 22% der studentischen Hilfskräfte sind weiblich. Unter den Promovierenden sind 45% Frauen. Alle verstetigten Professuren sind männlich besetzt. Daher ist es besonders erfreulich, dass die W3-Professur „Medien und Wissen“ mit einer Frau besetzt werden wird. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen sind 36% weiblich.

### Förderung

Die Frauenfördergelder finanzierten Reisekosten, Teilnahme an Konferenzen, Lektorate, Übersetzungskosten, Unterbringung bei einer Dienstreise in allen Statusgruppen.

## Institut für Asien- und Afrikawissenschaften

Autorin: Charlott Schönwetter

### Rekrutierung

Das IAAW verfügt über eine Studierendenschaft, die mehrheitlich aus Studentinnen besteht. Über den Berichtszeitraum blieb der 66%-ige Frauenanteil unter den Student\_innen relativ konstant.

Der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften, der 2014 noch bei 55% lag und damit unter dem Frauenanteil in der Gesamt-Studierendenschaft, stieg auf über 70%. Da für viele Wissenschaftler\_innen die Stelle einer studentischen Hilfskraft ein erster intensiver Zugang zu universitären Strukturen und wissenschaftlichen Netzwerken ist, ist diese Entwicklung im Sinne von Gleichstellungspolitiken sehr wichtig. Denn auch am IAAW zeigt sich weiterhin eine erschwerte Durchlässigkeit umso höher die Statusgruppe ist.

Entsprach der Frauenanteil beim Abschluss von Promotionen in etwa zwei Drittel, so ist zwischen 2013 und 2015 der Frauenanteil bei eingeschriebenen Promovierenden leicht gesunken und lag 2015 bei 55%.

Der Anteil bei unbefristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen-Stellen liegt relativ konstant bei rund 60%.

Stark gesunken ist der Frauenanteil bei befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen-Stellen. Die Stellen sind zum einen nominell weniger geworden (insgesamt von 43 Stellen im Jahr 2013 zu 31 Stellen im Jahr 2015) und der Frauenanteil an diesen Stellen ist von 2013 um 14 Prozentpunkte auf 42% (2015) gesunken. Als Frauenbeauftragte nehme ich darum an möglichst vielen Bewerbungsverfahren zur Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen teil.

Die größte Lücke zwischen Frauenanteilen offenbart sich zwischen der Student\_innen-Ebene (64%, 2015) und der Professor\_innen-Ebene (31%, 2015). Dabei ist zusätzlich zu bedenken, dass zwei der vier von Frauen besetzten Professuren befristet sind. Alle männlich besetzten Professuren sind unbefristet.

Während des Berichtszeitraums haben am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften eine Reihe von

	Institut für Musik- und Medienwissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	182	165	181	51	51	58
Studierende	604	596	637	53	52	53
Abschlüsse	71	117	85	63	55	67
Studentische Hilfskräfte	1)	21	15	1)	43	33
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	9	8	8	56	63	63
Eingeschriebene Promotionsstudierende	44	45	45	52	53	49
Promotionen (Summe 2013-2015)	18			56		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	14	10	11	43	50	55
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	2	2	2	50	50	0
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	2			50		
Juniorprofessuren*	0	1	1	0	100	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	5	4	6	0	0	0
Professuren* gesamt	5	5	7	0	20	14
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	5	5	7	0	20	14

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

	Institut für Asien- und Afrikawissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	329	306	263	60	68	66
Studierende	893	935	1004	62	65	64
Abschlüsse	106	116	102	71	70	67
Studentische Hilfskräfte	1)	47	37	1)	55	73
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	18	17	15	78	77	87
Eingeschriebene Promotionsstudierende	82	85	78	60	60	55
Promotionen (Summe 2013-2015)	30			63		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	43	41	31	56	59	42
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	18	17	20	61	59	60
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	0			0		
Juniorprofessuren*	2	1	2	100	100	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	9	10	11	22	20	50
Professuren* gesamt	11	11	13	36	27	31
Professuren (inkl. Mittelherstattung) gesamt	11	11	13	36	27	31

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

Berufungsverfahren stattgefunden, an denen ich als Frauenbeauftragte mitwirkte. Die Verfahren zur Besetzung von Professuren für Geschichte Afrikas, Sprachen und Literaturen des Modernen China und Gender Studies für die Region Südasiens konnte im Berichtszeitraum abgeschlossen werden.

Für das Verfahren um die Professur Gesellschaft und Kulturen des Modernen China sagten leider alle drei Listen-Kandidat\_innen ab, so dass ein vollkommen neues Berufungsverfahren begonnen werden musste. Auf den Listen für Geschichte Afrikas, Sprachen und Literaturen des Modernen China und Gesellschaft und Kulturen des Modernen China waren jeweils Frauen vertreten, allerdings kein einziges Mal auf einem ersten Platz. In den Verfahren wurde inhaltlich diskutiert, eine geschlechterdiskriminierende Zurückstellung

von Kandidatinnen ist schwer unmittelbar in den jeweiligen Verfahren nachzuweisen, jedoch schien es weiterhin eine „gläsernde Decke“ zwischen Platz 1 und 2 zu geben.

Positiv hervorzuheben ist, dass die (auf fünf-Jahre befristete) W2-Professur Gender Studies für die Region Südasiens aus KFF-Mitteln eingeworben werden konnte, die nicht nur mit einer Frau besetzt wurde, sondern auch weiter Gender und andere Differenzkategorien als wissenschaftlichen Fokus am IAAW stärkt.

Im Berichtszeitraum begonnen und noch nicht abgeschlossen sind Berufungsverfahren für Professuren zu Transregionalen Südasiens-Studien und Transregionalen Chinastudien. In einem dieser Verfahren wurde eine weitere Kandidatin konkret angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

### Förderung

In den vier Jahren des Berichtszeitraums standen jährlich 5% der Sachmittel des Instituts (im Durchschnitt rund 6.500 € im Jahr) zur Frauenförderung zur Verfügung. In erster Linie wurden Frauen aus dem Mittelbau und in zweiter Instanz fortgeschrittene Studentinnen gefördert. Neben Konferenzreisen und Druckkostenzuschüssen wurde der größte Teil der Fördersummen für Forschungsreisen nach Asien und Afrika vergeben. Diese Reisen sind elementar für die Qualifizierungsprojekte der Frauen, häufig aber mit hohen Kosten (gerade der Flüge) verbunden. Aus diesem Grund schwanken die vergebenen Fördersummen zwischen kleineren Beiträgen (wie 100 € für Konferenzteilnahmen) bis zu 1.200 € zur teilweisen Unterstützung der Forschungsaufenthalte. Dabei wurde versucht, innerhalb der verschiedenen Fördergebiete konsistent zu bleiben. Außerdem wurde mehrfach Kinderbetreuung gefördert, die in fast keinen anderen universitären Töpfen auf diese Art und Weise gefördert wird, aber Frauen mit Betreuungsaufgaben die Forschungstätigkeit bedeutend vereinfacht oder überhaupt erst ermöglicht. Die Entscheidungen wurden immer im Rahmen eines Treffens aller dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät getroffen.

## Gleichstellung

Das aktuelle Gleichstellungskonzept ist gerade noch in Arbeit, soll aber Ideen und Vorstellungen unterschiedlicher Statusgruppen des Instituts reflektieren. Bei der bisherigen Erarbeitung hat sich bereits gezeigt, dass in dem Konzept Geschlecht nicht als einzige relevante Kategorie behandelt werden wird, sondern andere Kategorien ebenfalls in den Blick genommen werden müssen.

## Familiengerechtigkeit

Wie bei der Fördertätigkeit bereits beschrieben wurde bei der Geldvergabe die konkrete Situation von Frauen mit Sorgearbeit berücksichtigt. Neben der Bereitstellung von Uni-internen Informationen, fanden aber in dem Berichtszeitraum keine gesonderten Maßnahmen statt und wurden solche in diesem Zeitraum nicht eingefordert.

## Diversity

Bei Einstellungsverfahren blicke ich als Frauenbeauftragte nicht nur auf Geschlecht, sondern (u. a.) auch ob Kandidat\_innen Migrationsgeschichten (besonders aus Afrika oder Asien) haben. Denn gerade als Institut, welches sich wissenschaftlich mit Afrika und Asien auseinandersetzt, sollte angestrebt werden, dass mehr Lehre und Forschung auch durch Wissenschaftler\_innen aus der Region stattfindet. Im Einführungsmodul für Bachelor-Student\_innen wurde Rassismus als Thematik integriert und die Fachschaft war an der Textauswahl beteiligt. Dies sind natürlich bisher nur vereinzelte Interventionen und es gibt noch auf vielen Ebenen Potential zur zugänglicheren und diskriminierungsärmeren Gestaltung des Instituts (auch hinsichtlich anderer Kategorien, die bisher nur beim konkreten Benennen eines Problems in den Blick geraten).

## Beratung

Im Berichtszeitraum gab es keine feste Sprechstunde, aber Studentinnen und Institutsmitarbeiterinnen haben regelmäßig Beratung wahrgenommen. Mir war es dabei immer wichtig, möglichst flexibel auf die Bedürfnisse (auch zeitliche) der Anfragenden eingehen zu können. Die meiste Beratungsarbeit fand im Bereich der monetären Frauenförderung statt und betraf zum einen die Fördergelder der Frauenbeauftragten aber auch das Ausloten, welche Finanzierungsmöglichkeiten es sonst gibt und wie Anträge sinnvoll verfasst werden können. Außerdem habe ich bei Erfahrungen mit Diskriminierung, belastenden Arbeitssituationen und Belästigung beraten. Dabei legte ich den Fokus auf individuelle Lösungen, wie sie sich die Betroffenen jeweils wünschten. Die Erfahrungen aus diesen Situationen sollen in das neue Gleichstellungskonzept sinnvoll einfließen.

## Probleme und Perspektiven

Im Berichtszeitraum wurde sehr viel Kapazität der Frauenbeauftragten durch viele und sehr aufwendige Berufungsverfahren gebunden, so dass konzeptionelle Arbeit und proaktive Vorhaben in den Hintergrund traten.

Seit 2016 gibt es erstmals am Institut auch eine Stellvertretung für die Frauenbeauftragte. Dies ist ein sehr positives Zeichen.

Das IAAW hat auf allen Ebenen außer der professoralen einen relativ hohen Frauenanteil. Wie bereits dargelegt, besteht aber hinsichtlich der Durchlässigkeit der Ebenen und gerade hinsichtlich des Anteils auf professoraler Ebene noch weiterer Arbeitsbedarf.

Dabei sollte auch insgesamt in allen Tätigkeiten der Fokus auf unterschiedliche Differenzen (neben Geschlecht) und deren Verknüpfungen konkreter thematisiert werden. Ich habe diese Perspektive in der Berichtszeit versucht bei Bewerbungsverfahren jeglicher Art zu vertreten, hoffe aber, dass im neuen Gleichstellungskonzept dieses Verständnis von Gleichstellung festgeschrieben wird.

Zudem sollte in Zukunft das Aufgabenprofil der Frauenbeauftragten noch etwas transparenter werden, so dass beispielsweise mehr Menschen über die Möglichkeit, Beratung in Anspruch zu nehmen, Bescheid wissen.

## Institut für Sportwissenschaft (IfS)/ Institut für Rehabilitationswissenschaften

Autorin: Alexandra Kopp

## Allgemeine Aufgabenbeschreibung/-bereich

Folgende Aufgaben werden von der Dezentralen Frauenbeauftragten übernommen:

- Berufungsverfahren
- Vergabe der Mittel zur Frauenförderung
- Familienförderung
- Personalangelegenheiten
- Beschwerden wegen Diskriminierung (§ 16 LGG)
- Einstellungsverfahren
- Nachwuchsförderung
- Karriereberatung und Personalentwicklung
- Gleichstellungskonzept
- Öffentlichkeitsarbeit
- Präsentation im Institut
- Weitergabe von Informationen der zentralen Frauenbeauftragten
- Plena

## Rekrutierung

An den folgenden Verfahren war die dez. FrB beteiligt:

1. Berufungsverfahren für die Professur/Juniorprofessur: Wi-Sport, Integration und Migration am Institut für Sportwissenschaft der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät sowie am Berliner Institut für Empirische Integrations- und Migrationsforschung

2. Berufungsverfahren für die W3-Professur für Gebärdensprachdolmetschen am Institut für Rehabilitationswissenschaft der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
3. Berufungsverfahren der W3-Professur Körperbehindertenpädagogik am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
4. Berufungsverfahren der W3-Professur Rehabilitationssoziologie und berufliche Rehabilitation am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
5. Berufungsverfahren der W1-Professur „Blinden- und Sehbehindertenpädagogik“ am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (z.T.)
6. Berufungsverfahren der W3-Professur Sprachbehindertenpädagogik am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
7. Berufungsverfahren der W3-Professur Verhaltensgestörtenpädagogik am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
8. Berufungsverfahren der W2-Professur Rehabilitationstechnik und Neue Medien am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (läuft noch)

Alle Berufungsverfahren wurden von mir als wichtig eingestuft, ohne dass ich eine konkrete und begründete Differenzierung vornehmen kann. Gleichstellungsrelevante Vorgaben sind präsent und wurden stets berücksichtigt. Jedoch blieb dies oft auf das Erfüllen bzw. das Beachten beschränkt. Fokussierte Aktivitäten oder Unterstützungen im Sinne der Gleichstellung sind eher selten.

*Zur allgemeinen Situation am Institut für Sportwissenschaft*  
Frauen waren in dem Zeitraum von 2013 bis 2015 am Institut für Sportwissenschaft mit Ausnahme der Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung (86%), der studentischen Hilfskräfte (52%) und der Juniorprofessuren (67%) unterrepräsentiert.

Die Zahl der neu eingeschriebenen Studentinnen hat sich in diesem Zeitraum von 42% auf 38% reduziert. Insgesamt ist ein Anteil der weiblichen Studierenden von 37% zu verzeichnen und auch der Anteil der eingeschriebenen Promotionsstudentinnen liegt bei nur 25%.

Während sich der Anteil der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den letzten drei Jahren um 8% auf insgesamt 50% leicht erhöht hat, ist für die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ein deutlicher Rückgang zu konstatieren. Während es im Jahr 2013 noch ausgeglichen war, liegt der Frauenanteil im Jahr 2015 bei nur 25%.

Das Institut für Sportwissenschaft kann derzeit nur eine weibliche Professur aufweisen.

### *Zur allgemeinen Situation am Institut für Rehabilitationswissenschaften*

Der Frauenanteil am Institut für Rehabilitationswissenschaften war nach wie vor hoch. Der Anteil der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen konnte von 67% (2013) auf 82% (2015) erhöht werden, während der Anteil von Frauen im Bereich befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen einen leichten Rückgang von 77% auf 74% zu verzeichnen hat. Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung befand sich 2015 auf einem Stand von 90%. Bei den studentischen Mitarbeiter\_innen lag der Frauenanteil im Jahre 2015 bei 67%. Hinsichtlich weiblicher Professuren (25%) als auch Juniorprofessuren (0%) ist am Institut für Rehabilitationswissenschaften ein Defizit zu konstatieren.

### *Förderung*

#### *Summe der zur Verfügung stehenden Mittel*

Institut für Sportwissenschaft Jahr 2016 = ca. 4.000 €  
Institut für Rehabilitationswissenschaften Jahr 2016 = ca. 7.300 €

#### *Vergabeverfahren*

- 2x pro Jahr wird ein Ausschreibungszeitraum für die Beantragung von Frauenfördermitteln festgelegt.
- Im Anschluss werden die Vergabelisten vor der Freigabe der Mittel im Kreis der Instituts-FrB gemeinsam diskutiert und verabschiedet.

Der Antrag auf Frauenfördermittel muss folgende Dokumente enthalten:

- Antragsschreiben inklusive Begründungsschreiben
- kurze Beschreibung der Institutszugehörigkeit
- Kostenkalkulation über das zu fördernde Projekt, evtl. Verweis auf Richtwerte
- anderer Stipendien (z. B. DAAD Reisekostenzuschuss, Kurzstipendium etc.)
- zusätzliche Informationen zum fördernden Projekt (z. B. Zusage über eine Konferenzteilnahme, Programm der Konferenz, Tätigkeitbeschreibungen bei Praktika etc.)

#### *Förderbereiche*

- institutsinterne und -übergreifende Projekte mit frauen- bzw. genderspezifischen Themen;
- die Ausrichtung von Colloquien, Workshops, Seminaren mit frauen- bzw. genderspezifischen Themen oder forschungsspezifisch im Rahmen der Nachwuchsförderung;
- Teilnahmen an wissenschaftlichen Tagungen und Seminaren;
- Referentinentätigkeiten;
- Weiterbildungen und Qualifizierungen für die universitätsgebundene berufliche Tätigkeit;
- Promotions- und Habilitationsvorhaben durch Sachmittel (u. a. Reisekosten, Transkriptionskosten, Kosten für die Anschaffung von Literatur und digitalen Medien, so diese nicht bereits anderweitig an der HU verfügbar sind);

	Institut für Sportwissenschaften						Institut für Rehabilitationswissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen			Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
	Erstsemester	201	198	214	42	36	38	272	304	313	85	87
Studierende	752	757	771	38	38	37	989	1018	1064	83	85	84
Abschlüsse	163	145	131	47	35	44	231	171	208	88	84	88
Studentische Hilfskräfte	1)	20	29	1)	50	52	1)	34	33	1)	68	67
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	7	6	7	86	83	86	10	11	10	80	82	90
Eingeschriebene Promotionsstudierende	14	14	21	29	29	24	49	60	54	55	67	67
Promotionen (Summe 2013-2015)	8			25			15			67		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	19	20	16	42	45	50	22	27	19	77	78	74
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	8	7	8	50	43	25	9	9	11	67	67	82
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	1			0			0			0		
Juniorprofessuren*	0	2	3	0	50	67	2	2	1	50	50	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	2	4	4	0	25	25	8	7	7	25	29	29
Professuren* gesamt	2	6	7	0	33	43	10	9	8	30	33	25
Professuren (inkl. Mittelerrstattung) gesamt	2	6	7	0	33	43	10	9	8	30	33	25

1) = nicht erfasst

KA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

### Förderung welcher Statusgruppen aller

#### Fördersummen

Institut für Sportwissenschaft (2016): ca. 3.000 €

Institut f. Rehabilitationswiss. (2016): ca. 5.000 €

### Gleichstellung

Gleichstellungskonzepte wurden erarbeitet von Eva-Maria Kieslich im Institut für Sportwissenschaft und von Dr. Sylvia Wolff im Institut für Rehabilitationswissenschaften. Sie wurden von den jeweiligen Institutsräten verabschiedet. In Teilen wurden sie umgesetzt, jedoch ist noch Potenzial nach oben. Konkrete Zuständigkeiten wurden nicht festgelegt.

### Familiengerechtigkeit

Die Unterstützung bezog sich vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Auffinden von individuellen Lösungsstrategien bei Mehrfachbelastung mit entsprechenden Vereinbarungen der Arbeitszeiten wurde prinzipiell angestrebt. Leider werden die familienunterstützenden Maßnahmen der HU kaum in Anspruch genommen. Jedoch wurden immer individuelle Lösungen für die Ratsuchenden gefunden.

Als eine konkrete Maßnahme erfolgte eine eindeutige Regelung der Verfahrensweise zur bevorzugten Platzvergabe gemäß § 90 ZSP-HU. Hier wurden Standards für das gesamte Institut vereinbart und festgelegt. (betrifft IfS)

## Diversity

Es wurden folgende Diversity bezogene Maßnahmen umgesetzt:

- Thematisierung dies academicus – Vorstellung des Instituts und deren Mitarbeiter\_innen sowie deren Aufgabenbereiche
- Ansprechpartner\_innen für Beratung und Unterstützung dezentrale Frauenbeauftragte
- Informationen zu Diversity-Veranstaltungen

## Beratung

Beratungen wurden durchgeführt zu folgenden Themen:

- Personalangelegenheiten
- Belästigung
- Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten

## Probleme und Perspektiven

Es ist notwendig, den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen, genauso wie auf unbefristeten WiMi-Stellen. Zudem fehlt die Sensibilität für Themen zur Chancengleichheit. Eine Lösung könnte hier m. E. eine kontinuierliche Thematisierung relevanter Themen in den Gremien und im Kollegium sein.

Schließlich sind eine mangelnde Vernetzung und eine zu geringe Partizipation von vorhandenen Angeboten zu konstatieren.

## Institut für Erziehungswissenschaften

Autorin: Cosima Fanselow

*Ich bin als Kandidatin für das Amt der Frauenbeauftragten des Instituts für Erziehungswissenschaften der KSBF bei den Wahlen im Februar 2016 gewählt worden und habe dieses dann am 01. 04. 2016 angetreten. Mein Rechenschaftsbericht bezieht sich daher auf die 10 Monate für den Zeitraum ab April 2016 bis heute. Meine Vorgängerin hat diese Funktion über zwei Jahrzehnte innegehabt.*

## Allgemeine Aufgabenbeschreibung/-bereich

Zu meinem Aufgabenbereich gehören:

- Mitwirkung in Berufungsverfahren
- Teilnahme an Einstellungsverfahren und an Bewerbungsgesprächen
- Beratung, Betreuung
- Vergabe der Mittel zur Frauenförderung
- Erstellung von Stellungnahmen bei Anträgen aus dem Gleichstellungsfonds
- Zuarbeit zum Gleichstellungskonzept
- Öffentlichkeitsarbeit

Folgende Tätigkeiten gehören zwar nur teilweise unmittelbar zu meinem Aufgabenbereich, sind aus meiner Sicht jedoch für meine Arbeit als Frauenbeauftragte unverzichtbar:

- Teilnahme an den Sitzungen des Institutsrats, der Raumkommission usw. Ich lege großen Wert darauf, zu allen Gremiensitzungen des Instituts, die u. a. strukturelle und personelle Entscheidungen betreffen, eingeladen zu werden und in diesen zumindest beratend mitwirken zu können.
- Mitwirkung in der AG des Geschäftsführenden Direktors bezüglich der geforderten Sparmaßnahmen
- Mitwirkung bei der Neu-Erarbeitung des Profildokuments des Instituts
- Mitwirkung am Arbeitskreis Hochschulsekretariate der Berliner Hochschulen in Zusammenarbeit mit ver.di

	Institut für Erziehungswissenschaften					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	360	384	437	77	80	79
Studierende	1200	1191	1297	78	78	78
Abschlüsse	224	171	306	80	89	83
Studentische Hilfskräfte	1)	69	64	1)	75	73
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	12	14	14	100	100	79
Eingeschriebene Promotionsstudierende	91	104	106	74	69	65
Promotionen (Summe 2013-2015)	31			81		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	60	68	66	70	74	74
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	10	11	12	30	55	50
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	3			33		
Juniorprofessuren*	2	2	1	50	50	100
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	12	12	11	33	33	27
Professuren* gesamt	14	14	12	36	36	33
Professuren (inkl. Mittelstellung) gesamt	16	15	13	38	40	39

1) = nicht erfasst

kA = keine Angabe

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

## Rekrutierung

In den 10 Monaten seit Übernahme meines Amtes habe ich insgesamt an acht Berufungsverfahren mitgewirkt.

Ein Verfahren wurde beendet, ohne dass die Professur besetzt wurde. Für vier Verfahren wurden inzwischen beim Fakultätsrat Listenvorschläge eingereicht. Zwei Verfahren befinden sich aktuell in der Begutachtung und für eines stehen die Hearings noch aus.

Die Ausschreibungstexte zu allen acht folgenden Verfahren wurden noch vor meiner Amtszeit festgelegt. Soweit ich weiß, ist meine Vorgängerin zumindest an den Ausschreibungen der meisten Verfahren beteiligt gewesen. Bei zwei Verfahren befindet sich dies noch in der Klärung.

1. W1-Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität: An diesem Verfahren habe ich nur in der letzten Sitzung mitgewirkt, da dieses Verfahren zum Beginn meiner Amtszeit bereits so gut wie abgeschlossen war. Die Professur kam bedauerlicherweise nicht zustande.
2. W1-Professur für Bedingungen und Konstellationen des Lernens im Erwachsenenalter: Eingereichter Listenvorschlag: 1. Platz: Frau, 2. Platz: Frau, 3. Platz: Mann
3. W1-Professur für Systembezogene Schulforschung: Eingereichter Listenvorschlag: 1. Platz: Frau, 2. Platz: Frau
4. W3-Professur für Sachunterricht und seine Didaktik in der Primarstufe: Eingereichter Listenvorschlag: 1. Platz: Frau, 2. Platz: Frau
5. W3-Professur für Mathematik und seine Didaktik in der Primarstufe: Eingereichter Listenvorschlag: 1. Platz: Mann, 2. Platz: Frau, 3. Platz: Mann (Die Berufungskommission hat nach drei vergleichenden auswärtigen Gutachten und einer Stellungnahme eines Kommissionsmitglieds sehr lange und ausführlich beraten. Da jedoch auch nach einer erneuten Ausschreibung der Professur keine bessere Bewerbungslage zu erwarten war, hat sich die Kommission entschlossen, den o.g. Listenvorschlag einzureichen. Da die Bewerberin bereits an der Humboldt-Universität beschäftigt ist, habe ich dem zweiten Platz für sie zugestimmt.)
6. W3-Professur für Allgemeine Grundschulpädagogik: Zum Stand des Verfahrens: Die auswärtigen Gutachten stehen noch aus für eine Bewerberin und einen Bewerber (die Kommission hat zumindest in ihrer Beratung nach den Hearings einstimmig die Bewerberin für den ersten Listenplatz favorisiert).
7. W3-Professur für „Deutschunterricht und seine Didaktik in der Primarstufe“: Die Hearings finden am 28.04. und 05.05.2017 statt, 5 Bewerberinnen und 2 Bewerber wurden eingeladen.

8. W3-Professur für „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Hochschulforschung“: Für diese Professur war die Bewerbungslage dermaßen schlecht, dass ich versucht habe, noch zwei mögliche, sehr gut geeignete Kandidatinnen zu rekrutieren. Eine Kandidatin wäre sehr interessiert gewesen, hatte jedoch leider gerade zu diesem Zeitpunkt bereits einen Ruf an eine andere Universität angenommen. Die andere Kandidatin hatte kein Interesse. Da die Bewerbungslage insgesamt und selbst im Hinblick auf die männlichen Bewerber sehr schwach war, hat die Kommission letztendlich entschieden, einen Bewerber für eine mögliche Einer-Liste in die Begutachtung zu geben. Sollten die bisher noch ausstehenden auswärtigen Gutachten den Bewerber für nicht listenfähig erachten, wird die Stelle erneut ausgeschrieben. Da ich in diesem Falle an der Ausschreibung beteiligt wäre, würde ich hier nicht nur den Text dahingehend prüfen, ob er Bewerberinnen anspricht bzw. so gestaltet ist, dass Frauen unter den Bewerber\_innen sein werden. Zugleich würde ich proaktiv potentielle Bewerberinnen ansprechen.

### Einstellungsverfahren

Es ist gelungen, eine wichtige Funktionsstelle des Instituts (Prüfungsberatung, unbefristete 1,0 Stelle E 13 TV-L HU), die seit 1992 durchgängig von Männern besetzt war, vor einigen Monaten mit einer hervorragend geeigneten wissenschaftlichen Mitarbeiterin zu besetzen. Somit sind nun alle drei Funktionsstellen im Institut mit Frauen besetzt. Des Weiteren konnten, u. a. auch im Zusammenhang mit der Einrichtung der vier neuen Grundschul-Professuren, drei neue Dauerstellen (jeweils 1,0 unbefristet E 13 TV-L HU: eine LfBA, eine wissenschaftliche Mitarbeiter-Stelle und eine Stelle für Forschungscoordination) am Institut eingerichtet werden. Für zwei dieser Stellen läuft das Besetzungsverfahren bereits, die dritte Stelle wird gerade ausgeschrieben. Für die beiden aktuell laufenden Verfahren erreichten uns zahlreiche Bewerbungen. Erfreulicherweise konnte die erste Stelle gerade mit einer Frau besetzt werden; für die zweite Stelle wurden ausschließlich Frauen (8 Bewerberinnen) zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Ich hoffe, dass auch die dritte Stelle mit einer Frau besetzt werden wird.

Da diese sechs genannten Stellen wichtige Funktionsstellen im Institut und zudem auch sehr attraktive Dauerstellen sind, ist es sehr positiv, dass diese nun – abgesehen von der noch ausstehenden Stelle – vollständig mit Frauen besetzt werden konnten.

Im Bereich der MTSV konnte u. a. auch im Zusammenhang mit der Einrichtung der neuen Grundschul-Professuren und dem damit stark wachsenden Institut ebenfalls eine neue, halbe Stelle geschaffen werden: die Stelle einer Institutssekretärin, die auch mit einer Frau besetzt wurde. Wenngleich dies nur eine halbe Stelle ist, ist dieses Sekretariat eine wichtige Schnittstelle im Institut.

Von möglicherweise mangelnder Einbeziehung meiner

Vorgängerin bei den Ausschreibungstexten abgesehen, habe ich während der Mitwirkung in den Berufungskommissionen festgestellt, dass Gleichstellung in zunehmendem Maße berücksichtigt wird. Vor allem bei den vier neu eingerichteten Grundschul-Professuren wurde seitens der Kommissions-Mitglieder erfreulicherweise sehr genau auf Gender-Aspekte geachtet. Ich fühlte mich von den Kommissionen auch sehr gut einbezogen und ernst genommen (ich betone dies deshalb, weil ich mich als MTSV leider nicht in allen Bereichen als Frauenbeauftragte ernst genommen fühle, dies also leider noch keine Selbstverständlichkeit ist).

Im Hinblick auf die Statusgruppen der Hochschullehrerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist ein Aufwärtstrend ersichtlich. Es ist zudem überaus erfreulich, dass es für die von mir aktuell betreuten Berufungsverfahren gelungen ist, bei drei von vier Listen die jeweils ersten beiden Plätze mit Frauen zu belegen. Ich strebe ein ähnlich erfreuliches Ergebnis auch für die noch ausstehenden Berufungsverfahren an.

Da der Frauen-Anteil bei den Studierenden in den Erziehungswissenschaften traditionell sehr hoch ist, schlägt sich dies auch bei den beschäftigten studentischen Hilfskräften nieder.

Einzig bei den MTSV ist leider ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, da in den vergangenen Jahren drei Stellen mit Männern besetzt wurden. Dies macht sich auch prozentual negativ bezogen auf den Frauenanteil insgesamt bemerkbar, da bei Neubesetzungen von Professuren zudem die ursprünglich ganzen Sekretariatsstellen nach und nach halbiert wurden und durch den Generationswechsel viele Kolleginnen in Rente gingen.

Mit Stand 2015 studieren am Institut für Erziehungswissenschaften insgesamt 1297 Studierende davon sind 78% Frauen. Darüber hinaus bedient das Institut alle Lehramtsstudiengänge. Hier studierten 1459 Studierende, darunter über 80% Frauen. Diese konstanten Verteilungen bei jährlich steigenden Studierendenzahlen spiegeln die traditionell bestehende Feminisierung in den Erziehungswissenschaften, speziell in der Lehrer\_innenbildung, wider. Im Institut für Erziehungswissenschaften ist der Anteil an Frauen mit Ausnahme der Professorinnen in allen Status- und Beschäftigtengruppen traditionell hoch, so sind im sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau, bei den studentischen Hilfskräften und den MTSV jeweils drei Viertel der Beschäftigten Frauen.

Von den 13 besetzten Professuren sind vier mit Frauen besetzt. Der Anteil an Frauen bei den MTSV ist seit 2013 um 20% gesunken.

### *Förderung*

Die Frauenbeauftragte der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät hat in Abstimmung mit den

Frauenbeauftragten der Institute in einem gemeinsamen Ausschreibungs-Zeitraum für die gesamte KSBF die Frauenfördermittel ausgeschrieben und anschließend in einer gemeinsamen Sitzung über die Vergabe entschieden. Die Frauenbeauftragte des Instituts informiert alle Bereiche über den Ausschreibungszeitraum, berät im Einzelnen über die Fördermöglichkeiten und fordert die Kolleginnen auf, entsprechende Anträge einzureichen.

Jährlich werden 5% der Haushaltsmittel des Instituts für die Frauenförderung verwendet. Traditionell liegen aus dem Institut für Erziehungswissenschaften immer relativ viele Anträge vor. Im Jahr 2016 gingen insgesamt 19 Anträge ein.

Die zur Verfügung stehende Summe für die Frauenförderung im Institut für das Jahr 2016 betrug insgesamt 6.595 € (5.380 € für das Jahr 2016 plus Restmittel aus dem Jahr 2015). Es konnten alle 19 Anträge (ganz- oder auch teilfinanziert) berücksichtigt werden, insgesamt wurden 6.531 € vergeben.

Die Anträge stammten zum größten Teil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Promotionsstudentinnen, einer Tutorin, einer Archivarin und einer Sekretärin. Gefördert wurden überwiegend Teilnahmen an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen (mit jeweils eigenen Beiträgen), Teilnahmen an Workshops zur Weiterbildung, Druckkosten für eine Dissertation und Fachliteratur.

### *Gleichstellung*

Frau PD Dr. Steffi Badel hat im Jahr 2013 einen Entwurf für das Gleichstellungskonzept erarbeitet, das jedoch vom Institut nie verabschiedet wurde.

Da das Institut aufgrund der geforderten Sparmaßnahmen gerade sein Profilvertrag überarbeitet, wurde im Rahmen dessen im Professorium festgelegt, dass Frau Badel und ich gemeinsam das seinerzeit entworfene Gleichstellungskonzept überarbeiten sollen. Allerdings wurde ich vom Professorium darüber nie informiert und erfuhr davon nur zufällig. Nach einer Rücksprache mit der zentralen Frauenbeauftragten habe ich meine Vorstellungen Frau Badel übermittelt. Einiges davon wurde eingearbeitet, die Vorschläge zur inhaltlichen Neu-Strukturierung sind jedoch leider nicht berücksichtigt worden.

Das so überarbeitete Gleichstellungskonzept soll zusammen mit dem überarbeiteten Profilvertrag Ende März 2017 im Rahmen eines Institutstages innerhalb aller Statusgruppen diskutiert und dann im Institutsrat verabschiedet werden.

Bis auf die Punkte im Gleichstellungskonzept, die von mir zugearbeitet wurden und für die ich im Papier auch als verantwortlich ausgewiesen bin, zeichnet Frau Badel für das gesamte Gleichstellungskonzept verantwortlich.



## Familiengerechtigkeit

Die universitären Kitaplätze werden von den Kolleginnen des Instituts gerne in Anspruch genommen. Den Mitarbeiterinnen wird eine flexible Arbeitsortgestaltung aus familiären Gründen ermöglicht, und diese werden nach Möglichkeit auch bezüglich technischer Arbeitsausstattung unterstützt.

Die Mitglieder des Instituts achten bei Gremien-Sitzungen u. ä. auf eine familiengerechte Termin- und Besprechungsorganisation, sodass sämtliche familiären Verpflichtungen und Wünsche junger Mütter und Eltern Berücksichtigung finden.

Ich achte bei allen Bewerbungsgesprächen sehr genau auf familiäre Wünsche und Interessen und erfrage immer (meist auch stellvertretend für die Vertreter des Personalrats) die soziale Lage und die mögliche Situation von pflegebedürftigen Angehörigen usw.

Im Rahmen der Einrichtung von vier neuen Grundschul-Professuren und der Anmietung zusätzlicher Räume in der Friedrichstraße 194 stehen im Jahr 2017 innerhalb des Instituts relativ viele Umzüge an. Diesen Umstand habe ich zum Anlass genommen, mich erneut verstärkt für die Einrichtung eines Familienraumes/Eltern-Kind-Zimmers einzusetzen, und zwar jeweils für die Gebäudekomplexe Geschwister-Scholl-Str. 7 und Friedrichstraße 194, und hoffe, dass die Einrichtung der Räume noch in diesem Jahr realisiert werden kann.

## Diversity

Von meiner Seite gibt es Bemühungen, gemeinsam mit den Kolleginnen der Studienfachberatungen und dem Personalrats-Mitglied in unserem Institut in naher Zukunft konkrete Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen durchzuführen.

## Beratung

Beratungen nehmen tatsächlich einen relativ großen zeitlichen Raum innerhalb meiner Funktion ein. Ich vermute und weiß dies auch teilweise, dass die Anzahl der Betroffenen, die vermutlich eine Beratung benötigen oder wünschen, deutlich höher liegt, allerdings trauen sich diese nicht, mich anzusprechen. Ein Grund dafür könnte sein, dass ich Sekretärin eines Hochschullehrers bin, obwohl ich immer überall sehr deutlich darauf hinweise, dass ich auf eine sehr strikte Trennung meiner beruflichen Tätigkeit von meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte achte.

Den überwiegenden Teil an Beratungen durch mich nehmen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, MTSV und Studentinnen in Anspruch, die als Hilfskräfte im Institut tätig sind. Hauptthema dabei ist Mobbing.

### *Hier exemplarisch einige Beispiele:*

Für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ist es uns gelungen, dass sie über eine Stellenausschreibung bzw.

ein reguläres Besetzungsverfahren eine andere Stelle innerhalb des Instituts erhalten konnte, sodass weitere Konfrontationen umgangen werden konnten, was der Mitarbeiterin sehr wichtig war.

Des Weiteren konnte durch einen ähnlichen Umstand für eine MTSV eine andere Stelle im Institut gefunden werden, die seit längerer Zeit unter Mobbing litt.

Zudem wurde ich in einem speziellen Fall, der mehrere MTSV aus unserem und einem weiteren Institut betraf, um Hilfe gebeten, und zwar auch mehrfach institutsübergreifend, also auch von MTSV, Studierenden und Hochschullehrern des anderen Instituts. Dies basiert vermutlich teilweise noch auf meiner Zeit als Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät IV, da ich als solche sehr oft die (krankheitsbedingt ausgefallenen) Frauenbeauftragten der Institute für Sportwissenschaft und Rehabilitationswissenschaft in Berufungskommissionen und Bewerbungsgesprächen vertreten habe, und aus dieser Zeit gute Kontakte zu Mitgliedern aus allen dortigen Statusgruppen halte.

## Probleme und Perspektiven

Ich sehe eher weniger Probleme in Bezug auf Chancengleichheit, da die Mitglieder des Instituts zunehmend mit darauf achten und ich selbst dies auch immer im Blick habe.

Mobbing ist jedoch ein sehr ernst zu nehmendes Thema, das sich leider noch zu wenig Betroffene trauen anzusprechen bzw. es nicht wagen, mich um Hilfe zu bitten, aus Angst, dass sich die Situation noch verschlimmern könnte, wenn das Thema zur Sprache käme.

## Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen

Autorin: Camilla Rjosk

### Rekrutierung

Das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) ist als eingetragener Verein ein An-Institut der Humboldt-Universität zu Berlin. Seit 01.01.2014 ist das Institut ein eigenständiger Verein.

Es finden grundsätzlich keine Berufungsverfahren in dem Institut statt, jedoch Einstellungsverfahren für wissenschaftliche Stellen sowie Technik- und Verwaltungsstellen. Die Entwicklung des Frauenanteils am IQB ist insgesamt positiv zu bewerten. Seit eigenständiger Datenerfassung des Instituts ist der Frauenanteil in fast allen Statusgruppen in den Jahren 2014 bis 2016 leicht gestiegen (vgl. Tabelle S. 162).

Bei den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt er Ende des Jahres 2016 bei etwa 60%, bei Personal aus Technik und Verwaltung bei 90% (bzw. 67% bei Verträgen mit der HU), im wissenschaftlichen Mittelbau bei 86% bei befristeten Stellen und 67% bei unbefristeten Stellen. Sowohl die wissenschaftliche Leitungsstelle, als auch die stellvertretende wissenschaftliche Leitung sowie die kaufmännische Leitungsstelle haben Frauen inne. Der Frauenanteil bei Projektkoordinatorinnen liegt Ende 2016 bei 64%, bei Doktorandinnen und Doktoranden (ohne Drittmittelprojekte) bei 82% und bei Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bei 67%. Es ist also durchgängig ein höherer Frauen- als Männeranteil im Institut zu verzeichnen.

In Zukunft sollte darauf geachtet werden, diese Anteile beizubehalten beziehungsweise zu unterstützen, dass sich der Frauenanteil der Doktorandinnenstellen auch in der Postdocphase fortsetzt.

	gesamt			% Frauen		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Studentische Hilfskräfte	37	31	38	86%	80%	61%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	8	8	10	88%	88%	90%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung mit HU-Vertrag	8	7	6	63%	71%	67%
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	25	20	22	72%	86%	86%
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	0	1	3	0%	100%	67%

Zahlen vom Institut zur Qualitätsentwicklung bereitgestellt

### Förderung

Das IQB verfügt über keine eigenen Frauenfördermittel. Eine Doktorandin, die in einem Drittmittelprojekt beschäftigt war, erhielt für die Dauer von neun Monaten ein Caroline von Humboldt-Stipendium der Kommission für Frauenförderung der HU.

### Gleichstellung

Am Institut liegt kein umfassendes, eigens entwickeltes Gleichstellungskonzept vor, jedoch wird in allen Dokumenten auf geschlechtergerechte Sprache geachtet und die Beteiligung der Frauenbeauftragten in Verfahren der Einstellung, Weiterbeschäftigung und Umgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist als Standard festgelegt.

### Familiengerechtigkeit

Am Institut wurde auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet, indem Präsenzzeiten flexibel gehandhabt oder Home Office ermöglicht wurden.

### Beratung

Beratung wurde vor allem zum Thema „geschlechtergerechte Sprache“ durchgeführt, indem in Berichten und Fragebögen auf die Nutzung zugehöriger Formulierungen geachtet wurde. In einzelnen Fällen erfolgte eine Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema Mobbing.

### Weiterbildung

Einzelne Mitarbeiterinnen nahmen an einer Weiterbildung zum Thema Genderkompetenz teil.

### Probleme und Perspektiven

Derzeit ist die rechtliche Grundlage des Wirkens der Frauenbeauftragten an An-Instituten der HU nicht völlig geregelt. Insbesondere die Rechtsverbindlichkeit der Entscheidungen der Frauenbeauftragten ist bislang nicht für das Institut festgelegt. Dies stellt eine Herausforderung der zukünftigen Jahre dar.

## 10.9 Theologische Fakultät

Autorin: Stephanie Dittrich

Von 2014 bis 2016 war ich als stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte, seit September 2016 als dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät für Evangelische Theologie tätig. Zu meinen Aufgaben gehören Beratung der Frauen an der Fakultät, Gremienarbeit und die Begleitung von Bewerbungs- und Berufungsverfahren.

Meine ehemalige Kollegin und die zentrale Frauenbeauftragte begleiteten 2016 die Berufungsverfahren in Kirchengeschichte und Praktischer Theologie, während ich für das Berufungsverfahren in Praktischer Theologie verantwortlich war. Für die Nachfolge in Praktischer Theologie fanden sich überwiegend Frauen. Unter den letzten fünf bis sechs Kandidat\_innen war nur ein Mann.

Die Unterscheidung in wichtige und unwichtige Einstellungsverfahren will ich nicht treffen, da es nach wie vor positive Auswirkungen hat, wenn Bewerber\_innen bereits als studentische Hilfskräfte gearbeitet haben. Damit ist schon ein SHK-Verfahren meiner Meinung nach sehr wichtig. Dabei wird die Einstufung, ob es ein Vorteil ist, an einem anderen Lehrstuhl gearbeitet zu haben, oft un-

	Theologische Fakultät					
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Erstsemester	140	144	183	64	66	63
Studierende	757	791	838	60	59	59
Abschlüsse	46	38	68	80	74	68
Studentische Hilfskräfte	1)	48	48	1)	54	71
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	14	14	15	93	93	93
Eingeschriebene Promotionsstudierende	43	39	50	51	56	60
Promotionen (Summe 2013 - 2015)	15			40		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	32	30	33	66	63	58
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	6	8	7	17	38	29
Habilitationen (Summe 2013 - 2015)	3			33		
Juniorprofessuren*	0	1	0	0	100	0
Professuren* (W2, W3, C3, C4)	11	11	10	9	9	10
Professuren* gesamt	11	12	10	9	17	10
Professuren (inkl. Mittelbarerstattung) gesamt	12	13	11	8	15	9

1) = nicht erfasst

\*Drittmittel, Haushalt, Sonderprogramme

bewusst, aber gelegentlich auch noch bewusst von den Entscheidungsträger\_innen des Einstellungsverfahrens getroffen.

Auf professoraler Ebene haben wir nach wie vor in der Evangelischen Theologie ein großes Defizit, da die einzige Frau aus Altersgründen bald nicht mehr zum Kollegium gehören wird. Um diesen Nachteil auszugleichen müssten wir, meiner Meinung nach, einen größeren Frauenanteil auf allen anderen Ebenen haben – zumindest so lange es offenbar notwendig für Frauen ist, sich zwischen Karriere und Familiengründung entscheiden zu müssen.

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Student\_innen und den Wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen reicht offensichtlich nicht aus, damit es auch eine gleich große Anzahl von Professoren und Professorinnen gibt.

Darüber hinaus müsste den Frauen der Weg geebnet werden Familienplanung und Karriere miteinander zu vereinbaren.

Auch wenn wir auf den meisten Ebenen schon ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis haben, werden Frauen oftmals immer noch diskriminiert, sexualisiert oder es besteht auf Seiten der Männer ein Unverständnis für die nach wie vor bestehende Notwendigkeit der Frauenförderung.

Frauen werden aus den Frauenfördermitteln finanziell bei Bildungs- und Dienstreisen unterstützt. Dies macht auch einen großen Teil der Beratungsgespräche aus. Dabei ging es in der Vergangenheit um die Organisation einer Gruppenfahrt zu einem theologisch-feministischen Seminar, um Sprachkurse für die Hochschulzulassung von ausländischen Kommilitoninnen, direkt fachbezogene Bildungs- und Dienstreisen (z.B. für Neutestamentlerinnen) von Frauen oder die finanzielle Unterstützung der Exkursion von unserer einzigen Professorin. Dabei halte ich mich nach wie vor an den Maßstab, dass pro Person pro Haushaltsjahr max. 350 € bei individueller Förderung vergeben werden können.

Das Gleichstellungskonzept wurde an unserer Fakultät zuletzt 2015 überarbeitet. Nach den Berichten meiner Vorgängerin, die dafür die Verantwortung hatte, war es schwieriger als erwartet das Gleichstellungskonzept mit dem Fakultätsrat abzustimmen. Meiner Vorgängerin stand eine Expertin in Formulierungsfragen zur Seite und sie war als Mitglied der vom Fakultätsrat in der Vergangenheit bestimmten Gleichstellungskommission eine kompetente Hilfe.

Unser Eltern-Kind-Zimmer ist nach wie vor in einem schlechten Zustand. Daran arbeiten derzeit der Dekan, die Verwaltungsleiterin und ich. Abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben, wie Mutterschutz und Elternzeit, und den Möglichkeiten, die die HU sonst bietet, haben wir keine Unterstützung für Familien. Genau hier sehe ich auch ein großes Problem und würde meine Ideen gerne umsetzen, jedoch ist dies ohne eine bezahlte Stellvertreterin oder/und mit nur 41 Std./Monat nicht zu schaffen.

Nachdem ein von Hand geschriebener Brief an der Fakultät in Umlauf kam, bat ich die wissenschaftliche Mitarbeiterin, die in diesem Brief sexualisiert worden war, um ein Gespräch. Ich verteilte Plakate, die sich gegen sexualisierte Gewalt aussprachen, an der Fakultät. Dieser Vorfall hatte schlussendlich keine weiteren Folgen.

Des Weiteren setzten sich die Befreiungstheolog\_innen gegen einen Rassismusvorfall an unserer Fakultät ein. Da es in diesem Vorfall nur um Frauen ging, kam man zuerst auf mich zu. Da es sich aber um keine Genderproblematik handelte, leitete ich alle Informationen mit dem Einverständnis der Diskriminierten an unsere Gleichstellungskommission weiter, die einen Leitfaden ausarbeiten will, damit in Zukunft derartige nicht wieder passiert.

Wie oben bereits erwähnt ist die Beratung von Frauen der Fakultät ein großer Bestandteil meiner Arbeit. Ob wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen wissen möchten, welche Schritte im Falle einer Schwangerschaft z. B. bezogen auf Elternzeit zu gehen sind, ob Studentinnen sich diskriminiert fühlen oder finanziell unterstützt werden möchten oder eine Sekretärin eine Genderthematik an der Fakultät öffentlich diskutieren möchte und dafür meine Unterstützung sucht – alles dies gehört in meinen Beratungskontext. Alles dies ist aber nur ein kurzer Überblick über ein tatsächlich breiteres Spektrum meiner Aufgaben.

Mit all den oben genannten Aufgaben ist die mir zur Verfügung stehende Zeit bereits überschritten. Daher habe ich es nur einmal geschafft mithilfe der Befreiungstheologischen Gruppe eine Abendveranstaltung zu organisieren. Thematisiert wurde eine Gruppe von Frauen, die versuchen, Fluchtursachen zu bekämpfen. Ohne die Befreiungstheolog\_innen wäre dies aber nicht möglich gewesen. Für Weiterbildungskurse an der Fakultät zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter habe ich zwar Ideen, habe aber leider keine ausreichenden Kapazitäten dafür. Schon zu zweit mit meiner Vorgängerin hatten wir nur das Notwendige geschafft. Derzeit muss ich zum Teil selbst Notwendiges aufgrund der Stundenreduktion an unserer Fakultät ausfallen lassen.

Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten braucht Cleverness, Feingefühl, Hartnäckigkeit, Konsequenz, Kreativität und aufrichtiges Interesse. Bedingt durch die Stundenreduktion arbeite ich sehr unter Druck und es ist kaum mehr möglich, sich um alle Fälle ausreichend zu kümmern, in denen Frauen diskriminiert werden und/oder Unterstützung brauchen. Nur weil es viele Frauen an einer Fakultät gibt, heißt dies noch nicht, dass diese auch gleichgestellt sind. Mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis mag ein Grundstein gelegt sein, aber erst wenn die Frauen an der Fakultät sind, kann die Arbeit für die Gleichstellung beginnen.

Sich nun einerseits um alle Frauen der Fakultät zu kümmern und sie zu unterstützen und andererseits bei allen Fakultätsangehörigen auch ausreichend Sensibilität für die Thematik zu wecken, damit man auf lange Zeit gesehen eine nachhaltige Lösung findet, ist mit dem Stundenkontingent, das der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät für Evangelische Theologie zusteht, nicht möglich, was wohl das größte Problem ist, denn an Ideen zur Verbesserung mangelt es nicht.

## 10.10 Universitätsbibliothek

Autorin: Uta Freiburger

### Allgemeine Aufgabenbeschreibung/ -bereich

Für die Universitätsbibliothek werden eine dezentrale Frauenbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt. Das sind zurzeit Frau Uta Freiburger und Antje Kreienbring. In der Universitätsbibliothek sind überwiegend Frauen beschäftigt. Wir befinden uns deshalb in einem Interessenskonflikt, einerseits werden wir von den Frauen gewählt, andererseits sind aber Männer in der UB in der Minderheit. Bei Neueinstellungen achten wir auf allen Ebenen im Sinne der Gleichstellung auf entsprechende Eignung.

### Rekrutierung

Die Frauenbeauftragten nehmen in der Regel an allen Einstellungsgesprächen teil. Bei der Auswahl der geeigneten Kandidat\_innen achten wir auf die Vergleichbarkeit der Fragen und die ausschließlich fachliche und persönliche Eignung bei der Einstellung.

2014 waren an der UB 188 Mitarbeiter\_innen beschäftigt (ohne die ca. 130 studentische Hilfskräfte), davon 156 Frauen und 32 Männer, 2015 waren es 195 Beschäftigte, davon 157 Frauen und 40 Männer, 2016 waren es 194 Beschäftigte, davon 154 Frauen und 40 Männer. Damit bewegt sich der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten um 80%.

### Förderung

Die UB erhält keine Frauenfördermittel.

### Gleichstellung

Die UB hat kein Gleichstellungskonzept. Wir sind bestrebt, bei Neueinstellungen auf allen Ebenen die fachliche und persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bei den im Bereich der UB auftretenden Berufe bzw. Studienrichtungen ist deutlich sichtbar, dass die Berufe Fachangestellte für Medien-/ und Informationsdienste oder Bibliothekar\_in vor allem für Frauen interessant sind. Es bewerben sich auch überwiegend Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen. Ausnahmen bilden die Stellen im IT-Bereich. Selbst bei der Ausschreibung von Fachreferatsstellen der Naturwissenschaften werden Frauen eingestellt.

### Familiengerechtigkeit

Um Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können, besteht für alle Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Davon wird rege Gebrauch gemacht. Da die Festlegung immer nur für ein Jahr befristet wird, kann sie den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden. Eine Rückkehr zur Vollzeit ist somit gewährleistet.

In der UB haben im Berichtszeitraum nur wenige Männer ihre Arbeitszeit reduziert. 2014 gab es 43 Beschäftigte, die ihrer Arbeitszeit reduzierten, davon 36 Frauen und 7 Männer. 2015 reduzierten 42 Beschäftigte, davon 33 Frauen und 9 Männer. 2016 reduzierten ebenfalls 42 Beschäftigte, davon 34 Frauen und 8 Männer.

Auch Elternzeit wird überwiegend von Frauen genommen. Im Berichtszeitraum gab es nur einen Mann, der Elternzeit in Anspruch genommen hat.

Die Universitätsbibliothek ermöglicht Freistellungen in Form eines Sabbaticals. Von dieser Möglichkeit machten 2014 und 2015 jeweils eine Mitarbeiterin und 2016 zwei Mitarbeiterinnen Gebrauch. Die Möglichkeit Home Office zu nutzen wird ebenfalls angeboten.

Beratungen in den Abteilungen der UB werden vorrangig innerhalb der Kernzeit durchgeführt.

### Beratung

In den Räumen der Universitätsbibliothek wurden Plakate gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt aufgehängt und im Display im Grimm-Zentrum liefen entsprechende Texte durch. Bei Problemen beraten wir betroffene Personen (Frauen und Männer) und begleiten sie zu Gesprächen mit Vorgesetzten. Außerdem gehen wir gemeinsam mit dem Personalrat Probleme an.

### Weiterbildung

Die zentralen Weiterbildungen der HU werden wahrgenommen und genutzt. Auch die bibliothekarischen Weiterbildungsangebote der FU werden genutzt. Da dieses Angebot kostenpflichtig ist und unser finanzieller Rahmen dafür begrenzt ist, können nicht alle Wünsche auf Weiterbildung genehmigt werden. Durch die Umstellung auf eine neue Bibliotheksoftware haben 2016 alle Mitarbeiter\_innen an umfangreichen Schulungen innerhalb der UB teilgenommen.

Der Besuch des Bibliothekartages ist ebenfalls eine gute Gelegenheit für die Mitarbeiter\_innen, die Neuerung im Bibliothekswesen zu verfolgen. Leider lässt auch da der finanzielle Spielraum nur eine Teilfinanzierung der Dienstreisen zu. Wenn die UB Frauenfördermittel bekommen würde, könnte man davon Zuschüsse für solche Dienstreisen bezahlen und das Angebot des Bibliothekartages könnte mehr genutzt werden.

### Probleme

Um alle Angestellte der UB gleichmäßig zu vertreten, wäre eine Umwandlung der Funktion zur Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll. Diese Personen müssten dann allerdings von allen Angestellten gewählt werden.

## 10.11 Sprachenzentrum

Autorin: Mariana Alvarez

Der Frauenanteil in der Sprachvermittlung und allgemein im Hause ist überproportional hoch. Von den 27,8 Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind 22,3 von Frauen besetzt. In der Verwaltung, Mediothek und Technik sind von 13,5 Beschäftigten 10 Frauen (Total= 78% Frauenanteil).

An den Besetzungsverfahren für Stellen nahmen immer die Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin teil. Bei den letzten drei Verfahren wurden Frauen eingestellt.

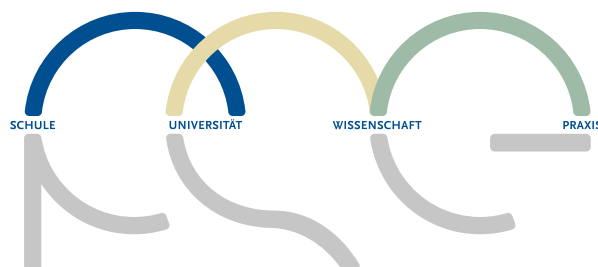
Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Sprachenzentrum die Möglichkeit Elternzeit oder Teilzeit zu vereinbaren befürwortet.

An unserem Zentrum gab es keine gesonderten Weiterbildungsangebote; die zentralen Angebote wurden an alle Kolleginnen weitergeleitet.

Es gab im Berichtszeitraum keine Fälle von Diskriminierung. Im Rahmen des Nachteileausgleichs für Studierende hat sich das SPZ an die Fachübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin (ZSP-HU § 109) gehalten.

## 10.12 Professional School of Education

Autorinnen: Nicole Stahl, Laura Röder



### Ziel und Aufgaben der Professional School of Education

Die Professional School of Education (PSE), als eines der Zentralinstitute der Humboldt-Universität zu Berlin, fungiert seit 2011 als zentrale Beratungsstelle in allen Fragen der Lehrer\_innenbildung für Student\_innen und Studieninteressierte gleichermaßen wie für Mitarbeiter\_innen der Fakultäten und Institute sowie für außeruniversitäre Partner. Die PSE trägt mit Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu nationalen und internationalen Programmen bei sowie zur universitären Forschung und Lehre, u. a. bietet sie ein unterstützendes Programm an Kursen und Tutorien für alle Lehramtsstudierenden mit Themen wie „Sprech- und Atemtechnik für angehende Lehrerinnen und Lehrer“, „Gewaltfreie Schule“ oder „Professioneller Umgang mit Störungen im Unterricht“. In ihrer Satzung hat sich die PSE allgemein zur Aufgabe gemacht, die wissenschaftliche, berufsvorbereitende und organisatorische Fundierung der Lehrer\_innenbildung in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Instituten der Humboldt-Universi-

tät zu Berlin sicherzustellen sowie Bildungs-, Schul- und Unterrichtsforschung und praktische Lehrerinnen- und Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung zu verbinden.

### Die bisherige Rolle der dezentralen Frauenbeauftragten in der PSE und ihre derzeitige Besetzung

Die dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin setzen sich aktiv für die Erreichung dieser Ziele ein, besonders für die Chancengleichheit der Geschlechter und die Förderung von familienfreundlicheren Arbeitsprozessen und der Infrastruktur innerhalb des Zentralinstitutes auf allen Ebenen. Prioritär werden Belange der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Work-Family-Balance unterstützt. Finanzierungsmöglichkeiten wurden hierbei noch nicht in Erwägung gezogen.

Am 10. Januar 2017 wurden die dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin an der PSE neu gewählt. Zuvor war das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten erstmalig seit Anfang Februar 2014 an der PSE bekleidet worden. Die Amtsinhaberin und ihre Stellvertreterin wechselten sich mit Mutterschutz/Elternzeit ab bzw. wechselten sogar ganz die Dienststelle. Das Amt konnte deshalb bis zur Neuwahl nur kommissarisch weitergeführt werden, so dass die Etablierung und Weiterentwicklung des Aufgabenbereiches der dezentralen Frauenbeauftragten in der PSE stagnierte. Vorrangig stützte sich die Arbeit der Frauenbeauftragten auf die Unterstützung der Personaladministration (u. a. Beteiligung bei Einstellungsverfahren, Arbeitsbereichsausstattung, Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etc.). Durch die bereits in der Vergangenheit enge Zusammenarbeit der nun gewählten dezentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin im Bereich des Controllings (Verwaltung/ Personal/Finanzen) des Zentralinstitutes kann zukünftig von einer soliden und effektiven Besetzung des Amtes ausgegangen werden.

Der amtierende Direktor, Prof. Dr. Detlef Pech, leitet die laufenden Geschäfte und wird dabei von den Stellvertretenden Direktorinnen Prof. Dr. Bettina Rösken-Winter und Dr. Heike Schaumburg unterstützt. Die Geschäftsführung der PSE ist durch Dr. Kristina Hackmann besetzt.

Konkret ist aktuell vom Institutsrat der PSE einstimmig gefordert, dass die dezentrale Frauenbeauftragte regelmäßig bei Personalangelegenheiten einzuladen ist und bzgl. der zeitnahen Berufungskommission Design-Based Research (ad personam-Berufungsverfahren) mit der geplanten Entfristung der PSE Mitarbeiterin Prof. Dr. Bettina Rösken-Winter eine beratende Funktion hat. Frühere Berufungsverfahren der PSE fanden bisher nicht statt. Des Weiteren ist geplant die beratende Funktion der dezentralen Frauenbeauftragten auch für die „Zulassungs- und Härtefallkommission Praxissemester“ als zentrales Qualitätsmerkmal zu berücksichtigen. Diese Kommission befindet sich im Aufbau, so dass keine weiteren Angaben oder Erfahrungsberichte des Arbeitseinsatzes aufgezeigt werden können.

An der PSE arbeiten 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon sind 64 weiblich. Das entspricht einem Anteil von 79%. Aufgegliedert nach Statusgruppen (BerlHG § 45 Abs. 1) beträgt der Anteil der Mitarbeiterinnen:

- bei Professorinnen und Professoren der PSE 100%,
- bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas über 69%,
- bei studentischen Hilfskräften 83%
- bei sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 100% (vgl. Tab.)

Seit Gründung der Professional School of Education haben sich differente, vielfältige Arbeitsbereiche und -grup-

	Profs	WiMi	SHK	sonstige MA	gesamt
weiblich	2	24	29	9	64
gesamt	2	35	35	9	81

Tab.: Absolute Anzahl der Mitarbeiterinnen und Angestellten untergliedert nach Statusgruppen gemäß BerlHG §45 Abs.1 und gesamt/ Stand 14.02.2017

	Profs	WiMi	SHK	sonstige MA	gesamt
weiblich	3	4	2	2	11
gesamt	10	4	5	2	21

Tab.: Absolute Anzahl der Institutsratsmitglieder untergliedert nach Statusgruppen (inkl. Stellvertreter\_innen) gemäß BerlHG §45 Abs.1 und gesamt/ Stand 14.02.2017

### Zur Struktur des PSE

Der Institutsrat und das Direktorium sind die Organe der PSE. Der Institutsrat (vgl. obige Tab.) wählt u. a. das Direktorium und kann Beschlüsse abhalten über Fragen der Studienordnungen, Berichte der Evaluation der PSE, über den Frauenförderplan und kann Kommissionen einsetzen. Das Direktorium leitet die PSE und den Institutsrat.

pen gebildet, die vorrangig am Hausvogteiplatz 5-7 angesiedelt sind. Die Arbeitsbereiche der PSE lassen sich nach Haushalts- und Drittmitteln gliedern. Nach aktuellem Stand im Februar 2017 gibt es zehn übergeordnete Arbeitsbereiche, von denen fünf aus Haushalts- und fünf aus Drittmitteln finanziert sind. Diese haben teilweise verschiedene Unterorganisationen sowie Teilprojekte.

Ein großer Erfolg der letzten Jahre war der Aufbau und die Neugestaltung der Fachschaftsinitiative Lehramt, die sich dank zwei engagierter studentischer Mitarbeiterinnen der PSE zur heutigen Fachschaft Lehramt etablieren konnte.

Besonders die Eigeninitiative der Studentinnen, die von der PSE unterstützt wurden (räumliche Anbindung an die PSE und Mithilfe bei der Ausgestaltung der Fachschafts-räume sowie Beratung in der Beschaffung und den Rechten durch die Geschäftsführung der PSE und dem RefRat), war es möglich auf Studierendenebene eine Anlaufstelle für alle Lehramtsstudierenden zu schaffen und einen Freiraum zum Austausch und für Diskussionen, für Beratung und Vernetzung herzustellen.

## 10.13 Humboldt Graduate School

Autorin: Uta Caroline Sommer

### *Gleichstellung*

Die Leitlinien der Humboldt Graduate School stammen aus dem Jahr 2012 und enthalten lediglich die folgenden zwei Punkte: „Mitgliedsprogramme berücksichtigen bei Auswahl, Betreuung und Lehre die Prinzipien der Chancengleichheit. Die an der Auswahl der Promovierenden beteiligten Professoren und Professorinnen werden in Methoden, vorurteilsfrei Bewerbungsgespräche zu führen, qualifiziert (z.B. Trainings, Leitfäden). Mitgliedsprogramme erstellen ein Konzept zur Unterstützung von Promovierenden mit Familie. Bewerbungen von Partner/innen werden ausdrücklich begrüßt. Bei der zeitlichen Gestaltung von Programmen wird auf eine Kompatibilität mit Familien pflichten geachtet.“

Wir haben schon mehrfach (auch in unseren Tätigkeitsberichten der letzten Jahre) auf eine Überarbeitung der Leitlinien hingewiesen. Die Mühlen des Rats der Humboldt Graduate School mahlen teilweise sehr langsam, für das Jahr 2017 steht allerdings eine Überarbeitung auf der Agenda.

Im Zuge des 2016 ausformulierten Nachwuchsprogramms des HGS findet sich unter Punkt III.B.5 folgender Passus vermerkt:

„Zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft sind spezielle Förderformate für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen vonnöten. Das CvH-Programm bietet hier ein gutes Beispiel für erfolgreiche Angebote für Frauen in der Wissenschaft, eine Verstetigung über den Förderzeitraum des Zukunftskonzepts hinaus ist erstrebenswert. Daneben sollen im Rahmen der Evaluierung des Programms auch weitere Formate entwickelt werden, die vor allem auf die Anwerbung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen zielen. Ebenso sollen Ansätze zur speziellen Unterstützung von Promovierenden und Postdocs mit Behinderungen fortgeführt und ausgebaut werden.“

Dazu findet sich auch auf der obigen Website die Anmerkung, dass bis Ende 2017 neue Formate zur Gewinnung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt und in ein Verstetigungskonzept des CvH-

Programms integriert werden. Ein weiteres Anliegen der HGS ist es, bis Sommer 2017 ein tragfähiges Konzept für die spezielle Förderung von Promovierenden und Postdocs mit Behinderungen zu entwickeln. Soweit es uns bekannt ist und bisher kommuniziert wurde, gibt es dazu keine Arbeitsgruppe. Die Federführung in der Entwicklung scheint momentan bei der Geschäftsführerin der HGS zu liegen.

### *Probleme und Perspektiven*

Von der Humboldt Graduate School werden im Rahmen der Förderlinien Humboldt Research Track (HRTS) und Humboldt Postdoc (HPDS) Stipendien vergeben. Die Gelder kommen aus der Exzellenzinitiative und sind nur noch bis Oktober 2017 gesichert.

Bei HRTS handelt es sich um eine monatliche Förderung von 800 € für 6 Monate, bei HPDS beträgt die monatliche Förderung 1.500 € für maximal sechs Monate. (Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern erhalten zusätzlich 400 € für das erste und 100 € für jedes weitere Kind.)

Bei den Research Track Scholarships gibt es keinen akuten Bedarf gegenzusteuern, die Zahl der Bewerbungen von Frauen liegt konstant über 50%, ebenso die Rate der Bewilligungen.

Was die Postdoc-Scholarships angeht, hat sich mit Hinblick auf die im Zukunftskonzept vorgesehene 50:50-Regelung eine Schiefelage zuungunsten der Frauen ergeben (52% Bewerbungen von Frauen; 45% Bewilligungen). Das hat sich schon länger abgezeichnet, aber trotz unserer kontinuierlichen Hinweise wurden vom für die Stipendienvergabe zuständigen Ausschuss nicht rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen, um gegenzusteuern.

Erst im Anschluss an eine Ausschusssitzung im Februar 2016 wurde beschlossen, für die kommenden Runden ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren auszuprobieren, was wir als dez. FrB sehr begrüßt haben. Das Ganze hat für 2016 insgesamt dreimal Anwendung gefunden. Bei den ersten zwei Bewerbungsrunden hat sich trotz Anonymisierung das Ungleichgewicht nicht aufgehoben. Daraufhin haben wir im Ausschuss eine kritische Hinterfragung der Kriterien und eine Nachjustierung des Verfahrens zur Diskussion gestellt. Wir haben zudem angeregt, vor dem Bewerbungs- und Begutachtungsprozess anzusetzen und zu fragen, wie die Zahl von geeigneten Bewerberinnen erhöht werden könnte, um eine größere Auswahl zu erzielen. Hier muss noch angemerkt werden, dass sich der Ausschuss sehr schwerfällig gezeigt hat, die Kriterien zu verändern oder im Bewerbungsverfahren früher anzusetzen.

Da in der dritten anonymisierten Runde (Dezember 2016) deutlich mehr Frauen gefördert werden konnten, wurde das Problem vom Ausschuss leider als erledigt angesehen. Allerdings ist aufgrund der geringen

Erfahrungswerte unklar, ob das positive Abschneiden der Bewerberinnen ein Resultat der Anonymisierung oder Zufall war.

Ein weiterer Aufgabenteil im Jahr 2016 speiste sich aus den Evaluierungen von 8 Mitgliedsprogrammen der Humboldt Graduate School. Dazu muss jedes Programm einen Selbstbericht einreichen und neben umfassenden Angaben zur Programmstruktur, zur Auswahl und zur strukturierten Ausbildung der Promovierenden, zur Internationalität auch zur Chancengleichheit machen. Die Aufgabe von uns als dezentralen Frauenbeauftragten besteht darin, die Selbstberichte im Vorhinein zu prüfen und den Programmen bei den Begehungen „auf den Zahn zu fühlen“, Folgende Fragen stehen dabei im Raum: Inwiefern ist das Auswahlverfahren transparent und mehrstufig? Werden Methoden, vorurteilsfrei Bewerbungsgespräche zu führen, angewendet? Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Promovierenden und in der Faculty? Gibt es ein Konzept zur Unterstützung von Promovierenden mit Familie und wird bei der zeitlichen Gestaltung der Angebote auf eine Kompatibilität mit Familienpflichten geachtet?

Im Bericht (sowohl aus dem Jahr 2015 als auch für 2016) haben wir darauf hingewiesen, dass sich konzeptionelle und weiterführende Überlegungen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, wenn überhaupt nur in Ansätzen erkennen lassen. Ein Grund dafür liegt unserer Meinung nach u. a. auch darin, dass die Leitlinien der Humboldt Graduate School nicht ausdifferenziert genug sind und für die Programme keine Richtlinie geben.

Da die Doktorandinnen in der Humboldt Graduate School unterschiedlich finanziert sind – über (Drittmittel-) Stellen, über Stipendien aus der Exzellenzini, über externe Stipendien oder auch ohne längerfristige Finanzierung – ging es bei den Begehungen immer auch darum, die Programme auf eine teilweise prekäre finanzielle Situation ihrer Doktorandinnen hinzuweisen, die sich bei Schwangerschaft, Elternzeit und Krankheit noch verschärft.

## 10.14 Universitätsverwaltung

Autorin: Christine Druse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität zu Berlin identifizieren sich generell in hohem Maße mit unserer Universität und arbeiten gerne hier.

Auch im Berichtszeitraum haben sich wieder sehr viele Beschäftigte unserer Universität qualifiziert. Die Ergebnisse werden vom Arbeitgeber gerne genutzt, erfahren aber in der Regel keine finanzielle Würdigung.

So haben z. B.:

- 2013 – 2.583 Beschäftigte davon 1.792 Frauen (64,0%)
- 2014 – 2.852 Beschäftigte davon 2.070 Frauen (72,6%)
- 2015 – 2.372 Beschäftigte davon 1.833 Frauen (77,3%)
- 2016 – 3.044 Beschäftigte davon 2.368 Frauen (77,8%)

an Fortbildungen teilgenommen.

Anlässlich der Fakultätsstrukturreform wurde ein speziell darauf ausgerichtetes Qualifizierungsprogramm 2014 bis 2015 in der Beruflichen Weiterbildung eingerichtet. An diesem Programm nahmen 17 Frauen teil. Dieser Lehrgang umfasste 548 Unterrichtseinheiten, welche sich nach einem Kernmodulprogramm in Wahlpflichtmodule Haushalt/Personal oder Studium/Prüfung aufteilte.

Weiterhin gab es im Berichtszeitraum von 2013 bis 2015 einen vorerst letzten A2 Verwaltungslehrgang, mit 624 Unterrichtseinheiten. Auch dieser Lehrgang wurde ausschließlich von 18 Teilnehmerinnen erfolgreich absolviert.

An dieser Stelle gilt den Kolleginnen in der Beruflichen Weiterbildung ein spezieller Dank. Nur durch ihr Engagement war dieses umfangreiche Weiterbildungsangebot möglich. Trotz dieser Tatsache wächst die Unzufriedenheit bezogen auf die allgemeine Entwicklung unserer Einrichtung. Zufriedenheit bezieht sich oft nur noch auf das unmittelbare Arbeitsumfeld.

Durch die Einführung des Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben kurz Flexirentengesetz von 2016 haben wir viele Mitarbeiterinnen vorzeitig verloren. Die noch geltende Stellenbesetzungssperre (bei Freiwerden einer Stelle sechs Monate keine Nachbesetzung), trägt ihr Übriges dazu bei, um Frustration aufgrund von Arbeitsbelastung zu schüren. Dies zeigt sich an der Erhöhung des Krankenstandes und der Zunahme von BEM-Verfahren. Zudem fehlen den meisten Bereichen Personalentwicklungskonzepte, durch die u. a. deutlich gemacht werden würde, dass erworbene Qualifikationen gewürdigt werden. Für alle Bereiche wird eine kontinuierliche Überlastung der Mitarbeiterinnen festgestellt. Eine oft daraus gezogene Konsequenz, sind Überlegungen zur Umstrukturierung, statt die vorliegenden Analysen und Vorschläge zur Optimierung der Geschäftsprozesse in Teilbereichen der Zentralen Verwaltung umzusetzen.

Ein weiteres Problem besteht in dem Wegfall studentischer Hilfskräfte aus vielen Bereichen der Zentralen Verwaltung, da sie lt. Tarifvertrag nur die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre unterstützen sollen. Sie sind also nicht dazu da, um das personelle Defizit in der Verwaltung auszugleichen.

Engagierte, zufriedene Mitarbeiterinnen sind leistungsfähig und ein unverzichtbares Gut, um dem Titel unserer Universität als „Exzellenzeinrichtung“ gerecht zu werden. Langjährige erfahrene Mitarbeiterinnen haben mittlerweile leider die Konsequenz ergriffen und sind zu anderen Arbeitgebern gewechselt. Dies geschah oft nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern weil der Eindruck entstand, dass ihre Arbeit keine Wertschätzung erfährt. Zu bemängeln ist die ausgesprochen schlechte



Kommunikation. Auch die 2014 verabschiedete Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin konnte bisher die kritisierten Punkte nicht verbessern.

Die Anzahl der Beschäftigten in der Zentralen Universitätsverwaltung ist nach kurzem Anstieg wieder gesunken, so waren es:

2013 – 832 Beschäftigte, davon 510 Frauen  
2014 – 849 Beschäftigte, davon 524 Frauen  
2015 – 867 Beschäftigte, davon 540 Frauen  
2016 – 845 Beschäftigte, davon 528 Frauen

Somit hat sich der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung von rund 61,3% auf rund 62,5% erhöht.

Gleichzeitig ist der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung von :

2013 – 261 Beschäftigte, davon 181 Frauen  
2014 – 286 Beschäftigte, davon 198 Frauen  
2015 – 296 Beschäftigte, davon 213 Frauen  
2016 – 276 Beschäftigte, davon 206 Frauen angewachsen.

Elternzeit haben in:

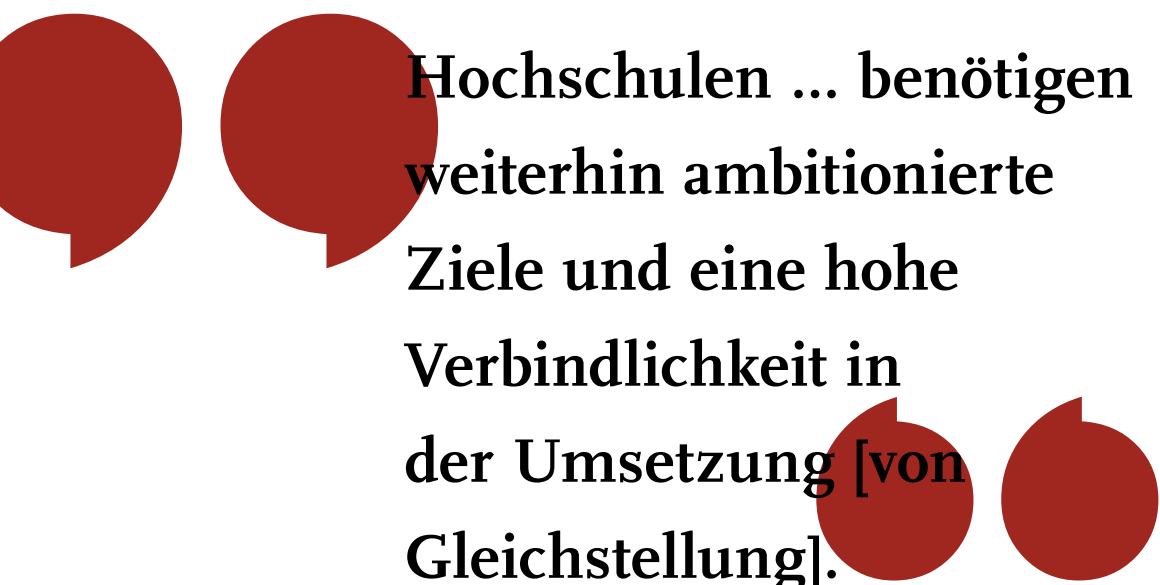
2013 – 26 Mitarbeiterinnen  
und 4 Mitarbeiter

2014 – 22 Mitarbeiterinnen  
und 7 Mitarbeiter  
2015 – 26 Mitarbeiterinnen  
und 6 Mitarbeiter  
2016 – 26 Mitarbeiterinnen  
und 5 Mitarbeiter  
in Anspruch genommen.

Diese Zahlen sprechen eigentlich schon für sich, bei sinkenden Beschäftigtenzahlen, steigenden Studierendenzahlen und Drittmitteln sind die Arbeitsaufgaben nur unter Aufwendung aller Kräfte zu bewältigen. Auch Umstrukturierungen und Einführung neuer Technik, wie z. B. aktuell die in Vorbereitung befindliche Einführung von SAP, kann nicht wirklich Abhilfe schaffen. Zumal es bei Einführung neuer Technik immer zu einem anfänglichen Mehraufwand kommt.

Positiv hat sich die Entgeltsituation auch in den Sekretariaten der Zentralen Universitätsverwaltung entwickelt. So konnten in mehreren Fällen die Entgeltgruppen von E 4 bzw. E 5 nach E 6 angehoben werden. Leider haben wir die 100% hier noch nicht erreicht.

Nach wie vor ist das rege Baugeschehen eine große Belastung. Allerdings erhält die Einrichtung von Familienzimmern erfreulicherweise immer mehr Aufmerksamkeit.



**Hochschulen ... benötigen  
weiterhin ambitionierte  
Ziele und eine hohe  
Verbindlichkeit in  
der Umsetzung [von  
Gleichstellung].**

Prof. Dr. Dr. h.c. E. Rietschel, aus: Schulterchluss  
für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der  
Wissenschaft, in: CEWS Journal 107 (2017), S. 48-51.

- Abschlussstipendien, Habilitandinnen 64  
 Absolventinnen, Zahlen und Fakten an der HU 50f.  
 Adlershof Women in Natural Sciences (WiNS) 9, 11, 40, 55, 59f., 68f., 118, 120, 123  
 Akademischer Senat 52  
 Albrecht Daniel Thaer-Instituts (vormals LGF) 25, 38, 42, 130ff.  
 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 8, 15, 100, 106  
 Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (AGS) 8, 20  
 Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen der Berliner Hochschulen (afg) 20, 97, 105  
 Arbeitsgruppen 101ff.  
 audit familiengerechte Hochschule 81
- Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS) 28, 55  
 Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkologie (BSIO) 28  
 Berliner Hochschulgesetz (BerHfG) 8, 16, 23, 100ff.  
 Berliner Masterplan 6, 30, 33, 62  
 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) 9, 20, 29, 33ff., 57, 60, 62ff., 97f., 102, 105, 117ff., 120ff.  
 Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 6, 34  
 Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive 6, 29, 34  
 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 27, 29ff., 55, 79, 92, 98, 106  
 Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) 7, 104ff.
- Caroline von Humboldt Preis 55, 70, 77f.  
 Caroline von Humboldt Programm 7, 11, 20, 28f., 40, 57ff., 81, 102f.  
 Caroline von Humboldt Professur 11, 54, 70, 77ff., 102  
 CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 105  
 Concilium Decanale 52, 102
- Dekanate 21, 52f.  
 dezentrale Frauenbeauftragte (dez. FrB) 16, 77, 102, 111ff.  
 Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 6, 8, 18ff., 27, 29, 35, 39, 55, 57, 60 f., 77ff., 91 f., 97, 106, 115, 120  
 Dienstvereinbarung gegen Mobbing, Stalking und sexualisierte Belästigung und Gewalt 101  
 Doktorandin, Förderung 65f.
- Einstein-Stiftung Berlin 35  
 European Institute for Gender Equality (EIGE) 97  
 Exzellenzinitiative 6, 8, 11, 20, 27f., 53, 55, 57, 59, 61, 64ff., 78, 88, 98, 102, 106, 108f., 167  
 Exzellenzstrategie 27
- Fachdidaktische Qualifizierung - Inklusion angehender Lehrkräfte an der Humboldt-Universität zu Berlin (FDQI-HU) 32  
 Fakultätsfrauenbeauftragte 116, 151  
 Fakultäts- und Institutsräte, Zahlen und Fakten an der HU 53f.  
 Familienbüro 83f., 108  
 Familiencafé 84  
 Familienfest 84  
 Familiengerechtigkeit 81ff.  
 Familienzimmer 87
- Fellowships, Postdoc 64f.  
 firstgen 11, 31, f., 69, 73f.  
 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (FOGS) 8, 18ff.  
 Forschungsverbund 11f., 19, 21, 29, 39f., 53f., 61, 68, 78f., 91, 93, 98  
 Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA) 21, 39f., 52, 60, 66, 68f., 73, 120, 123
- Gastprofessur 63f.  
 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 30  
 Genderconsulting (GeCo) 61  
 Gender Studies 91, 93, 95ff., 113, 147f., 154  
 Gleichstellungsfonds 59f.  
 Gleichstellungskonzept 6, 8, 12, 19ff., 29f., 35, 57ff., 76, 111, 116, 120f., 125, 130f., 135f., 138, 141f., 147ff., 155, 157ff.  
 Gleichstellungsmonitoring 12, 34, 58, 61  
 Gleichstellungsstandards 6, 8, 17ff., 34f., 39, 57, 60, 105f.  
 Graduate Program Adlershof (GPA) 38f., 59f., 68,  
 Graduiertenkolleg (GraKo) 11, 39, 53f., 66, 79, 93, 97, 114f., 134  
 Graduiertenschule für Analytical Sciences Adlershof (SALSA) 28, 55, 124  
 Gremien 102f.  
 Großbritannien-Zentrum (GBZ) 114ff.  
 Grundgesetz 15
- Habilitationen, Zahlen und Fakten an der HU 48  
 Hochschulpakt 2020 6, 29, 31, 34  
 Hochschulsonderprogramm 6, 27ff.  
 Hochschulsteuerung 8, 16, 22ff.  
 Hochschulvertrag 6, 8, 22f., 25, 29, 104f.  
 humboldt chancengleich (hc) 12, 70 ff., 85  
 Humboldt Graduate School (HGS) 114f., 124, 167 f.  
 Humboldt Research Track (HRTS) 167
- Institut für Anglistik und Amerikanistik der HU 142, 146f.  
 Institut für Asien- und Afrikawissenschaften der HU (IAAW) 63, 153f.  
 Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften der HU (IBI) 135, 140f.  
 Institut für Biologie der HU 50, 79, 97, 125, 127f., 134  
 Institut für deutsche Literatur der HU 33, 93, 145  
 Institut für deutsche Sprache und Linguistik der HU (IdSL) 50, 141ff.  
 Institut für Erziehungswissenschaften der HU 93, 158ff.  
 Institut für Europäische Ethnologie der HU (IfEE) 33, 135, 140f.

- Institut für Geschichtswissenschaften der HU 30, 33, 50f., 135, 138f.
- Institut für Klassische Philologie der HU 50ff., 146ff.
- Institut für Kulturwissenschaft der HU 30, 50, 62, 79, 96, 97, 151f.
- Institut für Musikwissenschaft und Medienwissenschaft der HU 153
- Institut für Philosophie der HU 33, 50f., 63, 137
- Institut für Psychologie der HU 37, 48, 62, 125, 127ff.
- Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen der HU 161f.
- Institut für Rehabilitationswissenschaften der HU 38, 155ff.
- Institut für Romanistik der HU 51, 142, 144
- Institut für Slawistik der HU 142, 144
- Institut für Sportwissenschaften der HU (IfS) 52, 155 ff.
- I\_Professional Graduate Programm Mitte 69
- Juristische Fakultät 37, 62, 111
- Kinderbetreuung 85ff.
- Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats der HU (KFF) 7f., 19, 25, 38, 57, 59f., 65, 101f., 137, 140, 142, 154
- Kommission Familiengerechte Hochschule (KFH) 102f.
- Kommunikation, Gleichstellungsfokussiert 70ff.
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) 105
- Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 93, 97
- Konzipil 16, 53, 102f.
- Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät der HU (KSBF) 42, 48, 50f., 53f., 95f., 150f., 160
- Kuratorium 13, 53, 102f.
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 8, 15, 100, 155
- Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Berlin (LaKoF) 7ff., 20, 23ff., 33, 35, 40, 104f.
- Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRPr) 8, 20, 104f.
- Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät der HU (LGF/ seit März 2014 Albrecht Daniel Thaer-Institut) 25, 38, 42, 130ff.
- Leadership-Programm für Professorinnen 67
- Lebenswissenschaftliche Fakultät der HU (LeWi) 42, 48, 50f., 54, 82, 125ff.
- Lenkungsgruppe 7, 19, 28, 57, 61f., 103f.
- Lise Meitner-Denkmal 12, 72, 79f.
- Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) 7, 9ff., 38ff., 42ff., 55, 60, 63ff., 68ff., 124
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät 42, 50f., 82, 116
- Mitarbeiter\_innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) 46ff., 49, 53f., 83, 119f., 123, 131, 142f., 150, 159ff.
- Mittelvergabe, leistungsorientiert 6, 8, 23ff., 104
- Mittelverteilung, leistungsbezogen 8, 23
- Nachwuchsgruppe 54f., 67, 79, 123
- Nordeuropa-Institut 50, 142, 146f.
- Ordnung zur Freistellung dezentraler Frauenbeauftragter 101
- Organisationsentwicklung, Geschlechtergerecht 7, 12, 28, 58, 61, 103
- Organisationssteuerung, Geschlechtergerecht 58
- Philosophische Fakultät I der HU (Phil.Fak. I) 134ff.
- Philosophische Fakultät II der HU (Phil.Fak. II) 51, 53, 82, 141ff.
- Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten 103
- Postdoc Program Adlershof (PPA) 38f., 60, 68 f.
- Postdoktorand\_innen (Postdoc) 11, 32, 36ff., 45, 58ff., 62, 64ff., 77, 79, 102, 119, 123, 124f., 143, 148, 162, 167
- Postdoktorandinnen Fellowship Programm
- Präsidium 11, 18ff., 25, 52f., 57, 59, 77, 84, 87f., 102f.
- Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre (ProFil) 67
- Professional School of Education (PSE) 52, 165ff.
- Professorinnen, Zahlen und Fakten an der HU 42ff.
- Professorinnenprogramm I 30, 33
- Professorinnenprogramm II 20, 30, 37, 57, 62
- Promotionen, Zahlen und Fakten an der HU 50
- Qualitätsoffensive Lehrerbildung 8, 32
- Qualitätspakt Lehre 6, 31f., 62
- Referent\_innenrat (RefRat/ AStA der HU) 75, 84f., 167
- SALSA – Graduiertenschule für Analytical Sciences Adlershof 28, 55, 124
- Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU (ZSP-HU) 16, 88, 157, 165
- Scholarships, Postdoc 64f.
- Selbstverwaltung 7, 11, 52ff., 86, 89
- Sprachenzentrum 165
- Studentinnen, Zahlen und Fakten an der HU 51f.
- Studentische Hilfskräfte, Zahlen und Fakten an der HU 48
- Theologische Fakultät 37, 62, 162f.
- Universitätsbibliothek 164f.
- Universitätsverwaltung 168f.
- Verfassung der HU (VerfHU) 6, 8, 11, 15f., 89, 103
- Vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) 9, 30ff., 57, 62
- W2-Professur 63
- W1-Stellen 63
- Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 51, 82, 112,
- Wissenschaftlerinnen im Mittelbau, Zahlen und Fakten an der HU 46
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen 64
- Wissenschaftsrat (WR) 27
- Women in Natural Sciences (WiNS) 9, 11, 40, 55, 59f., 68f., 118, 120, 123
- Zentrum für Literatur- und Kulturforschung (ZfL) 152
- Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität Berlin (ZtG) 12, 90ff.
- Zielvereinbarung 23, 25, 81ff.
- ZSP-HU – Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU 16, 88, 157, 165

## Impressum

### HERAUSGEBERIN

Zentrale Frauenbeauftragte der  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin

Tel.: (030) 2093 - 2840  
*frauenbeauftragte@hu-berlin.de*  
**www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de**



[facebook.com/humboldtchancengleich/](https://facebook.com/humboldtchancengleich/)

### GESTALTUNG

Jenny Stiebitz

### DRUCK

Auflage: 200 Exemplare, Juni 2017

### LISE MEITNER-DENKMAL

Künstlerin:  
Anna Franziska Schwarzbach  
Figur: Bronze, Höhe: 157 cm,  
Sockel: Naturstein,  
Größe: H: 107 x B: 194 x T: 167 cm  
Enthüllung: 10. Juli 2014

### BILDNACHWEISE

Cover: HU-Archiv  
S. 6: Bernd Prusowski  
S. 79: Petra Klagge  
S. 80: David Schellenberg  
S. 82: Ivonne Seide  
S. 116: GBZ  
S. 106: BuKoF

