

humboldt chancengleich.
fokus frau.



Rechenschaftsbericht der zentralen Frauenbeauftragten 2009 - 2012





Impressum

Zentrale Frauenbeauftragte
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

Redaktion: Team des Büros der
zentralen Frauenbeauftragten
Grundentwurf: unciom-berlin.de
Layout & Satz: Rafaela Kuchenmeister

Druckerei: DCM
Druckcenter Meckenheim GmbH
Auflage: 200 Exemplare
Stand: Februar 2013

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

**Rechenschaftsbericht
der zentralen Frauenbeauftragten
2009 - 2012**

humboldt chancengleich.

fokus frau.



INHALT

Einleitung•	8
1. Zur Struktur des Berichtes•	8
2. Wichtige Resultate des Berichtes•	9
I. Rechtliche Rahmenbedingungen•	14
1. Das Grundgesetz•	14
2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz•	14
3. Das Landesgleichstellungsgesetz•	14
4. Das Berliner Hochschulgesetz•	14
II. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG•	16
1. Etablierung und Umsetzung bis Mitte 2012•	16
2. Die Umsetzung der Standards an der HU•	17
III. Hochschulsteuerungsinstrumente•	19
1. Hochschulverträge•	19
2. Leistungsorientierte Mittelvergabe im Land Berlin•	19
3. Leistungsorientierte Mittelvergabe an der HU•	20
4. Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte an der HU •	20
IV. Hochschulsonderprogramme•	22
1. Die Exzellenzinitiative•	22
1.1. Zur allgemeinen Genese•	22
2. Hochschulpakt 2020•	23
3. Das Professorinnenprogramm•	23
4. Qualitätspakt Lehre•	25
5. Der Berliner Masterplan und die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre•	25
6. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm•	28

V. Zahlen und Fakten: Zur Situation von Frauen an der HU•	32
1. Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal•	32
2. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen•	38
3. Frauen in der Selbstverwaltung•	41
4. Frauen als Führungskräfte in Forschungsprojekten•	42
VI. Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der HU•	44
1. Das Caroline von Humboldt-Programm•	44
2. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung•	45
3. Rekrutierung von (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen•	48
4. Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen•	52
5. Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft•	54
6. Familienfreundlichkeit•	61
VII. Geschlechterforschung/Gender Studies im ZtG•	67
1. Konzeptioneller Ansatz des ZtG•	67
2. Ziele des ZtG 2009 bis 2012•	67
VIII. Beraten und Unterstützen, Kooperieren und Netzwerken•	72
1. Beraten und Unterstützen•	72
2. Kooperieren und Netzwerken•	72
3. HU-Interne Netzwerke•	73
4. Externe Netzwerke•	74
IX. Das Amt der Frauenbeauftragten, die Amtsträgerinnen und ihre Teams•	77
1. Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen•	77

X. Berichte aus den Fakultäten und Instituten•	78
1. Einführung•	78
2. Juristische Fakultät•	78
3. Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät•	80
5. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät•	83
6. Großbritannien-Zentrum•	84
7. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I•	84
8. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II•	87
9. Philosophische Fakultät I•	90
10. Philosophische Fakultät II•	91
11. Philosophische Fakultät III•	93
12. Philosophische Fakultät IV•	98
13. Zentrale Universitätsverwaltung•	102
14. Universitätsbibliothek•	103
XI. Anhang•	106
1. Abkürzungsverzeichnis•	106
2. Textübersicht•	109
3. Tabellen und Diagramme•	122

EINLEITUNG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft ist ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität.“ Nachzulesen sind diese Worte im Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin (HU), das bereits 2002 vom Konzil der Universität verabschiedet wurde.

Der vorliegende Bericht wurde verfasst, um auch eine Antwort auf die Frage zu geben, ob und wie diese Aussage in den vergangenen vier Jahren von der Humboldt-Universität umgesetzt wurde. Oder anders formuliert: Inwieweit wurde dieses Statement gemeinsam mit den weiteren, erläuternden Ausführungen im Leitbild der Universität in den Jahren 2009 bis 2012 zu einer gelebten Praxis. Hat die Humboldt-Universität tatsächlich „alle Anstrengungen [unternommen], um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern“; hat sie ferner „die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen“ eingesetzt und „die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft“ gestärkt?

1. Zur Struktur des Berichtes

Um diese Fragen beantworten zu können, bedarf es zunächst eines Blickes auf die rechtlichen wie hochschulpolitischen Rahmenbedingungen für das gleichstellungspolitische Handeln der Humboldt-Universität; das heißt, die für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit an dieser Hochschule vorhandenen, von außen gesetzten Rechtsnormen und deren Modifikationen in den vergangenen vier Jahren sind näher zu betrachten. Anschließend wird auf die sich im Änderungsprozess befindlichen, internen und gleichstellungsrelevanten Rechtsvorschriften der HU genauer eingegangen.

Eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen hochschul- und gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumenten des Bundes, des Landes Berlin und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) schließt sich an.

Zunächst werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – im Allgemeinen wie in ihrer Umsetzung an der HU – in den Fokus genommen. 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 internen Zielvereinbarungen wie die dezentralen Gleichstellungskonzepte vorzustellen. In den vergangenen vier Jahren wurde eine ganze Reihe von Hochschulsonderprogrammen im Bund und im Land Berlin neu aufgelegt oder fortgeführt. Erwähnt sei z. B. die Exzellenzinitiative, der Qualitätspakt Lehre, der Hochschulpakt 2020 oder der Berliner Masterplan „Wissen schafft

Berlins Zukunft“. 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 2009 bis 2012 wirksamen Programme werden im Folgenden eingehend beleuchtet. Im Zentrum der Betrachtung steht insbesondere deren qualitätsfördernde wie -sichernde Wirkung im Bereich der Gleichstellung an der Humboldt-Universität.

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 allerdings zunächst nicht aufgeschlüsselt nach dezentralen Einrichtungen (dies findet an anderer Stelle in den Berichten der dezentralen Frauenbeauftragten statt), sondern in einem Überblick über die Entwicklung der Organisation insgesamt. 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). Den Frauenanteilen in den MINT-Fächern wird im Kontext der wissenschaftlichen Karrierestufen stets ein besonderes Augenmerk gewidmet, da sie sich in der Regel dort anders entwickeln als an der Universität im Gesamten.

Auf der Basis dieser Analyse zur Gleichstellungssituation und zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen an der Humboldt-Universität auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen 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 für das Zukunftskonzept der Humboldt-Universität entwickelte, zurzeit auf fünf Ziele gerichtete Dachprogramm aller Gleichstellungsmaßnahmen an der HU. Unter der Ägide der Lenkungsgruppe Gleichstellung 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 1. geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung, 2. Rekrutierung, 3. Empowerment, 4. Stärkung der Sichtbarkeit von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und 5. Familienfreundlichkeit

werden die zugehörigen Projekte beschrieben und bewertet. Neben ihrer konzeptionellen Arbeit besteht ein weiteres wichtiges Arbeitsfeld der zentralen Frauenbeauftragten in ihrer Beratungstätigkeit. Ihre hochschul- und gleichstellungspolitischen Aktivitäten werden ferner durch zahlreiche Kooperationen sowie interne und externe Netzwerke gestützt. Zu nennen sind hier Arbeitsgruppen, etwa zum Thema „Eingruppierung Hochschulsekretariate“ oder interne Netzwerke wie das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten und die Kommission für Frauenförderung (KFF). Wichtige externe Netzwerke sind die Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) oder die Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

Ein derart vielfältiges Aufgabengebiet benötigt ein Team, das in diesem Bericht ebenfalls vorgestellt wird. Dazu gehören neben der derzeitigen Amtsinhaberin und ihrer Vorgängerin im Amt auch deren jeweilige Stellvertreterinnen.

Eine starke und qualifizierte Geschlechterforschung ist Teil des Profils der Humboldt-Universität. Daher folgt im Bericht eine umfangreiche Dokumentation über die Tätigkeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) an der HU für die Jahre 2009 bis 2012.

Wichtige gleichstellungspolitische Akteurinnen an der Hochschule sind neben der zentralen Frauenbeauftragten die amtierenden 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 an den einzelnen dezentralen Einrichtungen auch aus dezentraler Perspektive zu beleuchten. Damit kommen die Expertinnen auf dieser Ebene, nämlich die dezentralen Frauenbeauftragten, zu Wort. So kann schließlich verdeutlicht werden, wie unterschiedlich Gleichstellungspolitik hier auf dezentraler Ebene umgesetzt wird oder auch umgesetzt werden muss.

Der vorliegende Bericht ist umfangreich. Das liegt daran, dass der Zeitraum von vier Jahren in den Blick genommen wird. Teilweise wird der Zeitraum bei der Analyse von Daten um ihrer Validität willen auch noch erweitert (dabei kommt dann ein Zeitraum von zehn Jahren in den Blick, s.u. S. 32). Außerdem soll der Bericht nicht nur eine Bestandsaufnahme der gleichstellungspolitischen Entwicklung der Humboldt-Universität von 2009

bis 2012 darstellen. Er soll vielmehr auch als Kompendium aller Gleichstellungsinstrumente und -maßnahmen an der Humboldt-Universität dienen, die am Ende des Jahres 2012 von Bedeutung waren. Daher wurde der Bericht so verfasst, dass die Kapitel nicht nur im Zusammenhang, sondern auch einzeln gelesen werden können. Demzufolge kommen hin und wieder Doppelungen vor, auf die allerdings jeweils mit Querverweisen hingewiesen wird.

Das Inhaltsverzeichnis zu Beginn des Berichtes bietet einen kursorischen Überblick über dessen Inhalt. Im Anhang findet sich eine detaillierte Inhaltsübersicht, mit deren Hilfe dann die einzelnen Projekte etc. leicht aufgefunden werden können.

2. Wichtige Resultate des Berichtes

Um als Universität gleichstellungspolitisch erfolgreich sein zu können, müssen die hochschulrechtlichen wie hochschulpolitischen Rahmenbedingungen unter Gleichstellungs- und Gender-Aspekten einem kontinuierlichen Modernisierungsprozess unterworfen werden. Dies ist sowohl im Land Berlin wie auf Bundesebene während des Berichtszeitraumes angemessen geschehen.

In Berlin wurde gleichermaßen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) novelliert wie auch das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG). Obwohl es sich im letztgenannten Fall nur um eine sogenannte kleine Novelle handelte, wurde mit § 5 a (BerlHG) eine aus Gleichstellungsperspektive sehr wichtige Modifikation in das Gesetz aufgenommen. Mit diesem Paragraphen wurde den Hochschulen – unter Wahrung ihrer spezifischen Situation und ihrer Autonomie – aufgetragen, eine Satzung zu schaffen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter Regelungen in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht treffen soll. Die Humboldt-Universität beabsichtigt, diese Satzung 2013 im Akademischen Senat beschließen zu lassen. Dies wird den gleichstellungspolitischen Fortschritt an der Hochschule mit Sicherheit weiterhin fördern.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG können mit Blick auf ihre Bedeutung bei der Integration von Gleichstellung in das Alltagshandeln der DFG-Mitgliedseinrichtungen kaum überschätzt werden. Auch aus Perspektive der Humboldt-Universität ist diese Initiative ausgesprochen erfolgreich gewesen – nicht nur, weil die HU zweimal zur Gruppe der am besten platzierten Hochschulen im Ranking 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.

Eine ähnliche Bedeutung wie die der DFG-Standards für die Integration von Chancengleichheit als Querschnittsthema kam

der Exzellenzive zu. Indem hier das Thema Chancengleichheit der Geschlechter eine bedeutende Rolle spielte, wurde der bereits eingeleitete kulturelle Wandel der Universität hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule deutlich verstärkt.

Auch wenn es zunächst Widerstand von mehreren Seiten gegen das neue Finanzierungssystem im Rahmen der Hochschulverträge (ab 2012) gegeben hatte, so hat sich 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) an der HU bewährt. Im neu eingeführten Bereich Diversity hingegen konnten weder der Indikator „Student_innen mit Migrationshintergrund“ noch der Indikator „Studenten der Grundschulpädagogik“ aus jeweils unterschiedlichen Gründen eine steuernde Wirkung entfalten. Diese Indikatoren sollten folglich in den Hochschulverträgen ab 2014 keine Rolle mehr spielen.

Anders als ursprünglich geplant, existierte an der HU im Berichtszeitraum weiterhin das Anreizsystem Frauenförderung in der bekannten Form. Demnach sind 5% der Sachmittel der Fakultäten/Institute für Gleichstellungsmaßnahmen reserviert. Zwischenzeitlich verfügen viele dezentrale Einrichtungen über verbindliche Regeln und zugehörige Kommissionen, welche die Mittel verteilen. Zu überlegen wäre allerdings, ob nicht eine Modifikation des Systems – etwa im Sinne einer stärker wettbewerblichen Verteilung der Mittel – angestrebt werden sollte.

Auf Betreiben der KFF hat sich die Universitätsleitung entschlossen, anstelle von Zielvereinbarungen Gleichstellungskonzepte mit den Fakultäten und Instituten als Grundlage für die Vergabe von Mitteln, z. B. aus dem Gleichstellungsfonds zu verlangen. Diese Maßnahme war höchst erfolgreich. Mittlerweile verfügen bereits 69% aller dezentralen Einrichtungen der HU über ein solches Konzept.

Im Unterschied zu vielen anderen Hochschulen im Land Berlin hat die HU sowohl im Rahmen des Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft“ und dessen Nachsteuerung, auch in ihrem Antrag zum „Qualitätspakt Lehre“, immer auch gleichstellungsfördernde Maßnahmen beantragt. Im letztgenannten Fall handelte es sich um zwei vorgezogene Nachfolgeberufungen für Wissenschaftlerinnen (VNB). Dieses Instrument hat die Humboldt-Universität als ein wichtiges, weil besonders nachhaltiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung auf Ebene der Professuren im Berichtszeitraum intensiv genutzt. Sowohl im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder als auch im genannten Masterplan oder im Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) hat die Humboldt-Universität VNBs erfolgreich beantragt – seit 2008 insgesamt 18 an der Zahl, von denen vier noch im Verfahren sind und nur zwei weder direkt noch indirekt dazu führten, dass eine Frau die entsprechende Professur erhielt. An dieser Stelle muss außerdem erwähnt werden, 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 erheblicher Bedeutung gewesen ist. Daher ist es besonders zu begrüßen, dass die Programmlaufzeit im Jahr 2011 nicht nur bis 2015 verlängert, sondern das BCP anschließend (2012) nochmals um 400.000 € p.a. aufgestockt wurde. Dies führte dazu, dass z. B. wichtige Empowerment- und Mentoringprojekte (Graduate Program Adlershof oder PostDoc-Program Adlershof) oder gleichstellungsorientierte Hochschulsteuerungsinstrumente (Gleichstellungsconsulting im Forschungsbereich) fortgesetzt oder neu etabliert werden konnten.

Die Analyse der gleichstellungsrelevanten Daten aus zentraler Perspektive belegt eine grundsätzlich positive Entwicklung der Repräsentanz von Frauen auf allen Karrierestufen an der Humboldt-Universität. Besonders erfreulich ist die Entwicklung mit Blick auf die Berufungsstatistik: Tatsächlich gab es nach einem Abfall im Jahr 2006 (von einem Spitzenwert von 50% im Jahr 2005 auf 22%) bis 2011 eine kontinuierliche Steigerung der Berufungszahlen von Professorinnen. Zuletzt gingen knapp 50% aller Rufe an Frauen! Während der besagte Spitzenwert auch auf die insgesamt geringen Berufungszahlen im Jahr 2005 (zehn Fälle) zurückzuführen sein dürfte, wurde der Wert im Jahr 2011 bei weit höheren Berufungszahlen (35 Fälle) erreicht.

Diese Entwicklung ist vor allem dem positiven Trend bei den befristeten W1-Stellen zu verdanken. Hier konnte die HU zuletzt 91% ihrer Rufe an Frauen vergeben. Anders sieht es bei den W2-/W3-Professuren aus: Auf diese Stellen erhielten zuletzt – und das entspricht den Planungen aus dem Gleichstellungskonzept der HU von 2008 – etwas mehr als ein Drittel Wissenschaftlerinnen einen Ruf, wobei die Zahlen je nachdem, ob es sich um W2- oder W3-Stellen handelte, differieren. Sie sind aber stets kontinuierlich angestiegen: zuletzt waren es ausgezeichnete 45,5% bei den W2-Stellen und 29% bei den W3-Stellen. Die Humboldt-Universität befindet sich hier also auf einem guten Weg. Allerdings ist es ihr noch nicht gelungen, die typische „Pyramidenstruktur“ im Bereich der Berufungen – d. h. je höherwertiger eine Position ist, umso weniger Frauen gelangen dorthin – zu durchbrechen.

Während also die Entwicklung bei den Berufungen als erfreulich zu beschreiben ist – wobei selbstverständlich darauf geachtet werden muss, dass dieser Trend zukünftig anhält – stellt sich die Situation im Bereich der MINT-Fächer, die hier gesondert betrachtet werden sollen, leider anders dar. Auch wenn es mit Blick auf die letzten zehn Jahre eine leicht positive Entwicklung im Vergleich der Zeiträume 2002 bis 2006 bzw. 2007 bis 2011 gegeben hat, erfolgte 2011 ein erschreckender Abfall der Berufungen von Frauen auf Professuren. Insgesamt, also einschließlich Juniorprofessuren, waren es in diesem Bereich gerade einmal 20%!

Welche Gründe können für diese Entwicklung angeführt werden? Tatsächlich scheint sich dieser Trend vor allem auf die negative Bilanz von Rufen für Frauen auf W2-Stellen zurückführen zu lassen. Während Juniorprofessuren auch in den MINT-Fächern zunehmend mit Frauen besetzt wurden (zuletzt 50% der Rufe an Frauen) und es auch im Bereich der W3-Professuren eine positive Entwicklung gab – wenn auch auf recht niedrigem Niveau (von 8% auf 18%) – sind die Berufungen von Frauen auf W2-Stellen im Berichtszeitraum gesunken! Das führte auch dazu, dass die Berufungsstatistik für die unbefristeten Professuren im MINT-Bereich aus Gleichstellungsperspektive insgesamt eine negative Entwicklung aufweist. Es sind also die Fächer der Geistes- und Sozialwissenschaften, welche für die positive Entwicklung der Frauenanteile bei den Berufungen an der HU verantwortlich sind.

Vor dem Hintergrund dieses insgesamt positiven Trends der Berufungen von Frauen verwundert es nicht, dass sich die Frauenanteile an den Professuren insgesamt wie auch differenziert nach W1- bzw. W2-/W3-Stellen, im Berichtszeitraum ebenfalls positiv entwickelt haben. Eine Steigerung von drei Prozentpunkten (W2-/W3-Stellen) bis zu 14 Prozentpunkten (W1-Stellen) wurde von 2009 bis 2011 erreicht. Auffällig ist jedoch die Tatsache, dass sich die Daten im Bereich der S-Professuren negativ entwickelten. Um hier Abhilfe zu schaffen, wäre eine Verstärkung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen gemeinsam mit den jeweiligen Kooperationspartnern sinnvoll. Dies sollte zudem in den zugehörigen Kooperationsvereinbarungen fixiert werden.

Um den negativen Trend bei den Berufungen von Frauen im MINT-Bereich zu stoppen und gleichermaßen den zugehörigen positiven Trend an der HU insgesamt zu fördern, sollte die HU die Möglichkeit von Tenure Track-Verfahren stärker für sich nutzen: Schließlich verfügt sie in der Zwischenzeit über ein großes Potential exzellenter Juniorprofessorinnen (69% aller Juniorprofessuren waren 2011 mit Frauen besetzt). Belegt wird diese Tatsache u. a. dadurch, dass mehr als 50% der ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen einen Ruf an eine andere deutsche und etwas mehr als 10% an eine ausländische Universität erhalten haben! Im Bereich der sogenannten befristeten Mittelbaustellen zeichnete sich im Berichtszeitraum eine leicht negative Entwicklung der Frauenanteile ab – wenn auch auf verhältnismäßig hohem Niveau (über 40%) und ausschließlich bei den aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen. Damit überhaupt ein ausreichend großer Pool von potentiellen Bewerberinnen für eine Professur zur Verfügung steht, bedarf es aber 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 unbefristeten Mittelbaustellen (vgl. die An-

gaben im Bericht der HU zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG) genauso erreicht wird wie bereits jetzt bei den unbefristeten Stellen.

Im wissenschaftsstützenden Bereich gibt es seit langem einen hohen Anteil von Frauen, der zuletzt bei knapp unter 70% lag. Auffällig ist jedoch, dass die Stellen der Abteilungsleitungen an der Humboldt-Universität nur zu 33% von Frauen besetzt sind. Die Frauenanteile an den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der HU haben sich grundsätzlich positiv entwickelt: bei den Habilitationen auf 36%, bei den Promotionen auf 45%. Im bundesweiten Vergleich ist das 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 unter 10% oder die Physik mit weniger als 20% Promovendinnen. Hier bleibt zu hoffen, dass die von der HU neu aufgelegten Empowerment- und Stipendienprogramme (s. u., S. 47) dazu beitragen werden, diese 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 2009 bis 2012 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 – 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 kann bisher noch nicht die Rede sein. Zu hoffen bleibt, dass die neuen Regelungen zu den Gremienwahlen in der novellierten Verfassung der HU (s. u., S. 14) dazu beitragen werden, die positive Entwicklung weiter zu stärken. Mit ähnlichen Hoffnungen sind das ab 2013 neu etablierte Leadership-Programm für Professorinnen (s. u., S. 51) und die Caroline von Humboldt-Professur (s. u., S. 59) verknüpft. Gerade in Spitzenpositionen wie z. B. in Funktionen als Sprecherin von Forschungsverbänden, sind Wissenschaftlerinnen an der HU höchst selten (Sonderforschungsbereiche (SFB): keine Frau, Graduiertenkollegs (GraKo): 20% Frauen, Projekte der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative: eine Frau!). Hier existiert tatsächlich noch immer ein großer Nachholbedarf – wobei dies nicht nur für die Humboldt-Universität, sondern gleichermaßen berlin- und deutschlandweit gilt.

Mit den beiden genannten Maßnahmen werden zugleich zwei wichtige und neue Projekte im Rahmen des bereits erwähnten Caroline von Humboldt-Programms angesprochen. Sie werden aus Mitteln der dritten Säule der Exzellenzinitiative finanziert, ähnlich wie das Caroline von

Humboldt-Stipendienprogramm, das den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im Graduiertenbereich fördert. Erwähnt werden muss an dieser Stelle die 50%-ige Frauenquote im Bereich der PostDoc-Stipendien und -Stellen, die aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert werden.

Das CvH-Programm zielt im Sinne des Phasenmodells der HU aus dem Zukunftskonzept 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, stets aufeinander abgestimmten Empowerment- und/oder Mentoringprogrammen in ihren Stärken stärken. Grundsätzlich will das Programm also den Anteil von Frauen – insbesondere in den Spitzenpositionen der Universität – erhöhen. Zugleich will es über bestimmte Bausteine – wie etwa dem „firstgen“-Programm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund – dazu beitragen, dass Vielfalt an der Humboldt-Universität unterstützt und umgesetzt 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 Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität. So hat sie während des Berichtszeitraumes nicht nur das Audit „familiengerechte Hochschule“ erhalten und den Reauditierungsprozess erneut durchlaufen, sondern z. B. auch ein Familienbüro fest etabliert. Es bleibt zu hoffen, dass vor allem die dringend benötigte Kindertagesstätte – wie geplant – 2014 eröffnet werden kann.

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. Da gerade die Humboldt-Universität ein Ort ist, der in vielerlei Hinsicht und aus mehreren, nicht zuletzt historischen Gründen, die Vorstellung von Universität in Deutschland repräsentiert, bot es sich an, das Thema Gleichstellung hier in besonderem Maße öffentlich zu präsentieren. Dazu dienten Publikationen wie das seit 2009 erscheinende Periodikum „humboldt chancengleich“ (hc) oder Ausstellungen samt zugehörigen Dokumentationen genauso wie Veranstaltungen oder das geplante Denkmal für die Physikerin Lise Meitner im Ehrenhof der Universität.

Die meisten der vorgestellten Projekte zur Realisierung von Gleichstellung an der Humboldt-Universität sind erst im

Verlaufe des Berichtszeitraumes etabliert worden. Die Zeit ist noch zu kurz, um ihre Effektivität und Effizienz schon jetzt im Detail bewerten zu können. Ein Gleichstellungsmonitoring führt bekanntlich zu validen Daten, wenn es z. B. um Frauenanteile auf Professuren geht. Doch mit welchen Methoden ist ein Kulturwandel messbar?

Der Umfang der Beratungs- und Netzwerktätigkeit der zentralen Frauenbeauftragten hingegen ist messbar. Dasselbe gilt für die Ausstattung ihres Büros – in sächlicher wie personeller Hinsicht –, eine Ausstattung, die sich im Berichtszeitraum erfreulich positiv entwickelt hat (s. u., S. 76).

Sehr erfolgreich war auch die Arbeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) im Berichtszeitraum. So konnte es die Ziele, die es sich selbst gesteckt hatte, durchgehend erreichen: Durch wissenschaftliche Publikationen und Veranstaltungen wurden 1. der transdisziplinäre Dialog in den Gender Studies verstärkt. Ferner wurden 2. die Gender-Studiengänge in einem qualitätsgesicherten Verfahren weiterentwickelt. Das ZtG betrieb sodann 3. eine gezielte Nachwuchsförderung, insbesondere im Rahmen des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ und baute 4. seine internationalen und nationalen Kooperationen weiter aus. Schließlich gelang es, 5. das transdisziplinäre Profil der Gender Studies durch die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren mit einer Teildomination in den Gender Studies zu schärfen.

Umfassend tätig waren auch die dezentralen Frauenbeauftragten. 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. Dies wurde nicht zuletzt auf die Gleichstellungskonzepte, welche die Fakultäten und Institute erarbeitet haben, zurückgeführt. Die oben bereits angesprochene Frage des Tenure Tracks für Juniorprofessorinnen wurde ebenfalls mehrfach thematisiert. Viele betonten zudem die weiterhin notwendige Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren. Darüber hinaus wurden höchst erfreuliche Initiativen wie die der Philosophischen Fakultät I, vorgestellt: Beabsichtigt wird hier, die Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung zu verdoppeln. Hinzu kamen spannende Ideen wie die der Frauenbeauftragten der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WiWi): Sie schlägt z. B. vor, ein Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Verwaltung und Technik (MTV) einzurichten.

Abschließend sollen nun die Fragen vom Anfang dieser Ausführungen beantwortet werden: War die Gleichstellung der Geschlechter im Berichtszeitraum ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität? Hat sie „alle Anstrengungen [unternommen], um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen der Frauen in

Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern“, ferner „die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen“ eingesetzt und „die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft“ gestärkt?

Die Antwort lautet: Ja, das hat die Humboldt-Universität getan. Und dennoch konnte sie einige der von ihr anvisierten Ziele noch nicht erreichen. Tatsächlich bleibt noch manches zu tun, bis der bereits eingeleitete kulturelle Wandel der Humboldt-Universität hin einer zu geschlechtergerechten Hochschule abgeschlossen ist, bis Gleichstellung zu einer völligen Selbstverständlichkeit an der Humboldt-Universität geworden ist und bis 50% aller ihrer Professuren mit Frauen besetzt sind – so die Vision für das Jahr 2030 im Rahmen der Exzellenzinitiative. Zugleich aber ist festzuhalten, dass sich die Humboldt-Universität bereits auf einem guten und gangbaren Weg hin zu diesen Zielen befindet.



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte
der Humboldt-Universität zu Berlin

I. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

1. Das Grundgesetz

Um eine kontinuierliche und erfolgreiche Gleichstellungspolitik an einer Hochschule umsetzen zu können, bedarf es entsprechender rechtlicher Rahmenbedingungen. Diese werden im Folgenden vorgestellt. In Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben. Somit bildet dieser Artikel die rechtliche Basis für die Aufgabe aller Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland, Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten. Zugleich stellt er die grundlegende Norm für die Arbeit sämtlicher Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dar. In Artikel 3 ist jedoch nicht nur die Gleichberechtigung von Frauen und Männern festgeschrieben, sondern auch verankert, dass „[d]er 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 die Chancengleichheit der Geschlechter aktiv vorantreiben müssen – ein Anliegen, das darüber hinaus auch auf europäischer Ebene u. a. in Artikel 3 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft festgeschrieben ist.

2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Die Umsetzung von vier europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in deutsches Recht wurde am 14. August 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 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. Laut AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung 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 unter anderem auch dann gegeben, wenn eine Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine ungleiche Behandlung erfährt. 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). Insgesamt ist das AGG damit ein wichtiges normatives Instrument zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf Bundesebene und damit zugleich an allen Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland.

3. Das Landesgleichstellungsgesetz

Für das Land Berlin enthalten schließlich das Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst (LGG) und das Berliner Hochschulgesetz dezidierte Regelungen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter an den Hochschulen beitragen sowie die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten an den Hochschulen normieren sollen.

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 gehören Frauenförderpläne (mit detaillierten Vorgaben bezüglich des Inhalts, § 4 LGG) oder 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 eine leistungsorientierte Entscheidungsquote, d.h. die Verpflichtung, eine Frau mit gleichwertiger Qualifikation einem männlichen Bewerber vorzuziehen (§ 6 LGG). Bei Stellenabbau ist der Frauenanteil mindestens zu erhalten (§ 3 LGG).

Während des hier zu betrachtenden Berichtszeitraumes von 2009 bis 2012 fand eine Novelle des LGG statt (18. November 2010). Insbesondere ist nunmehr ein Verbot der Diskriminierung wegen des Familienstandes 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 Überarbeitung der Verfassung der Humboldt-Universität im Zeitraum 2011/2012 ausdrücklich Berücksichtigung (s. auch u., S. 15).

4. Das Berliner Hochschulgesetz

Im Berliner Hochschulgesetz ist seit 1990 als Aufgabe der Hochschulen ein Gleichstellungsgebot der Geschlechter festgeschrieben (§ 4 BerlHG). In § 59 BerlHG werden die Aufgaben und Pflichten der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen 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) vorgeschrieben. Mit der Novelle des BerlHG vom

20. Mai 2011 werden die Hochschulen zum Erlass einer Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter verpflichtet (§ 5 a BerlHG). Hier sollen Regelungen in materieller, finanzieller, personeller und inhaltlicher Hinsicht 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 unterstützt in Kooperation mit der Kommission für Frauenförderung und Mitgliedern aller Statusgruppen der Universität die Universitätsleitung bei der Erstellung einer solchen Satzung. Sie soll 2013 dem Akademischen Senat (AS) vorgelegt werden.

Infolge der Novelle des BerlHG hat das Konzil Änderungen in der Verfassung der Humboldt-Universität beschlossen. Diese Änderungen führen zu einer wichtigen Verbesserung der Chancengleichheit an der Humboldt-Universität. Da die Verfassung von der zuständigen Senatsverwaltung noch nicht genehmigt ist, sollen an dieser Stelle noch keine detaillierten Ausführungen dazu gemacht werden.

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 benachteiligt werden dürfen und eine Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erfolgen hat. Allerdings ist diese Satzung von Seiten der zuständigen Senatsverwaltung ebenfalls noch nicht in Kraft gesetzt, so dass eine genauere Beschreibung hier noch nicht erfolgen soll.

Darüber hinaus wird zurzeit vom Gesamtpersonalrat (GPR) in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten (ZFrB) eine Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt erarbeitet. Sie soll im Verlaufe des Jahres 2013 mit dem Präsidenten abgeschlossen werden. Ziel ist der Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität vor jeglicher Form von Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz.

II. DIE FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DFG

1. Etablierung und Umsetzung bis Mitte 2012

Im Dezember 2007 richtete das Präsidium der Deutschen Forschungsgemeinschaft eine Kommission mit Gleichstellungs- und Wissenschaftsexpertinnen und -experten ein, um Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 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 mit folgender Begründung die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards:

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, vgl. http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancen-gleichheit/forschungsorientiert_gleichstellungsstandards.pdf).

Diesem Gedanken folgend kamen die Mitglieder der DFG darin überein, dass es zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen. Gleichstellung wurde in den Standards als Leitungsaufgabe definiert, die sowohl die Organisationsentwicklung als auch die Personalpolitik in den Blick nimmt. Gleichermaßen wurden transparente Verfahren zur Qualitätssicherung gewünscht, die einerseits ein umfassendes Monitoring, andererseits aber auch eine Kompetenzentwicklung zum geschlechtergerechten Umgang in der Forschungslandschaft gewährleisten. Die große Wirkung, die die Standards entfaltet haben, ergibt sich aus der von der DFG gesetzten Relevanz dieses Aspektes in den Entscheidungsprozessen zur Förderung von Forschungsvorhaben.

Die Umsetzungsprozesse zu den Standards sollten in eigener Verantwortung der Mitglieder durch Selbstverpflichtung erfolgen, allerdings mit Unterstützung durch die DFG. Dazu wurde aus dem Kreis der Mitglieder der DFG eine Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt, der u. a. die international als Expertin anerkannte Professorin Susanne Baer von der Humboldt-Universität als eine der beiden Vorsitzenden angehörte. Die Gruppe begleitet die Mitgliedseinrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards, bewertet deren Konzepte sowie Zielvorgaben und spricht

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 wurde in die beste Stufe 4 eingeordnet (s. auch u. S. 17). 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. Ende Oktober 2010 fand in Bonn eine Informationsveranstaltung hierzu statt, die sich an die Leitungen der am Umsetzungsprozess der Gleichstellungsstandards beteiligten Einrichtungen richtete; auch die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedshochschulen in Deutschland waren dazu eingeladen.

Anfang 2011 wurden der Arbeitsgruppe 68 Berichte aus dem Kreis der Mitgliedshochschulen vorgelegt. Zur Bewertung der Berichte nutzte die Arbeitsgruppe die bereits 2010 anhand der Gleichstellungsstandards entwickelten und auf der Informationsveranstaltung erneut vorgestellten Kriterien. Auch die individuellen Besonderheiten einzelner Hochschulen wurden berücksichtigt. Darüber hinaus waren Fortschritte gegenüber den 2009 eingereichten Gleichstellungskonzepten ein wichtiger Gesichtspunkt.

punkt. Die Ergebnisse der Einstufungen wurden den Hochschulen Anfang Juni 2011 erneut zusammen mit einer ausführlichen individuellen Begründung mitgeteilt. Auf der DFG-Mitgliederversammlung im Juli 2011 wurde über die Ergebnisse der Zwischenberichte informiert. In Stadium 1 befanden sich danach fünf Hochschulen, im Stadium 2 waren es 23 und im Stadium 3 waren es 20 Hochschulen. Als besonders erfolgreich bei der Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes wurden die Berichte von 20 Hochschulen eingestuft, die sich im Stadium 4 befanden. Die Zwischenberichte wurden zusammen mit den Bewertungen der Arbeitsgruppe veröffentlicht. Die Humboldt-Universität gehörte erneut zur Gruppe der am besten eingestuften Hochschulen.

Im Juli 2012 hat die Mitgliederversammlung der DFG die formalen Vorgaben für die Abschlussberichte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschlossen. Als Abgabetermin für die Mitgliedseinrichtungen wurde der 31. Januar 2013 festgelegt. Die Ergebnisse zu den Abschlussberichten sollen auf der DFG-Mitgliederversammlung 2013 vorgestellt, Berichte und Bewertungen anschließend online veröffentlicht werden. Zu diesem Zeitpunkt ist auch ein Austausch zwischen den Mitgliedern zu den erzielten Erfolgen durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie zu weiterhin bestehenden Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem vorgesehen.

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 bereits jetzt 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 in Richtung Mitte des Interesses und der Aufmerksamkeit an den Hochschulen.

2. Die Umsetzung der Standards 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 hatte sie sich darauf beschränkt, über ihre bisherigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu berichten und die angeforderten Daten vorzulegen. Im Übrigen hatte die HU angekündigt, konkrete Zielvorgaben über Frauenanteile nachzureichen.

Da sich im Winter 2009 abzeichnete, dass der Bericht in der vorliegenden Form auch mangels Zielvorgaben von der DFG nicht

akzeptiert würde, wurde vom Präsidium eine Lenkungsgruppe Gleichstellung eingesetzt. Diese sollte 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 leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstellen des Präsidiums sowie bestimmte Abteilungs- und Referatsleiterinnen und -leiter der HU und schließlich – in beratender Funktion – die zentrale Frauenbeauftragte.

In jenem Bericht hat die Humboldt-Universität ihr Credo im Bereich Gleichstellung folgendermaßen formuliert: „In dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert führt, war ihr [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. Dazu gehört konkret eine finanzielle Unterstützung zum Verbleib von Frauen in der Wissenschaft und zur verstärkten Netzworkebildung von Wissenschaftlerinnen genauso wie die Bereitstellung einer Infrastruktur, welche die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie erleichtert, sowie Maßnahmen zur Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft [...] 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 Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde die Humboldt-Universität von der DFG 2010 als eine von nur 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:

1. „Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der HU sollen in einem gemeinsamen Empowermentprogramm, dem Caroline von Humboldt-Programm, gebündelt und vernetzt sowie kontinuierlich modifiziert und erweitert werden.“
2. Dieses Programm wird im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses in enger Abstimmung mit dem Präsidium und in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten an der HU durch die bereits implementierte Lenkungsgruppe Gleichstellung gesteuert.

3. Das Programm wird im Rahmen des Zukunftskonzepts in einem Servicecenter und damit unter einem gemeinsamen organisatorisch-administrativen Dach, dem Empowerment-Center der HU, umgesetzt und verwaltet.“

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.“

Mit dem Konzept des Caroline von Humboldt-Programms ist die HU auch in der dritten Säule der Exzellenzinitiative erfolgreich gewesen. Die Fortsetzung alter und die Etablierung neuer Instrumente unter dem Dach des CvH-Programms steht in den folgenden Jahren an (s. umfassend u., S. 43).

III. HOCHSCHULSTEUERUNGSMITTEL

Mit der Novellierung des BerlHG von 1998 erhielten die Hochschulen im Land Berlin die Möglichkeit, ihre Leitungsorgane zu stärken. Parallel dazu wurden als qualitative Steuerungsmaßnahmen Hochschulverträge zwischen dem Land und den Hochschulen abgeschlossen. Ergänzt wurden diese Verträge 2002 durch ein quantitatives Instrument – die leistungsorientierte, indikatoren-gesteuerte Mittelvergabe.

Beide Instrumente enthielten von Beginn an gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte bzw. Indikatoren, die in der Folge den hochschulpolitischen Entwicklungen angepasst wurden.

1. Hochschulverträge

In die Präambel des ersten für den Berichtszeitraum relevanten Hochschulvertrages (Zeitraum 2006 bis 2009) wurde ein gleichstellungspolitisch sehr bedeutsamer Handlungsauftrag aufgenommen, nämlich: „Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen“. § 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 wird. Der Frauenanteil auf der nächsthöheren Karrierestufe soll 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. Schließlich verpflichtete sich die HU in § 5 a des Vertrages zu einer intensiveren Qualitätssicherung in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, speziell unter Einbeziehung von Gender-Aspekten.

Mit dem anderen im Berichtszeitraum geltenden Hochschulvertrag 2010-2013 wurden neue Akzente gesetzt. So wurde die Präambel um die Formulierung „Weiterentwicklung des Diversity Managements“ ergänzt. § 7 „Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen“ wurde inhaltlich hingegen nur wenig verändert, allerdings formal in seinem Umfang reduziert.

Die Vorstellungen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen, hier stärker qualitative Ziele aufzuführen und mit Sanktionen zu versehen, wurde nicht berücksichtigt. Dies dürfte u. a. der komplexen Debatte über eine neue Ausgestaltung der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung geschuldet gewesen sein.

2. Leistungsorientierte Mittelvergabe im Land Berlin

2.1. Von 2002 bis 2011

Das Finanzierungsinstrument der leistungsorientierten 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 um Sondertatbestände bereinigten 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.

Gewinne und Verluste der drei Berliner Universitäten in Tausend €

	2009	2010	2011
HU	-194	-81	-122
FU	221	240	306
TU	-27	-159	-185

2.2. Von 2012 bis 2013

Seit 2012 ist das System der leistungsorientierten 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. Die Indikatoren für den Bereich Gleichstellung wurden gemeinsam mit der LaKoF entwickelt.

Finanzierungsbeträge für die Bereiche Gleichstellung und Diversity

Gleichstellung

- Weiblich besetzte W2-/W3-Professuren auf Lebenszeit: 35.000 €
- Weiblich besetzte W1- und andere befristete Professuren (alle Hochschultypen) und Gastprofessorinnen (nur an Kunsthochschulen): 20.000 €
- Neuberufungen W2-/W3-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 Lehramt Grundschulpädagogik/Erzieher: 25.000 €
- Berufsbegleitende B.A.-Studienangebote (online-, Fern- oder Abendstudium): 50.000 €

Alle Werte werden 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 ist. Für die Anrechnung von Neuberufungen werden die Ergebnisse nach Fächergruppen kategorisiert und je nach Besetzungsquote von Professuren mit Frauen unterschiedlich gewichtet. In der Folge ergab sich für die HU 2012 – ausgehend von einer Beispielrechnung für 2008 – eine finanzielle Steigerung im Bereich der Gleichstellung von 5,4 Mio. € auf knapp 6 Mio. €.

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

3. Leistungsorientierte Mittelvergabe an der HU

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 – auch vor dem Hintergrund der umfassenden Neugestaltung des Systems auf Landesebene – bisher jedoch nicht geschehen. Vielmehr findet weiterhin das im Jahr 1998 etablierte „Finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung“ Anwendung. 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 (s. auch u., S. 44).

4. Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte an der HU

Laut Hochschulverträgen sollten seit 2002 interne Zielvereinbarungen zur Gleichstellung an der HU abgeschlossen werden. Entsprechende Vereinbarungen wurden seitens des Präsidiums zunächst in den Jahren 2003 bis 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 bis 2010 drei weitere Zielvereinbarungen – zwei davon mit geisteswissenschaftlichen und eine mit einem naturwissenschaftlichen Institut – unterzeichnet. In ihnen sind nunmehr Ziele auf den Gebieten Forschung und Lehre sowie Internationalisierung, Nachwuchsförderung und Gleichstellung formuliert.

Es zeichnete sich also ab, dass die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für das Professorinnenprogramm formulierte Vorgabe, wonach bis Ende 2010 sämtliche Institute und Fakultäten über entsprechende Zielvereinbarungen verfügen sollten, nicht umsetzbar war. Daher wurde in den Richtlinien des 2010 an der HU etablierten Gleichstellungsfonds festgelegt, dass bei der Beantragung von Mitteln aus dem Fonds von den Instituten und Fakultäten der KFF als Auswahlkommission Gleichstellungskonzepte vorzulegen sind. Im Zeitraum von Ende 2010 bis

Mitte 2012 haben daraufhin 18 der insgesamt 31 Institute und Monofakultäten der HU bereits entsprechende Konzepte erarbeitet, für die es in Anlehnung an die Richtlinien für die Erarbeitung der Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eigene Vorlagen gibt. Die Konzepte werden von der KFF evaluiert (s. auch u., S. 73).

IV. HOCHSCHULSONDERPROGRAMME

1. Die Exzellenzinitiative

1.1. 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. Ziel war die Stärkung der Spitzenforschung in Deutschland sowie Verbesserung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Dazu wurden Projekte in drei Bereichen ausgezeichnet:

- a. *Zukunftskonzepte* zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung,
- b. *Exzellenzcluster* zur Förderung der Spitzenforschung und
- c. *Graduiertenschulen* zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die erste Phase der Initiative 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 Milliarde €. Der HU wurden Fördermittel für die Projekte aus der ersten und zweiten Förderlinie zugewiesen, nicht aber für ihr Zukunftskonzept.

Noch intensiver als in den Runden zuvor war auch in der dritten und vorerst letzten Runde (Veröffentlichung der Kriterien im März 2010: wissenschaftliche Qualität, interdisziplinärer Ansatz, internationale Sichtbarkeit, Zusammenführung regionaler Forschungskapazitäten) 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 Initiatorinnen und Initiatoren von Anträgen intensiv Gedanken darüber, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen in ihrem Ausbildungsprogramm, in ihrem Forschungsverbund oder in ihrem Zukunftskonzept denkbar und umsetzbar wären. Entsprechende Ziele und Maßnahmen wurden in die Anträge integriert. Infolgedessen, aber auch schon im Rahmen der Beantragung und Umsetzung der Konzepte aus den beiden vorherigen Runden, 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 im wissenschaftsleitenden

Auswahlverfahren durchsetzen und elf Universitäten mit ihren Zukunftskonzepten überzeugen. Die Förderung der bewilligten Projekte in Höhe von 2,7 Milliarden € begann im November 2012 und läuft über fünf Jahre.

1.2. 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 Exzellenzclustern. In der dritten Runde wurde darüber hinaus auch ihr Zukunftskonzept positiv bewertet.

Folgende Anträge der ersten bis dritten Runde waren erfolgreich:

a. *Zukunftskonzept*: Bildung durch Wissenschaft

b. *Exzellenzcluster*:

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

c. *Graduiertenschulen*:

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

Ein besonderes Augenmerk aus gleichstellungspolitischer Perspektive hat der Geschlechterverteilung unter den Principal Investigators (PIs) zu gelten. In allen Anträgen wurde gemäß den Anforderungen des Wettbewerbs – jedoch nicht gleichermaßen stringent die Gleichstellung von Männern und Frauen behandelt. Im Antrag zur dritten Förderlinie 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 – beim Präsidenten – angesiedelt.

Im Mittelpunkt der Gleichstellungsstrategie der HU stehen 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 (s. u., S. 43). 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 zunächst formuliert, um die erwähnten Metaziele zu erreichen (im Anschluss wurde in Fortentwicklung des Programms ein weiteres Detailziel formuliert: die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung, (s. u., S. 44):

- 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.

In die Vorbereitung der Begehung im Rahmen der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative und bei der zweitägigen Begehung selbst, wurde die zentrale Frauenbeauftragte umfassend einbezogen. Seitens der Gutachterinnen und Gutachter wurden parallel Angehörige der HU in verschiedensten Konstellationen eingehend zum Themenkomplex Gleichstellung befragt. Im abschließenden Gutachten wird der HU bescheinigt, dass „die Förderung der Gleichstellung über das Caroline von Humboldt-Programm“ ausdrücklich zu unterstützen sei.

Nachdem die Antragsphase mit Erfolg abgeschlossen werden konnte, ist die Umsetzung der erfolgreichen Anträge die nächste Herausforderung. Aus gleichstellungspolitischer Sicht gilt dies insbesondere für die Umsetzung der im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms neu beantragten Maßnahmen, die im November 2012 bereits begonnen hat (s. dazu u., S. 43).

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“ (Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2010, 14. Juni 2007 und 24. Juni 2009). Nach Artikel 1 der zugehörigen Verwal-

tungsvereinbarung 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 Studienanfängerinnen und -anfänger 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“ aufgelegt (s. u., S. 25) sowie das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ fortgesetzt (s. u., S. 28). Darüber hinaus wurden im Rahmen der Hochschulverträge 2010 bis 2013 über das neue System der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung (s. o., S. 19) zusätzlich 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.

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

3. Das Professorinnenprogramm

3.1. 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 Beantragenden 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 später Ernennung einer Professorin, keine Mittel erhielten. Dieses für die Hochschulen mit gewissen Unsicherheiten verbundene Prozedere war bewusst gewählt, 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 hat sich bewährt. Das Ziel, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen deutlich zu erhöhen, ist dennoch nicht in der gewünschten Geschwindigkeit und auch nicht im beabsichtigten Maße erreicht worden. Zielinstrumente wie das Professorinnenprogramm bleiben aber dennoch wichtig und notwendig. Die

GWK beschloss daher im Juni 2012, das erfolgreiche Programm in seinen bewährten Strukturen mit einem Finanzvolumen von 150 Mio. € ab dem Jahr 2013 für fünf Jahre fortzusetzen.

3.2. Umsetzung des Professorinnenprogramms an der HU

Im Land Berlin wurde das Professorinnenprogramm überwiegend in der Form von Vorgriffsprofessuren realisiert, da durch das zeitgleiche Landesprogramm (Wissen schafft Berlins Zukunft – Der Berliner Masterplan, s.u., S. 25) für vorgezogene Berufungen 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 vorgezogene Nachfolgeprofessuren in den folgenden Fächern:

- 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).

Alle beantragten Professuren sind zwischenzeitlich besetzt (die beiden erstgenannten 2009, die letztgenannte 2010). Das Professorinnenprogramm und der Berliner Masterplan haben Mittel bereit gestellt. Im Falle der Professur für „Alte Geschichte“ hat 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.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Professorinnenprogramm – genauso wie auch die anderen Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen – an der Humboldt-Universität (s.u., S. 27), 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 deshalb auf weniger Widerstand als an anderen Hochschulen. Nachdem die Verlängerung des Professorinnenprogramms ab 2013 beschlossen wurde, bleibt zu hoffen, dass sich die Humboldt-Universität erneut und erfolgreich an dem Programm beteiligen wird.

4. Qualitätspakt Lehre

4.1. Allgemeine Einführung

Am 30. September 2010 erweiterten der Bund und die Länder den Hochschulpakt 2020 (s.o., S. 23) um ein Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. In zwei Förderrunden soll der sogenannte „Qualitätspakt Lehre“ eine breit wirksame und regional ausgewogene Unterstützung für gute Studienbedingungen an den deutschen Hochschulen sichern. Hierfür stellt der Bund im Zeitraum von 2011 bis 2020 insgesamt rund 2 Milliarden € zur Verfügung.

Ziele des Programms sind:

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

Das Programm wird in zwei Förderperioden (erste Periode 2011/2012 bis 2016, zweite Periode 2016/2017 bis 2020) durchgeführt werden. Dabei erfolgte die Bewilligung der ersten Förderperiode in zwei Bewilligungsrunden bereits in den Jahren 2011 und 2012. Während in der ersten Bewilligungsrunde 111 Hochschulen mit Bundesmitteln unterstützt wurden – zu ihnen gehörte auch die HU – kamen in der zweiten Förderrunde 75 weitere Hochschulen hinzu.

4.2. Umsetzung des Qualitätspaktes Lehre 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 zwei Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Professorinnen bewilligt worden (s.u., S. 25). Dabei dienen diese Vorgezogenen Nachfolgeberufungen, neben der Förderung der Chancengleichheit von Frauen, zugleich der Förderung der Studieneingangsphase. 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“ (s.u., S. 53) zur Verfügung gestellt.

Nach einer Ausschreibung der beiden Vorgezogenen Nachfolgeprofessuren durch die zentrale Frauenbeauftragte in Absprache mit dem Vizepräsidenten für Studium und Internationales (VPSI) als dem Programmverantwortlichen wurden die eingegangenen Anträge der Fakultäten und Institute von der KFF gesichtet und beurteilt. Dies geschah in einem qualitätsgesicherten Verfahren. Anschließend unterbreitete die Kommission dem Vizepräsidenten einen Vorschlag, welche Anträge förderungswürdig seien. Er entschied sich für die beiden folgenden Professuren:

1. W2-Professur Grundschulpädagogik mit Schwerpunkt Mathematik (Institut für Erziehungswissenschaften);
2. W3-Professur Mathematische Logik (Institut für Mathematik).

Beide Professuren wurden zwischenzeitlich vom Akademischen Senat genehmigt und befinden sich zurzeit im Auswahlverfahren.

5. Der Berliner Masterplan und die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre

5.1. Der Berliner Masterplan 2009 bis 2011

Konzipiert für eine Laufzeit von vier Jahren (2008 bis 2011), gliederte sich der Berliner Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“ in zwei große Teile: „Ausbildungsoffensive“, so lautete die Überschrift des ersten Teils, der wiederum nochmals in neun Programmlinien untergliedert war. Mit „Forschungsoffensive“ war der zweite Teil des Masterplans überschrieben.

Ziel der Ausbildungsoffensive war es, dass „der Trend zum Abbau von Studienplätzen umgekehrt und ein Maßnahmenkatalog verabschiedet werden [sollte], der den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Berlin stärkt“. Dabei knüpfte der Masterplan an den „Hochschulpakt 2010“ an (Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“, S. 1).

Als Programmlinie 3 des Masterplans war die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil durch Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf Professuren (W2- und W3-Stellen) vorgesehen. Die Berufungen sollten in den Jahren 2008 bis 2010 stattfinden – auch via Tenure Track von Juniorprofessorinnen. Die Förderungshöchstdauer betrug maximal drei Jahre. Sie konnte allerdings ausgeweitet werden, wenn die Mittel aus dem Masterplan zur notwendigen Kofinanzierung des parallel laufenden

Professorinnenprogramms durch das Land Berlin diene. Angedacht war die Besetzung von bis zu 70 Professuren mit Frauen im Land Berlin.

Integriert in die Ausbildungsoffensive war als zweite Maßnahme zur Frauenförderung – als Programmlinie 9 – das „Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. 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.

Mit der „Forschungsoffensive“ als zweitem Teil des Masterplans zielte das Land Berlin darauf ab, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Hochschulen und die „wissensgetriebene Entwicklung der Stadt“ (Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“, S. 2) nachhaltig zu stärken. Dabei sollten nicht nur erfolgreiche Exzellenzanträge der Universitäten gegenfinanziert, sondern z. B. auch zukunftssträchtige Forschungsfelder (etwa Projekte, die im Rahmen der Exzellenzinitiative nicht zum Zuge gekommen waren) finanziell unterstützt und kostenintensive Berufungen in exzellenten Wissenschaftsgebieten ermöglicht werden.

Im Sommer 2010 stellte sich definitiv heraus, dass Mittel in Höhe von 9,8 Mio. € aus dem Masterplan in den Jahren 2010 und 2011 am Ende der Laufzeit des Masterplans (31. Dezember 2011) vermutlich nicht ausgegeben sein würden. Dies galt insbesondere für die Mittel für Vorgezogenen Nachfolgeberufungen aus der Programmlinie 3: Sie flossen im Vergleich zur ursprünglichen Planung und zu den bereits zugewiesenen Mitteln in wesentlich geringerem Umfang ab, da sie von den Hochschulen nicht wie geplant abgerufen wurden. Eine Nachsteuerung des Masterplans war also nötig.

Um diese Mittel zielgerichtet auszugeben, wurde zwischen der zuständigen Senatsverwaltung und Vertreterinnen und Vertretern der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschule (LKR) und der LaKoF eine Verstärkung dreier Förderlinien des Masterplans (Linie 8: Hochschulspezifische Innovationen, Linie 5: Tutorenprogramm, Linie 7: Berliner Zentrum für Hochschullehre) vereinbart. Diese Förderlinien waren besonders stark nachgefragt. Ferner sollte eine Anschubfinanzierung des Dual Career Netzwerkes Berlin erfolgen. Das Netzwerk sollte zukünftig für alle Berliner Hochschulen tätig werden.

Gleichzeitig wurde ausdrücklich festgelegt, dass die Anträge der Hochschulen in diesen Förderlinien mit der Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Gleichstellung zu verbinden seien. Die Forderung der LaKoF, die gesamten Restmittel aus der Förderlinie 3 für Gleichstellungsmaßnahmen zu reservieren, war nicht zu realisieren. Die Summen für die Förderlinien 7 und 8 waren für die Hochschulen jeweils kontingentiert.

5.2. Die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre

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 LKR unterzeichnet. Damit wird die Ausbildungsoffensive des Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft!“ fortgesetzt und ausgebaut: Das Land Berlin stellt in den Jahren 2012 bis 2016 zusätzlich 40 Mio. € zur Verfügung. Ziel ist die Aufnahme zusätzlicher Studienanfängerinnen und -anfänger 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 wird. In den übrigen Förderlinien werden keine dezidierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen oder zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung eingefordert. Es war zu hoffen, dass die Hochschulen ihre Verantwortung mit ihrer Beteiligung am BCP nicht erfüllt sehen – eine Hoffnung, die sich allerdings nicht erfüllte.

5.3. Die Einstein-Stiftung Berlin

Im Zusammenhang mit der Forschungsoffensive 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.

Senator Prof. Dr. Jürgen Zöllner sicherte zu, dass die Stiftung nicht hinter den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (s. o., S. 16) zurückfallen werde. Dennoch wird das Thema Gleichstellung in den Leitfäden und Merkblättern zur Forschungsförderung noch nicht in gleicher Weise wie z. B. im Exzellenzprogramm als notwendiger Bestandteil des Antragsverfahrens sichtbar. Andererseits ist der Frauenanteil im Rahmen der individuellen Förderung erfreulich hoch. Je nach Maßnahme liegt er zwischen 27% und 43%.

5.4. Die Umsetzung des Masterplans an der HU

5.4.1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen 2008-2010

Die Förderung im Rahmen der Programmlinie 3 des Masterplans wurde an der Humboldt-Universität grundsätzlich positiv aufgenommen. Die für die HU vorgesehenen Mittel betragen dabei 1,44 Mio. €. Je nach Verteilung der Mittel standen der Universität damit zwischen sechs (Förderzeitraum jeweils drei Jahre) bis maximal 20 Vorgezogene Nachfolgeprofessuren (Förderzeitraum jeweils nur ein Jahr) zur Verfügung.

Nach Gesprächen und einer anschließenden offiziellen Aufforderung durch die Hochschulleitung gingen eine Reihe von Anträgen der Fakultäten und Institute ein. Bis auf eine Ausnahme – hier waren die formalen Bedingungen nicht erfüllt – wurden sie erfolgreich an die Senatsverwaltung weitergereicht (vgl. Bericht der ZFrB 2007/08).

Es handelte sich um die folgenden Professuren:

- 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 konnten realisiert werden, wenn auch jeweils nur mit einer relativ kurzen Überschneidungszeit. Im Falle des Instituts für Physik 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 des Bundes und der Länder im Umfang von 50% (s. o., S. 23).

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 konnten die jeweiligen Planungen zur Rufannahme besser umgesetzt werden, da die Verfahren ohne Verzug durchgeführt wurden. Im ersten Fall erfolgte die Berufung termingerecht, in den beiden anderen Fällen gab es nur geringe Verzögerungen. Insgesamt hat die HU dennoch nur 83% der ihr

zugewiesenen Summe von 3.120.379 Mio. € verbraucht.

Grundsätzlich ist das komplexe Instrument der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen aufgrund seiner Nachhaltigkeit dennoch weiterhin zu befürworten. In der Praxis allerdings zeigte sich, wie notwendig es ist, die Zeitproblematik bei der Konzeption neuer Programme zu bedenken. Ferner stellte sich heraus, dass das Fehlen einer Ausstattung für die vorgezogen berufenen Professorinnen problematisch war. So wurden die Forschungsmöglichkeiten der Neuberufenen durch eine zu geringe Personalausstattung oft eingeschränkt.

5.4.2. Gleichstellungsmaßnahmen in der Nachsteuerung des Masterplans 2010-2011

Infolge der Nachsteuerung des Masterplans standen der HU im Jahr 2011 Mittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung. Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurden dabei in den Antrag der HU integriert und in der Programmlinie 8 in Höhe von ca. 450.000 € von der Senatsverwaltung bewilligt:

- Anschubfinanzierung für eine Juniorprofessur im Bereich der Geographie für eine Nachwuchswissenschaftlerin;
- Projekt: Vernetzung und Mentoring für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund, insbesondere mit Migrationshintergrund („firstgen“);
- Projekt: Gleichstellungsmonitoring;
- Zwei Gastprofessuren für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Etablierung von Gender-Aspekten in den Fächern des Instituts für Klassische Philologie und am Nordeuropainstitut
- Sieben halbe Stellen, davon drei Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Institut für Chemie und jeweils eine Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin am Institut für Slawistik, für deutsche Literatur, für Bibliotheks- und Informationswissenschaft und an der Juristischen Fakultät.

Von den oben genannten Maßnahmen konnten die Mitarbeiterinnenstellen am Institut für Chemie nicht umgesetzt werden, da die dafür notwendige Berufung nicht erfolgt ist: Andere Maßnahmen konnten erst verspätet beginnen. Im Ergebnis wurden nur 67% der Mittel verausgabt.

5.4.3. Wirkung der gleichstellungspolitischen Komponenten des Masterplans

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Humboldt-Universität von den Fördermaßnahmen zur Gleichstellung im Rahmen des Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft“ sehr gut profitieren konnte. Nicht zuletzt infolge der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen erhöhte sich der Anteil von Frauen auf W2- und W3-Professuren von 16% (nur Dauerstellen) Ende 2008 auf 22% Ende 2011 und 23% Ende 2012. Darüber hinaus dienten die weiteren Maßnahmen insbesondere während der Phase der Nachsteuerung sowohl der individuellen Förderung von

Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Auch Gender-Aspekten in Forschung und Lehre wurden an der HU mithilfe des Masterplans vermehrt implementiert. Besonders erfolgreich in der Umsetzung wie in der Wirkung war zum Beispiel das Projekt eines Mentoring- und Empowermentprogramms für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund („firstgen“) (s. auch u., S. 53).

6. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm

6.1. Finanzvolumen und Auswahlverfahren des Programms

Nachdem das Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre, kurz Berliner Chancengleichheitsprogramm, im Jahr 2000 aus der Taufe gehoben worden war, wurde es im August 2011 zum vierten Mal verlängert und mit einem Volumen von rund 3,4 Mio. € jährlich ausgestattet. Im Sommer 2012 erneut um 400.000 € aufgestockt, wird es zunächst bis Ende des Jahres 2015 fortgeführt werden.

Das Programm wird aus drei Quellen gespeist: Seit 2008 erhält es jeweils ein Drittel seiner Mittel von der für Wissenschaft und der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung. Ausgenommen die Vorgezogenen Nachfolgeprofessuren und die befristeten W2-Stellen werden alle Maßnahmen des BCP zu einem Drittel von den Hochschulen gegenfinanziert.

Die Vergabe der Mittel findet in einem qualitätsgesicherten Verfahren statt, dem eine eigene Richtlinie zugrunde liegt. Danach gibt es seit 2007 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 an 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 enthalten zu Beginn des jeweiligen Förderzeitraumes einer neuen Programmlaufzeit eine Stärken-Schwächen-Analyse zur Chancengleichheit und eine Darstellung der Hochschule zu ihren eigenen Maßnahmen und Leistungen bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen. Die zur Verfügung stehenden Mittel in den Jahren 2008 bis 2011 von jährlich ca. 3,4 Mio. € sind seitdem auch zu 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 Vorgezogene Nachfolgeberufungen und befristete W2-Stellen stehen die Hochschulen miteinander im Wettbewerb. Für beide Bereiche gibt es jeweils eigene Förderschwerpunkte. Sie sind auf die Ziele des Programms abgestimmt.

6.2. Ziele und Förderschwerpunkte

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

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 Führungspositionen 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 Gender-Aspekten in Forschung und Lehre.

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 kontingentierten Basismittel sind seit 2007 folgende Schwerpunkte aufgeführt:

1. Die Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung;
2. Die Qualifizierung und Professionalisierung für eine Professur;
3. Die Qualifizierung 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 (s. o. S. 25) und im Professorinnenprogramm (s. o., S. 23). Das gilt auch für die Laufzeit 2012 bis 2015. Neu aufgenommen wurde in das Wettbewerbsverfahren ab 2012 der Förderschwerpunkt „Berufungen von Frauen auf befristete W2-Professuren (Laufzeit 5 Jahre)“. Seit 2012 werden die Vorgezogenen Nachfolgeprofessuren und die befristeten W2-Professuren mit einer Ausstattungspauschale versehen. Dabei müssen die Hochschulen die Weiterfinanzierung der Stellen nach 2015 sicherstellen. Die oben erwähnten zusätzlichen Mittel in Höhe von 400.000 € stehen ausschließlich für die beiden letztgenannten Förderschwerpunkte zur Verfügung. Als weiterer Schwerpunkt wird seit 2012 das Dual Career Netzwerk aller Berliner Hochschulen aus dem BCP finanziert.

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 jährlichen Bericht einen Kommunikationsprozess zum Thema Chancengleichheit an den Hochschulen gefördert. 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.

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.

6.3. Maßnahmen aus dem BCP an der HU

6.3.1. 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.

Es handelte sich um die

1. W3-Professur für „Strafrecht, Strafprozessrecht einschließlich ihrer internationalen Bezüge sowie Rechtsphilosophie“ (Juristische Fakultät);
2. W2-Professur für „Afrikanische Literaturen und Kulturen“ (Institut für Asien- und Afrikawissenschaften);
3. W3-Professur „Sozial- und Organisationspsychologie“ (Institut für Psychologie);
4. W3-Professur Technische Informatik“ (Institut für Informatik);
5. W3-Professur „Deutsche Literatur des späten Mittelalters und der Frühen Neuzeit“ (Institut für Deutsche Literatur);
6. W3-Professur für „Musiksoziologie“ (Institut für Musik- und Medienwissenschaften);
7. W3-Professur für „Analytische Chemie“ (Institut für Chemie);
8. W3-Professur „Praktische Philosophie (Institut für Philosophie).

Auch wenn von den acht beantragten Vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Rahmen des BCP nur vier realisiert wurden, (Nr. 1, 2, 6 und 8) – davon eine sogar nur indirekt, nachdem der Amtsinhaber bereits im Ruhestand war (Nr. 3) –, hat dieses Instrument an der HU eine sehr positive Wirkung entfaltet. Der

Anreiz zur Berufung von Frauen durch die zur Verfügung gestellten Mittel hat im beabsichtigten Sinne gewirkt: In allen acht Fächern, die für dieses Programm Anträge gestellt hatten, waren seit über zehn Jahren keine Frauen mehr auf ordentliche Professuren (Planstellen) berufen worden. An einem Institut wurde erstmals überhaupt eine Professorin berufen (Nr. 6). In einem anderen Fall endete das Berufungsverfahren auch ohne die Ausschreibung für eine VNB mit dem Ruf an eine Frau (Nr. 7). Letzteres macht deutlich, dass der Anreiz des BCP auf die Fächer, eine aktive Rekrutierung zu betreiben, über das Programm hinaus wirkt.

Vor allem ist das Instrument der VNB durch seine Nachhaltigkeit von großer Bedeutung an der HU: Wenn sie ihre Frauenanteile unter den Professuren in den letzten drei Jahren (2009 bis 2012) deutlich steigern konnte (von 18% auf 23,2%), dann nicht zuletzt infolge der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen in allen beschriebenen Förderprogrammen (BCP, Masterplan, Professorinnenprogramm).

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

- 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 Professur für Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt Mathematik wurde zwischenzeitlich im Rahmen des Qualitätspakts Lehre bewilligt (s. o., S. 26).

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 für Gender and Sciences (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien);
- W2-Professur für Strafrecht (Juristische Fakultät).

Im Sommer 2012 beschloss das Berliner Abgeordnetenhaus fraktionsübergreifend die Aufstockung des BCP um jährlich 400.000 €. In der Folge wurden die Hochschulen von der Geschäftsstelle des BCP aufgefordert, neue Anträge zu stellen. Von den drei Anträgen der HU wurden schließlich zwei bewilligt, eine VNB und eine W2-Professur auf Zeit. Es handelt sich um die folgenden Professuren:

- W3-Professur für Praktische Theologie (VNB, Theologische Fakultät);

- W2-Professur auf Zeit für Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht und Familienrecht (Juristische Fakultät).

6.3.2. Maßnahmen im Rahmen der kontingentierten Mittel für die HU 2008 bis 2011

Insgesamt erhielt die HU aus dem BCP kontingentierete Mittel in Höhe von etwa 1,74 Mio. €. Seit dem WS 2010/11 standen darüber hinaus zusätzliche Mittel zur Verfügung, die jedoch ausschließlich zur Vergabe von Gastprofessuren (GP) verwendet werden konnten. Hier beantragte die HU erfolgreich weitere ca. 350.000 €. Gemeinsam fanden diese Mittel bis einschließlich 2011 für folgende Maßnahmen Verwendung:

1. Gastprofessuren in Fächern mit geringem Frauenanteil;
2. Stipendien für Postdoktorandinnen;
3. Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung;
4. Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FinCA);
5. eine befristete W2-Professur für 5 Jahre;
6. eine PostDoc-Stelle in den Gender Studies.

6.3.2.1. Gastprofessuren

In den Jahren von 2009 bis 2011 wurden insgesamt 26 einsemestrige Gastprofessuren in Fächern mit geringem Frauenanteil aus dem BCP-Mittelkontingent der HU vergeben. Hinzu kamen aus den Zusatzmitteln des BCP weitere 16 GPs für erstens MINT-Fächer (13) bzw. zweitens zur Förderung der Gender Studies (3). Die KFF hat – wie in den Jahren zuvor – das Instrument der Gastprofessur ebenfalls gezielt zur Karriereförderung und Sichtbarmachung von Frauen in den Naturwissenschaften eingesetzt. Daher lag der Anteil unter den vom BCP geförderten Gastprofessorinnen in den MINT-Fächern an der HU bei knapp 60%. Dies diente gleichermaßen dazu, den besonders geringen Frauenanteil auf den Professuren in diesen Fächern zu erhöhen sowie den teilweise nur wenigen Studentinnen Role Models zur Verfügung zu stellen.

6.3.2.2. Stipendien für Postdoktorandinnen

Das Förderinstrument Stipendien für Postdoktorandinnen griff nur noch für das Jahr 2009. Allerdings ist es seit 2010 als Förderungsschwerpunkt des Gleichstellungsfonds der HU verankert (s.u., S. 45).

Im Jahr 2009 konnten vier Stipendien mit einer Laufzeit zwischen einem und zehn Monaten vergeben werden. Die Stipendien wurden für unterschiedliche Zwecke genutzt: Habilitationsabschlussförderung, Abschluss von begonnenen Projekten sowie Vorbereitung von Anträgen auf Drittmittelförderung. Der fachliche Schwerpunkt lag in den Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen sich die Finanzierungsmöglichkeiten als besonders schwierig darstellen.

6.3.2.3. Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung

Auch das Instrument der Lehraufträge wurde – wie die oben genannten Stipendien – prinzipiell nur bis Ende 2009 fortgeführt. Da an der HU jedoch noch Restmittel vorhanden waren, wurde die Maßnahme in der Praxis bis 2011 fortgesetzt. Aufgrund des nur geringen Finanzvolumens für das Instrument war von der KFF von vornherein eine fachliche Einschränkung auf die Gender Studies und die Naturwissenschaften vorgenommen worden. Zielgruppe waren Nachwuchswissenschaftlerinnen mit geringer Lehrerfahrung, insbesondere Stipendiatinnen und Mitarbeiterinnen aus Drittmittelprojekten. Im Zeitraum 2009 bis 2011 wurden insgesamt 24 solcher Lehraufträge vergeben. Da diese Lehraufträge die Chancen der geförderten Frauen bei künftigen Bewerbungen gut erhöhen, stieß das Absetzen dieser Maßnahme im BCP auf Widerspruch seitens der LakoF. Seit 2012 sind Lehraufträge wieder in den Förderkatalog des BCP aufgenommen.

6.3.2.4. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FinCA)

2007 ins Leben gerufen, zielte das Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FinCA) vor allem auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften am Standort Adlershof der HU. Von 2007 bis Ende 2011 standen hierfür Mittel aus dem BCP für die Projektleitung, bis 2009 zudem für eine studentische Hilfskraft sowie ab 2009 für eine weitere halbe wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle (WiMi) zur Verfügung, die insbesondere ein Empowerment- und Mentoringprogramm aufbauen und betreuen sollte. Durch FinCA konnten bisher oft isolierte Aktivitäten einzelner Personen und Fächer miteinander verknüpft und strukturell aufeinander bezogen werden. Dadurch hat die Förderung des weiblichen Nachwuchses am Campus Adlershof einen höheren Stellenwert erhalten.

Im Einzelnen wurde u.a. ein alle Qualifikationsstufen umfassendes Frauennetzwerk als Basis für ein breit angelegtes Betreuungs- und Beratungssystem aufgebaut. Dazu gehört als Ort informeller Kommunikation z. B. ein regelmäßiger Ladies Lunch. Ferner wurde das Graduate Program Adlershof (GPA) als Mentoringprogramm für Doktorandinnen aller Adlershofer Institute der Humboldt Universität konzipiert und erfolgreich etabliert. Durch FinCA wurden weiterhin stabile Kommunikationsstrukturen zu Schulen aufgebaut, aber auch zu administrativen Einrichtungen wie der WISTA-Management GmbH oder zu Stadtbezirks- und Senatsverwaltungen – stets mit dem Fokus auf das Thema Gleichstellung. Bestandteil der Arbeit von FinCA war auch die Integration des Projekts FinCA in die Adlershofer Öffentlichkeitsarbeit. Hierzu diente u.a. die Konzipierung und Erstellung der Posterausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ mit einer großen Eröffnungsveranstaltung in Adlershof im Mai 2010 (s. auch u., S. 55).

Im Ergebnis haben sich die Aktivitäten aller Adlershofer Institute der HU hinsichtlich der Förderung des weiblichen Nachwuchses erfreulich verstärkt. Das lässt sich u. a. gut an der intensiveren Nutzung des BCP und der universitätseigenen Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen belegen.

6.3.2.5. Befristete W2-Professur für fünf Jahre

Mit der Aufstockung des BCP im Jahr 2008 wurde die ursprünglich „Gender and Sciences“ denominierte auf fünf Jahre befristete W2-Professur mit der neu beantragten Denomination „Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften“ zum 1. September 2009 besetzt. Seit dem Ende der Förderperiode 2008 bis 2011 wird die Stelle aus Haushaltsmitteln der Humboldt-Universität finanziert.

Durch die Berufung der W2-Professorin verfügt das Institut für Informatik seit 2009 über einen erfreulich hohen Anteil von Frauen unter den Professuren (einschließlich einer Juniorprofessorin). Er lag Ende 2011 mit 21% deutlich über dem Studentinnenanteil, der gerade einmal 11% betrug. Damit gibt es nun vier Wissenschaftlerinnen, die als Role Model für aktuelle und künftige Studentinnen der Informatik an der Humboldt-Universität dienen können. Durch die Verknüpfung von Informatik und Psychologie spricht die W2-Professur insbesondere Studentinnen der Informatik an. Diese zeigen deutlich mehr Interesse an der angewandten als an der theoretischen Informatik.

6.3.2.6. PostDoc-Stelle in den Gender Studies

Inhaltlich wurde der Schwerpunkt „Frauen in den Naturwissenschaften“ an der Humboldt-Universität 2008 durch die Schaffung einer PostDoc-Stelle für Gender Studies mit Schwerpunkt in den Life Sciences verstärkt. Mit einem Lehrdeputat von vier SWS verbunden, erfolgte die organisatorische Zuordnung der Stelle zum Institut für Kulturwissenschaften. Die Lehrveranstaltungen wurden sowohl für die Gender Studies als auch für Student_innen aus den naturwissenschaftlichen Disziplinen angeboten.

Die Stelleninhaberin hat erfolgreich versucht, Student_innen der Naturwissenschaften stärker für die Gender-Thematik zu interessieren. In diesem Zusammenhang stellte sie auch Kontakte zu verschiedenen naturwissenschaftlichen Fächern her. Zugleich arbeitete sie mit dem Projekt FiNCA zusammen. Die Stelleninhaberin hat DFG-Drittmittel eingeworben und sich auf der Stelle habilitiert (s.u., S.69).

6.3.2.7. Programmlaufzeit 2012 bis 2015

Mit der Neuausschreibung des Programms im Sommer 2011 stellte auch die HU im Rahmen ihrer kontingentierten Mittel in Höhe von ca. 1,5 Mio. € erneut Anträge für verschiedene Maßnahmen aus dem BCP für die Laufzeit 2012 bis 2015. Dabei wurden bereits erfolgreiche Instrumente kombiniert mit innovativen Projekten, die gemeinsam 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 mit den Schwerpunkten MINT und Gender Studies (zwei bis drei pro Semester);
- Lehraufträge (vor allem MINT und Gender Studies, ca. zwei bis vier pro Semester);
- Graduate Program Adlershof (Mentoring- und Empowermentprogramm für Doktorandinnen in den Naturwissenschaften);
- PostDoc-Program Adlershof (PPA; Empowermentprogramm für PostDocs in den Naturwissenschaften);
- Projekt zur Entwicklung eines gleichstellungs- und diversity-sensiblen Forschungsmanagements an der HU.

V. ZAHLEN UND FAKTEN: ZUR SITUATION VON FRAUEN AN DER HU

Erst mit dem Wintersemester 1908/09, also beinahe einhundert Jahre nach Gründung der Humboldt-Universität zu Berlin (damals Friedrich-Wilhelms-Universität), durften sich Frauen erstmals an dieser Universität immatrikulieren. Beinahe zehn Jahre später wurde es ihnen dann gestattet, sich zu habilitieren. Die erste ordentliche Professorin wurde schließlich erst nach 1945 berufen. In der Zwischenzeit gehören Frauen mit großer Selbstverständlichkeit der Humboldt-Universität an. Allerdings wurden mit der Beseitigung der formalen Ausgrenzungen keineswegs die informellen Diskriminierungen außer Kraft gesetzt.

Im vorliegenden Kapitel wird in einer Analyse der statistischen Daten dementsprechend resümiert, wie sich der Anteil von Frauen auf allen Ebenen – insbesondere in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind – seit 2008 bis Ende 2011 bzw. 2012 (sofern diese Daten Ende des Jahres 2012 bereits vorlagen) – entwickelt hat. Das verwendete Material beruht auf Statistiken der Verwaltung der Humboldt-Universität und auf eigenen Berechnungen. Es werden Personen betrachtet und nicht Vollzeit-äquivalente. Die Daten für die einzelnen Qualifikationsstufen (Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen) lagen zur folgenden Analyse nur vollständig bis einschließlich 31. Dezember 2011 vor.

1. Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal

1.1. Professorinnen

1.1.1. Berufungsverfahren

Ein zentrales Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten betrifft den Bereich der Personalentwicklung. Insbesondere zu nennen ist hier der Teilbereich der Berufungen, die nach wie vor oftmals durch bestimmte – mehr oder weniger subtile – Mechanismen

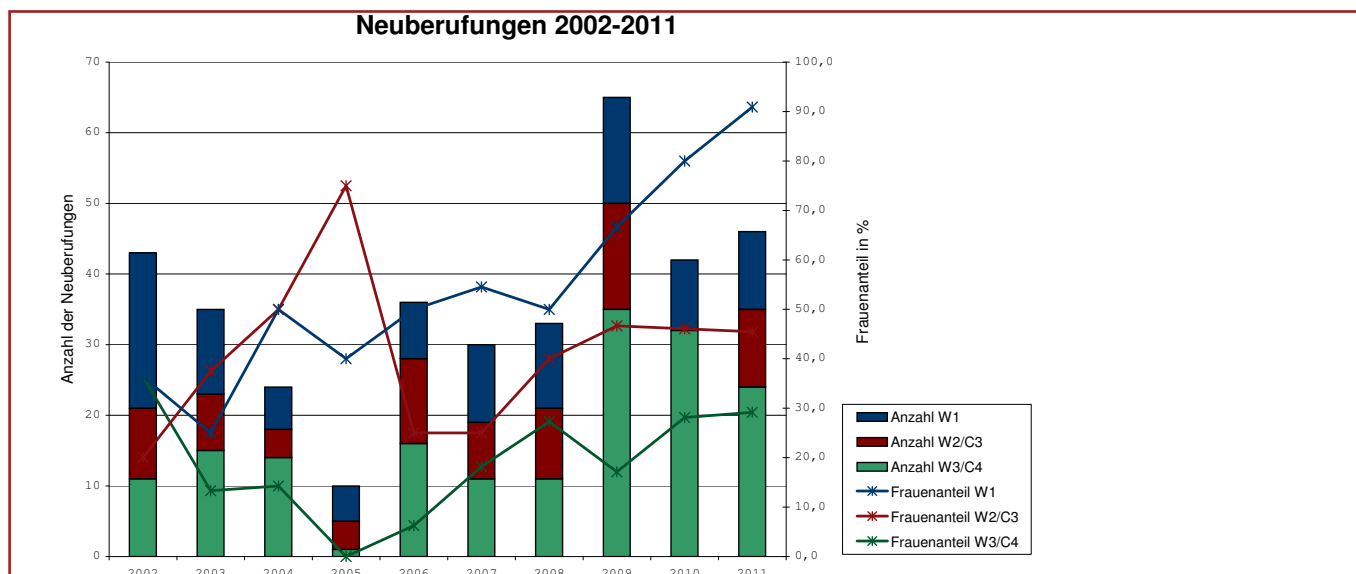
der Benachteiligung von Frauen geprägt sind. Eine erfolgreiche Umsetzung der Frauenförderpolitik einer Universität findet daher ihren deutlichsten Ausdruck in ihrer Berufungsstatistik. Um hier jedoch eine aussagekräftige Analyse vornehmen zu können, bedarf es der Beobachtung eines längeren Zeitraumes als es der Berichtszeitraum darstellt. Dementsprechend werden im Folgenden die Entwicklungen der letzten zehn Jahre an der Humboldt-Universität näher betrachtet. Ein besonderes Augenmerk gilt den MINT-Fächern. Gerade hier ist der Frauenanteil sowohl bei den Student_innen als auch auf der Ebene der Professuren noch immer eher gering. Von Bedeutung ist schließlich auch die Unterscheidung zwischen W3-/C4-, W2-/C3- bzw. W1-Professuren zum einen, was die Reputation und die Besoldung betrifft, zum anderen aber auch mit Blick auf die Frage, ob es sich um eine Dauerstelle handelt oder nicht.

1.1.1.1. Berufungen über alle Professuren hinweg

Der Anteil von Frauen bei Berufungen auf sämtliche Professuren an der HU (W3-/C4-, W2-/C3- und W1-Professuren) ist mit einer Spitze in 2005 von 50% und einem Abfall im folgenden Jahr auf 22% anschließend bis 2011 kontinuierlich auf erneut beinahe 50% gestiegen. Ein Grund für diese erhebliche Schwankung dürften die sehr geringen Berufungszahlen in 2005 (zehn Fälle) gewesen sein. Zugleich war der Anteil von Frauen, vermutlich eher zufällig, unter den Berufenen hoch.

Der 2011 erreichte Wert von beinahe 50% ist ausdrücklich zu begrüßen. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass diese Entwicklung vor allem der Tatsache geschuldet ist, dass die befristeten W1-Stellen einen erheblichen Anteil dieses Trends ausmachen (s. u., S. 35).

Im MINT-Bereich liegt der Frauenanteil unter den Berufungen allerdings nur noch bei 20%, d.h. 2011 waren es gerade einmal ein Fünftel Frauen, die auf MINT-Professuren an der HU berufen wurden. Es zeigt sich jedoch, dass dieser Anteil von Jahr zu Jahr



sehr schwankt. Daher ist es sinnvoll, jeweils fünf Jahre des betrachteten zehnjährigen Gesamtzeitraums (2002-2011) erneut zusammenzufassen. Daraus ergibt sich, dass der Wert der auf MINT-Professuren berufenen Frauen von knapp 18% in den ersten fünf Jahren auf etwas über 23% in den nächsten fünf Jahren gestiegen ist. Es gab also grundsätzlich eine positive Entwicklung. Zu hoffen ist, dass sie erhalten bleibt. Allerdings lässt der erneut niedrigere Wert für 2011 wiederum auch die Befürchtung des Gegenteils zu.

1.1.1.2. Berufungen auf Dauerstellen: W2- und W3-Stellen

Mit Blick auf die Dauerstellen (W2-/W3-Professuren) ist die Entwicklung der Frauenanteile unter den Neuberufungen an der HU seit 2002 nicht einheitlich: Ausgehend von einem für das Jahr 2002 verhältnismäßig guten Frauenanteil von knapp 29%, einer Reduktion dieses Anteils in den folgenden beiden Jahren auf ca. 22%, folgte ein Ausschlag des Anteils in 2005 auf 60%, während er im nächsten Jahr auf unter 15% abfiel. Tatsächlich erfolgten 2005 insgesamt nur fünf Berufungen, während es 2006 immerhin 28 Berufungen waren. In den folgenden Jahren erhöhte sich die Zahl der Neuberufungen mit einer Spitze von 50 Fällen in 2009. Gleichzeitig pendelte sich der Anteil von Frauen unter den Neuberufenen bei circa einem Drittel ein, wobei dieser Anteil in 2009 und 2010 bei etwas unter 30% lag, 2011 dann aber auf mehr als 34% stieg.

Grundsätzlich ist diese 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, so fällt zunächst auf, dass in den letzten zehn Jahren kein einheitlicher Trend bei den Berufungen von Frauen auszumachen ist, wird davon abgesehen, dass – bei Betrachtung der absoluten Zahlen – die Anzahl von Frauen unter den Berufenen niemals höher als vier war. Dies galt bei 15 Berufungen. Damit lag der Frauenanteil 2009 bei den Berufungen auf Dauerstellen in den MINT-Fächern bei erfreulichen 26,7%, um in den beiden folgenden Jahren erschreckend zu sinken. 2011 wurden nur noch 14,3% Frauen auf Dauerstellen in den MINT-Fächer berufen!

Um eine kontinuierliche Steigerung der Berufungen von Frauen an der HU zu erreichen, sind also insbesondere die MINT-Fächer aufgefordert, ihre Anstrengungen zur Berufung von Frauen auf Dauerstellen zu verstärken, um mindestens an die Erfolge der Jahre 2008 und 2009 anknüpfen zu können.

1.1.1.3. Berufungen auf W1-Professuren

Die Anzahl der Berufungen von Frauen auf Juniorprofessuren bewegte sich seit 2007 zwischen sechs und zehn pro Jahr. Zuvor schwankte diese Zahl zwischen fünf und 22. Seit 2007 lag der Frauenanteil bei diesen Berufungen auch stets 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. Der Trend, Frauen auf W1-Stellen zu berufen, ist allerdings auch darüber hinaus stark. Konstatiert werden muss jedoch die erhebliche Diskrepanz der Frauenanteile bei Berufungen auf befristete und unbefristete Professuren (2011:34,3-91%).

Da im MINT-Bereich nur sehr wenige Berufungen auf Juniorprofessuren pro Jahr erfolgten, sind die zugehörigen Prozentzahlen wenig valide und kaum aussagekräftig: Es gibt Schwankungen im Frauenanteil bei diesen Berufungen zwischen 0% und 100%, je nachdem, ob die oftmals einzelne erfolgte Berufung eine Frau oder einen Mann betraf. Um über eine Vergleichsgröße zu verfügen, seien auch hier die Zahlen der ersten fünf Jahre mit denen der zweiten fünf Jahre des insgesamt betrachteten zehnjährigen Zeitraumes miteinander verglichen. Dann zeigt sich ein deutlicher und erfreulicher Aufwärtstrend: Während der Frauenanteil bei Berufungen auf W1-Professuren im MINT-Bereich zwischen 2002 und 2006 bei 21% lag, waren es im Zeitraum 2007 bis 2011 erfreuliche 50%!

1.1.1.4. Berufungen auf W2-Professuren

Der Frauenanteil bei den Berufungen auf W2-Professuren ist um einiges geringer als der von Berufungen auf W1-Professuren. Dies war zu erwarten, betrachtet man die Entwicklung der Berufungen auf sämtliche Dauerprofessuren. Immerhin wurden aber in den letzten drei Jahren regelmäßig mindestens 40% dieser W2-Professuren an Frauen vergeben, 2011 waren es 45,5%.

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 daher wie bei den Berufungen auf Juniorprofessuren ebenfalls relativ starken Schwankungen ausgesetzt. Daher seien auch hier die Zahlen des Zeitraumes 2002 bis 2006 mit denen des Zeitraumes 2007 bis 2011 verglichen: im ersten Zeitraum lag der Frauenanteil bei 27%, im zweiten dann nur noch bei 19%. Bei den W2-Professuren hat sich in den letzten fünf Jahren also der Trend vom Positiven zum Negativen gewandelt. Um diese Entwicklung wieder rückgängig zu machen, würde es sich für die MINT-Fächer zum Beispiel anbieten, verstärkt Frauen via Tenure Track von Juniorprofessuren auf W2-Professuren zu übernehmen.

1.1.1.5. 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. Der Frauenanteil bei den Berufungen auf W3-Stellen hat mit 29% jedoch im Jahr 2011

einen für die HU sehr hohen Wert erreicht. Allein 2002 lag er mit 36% darüber. Allerdings war die absolute Zahl der berufenen Frauen im Jahr 2011 doppelt so hoch wie im Jahr 2002 (4:7 Frauen). Nach einem Einbruch in 2009 ist der Frauenanteil von 17% über 28% auf 29% bei den W3-Berufungen tatsächlich kontinuierlich gestiegen.

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 beiden Zeiträume 2002 bis 2006 und 2007 bis 2011 miteinander verglichen. Während im erstgenannten Zeitraum der Frauenanteil unter den Berufungen auf W3-Professuren im MINT-Bereich bei knapp 6% lag, hat er im zweiten Zeitraum knapp 18% erreicht. Bestätigt wird diese grundsätzlich positive, allerdings auch noch nicht wirklich befriedigende Entwicklung durch den seit drei Jahren zugleich kontinuierlich ansteigenden Frauenanteil bei den Berufungen auf W3-Stellen im MINT-Bereich.

Die negative Entwicklung des Frauenanteils bei den Berufungen im Bereich der MINT-Fächer ist also vor allem der negativen Entwicklung dieses Anteils bei den Berufungen auf W2-Professuren geschuldet. Eine zunehmende Nutzung der Möglichkeit von Tenure Track-Verfahren, eine weiterhin stete Förderung des

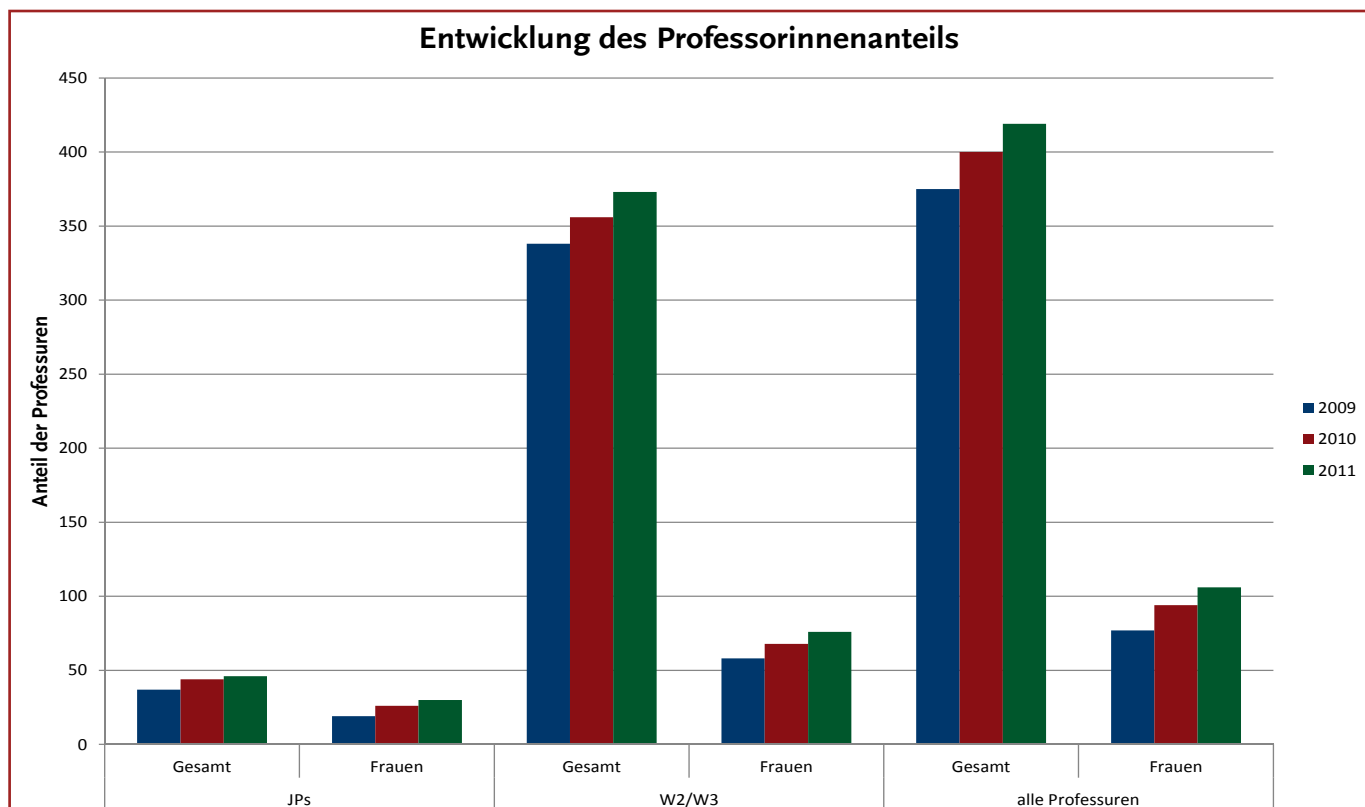
weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere im PostDoc-Bereich, und ein Ausbau des Berufungsmangement unter kontinuierlichem, aktiven Recruitment von Wissenschaftlerinnen sollten hier die Möglichkeit bieten, Abhilfe zu schaffen. Dabei sollten der in Überarbeitung befindliche Berufungsleitfaden genauso wie die zurzeit in Erarbeitung befindliche Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter (s.u., S. 72) spezifische Regelungen schaffen.

1.1.2. Frauen auf Professuren - Entwicklungen ihrer Anteile

1.1.2.1. Professuren insgesamt

Während in den Jahren von 2002 bis 2007 der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren stagnierte, gab es seit 2009 einen kontinuierlichen – wenn auch noch verhältnismäßig langsamen – Anstieg der zugehörigen Werte, nachdem es 2009 im Vergleich zu 2008 noch einmal zu einem Einbruch von 2% gekommen war. Von 20,5% (2009) über 23,5% (2010) zu 25,3% (2011) entwickelte sich der Frauenanteil mit Blick auf die Gesamtkategorie der Hochschullehrer_innen, einschließlich der Juniorprofessuren positiv.

Werden nur die Haushaltsstellen betrachtet, so wird der erwähnte Trend nicht nur bestätigt, sondern die Frauenanteile sind sogar noch etwas höher: sie stiegen kontinuierlich von 22,6%



(2009) über 24,5 % (2010) auf 25,5% (2011). Allein im Bereich der S-Professuren gab es in den letzten drei Jahren eine negative Entwicklung des Frauenanteils von etwas weniger als einem Prozentpunkt. Es gilt darauf zu achten, dass dieser negative Trend wieder gestoppt wird.

Grundsätzlich fällt auf, dass sich der Frauenanteil bei Professuren, die gemeinsam durch oder mit außeruniversitäre(n) Einrichtungen finanziert werden, negativer 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) keine Sensibilisierung für geschlechtergerechte Berufungen vorliegt. Zu prüfen ist, inwieweit die Humboldt-Universität in diesen Fällen auf ihre Partnereinrichtungen einwirken kann.

Die Humboldt-Universität war mit ihrem Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren zuletzt um vier Prozentpunkte besser aufgestellt (Zahlen von 2010) als die Hochschulen im Bundesdurchschnitt. Allerdings liegt sie im Vergleich zum Durchschnitt der Berliner Hochschulen um sechs Prozentpunkte niedriger. Um sich hier zu verbessern, wäre es wichtig, die Berufungsquote von Frauen im Bereich der W3-/Professuren sowie allgemein im MINT-Bereich zu erhöhen.

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

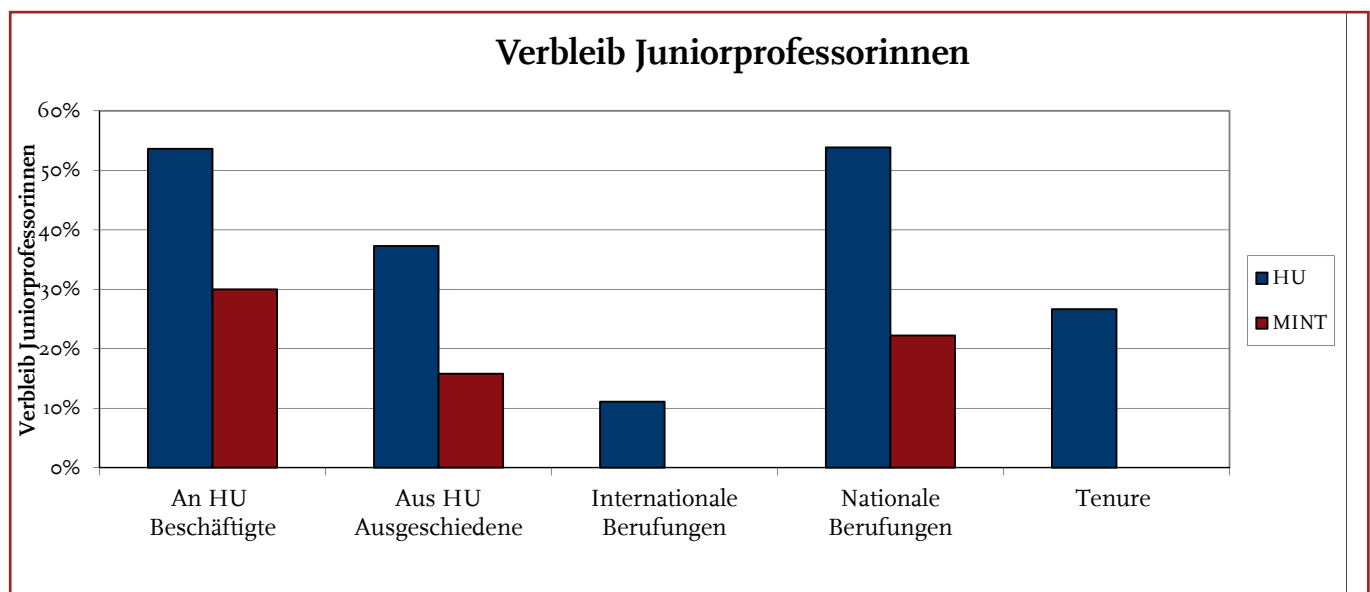
Wie unter sämtlichen Professuren an der HU stieg der Frauenanteil seit 2009 auch bei jenen Professuren an, die in der Regel eine dauerhafte Beschäftigung zur Folge haben, also bei den W2-/C3- und W3-/C4-Professuren: Nachdem auch hier ein Einbruch von 2008 zu 2009 zu verzeichnen war, folgte eine konti-

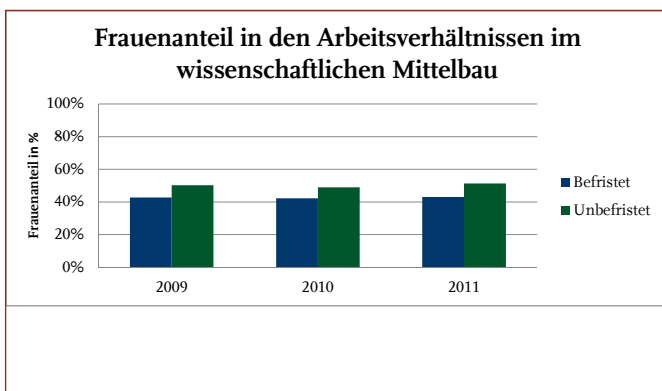
nuierliche Steigerung der Frauenanteile auf etwas niedrigerem Niveau als oben beschrieben: von 17,2% (2009) über 19,1% (2010) auf 20,4% (2011). Auch hier stellt sich die Entwicklung auf den Haushaltsstellen etwas positiver dar als auf Drittmittelstellen.

1.1.2.3. 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%! Problematisch bleibt allerdings, dass nur ein verhältnismäßig geringer Anteil dieser großen Zahl von Juniorprofessorinnen in den letzten Jahren via Tenure Track an der HU gehalten wurde. Dies lag keineswegs an der Qualität der Stelleninhaberinnen. Belegt wird diese Tatsache dadurch, dass mehr als 50% der ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen einen Ruf an eine andere deutsche Universität und etwas mehr als 10% einen solchen Ruf an eine internationale Universität erhalten haben. Hier stellt sich die Frage, ob die Humboldt-Universität nicht die von ihr ausgebildeten exzellenten Juniorprofessorinnen stärker für sich nutzen sollte, indem sie ihnen häufiger die Möglichkeit eines Tenure Tracks eröffnet.

Auffällig ist vor allem, dass die MINT-Fächer, in denen der Tenure Track grundsätzlich eine größere Akzeptanz genießt als in den „Arts and Humanities“, keine einzige Juniorprofessorin via Tenure Track berufen haben – im Vergleich zu drei Juniorprofessorinnen in den „Arts and Humanities“ – obwohl auch in den MINT-Fächern Juniorprofessorinnen durchaus auswärtige Rufe erhalten haben. Vor dem Hintergrund des Trends der zu-





nehmend geringer gewordenen Berufungen von Frauen auf Dauerstellen in den MINT-Fächern an der HU wäre die Nutzung des Instruments Tenure Track fraglos besonders förderlich.

1.2. Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

1.2.1. Befristete Stellen

In der wichtigsten Stellenkategorie im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, den befristeten TV-L-13-Stellen bzw. TV-L-14-Stellen liegt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten mit 43% geringfügig niedriger als am Ende der letzten Berichtsperiode 2008. Damit ist er zugleich noch deutlich von der 50%-Marke entfernt, obwohl mehr als die Hälfte aller Absolvent_innen an der Humboldt-Universität inzwischen weiblich sind. Der leichte Einbruch lässt sich darauf zurückführen, dass – nachdem 2009 bereits knapp 46% aller dieser Haushaltsstellen mit Frauen besetzt waren – diese Stellen seit neuestem wieder verstärkt an Männer vergeben werden.

Berücksichtigt man nur den Bereich der über Drittmittel finanzierten Stellen, so zeigt sich eine umgekehrte Tendenz, allerdings auf niedrigerem Niveau. Dieser Trend führt auch dazu, dass die insgesamt leicht negative Entwicklung weniger stark ausfällt. Das ist insofern beachtlich, als hier die naturwissenschaftlichen vergleichsweise Fakultäten deutlich mehr Stellen zur Verfügung haben als die Geistes- und Sozialwissenschaften. Erwähnenswert ist auch, dass das Förderkonzept der DFG, wonach Nachwuchswissenschaftler_innen unabhängig von Vorgesetzten eine eigene Stelle einwerben können, an der HU von Frauen gut genutzt wird. An der Humboldt-Universität gibt es gegenwärtig 39 solcher, von der DFG finanzierten Stellen, darunter 19 von Frauen eingeworbenen Stellen.

1.2.2. 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 noch nie gegolten. Ende 2011 lag der Frauenanteil mit 51,3% im unbefristeten Mittelbau leicht über der 50%-Grenze und ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen. Besonders viele Frauen auf unbefristeten Mittelbaustellen finden sich in der Philosophischen Fakultät II, dem Sprachenzentrum und den Asien-Afrika-Wissenschaften. Dies sind alles Fachrichtungen, in denen Sprachunterricht eine wichtige Rolle spielt.

1.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1.3.1. 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 insgesamt ist allerdings weiterhin abgesunken von 1454 im Jahr 2009 auf 1437 im Jahr 2011. Von diesen Beschäftigten waren 2011 68,3% Frauen.

Im Einzelnen ergeben sich folgende Frauenanteile:

- im Höheren Dienst bei Beamt_innen 81,5%
- bei Angestellten (TV-L-E13-15) 54%
- im Gehobenen Dienst bei Beamt_innen 88,24%
- bei Angestellten (TV-L-E10-E12) 56,4%
- im Mittleren Dienst bei Beamt_innen 100%
- bei Angestellten (TV-L-E5-E9) 75,63%
- im Einfachen Dienst bei Angestellten (TV-L E2-E5) 34,3%.

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 noch immer über 50%. 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.

Betrachtet man die Abteilungen und deren Leitungen an der HU, so sind von neun Positionen nur drei mit Frauen besetzt. Dies sind zudem die personalmäßig eher geringer ausgestatteten Bereiche. Insgesamt liegt der Frauenanteil hier mit 33% weit unter dem Durchschnittswert des Frauenanteils in dem Bereich von insgesamt 68% und auch noch erheblich unter der 50%-Grenze.

1.3.2. Weiterbildung

Auch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

1.3.3. Bildungsurlaub

Bildungsurlaub wurde im Berichtszeitraum ebenfalls vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Hier lag der Anteil 2009 bei 95%, 2010 bei 72% und 2011 bei 66%. Verwaltungslehrgänge wurden in den Jahren 2009 bis 2011 regelmäßig durchgeführt – mit einem Frauenanteil von zuletzt (2011) 81%.

1.3.4. Personalüberhang

Der Abbau des Personalüberhangs ging auch im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 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 Technik und Verwaltung):

2009:	155 Beschäftigte, davon 91 Frauen
2010:	124 Beschäftigte, davon 74 Frauen
2011:	111 Beschäftigte, davon 53 Frauen
2012:	87 Beschäftigte, davon 48 Frauen

Der neue Tarifvertrag (ab September 2010) beinhaltet einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Von daher ist die Ungewissheit über die diesbezüglichen Regelungen für die Mitarbeiter_innen im Überhang der HU keine Belastung mehr.

1.3.5. 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 relativ niedrigem Niveau. 2009 haben insgesamt 106 Personen Elternzeit in Anspruch genommen, davon 84 Frauen. 2011 waren es 95 Personen, davon 73 Frauen; 2012 insgesamt 117, davon 90 Frauen und 2012 insgesamt 131, davon 92 Frauen.

1.3.6. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

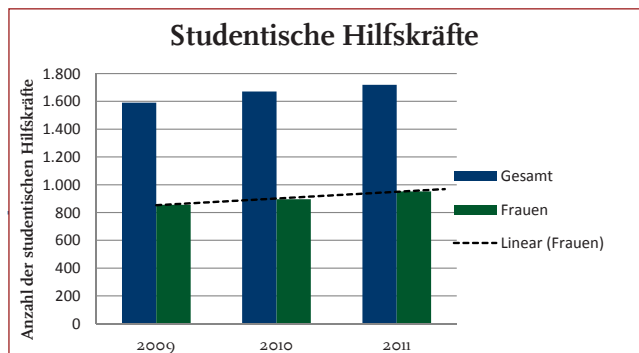
Deutschland ist von der EU-Kommission wiederholt gemahnt worden, endlich auf dem Gebiet der Lohngleichheit voranzukommen. Frauen verdienen laut Statistischem Bundesamt 2011 rund 21,6% weniger als Männer. Auch innerhalb des gleichen Berufes verdienen Frauen oft weniger als ihre männlichen Kollegen. In den 34 Industriestaaten, die sich in der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) zusammengeschlossen haben, liegt die Differenz im Schnitt nur bei 16%. Deutschland bildet innerhalb Europas das Schlusslicht.

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 Erzieherinnen. Um solchen Strukturen entgegen zu wirken hatte sich bereits 1997 bei der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (s. u., S. 75) eine überregionale Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ mit dem Ziel gebildet, alternative Modelle der Arbeitsbewertung zu entwickeln, 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. Seitdem wurde deutlich, dass die Erfahrungen von Hochschulen in anderen Bundesländern, wonach das relative Gehaltsniveau im Vergleich zum BAT mit seinen Altersstufen bei Neueinstellungen nach dem neuen Tarif insgesamt abgesenkt wird, auch an der HU zu zutreffen scheinen.

Jede Entgeltstufe ist 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. Für die gegenwärtig Beschäftigten gab es im Rahmen eines gesonderten Überleitungsvertrages einen Bestandsschutz.

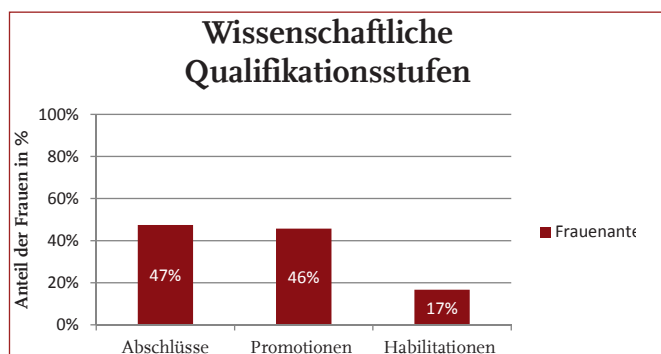
Unabhängig davon existierte die Herausforderung, die oben genannten grundsätzlichen Möglichkeiten zu einer diskriminierungsfreieren Eingruppierung von typischen Frauenarbeitsplätzen im Zuge der Umstellung zugunsten von Mitarbeiterinnen zu nutzen. Diese Herausforderung wurde jedoch leider nicht angenommen.



Der hohe Frauenanteil unter den Student_innen der Humboldt-Universität (s. u., S. 40) spiegelt sich auch bei den Studentischen Hilfskräften wider. Dementsprechend gab es hier wie dort einen leichten, aber permanenten Zuwachs der Frauenanteile in den letzten Jahren. Bei den SHKs stieg er von knapp 54% auf etwas mehr als 55%. Insbesondere an den Philosophischen Fakultäten ist der Anteil weiblicher Hilfskräfte generell sehr hoch. Auch die Institute für Sozialwissenschaften, Philosophie und Bibliothekswissenschaften lagen in diesem, anders als im letzten Berichtszeitraum entsprechend dem Frauenanteil unter den Student_innen bei mindestens 50% weiblicher studentischer Hilfskräfte.

An den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten ist der Anteil der weiblichen SHKs traditionell deutlich geringer. Nur zwei der insgesamt sieben Institute verfügen über einen Frauenanteil unter den Studentischen Hilfskräften von über 50%. Es handelt sich dabei zum wiederholten Mal um das Institut für Biologie und das Institut für Psychologie, die auch im Vergleich zu den anderen Instituten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten über hohe Frauenanteile unter den Student_innen verfügen. Der Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte am Institut für Psychologie hat sich nunmehr dem Anteil der weiblichen Student_innen des Instituts mit über 70% angepasst. Im Institut für Informatik hingegen gab es bedauerlicherweise einen negativen Trend: nach einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen dem Frauenanteil unter den Student_innen und bei den SHK-Stellen im Jahr 2009 hat sich der Frauenanteil unter den Student_innen erfreulicherweise erhöht, bei den SHK-Stellen aber reduziert (2009: 16,4% und 2011: 15,6%). Eine solche, sogar noch ausgeprägtere Reduktion ist auch beim Institut für Physik zu beobachten (2009: 18,3% und 2011: 12,9%). Da in diesen beiden Instituten der Frauenanteil unter den Student_innen erst bei knapp 20% liegt, sollte hier zukünftig darauf geachtet werden, dass der Anteil von Frauen unter den SHKs diese Zahlen nicht unterschreitet.

2. 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.

2.1. 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%. Die beschriebene Entwicklung ist erfreulich, zumal im Bund der Wert im Jahr 2010 nur bei 28% lag. Innerhalb Berlins war dieser Wert – ähnlich wie im Falle der Berufungen (s. o., S. 32) – etwas höher als an der HU.

Betrachtet man die Fakultäten im Einzelnen (s. Tabellen im Anhang, S. 128-134), so fällt bei den Monofakultäten auf, dass insbesondere in der Theologie im Berichtszeitraum nicht eine einzige Frau unter den insgesamt sieben Habilitanden zu finden war. In der Juristischen Fakultät habilitierten sich auch nur wenige Frauen: ein Fünftel der habilitierenden Personen waren Wissenschaftlerinnen. In der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen und in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät lag der zugehörige Frauenanteil auch nur bei jeweils einem Drittel. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I war dieser Anteil sogar nochmals geringer: er lag gerade einmal bei 16,7%. Während sich im zugehörigen Institut für Physik keine einzige

Wissenschaftlerin unter den Habilitierenden fand, war es im Institut für Biologie mit 20% eine unter fünf Habilitierenden. Allein am Institut für Chemie war das Geschlechterverhältnis mit Blick auf die Habilitationen ausgewogen.

Einen insgesamt besseren Anteil von Frauen gab es im Berichtszeitraum mit 29% in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II. Allerdings wird dieses relativ gute Ergebnis ausschließlich durch das Geographische Institut mit einem Frauenanteil von 50% und das Psychologische Institut mit einem Frauenanteil von knapp 38% erreicht. Weder in der Mathematik noch in der Informatik fand die Habilitation einer Frau im Berichtszeitraum bei insgesamt fünf Habilitationen von Männern in diesen beiden Fächern statt. Erfreulicher stellt sich die Situation in den Philosophischen Fakultäten dar: In der Philosophischen Fakultät I betrug der Frauenanteil bei den Habilitationen 44% – allein am Institut für Philosophie waren es mit 25% weniger als 50%, woraus sich der Anteil von 44% insgesamt erklärt. An der Philosophischen Fakultät II habilitierten sich sogar mehr als 50% Frauen. „Ausreißer“ waren hier nur das Institut für Slawistik (ein männlicher Habilitierter) und das Institut für Romanistik (eine Frau unter insgesamt drei Habilitierten). Noch positiver stellt sich die Situation in der Philosophischen Fakultät III mit einem Frauenanteil unter den Habilitierten von 59% dar. Allein das Institut für Kunst- und Bildgeschichte erreicht mit 33% nicht die 50%-Grenze. Auch an der Philosophischen Fakultät IV waren die Zahlen ausgezeichnet: 57% der Habilitationen wurden von Frauen abgelegt – interessanterweise fanden alle Habilitationen am Institut für Erziehungswissenschaften statt. An keinem anderen Institut dieser Fakultät erfolgte sonst eine Habilitation.

2.2. 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 von einem beinahe ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden kann: 45% aller Promotionen wurden 2011 von Frauen abgeschlossen. Damit erhöhte sich diese Zahl mit Blick auf 2008 um weitere zwei Prozentpunkte, wodurch die HU sowohl im Bundesvergleich wie auch im Vergleich mit dem Durchschnitt der Berliner Universitäten sehr gut aufgestellt ist (Bund 2010: 39%, Berlin 2010: 44%). Erwähnt sei hier auch, dass 50% aller eingeschriebenen Promotionsstudent_innen 2011 weiblich waren.

Allerdings bedeutet dies keineswegs, dass dahinter ein 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.

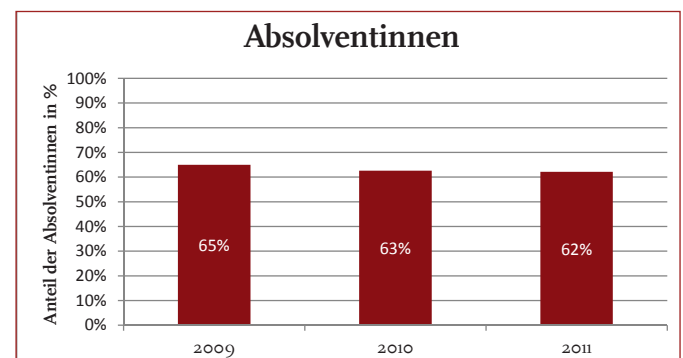
Zu nennen sind hier: das Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaften, das Institut für Deutsche Sprache und Linguistik, das Institut für Anglistik und Amerikanistik, das Institut

für Sportwissenschaften und das Institut für Rehabilitationswissenschaften. Nur sehr geringe Frauenanteile bei den Promotionen erreichten aber auch das Institut für Informatik mit 9,5%, allerdings lag hier der Studentinnenanteil auch nur bei 12%, und das Institut für Physik mit 17,3%. Letzteres promovierte aber immerhin einen beinahe genau so hohen Anteil von Frauen wie es Frauen unter den Student_innen aufwies.

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

2.3. 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 umfassenden Form an der HU nicht bestätigen. Zwar reduzierte sich der Anteil von Frauen bei den Masterabschlüssen im Berichtszeitraum jeweils um maximal sechs Prozentpunkte (2009), allerdings näherten sich die Werte in der Zeit von 2009 bis 2011 langsam einander an: vor allem deswegen, weil sich der Prozentsatz von Frauen, die einen Bachelor-Abschluss erreichten, etwas reduzierte (von 69% auf knapp 67%). Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Absolventinnenzahlen in der Regel höher waren als die Studentinnenzahlen. 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. Manche Diplom- und Magisterstudiengänge existieren noch, außerdem gibt es wie in der Juristischen und in der Theologischen Fakultät weiterhin Staats- bzw. Kirchenexamina. Auch hier trifft

jedoch die oben gemachte Aussage zu, wonach die Absolventinnenanzahlen höher sind als die Studentinnenanzahlen.

Aufgeschlüsselt nach Fakultäten und Instituten schließen in den Monofakultäten ca. 50% Frauen ihr Studium erfolgreich ab. Dies gilt auch für die beiden Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten, allerdings differieren hier die Zahlen in den jeweiligen Instituten erheblich: So schließen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I im Institut für Biologie 70% der Studentinnen ihr Studium erfolgreich ab, während es am Institut für Physik nur 19% sind. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II sind es knapp 81% am Institut für Psychologie, aber nur knapp 16% am Institut für Informatik. Auch in den philosophischen Fakultäten variieren die Frauenanteile bei den Abschlüssen je nach Fach erheblich – allerdings auf teilweise sehr hohem Niveau: von der Philosophie und den Sportwissenschaften mit 40% bzw. 43% Frauen unter den Absolvierenden bis hin zu einem Absolventinnenanteil von 91% im Institut für Slawistik.

2.4. 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-Naturwissenschaftlichen Fakultäten wiesen im Zeitraum 2009 bis 2011 einen Studentinnenanteil von weniger als 50% auf. Dabei ist dieser Anteil im Berichtszeitraum in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I sogar gesunken (!), nämlich von 44% auf 39%, während er in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II von 41% auf 43% gestiegen ist. Ähnliches gilt auch für die Erstsemester, wobei sich hier vor allem in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I die Frauenanteile unter den Erstsemestern um sieben Prozentpunkte reduziert haben. Grundsätzlich müssen sich vor allem die MINT-Fächer weiterhin intensiv um Studentinnen bemühen – das gilt vor allem für die Physik und die Informatik.

An den Philosophischen Fakultäten hingegen liegen die Frauenanteile unter den Student_innen deutlich über 60%. Eine Ausnahme bildet die Philosophische Fakultät I. Hier liegt der Anteil bei 50,8%, überschreitet damit aber auch die 50%-Grenze. Den höchsten Studentinnenanteil aller Fakultäten weist mit 73,4% die Philosophische Fakultät II auf. Auch an den Monofakultäten

liegt der Frauenanteil in der Regel bei ca. 55%. Eine Ausnahme ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, in der der Frauenanteil zwar um knapp einen Prozentpunkt im Berichtszeitraum auf 47,4% angestiegen ist, in der aber auch weiterhin Frauen etwas weniger als die Hälfte der Student_innen stellen.

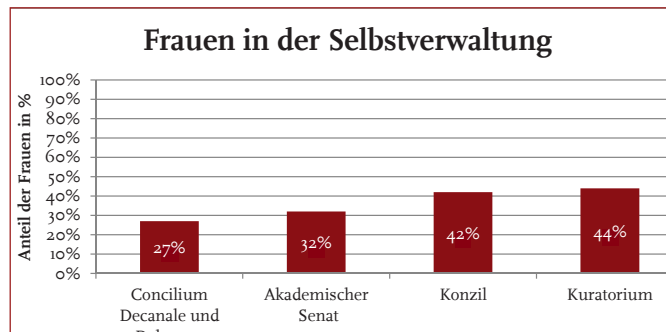
Bei der Betrachtung der Studentinnenanteile an den einzelnen Instituten innerhalb der Multifakultäten zeigen sich teilweise gravierende Unterschiede. Nur an den Philosophischen Fakultäten II und III weisen sämtliche Institute einen Studentinnenanteil von mindestens 50% auf. Hier sind auch die Differenzen zwischen den einzelnen Instituten einer Fakultät wenig ausgeprägt. Demgegenüber variiert der Studentinnenanteil an den Instituten der Philosophischen Fakultät II zwischen 70,2% und 80,4%, mit Ausnahme des Instituts für Klassische Philologie, wo der Frauenanteil mit 63,9% etwas niedriger liegt.

Die im Folgenden näher betrachteten Institute haben im Berichtszeitraum entweder mehr als zehn Prozentpunkte bei ihren Studentinnenanteilen unter den Erstsemestern verloren oder sie haben durch ihre auch 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 45% Erstsemesterstudentinnen gehört die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät zu dieser Gruppe. Ferner handelt es sich um die Institute für Biologie und Chemie. In der Biologie hat sich der Studentinnenanteil bei den Erstsemestern um elf Prozentpunkte von 63% auf 52% reduziert und in der Chemie von 41% auf 36%. In beiden Instituten sind damit auch die Frauenanteile unter den Student_innen insgesamt zurückgegangen. Ähnlich problematisch stellt sich die Situation in den Instituten für Philosophie und Geschichte dar: hier reduzierten sich die Frauenanteile unter den Erstsemestern von 57% auf 44% bzw. von 50% auf 43%. Schließlich sei noch das Institut für Sportwissenschaften genannt, in dem sich der Studentinnenanteil unter den Erstsemestern von 43% auf 38% verringerte. Alle genannten Fakultäten und Institute sollten sich bemühen, diesen Abwärtstrend zu stoppen.

Doch gibt es durchaus auch erfreuliche Entwicklungen wie zum Beispiel an den Instituten für Informatik bzw. Physik. In beiden Fächern wurde die 20%-Marke beim Frauenanteil unter den Erstsemesterstudent_innen überschritten! Hier werden u.a. die Bemühungen von FiNCA (s.o., S. 45 und s.u., S. 61), Schülerinnen für die Physik und die Informatik zu begeistern, deutlich sichtbar.

3. 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 noch klar unter 50% liegt, zeichnen sich durchaus positive Tendenzen ab. Allerdings wird auch deutlich, dass nur ein 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.

3.1. Präsidium

Während das Präsidium der Humboldt-Universität seit 2006 Jahren rein männlich zusammengesetzt war, arbeitet seit 2012 mit Dr. Marina Frost wieder eine Frau in dem höchsten Leitungsgremium der Humboldt-Universität mit. Erstmals in der Geschichte der HU nimmt zudem mit Marina Frost eine Frau die besonders wichtige Funktion einer Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik ein.

3.2. Concilium Decanale und Dekanate

Nachdem 2009 nur eine einzige Dekanin (an der Theologischen Fakultät: Prof.in Dr. Dorothea Wendebourg) tätig war, sind es seit 2011 immerhin zwei Frauen, die diese Funktion übernommen haben: in der Philosophischen Fakultät II Prof.in Dr. Helga Schwalm und in der Philosophischen Fakultät III Prof.in Dr. Julia von Blumenthal. Hinzu kommt im Concilium Decanale, dem regelmäßig tagenden Gremium der Dekaninnen und Dekane, die Direktorin des Großbritannien-Zentrums, Prof.in Dr. Gesa Stedman. Der Frauenanteil liegt in diesem Gremium also im Jahr 2012 bei 27%. Unter den Pro- bzw. Studiendekan_innen liegt der Frauenanteil bei 20% und unter den Institutsdirektor_innen bei 27%. Damit entsprechen diese Frauenanteile etwa dem Anteil von Frauen an den Professuren, sind aber noch nicht befriedigend. Es bleibt zu hoffen, dass auch das Leadership-Programm für Professorinnen (s.u., S. 51) dazu führt, dass mehr Frauen diese wichtigen Funktionen übernehmen.

3.3. Akademischer Senat

Dem Akademischen Senat gehörten im ersten Teil des Berichtszeitraum acht Frauen an, d. h. der Frauenanteil betrug 32%. Dazu zählten drei Professorinnen, zwei Frauen aus dem Mittelbau, eine Studentin und zwei Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik. Mit der Neuwahl 2012 hat sich die Situation verbessert. Nun sind es vier Professorinnen, zwei WiMis, drei Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung sowie eine Studentin, also 10 Frauen und damit 40% Frauen. Es bleibt zu hoffen, dass sich vor allem der Anteil von Professorinnen zukünftig noch weiter erhöht. Die Regelungen, die dazu in der 2012 vom Konzil, aber noch nicht vom Kuratorium verabschiedeten Verfassung verankert wurden, werden fraglos dazu beitragen.

3.4. 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 zunächst mit 35,6% etwas höher als im Akademischen Senat. Die Verteilung der Frauen auf die Statusgruppen war allerdings nicht viel anders als dort: sechs Professorinnen, vier WiMis, fünf Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik und fünf Studentinnen. Nach der Wahl 2012 hat sich der Frauenanteil erfreulicherweise auf 42% erhöht. Drei der Frauen gehörten zur Gruppe der Student_innen, sieben zu der der MVTs, 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 und Verwaltung erhöht hat.

3.5. Kuratorium

Im Kuratorium schließlich waren im Berichtszeitraum zunächst zwei, dann drei Frauen tätig: Prof.in Dr. Christina Weiß – sie ist zugleich die stellvertretende Vorsitzende des Gremiums – und Eva Fuchslocher sowie seit 2011 Dr. Christine Hohmann-Denhardt. Da ein weiteres Mitglied des Gremiums stets die oder der für Wissenschaft zuständige Senator_in ist, hat 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 von zunächst 22% über 33% auf 44% erhöht.

3.6. Fakultäts- und Institutsräte

Die Frauenanteile in den Fakultätsräten liegen seit der letzten Wahl zwar in der Mehrzahl der Fakultäten (in sieben von zehn Fakultäten) noch immer unter 50%, aber immerhin haben drei Fakultäten die 50%-Grenze nicht nur erreicht, sondern überschritten. In der Regel sind es die guten Frauenanteile unter den

Student_innen, dem akademischen Mittelbau und den MTVs, die die Frauenanteile in diesen Gremien positiv beeinflusst haben. In einem einzigen Fakultätsrat (Philosophische Fakultät III) liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen etwas höher als der Männeranteil.

4. Frauen als Führungskräfte in Forschungsprojekten

4.1. Forschungsverbände

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 von Frauen 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 bzw. von Sonderforschungsbereichen im Berichtszeitraum allerdings nicht verändert: An der Spitze der SFBs stehen als Sprecher ausschließlich Männer, bei den GraKos sind es seit 2009 zwei Frauen. Nachdem zunächst eine von ihnen ausgeschieden war, ist 2011 eine andere hinzugekommen. Damit liegt der Frauenanteil hier bei noch immer geringen 20%.

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. 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.

Um hier Abhilfe zu schaffen und die exzellenten Wissenschaftlerinnen, über die die HU verfügt, mit zusätzlichem Empowerment auszustatten, wird 2013 das Leadership-Programm für Professorinnen an der HU starten (s.u., S. 51). Auch die Caroline von Humboldt-Professur 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.

4.2. Nachwuchsgruppen

Im Berichtszeitraum gab es an der Humboldt-Universität zehn Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die sich nach Bewilligung der entsprechenden Drittmittel für eine Tätigkeit an der Humboldt-Universität entschieden haben. Unter ihnen war 2009 eine Frau, seit 2010 sind es zwei Frauen. Nachdem es 2008 zwischenzeitlich keine einzige Frau auf einer solchen Position an der HU gegeben hatte – auch wenn bis dahin insgesamt sieben solcher Positionen an der HU von Frauen besetzt worden waren –, bleibt zu wünschen, dass sich zukünftig noch mehr Nachwuchsgruppenleiterinnen entschließen, an der HU zu arbeiten. Nicht zuletzt, damit exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen die Humboldt-Universität kennenlernen und sich ggf. zu einem solchen Schritt entschließen, wurde der Caroline von Humboldt-Preis ins Leben gerufen (s. u., S. 58).

VI. INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT AN DER HU

1. Das Caroline von Humboldt-Programm

1.1. Das Gleichstellungskonzept der HU von 2008

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 bildete (s. o., S. 23). Die HU habe „in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung etabliert“, so wurde in der Einleitung des Konzepts konstatiert (Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität, 2008, S. 1).

Selbstkritisch angemerkt wurde gleichzeitig, dass „Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings bisher nicht systematisch in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität und ihre Strukturplanung integriert wurden“ (a.a.O.). Das Gleichstellungskonzept sollte genau dies gewährleisten, zugleich aber eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils auf Professuren erzielen. Dazu wurde erstens das bisherige Maßnahmenbündel der HU zur Förderung der Chancengleichheit überprüft und zweitens wurde es zu einem systematischeren Konzept fortentwickelt. Zugleich wurde die Umsetzung einer ganzen Reihe zusätzlicher Maßnahmen angekündigt. Diese wurden im Berichtszeitraum mehrheitlich etabliert.

1.2. Zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts von 2008

Im Februar 2010 verfasste die HU ihren ersten Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (s. o., S. 16). Im Rahmen dieses Berichtes wurde das Gleichstellungskonzept systematisch und zielgerichtet weiterentwickelt.

Aufgenommen wurden neu etablierte Maßnahmen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung an der HU. Weiterhin wurden Pläne zur Erweiterung des Konzepts vorgestellt. Darüber hinaus enthielt der Bericht differenzierte Zielzahlen zum Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen an der Humboldt-Universität (s. o., S. 16.).

Die Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung an der HU erfuhr durch die erneute Bewerbung der Universität im Rahmen der ersten, zweiten und dritten Säule der Exzellenzinitiative eine umfassende Umstrukturierung. Das neue Gesamtkonzept wurde im Januar 2011 im sogenannten Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs-

standards vorgestellt. Beide Berichte wurden von der DFG sehr positiv bewertet. Der HU wurde das beste Umsetzungsstadium (Umsetzungsstadium 4) bescheinigt (s. o., S. 16).

1.3. Das Caroline von Humboldt-Programm als neues Gesamtkonzept

Entwickelt in dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie für die Humboldt-Universität einen erheblichen Mehrwert bedeutet, soll das neue Konzept dazu dienen, die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der HU gerecht zu verteilen. Parallel sollen die Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung gefördert werden. Verknüpft werden in diesem Konzept 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 erhebliche quantitative Defizite bestehen (s. o., S.32).

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 modifiziert und erweitert.
2. Das 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) 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 und ist unmittelbar dem Präsidenten verantwortlich. Neben der Lenkungsgruppe fungiert die Kommission für Frauenförderung (s.u., S. 73) als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess. Die Vorsitzende der KFF ist ebenfalls Mitglied der Lenkungsgruppe. Der Lenkungsgruppe gehört darüber hinaus in beratender Funktion auch die zentrale Frauenbeauftragte an.
3. Im Rahmen des Zukunftskonzepts 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 (s.u., S. 76).

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

1.4. Ziele des Caroline von Humboldt-Programms

Das in 2012 weiterentwickelte Programm zielt nunmehr 1. auf die Integration des Themas Gleichstellung in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität. Gleichstellungsmo-nitoring oder finanzielle Anreizsysteme stellen hierbei die ideellen und materiellen Instrumente dar. Mit Empowerment- oder Mentoringinstrumenten soll 2. das Ziel erreicht werden, Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg zu fördern. Sie sollen 3. stärker an die HU gebunden oder aber gezielt von außen rekrutiert werden. Das 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.

Im Bereich Empowerment sind neben der Förderung und Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen auch 4. 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 dient 5. ein weiterer Zweig des Programms der verstärkten Visibilisierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen.

Das Programm verfolgt somit fünf 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 Karriere-stufen;
4. die Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissen-schaft und
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.

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.

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. 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.

2.1. 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 leistungsorientierten 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 2012 standen z. B. der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 10.000 € zur Verfügung, während das Institut für Archäologie nur 1.000 € 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 zu Abschluss- oder Überbrückungsstipendien oder auch Vorlesungsreihen. Seit Ende 2012 existiert hierfür ein Instrumentenkasten mit Best Practice-Beispielen für ausgezeichnete Maßnahmen, die aus diesen Mitteln gefördert werden können. Ferner werden die Gelder zu gleichen Teilen in den naturwissenschaftlichen Fächern Informatik, Mathematik, Psychologie, Geographie, Chemie und Physik zur Finanzierung des Graduate Program Adlershof (s. u., S. 52) verwendet.

2.2. Der Gleichstellungsfonds

Im Rahmen ihres 2008 erstellten Gleichstellungskonzeptes sicherte die Humboldt-Universität zu, im Jahre 2009 einen Gleichstellungsfonds 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 €. Vergeben werden die Mittel durch die KFF bzw. auf Vorschlag dieser Kommission durch das Präsidium.

Ziele des Gleichstellungsfonds sind:

1. die Überwindung struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit;
2. die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen;
3. die weitere Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung sowie
4. 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 (s. u., S. 73).

Die Ausschreibungen für den Gleichstellungsfonds erfolgten bis zum Jahr 2012 jeweils zum 30. September und zum 31. März eines jeden Jahres. Zur Harmonisierung der Ausschreibungsfristen, mit denen der im Rahmen des Zukunftskonzeptes neu etablierten Maßnahmen zur Gleichstellung, ist die letzte Ausschreibung für den Gleichstellungsfonds bereits im Dezember 2012 mit Frist zum 15. Januar 2013 erfolgt. Damit wird das Vergabeverfahren für den Gleichstellungsfonds an das Vergabeverfahren für die aus der Exzellenzinitiative geförderten Maßnahmen angepasst.

Bereits nach der ersten Vergaberunde im Jahr 2010 zeigte sich, dass der Bedarf die vorhandenen Mittel im Gleichstellungsfonds weit übertraf. Bis Ende 2012 wurden insgesamt 3,9 Mio. € beantragt, während seit 2010 nur 750.000 € 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 (s. u., S. 50).

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 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 Gender-Aspekte in die Curricula einzuarbeiten.

Der Gleichstellungsfonds ist ein bedeutendes Instrument für das umfangreiche Empowerment von Wissenschaftlerinnen an der HU. Seine Maßnahmen zielen darauf ab, Frauen und ihr kreatives Potential 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 bietet und sie auf ihrem Karriereweg fördert, ist er Teil der Entwicklung der Humboldt-Universität hin zu einer geschlechtergerechten Organisation.

2.3. „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 nur 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 haben bisher stets eine Projektleiterin und zeitweise auch ein bis zwei Studentische Hilfskräfte gearbeitet. Neben Aktivitäten im Bereich der SchülerInnenarbeit und der Förderung von Studentinnen (s. u., S. 53) wird ein alle Qualifikationsstufen umfassendes Frauennetzwerk als Basis für ein umfassendes Betreuungs- und Beratungssystem kontinuierlich weiterentwickelt. Hierzu werden z. B. regelmäßige Treffen der Wissenschaftlerinnen auf dem Campus Adlershof von FiNCA mitorganisiert und begleitet. Vor allem geht es bei dem Projekt jedoch um die Implementierung von Maßnahmen für eine

strukturierte und durchgehende Förderung von Naturwissenschaftlerinnen – von der Studentin bis zur Juniorprofessorin. In diesen Zusammenhang gehören das PostDoc-Program Adlershof (s. u., S. 52) und das Graduate Program Adlershof (s. u., S. 52).

Fester Bestandteil des Projekts FiNCA ist zudem die Schülerinnenarbeit in den Fächern Informatik und Physik (s. u., S. 51), hier in Kooperation mit dem Projekt Club Lise, das gesondert finanziert wird. In diesen beiden Fächern mit ausgeprägter Unterrepräsentanz von Frauen unter den Student_innen werden z. B. Schülerinnen-AGs in der Universität 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.

Im Rahmen des oben erwähnten Frauennetzwerkes, das die Basis für den Aufbau eines speziellen Betreuungs- und Beratungssystems für Frauen in den Naturwissenschaften darstellt, wurde ein Ladies Lunch in Adlershof etabliert. Er 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 Frauennetzwerkes 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 (s. auch u., S. 55).

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.

2.4. Gleichstellungsconsulting

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

Das Projekt, in dessen Rahmen z. B. auch 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 gilt es, das disziplinübergreifende Forschungsfeld der Frauen- und Geschlechterforschung als wichtiges Forschungsgebiet durchgängig in die Forschungsprozesse zu verankern. Parallel soll die Karriere einer Nachwuchswissenschaftlerin mit diesem Projekt gefördert werden. Indem sie die Projektleitung übernimmt, bietet sich ihr die Möglichkeit, sich als Nachwuchswissenschaftlerin zu qualifizieren.

Vorgesehen ist es, die Themen Gleichstellung und Vielfalt in das Alltagshandeln der Humboldt-Universität auf Forschungsebene zu integrieren. Dazu gehört die Entwicklung eines Rahmenkonzepts für ein gleichstellungs- und diversitysensibles Forschungsmanagement samt Umsetzung des Konzepts und dessen Evaluation. Daher wird zunächst ein Gleichstellungsconsulting für sämtliche Forschungsprojekte an der Humboldt-Universität entwickelt.

Das Consulting beinhaltet:

1. die Beratung von Antragsteller_innen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen;
2. eine Unterstützung bei der Beantragung inner- wie außeruniversitärer Forschungsmittel und bei der Begutachtung von fakultäts- und institutsübergreifenden Forschungverbänden aus Gender- und Diversity-Perspektive sowie
3. die Beratung von Antragsteller_innen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Projekte.

Darüberhinaus soll ein Verfahren zum Controlling von Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen speziell in der Verbundforschung entwickelt werden. Ein Instrumentenkasten mit handlungsfeldbezogenen laufenden Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen wurde bereits zusammengestellt und soll zukünftig allen Antragstellerinnen und Antragstellern zur Verfügung gestellt werden. Das besagte Rahmenkonzept wird in Kooperation mit der Forschungsabteilung der HU erarbeitet und etabliert. Nach erfolgreicher Evaluation soll es an der HU weitergeführt und ggf. anderen Hochschulen zur Verfügung gestellt werden.

2.5. Gleichstellungsmonitoring

2011 wurde das Projekt Gleichstellungsmonitoring bei der Stabsstelle Qualitätsmanagement der HU etabliert. Dafür wurden Drittmittel eingeworben. Das Projekt hat die Aufgabe, eine Datenbank der absoluten und relativen Kennzahlen aufgeschlüsselt nach Geschlechtszugehörigkeit einzurichten. Zusätzlich soll das Konzept eine kontinuierliche Weiterführung der Dateneinspeisung beinhalten sowie eine benutzer_innenfreundliche und serviceorientierte Abfrage ermöglichen. Die Umsetzung soll in den nächsten zwei Jahren erfolgen.

3. Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Im Folgenden werden Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die an der HU dem Ziel der Rekrutierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen dienen. Dies geschieht in der Reihenfolge der aufeinanderfolgenden 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. Daran anschließend folgen Informationen zur Rekrutierung von Frauen auf WiMi-Stellen usw.

3.1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen

Mit den Bundes- und Landesprogrammen für Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf Professuren wurden 2007/2008 sowie 2011 neue Impulse zur Gleichstellungspolitik gesetzt. Diese Berufungen wurden an der Humboldt-Universität umfassend genutzt (s. auch o., S. 27). Die HU hatte bereits 2002 unter dem Namen „Harnack-Programm“ ein eigenes Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren entwickelt. Auch wenn nur zwei dieser Harnack-Professuren realisiert wurden, führte dieses Programm dazu, dass die HU auf den Ansatz der Vorgezogenen Nachfolgeberufungen besser vorbereitet war als manche andere Hochschule. Quasi in Fortsetzung des Harnack-Programms beantragte die HU 2011 im „Qualitätspakt Lehre“ eigenständig zwei solcher Professuren für Frauen (s. o., S. 25).

Sämtliche Programme für VNB fanden zudem auch 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 Mitte 2012 wurden von den Instituten und Fakultäten insgesamt 18 Anträge auf die finanzielle Förderung entsprechender Professuren gestellt. Weitere Anträge sind derzeit in Vorbereitung. Im BCP stehen dafür zusätzliche Mittel zur Verfügung (s. o., S. 28).

Beantragt wurden bis Ende 2012 VNB für Professuren mit folgenden Denominationen:

1. W3-Professur für „Praktische Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der Rechts- und Sozialphilosophie“ (Institut für Philosophie; Professorinnenprogramm und BCP);
2. W2-Professur für „Landschaftsökologie und Biogeographie“ (Institut für Geographie; Professorinnenprogramm);
3. W3-Professur für „Alte Geschichte“ (Institut für Geschichtswissenschaften; Professorinnenprogramm);
4. W3-Professur für „Neue Materialien“ (Institut für Physik; Masterplan);
5. W3-Professur für „Neuere deutsche Literatur“ (Institut für deutsche Literatur; Masterplan);
6. W3-Professur für „Europäische Ethnologie unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung moderner Stadt- und Popularkulturen in ethnographischer und kulturtheoretischer Perspektive“ (Institut für Europäische Ethnologie; Masterplan);
7. W2-Professur für „Strafrecht, Strafprozessrecht einschließlich ihrer internationalen Bezüge sowie Rechtsphilosophie“ (Juristische Fakultät; BCP);
8. W2-Professur für „Afrikanische Literaturen und Kulturen“ (Institut für Asien- und Afrikawissenschaften; BCP);
9. W3-Professur „Sozial- und Organisationspsychologie“ (Institut für Psychologie; BCP);
10. W3-Professur für „Technische Informatik“ (Institut für Informatik; BCP);
11. W3-Professur für „Deutsche Literatur des späten Mittelalters und der Frühen Neuzeit“ (Institut für Deutsche Literatur; BCP);
12. W3-Professur für „Musiksoziologie“ (Institut für Musik- und Medienwissenschaften; BCP);
13. W3-Professur für „Physikalische Chemie“ (Institut für Chemie; BCP);
14. W3-Professur „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse“ (Institut für Sozialwissenschaften; BCP);
15. W3-Professur für „Information Retrieval“ (Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft; BCP);
16. W3-Professur für „Mathematische Logik“ (Institut für Mathematik; Qualitätspakt Lehre);
17. W2-Professur für „Grundschulpädagogik mit Schwerpunkt Mathematik“ (Institut für Erziehungswissenschaften, Qualitätspakt Lehre);
18. W3-Professur für „Praktische Theologie“ (Theologische Fakultät; BCP).

Von diesen 18 Anträgen wurden drei VNBs nicht realisiert (Nr. 10, 11 und 13, wobei im Fall von Nr. 13 die Juniorprofessorin zwar nicht via VNB und Tenure Track, aber schließlich dennoch einen Ruf auf die Stelle erhielt). Vier Berufungen (Nr. 14, Nr. 16- 18) befinden sich noch im Verfahren. Festzuhalten gilt, dass sich

VNB als das wichtigste und nachhaltigste Instrument zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Dauerprofessuren an der HU erwiesen haben.

Die Humboldt-Universität befindet sich weiterhin im Generationenwechsel, so dass die Chancen gut sein dürften, mithilfe dieses Instruments den Anteil von Frauen auf Professuren kontinuierlich weiter zu erhöhen. Mit VNBs werden also wichtige strukturelle Veränderungen im Sinne von Gleichstellung erreicht. Es bleibt zu hoffen, dass diese strukturellen Veränderungen den Kulturwandel der HU hin zu einer Hochschule soweit befördern, in der Chancengleichheit eine Selbstverständlichkeit darstellt.

3.2. W2-Professuren auf Zeit

Bereits im Rahmen der Förderperiode 2008 bis 2011 hatte die Humboldt-Universität im Rahmen ihrer kontingentierten Mittel beim Berliner Chancengleichheitsprogramm eine W2-Professur auf Zeit für eine Wissenschaftlerin (Laufzeit stets fünf Jahre) beantragt. Anvisiert wurden mit dieser im Institut für Informatik angesiedelten Professur (Denomination „Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften“) drei Ziele:

1. Es sollte eine hochqualifizierte Wissenschaftlerin in ihrer Karriere gefördert werden;
2. Es galt, den Anteil von Frauen auf Professuren in einem traditionell stark männerdominierten Fach zu erhöhen und damit ein weiteres Role Model für die noch immer wenigen Studentinnen in diesem Fach zu schaffen.
3. Schließlich sollte eine Brücke zwischen der Informatik und der Psychologie geschlagen werden. Im Gegensatz zur Informatik wird das Fach Psychologie von vielen Frauen studiert. So sollen mehr Studentinnen für die Informatik gewonnen bzw. dort gehalten werden.

Auch andere Hochschulen im Land Berlin setzten das Instrument der W2-Professur auf Zeit als Fördermaßnahme für Wissenschaftlerinnen erfolgreich ein. Daher wurde es für die Programmlaufzeit 2012 bis 2015 im BCP als eigene Programmlinie aufgelegt. Die W2-Professuren sind bis zum Ende der Programmlaufzeit am 31. Dezember 2015 samt einem Ausstattunganteil voll ausfinanziert. Danach müssen sie bis zum Abschluss ihrer fünfjährigen Laufzeit von den Hochschulen weiterfinanziert werden.

Die Humboldt-Universität hat Ende 2011 fünf solcher Professuren beim BCP beantragt. Aus finanziellen Gründen wurde zunächst nur ein Antrag auf die W2-Professur für „Gender and Sciences“ genehmigt, im Nachrückverfahren Mitte 2012 wurde dann ein weiterer Antrag auf eine W2-Professur für „Strafrecht“ bewilligt und Ende 2012 eine W2-Professur für „Bürgerliches Recht, Europäisches Privatrecht, Rechtsvergleichung, Marktregulierung durch Verbraucher- und Wettbewerbsrecht“.

Die W2-Professur auf Zeit ist als Instrument zur Professionalisierung und individuellen Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen sehr wertvoll. Ihr Potential liegt aber nicht nur im Empowerment einer einzelnen Person, sondern auch in ihrer strukturverändernden Wirkung. Dennoch fehlt diesem Instrument die Nachhaltigkeit der VNB sowohl in individueller wie struktureller Hinsicht. Dementsprechend wäre es sehr zu begrüßen, wenn an der HU eine Möglichkeit geschaffen würde, exzellente Stelleninhaberinnen mittelfristig auf Dauerprofessuren zu übernehmen, z. B. via Zwischenfinanzierung bis eine passende Dauerstelle frei wird.

3.3. W1-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

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 an die Charité im Jahr 2005 verlagert. Zur Zeit sind es nunmehr zwölf Stellen, die seit 2002 sukzessive als Juniorprofessuren ausgeschrieben und besetzt wurden.

Gegenwärtig, das heißt zum WS 2012/2013, sind insgesamt neun Juniorprofessuren aus diesem Programm besetzt, darunter eine in den Naturwissenschaften, je eine in den Wirtschaftswissenschaften und in den Rechtswissenschaften, die anderen sechs in den Sozial- bzw. Geisteswissenschaften. Von den 2008 insgesamt neun besetzten Stellen sind 2012 sechs Stellen noch immer mit denselben Personen besetzt. Von den ausgeschiedenen drei Juniorprofessorinnen ist eine via Tenure Track an der HU geblieben, zwei sind auf Professuren an anderen Hochschulen berufen worden.

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 von Empowermentmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen.

Indem die Humboldt-Universität das ursprüngliche C1-/C2-Programm als Juniorprofessorinnenprogramm fortgeführt hat, ist es ihr erfolgreich gelungen, den Anteil von Frauen in dieser Stellenkategorie auf über 60% zu erhöhen (s. o., S. 35). Problematisch ist allerdings der Umgang mit den prinzipiellen Möglichkeiten des Tenure Track. Nur eine unter den bisherigen Stelleninhaberinnen des W1-Programms ist inzwischen auf einer regulären Professur an der Humboldt-Universität zu finden. Die HU sollte daher das neue Förderinstrument im Bereich der Juniorprofessuren, das sie in ihrem Zukunftskonzept erfolgreich beantragt hat, insbesondere für die positiv evaluierten Stelleninhaberinnen aus dem W1-Programm nutzen. Dieses Instrument soll dazu dienen, exzellente Juniorprofessuren verlängern zu können, um ihnen auch im Nachgang ein Tenure Track zu ermöglichen.

3.4. 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, gleichermaßen aber entfaltet das Instrument auch 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 müssen allerdings ein Drittel der Kosten selbst aufbringen. Diese 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 finden diese Gastprofessuren auch Anwendung, um die Frauen- und Geschlechterforschung zu etablieren. Hierzu gibt es für die Institute und Fakultäten zugleich die Möglichkeit, entsprechende Mittel aus dem Gleichstellungsfonds – dort sogar ohne Gegenfinanzierung – zu beantragen.

3.5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stellen

Die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eines der wichtigen Ziele des 2010 eingerichteten Gleichstellungsfonds der Humboldt-Universität. Dieses Ziel will der GF im Rahmen zweier seiner Förderlinien erreichen: Zum einen in der Förderlinie „Integration von Gender-Aspekten in die Lehre“. Hier können Institute und Fakultäten Gelder beantragen, um Gender-Aspekte in ihre Curricula einarbeiten zu lassen (s. o., S. 45).

Zum anderen soll das Ziel im Zusammenhang mit der Förderlinie „Befristete personelle Maßnahmen“ erreicht werden. Die zugehörigen Mittel sind für Wissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität gedacht, um Werkverträge abzuschließen oder studentische Hilfskräfte einzustellen. Für neuberufene Professorinnen besteht zudem die Möglichkeit, eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für einen Zeitraum von zwei Jahren zu erhalten – zusätzlich zur Basisausstattung. Zweck dieser WiMi-Stellen ist es u. a., die neuberufenen Professorinnen bei der Vorbereitung eines Drittmittelantrages zu unterstützen (s. o., S. 45).

Parallel sollen alle diese Stellen aber auch Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in ihrer Karriere fördern und darüber hinaus exzellente junge Wissenschaftlerinnen für die HU rekrutieren. Zwischen März 2010 und August 2012 wurden bereits 13 halbe Stellen an Doktorandinnen und zwei halbe Stellen an Postdoktorandinnen mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren, je nach Antragsstellung, aus dem GF vergeben.

3.6. Förderung von Postdoktorandinnen

3.6.1. Abschlussstipendien für Habilitandinnen aus dem Gleichstellungsfonds

Da Frauen vor allem in der PostDoc-Phase die Wissenschaft verlassen, hat 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.

Vergeben von der Kommission für Frauenförderung, wurden seit April 2010 bis zum Oktober 2012 elf solcher Stipendien beantragt, die aufgrund der Qualität der Anträge alle von der Kommission für Frauenförderung bewilligt werden konnten. Die meisten der Anträge stammten aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften. Hieran wird nicht nur deutlich, dass die Habilitation von Frauen in den Naturwissenschaften eher selten ist, sondern gleichermaßen, dass die Habilitation in diesem Fächerspektrum einen zunehmend geringeren Stellenwert besitzt. Insgesamt wurden im Verlaufe der ersten drei Jahre, in denen die Möglichkeit eines Habilitations-Abschlussstipendiums an der HU besteht, kontinuierlich weniger Anträge gestellt: 2010 waren es neun Anträge und 2012 nur zwei.

3.6.2. PostDoc-Scholarships und Fellowships

Auch im Rahmen der Exzellenzinitiative sollen zukünftig insbesondere Postdoktorandinnen an der HU gefördert werden. Daher werden 50% der PostDoc-Scholarships und der PostDoc-Fellowships ausdrücklich an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Als Verfahren zur Sicherstellung dieser 50%-Regelung wird ein entsprechender Zusatz in den Ausschreibungstexten publiziert. Ferner soll die Auswahl mithilfe eines blinden Verfahrens (Entfernung von Fotos, Abkürzung von Namen) stattfinden. Nach zwölf Monaten wird das Verfahren auf seine Wirksamkeit überprüft und – falls notwendig – modifiziert werden.

3.6.2.1. 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 soll. Die Scholarships werden in unmittelbarem Anschluss an die Promotionsphase vergeben. Diese Aufbaustipendien stehen exzellenten Promovierten der HU für sechs Monate in Höhe von 1.500 € monatlich (zzgl. Kinderzuschlägen) zur Verfügung. Zum ersten Mal ausgeschrieben wurden sie am 1. Dezember 2012.

3.6.2.2. 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 Post-Doc-Programms werden in einer internationalen Ausschreibung Stellen an der HU im Umfang von jeweils zwei Jahren vergeben.

3.7. Stipendien für Doktorandinnen

3.7.1. Abschlussstipendien 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 stark unterrepräsentiert (s. o., S. 39). Um hier Abhilfe zu schaffen und die jungen Wissenschaftlerinnen zugleich in ihrer Karriere zu fördern, eröffnet der Gleichstellungsfonds ausgezeichneten Doktorandinnen seit April 2010 die Möglichkeit, ein Promotionsabschluss-Stipendium zu beantragen. Von dieser Möglichkeit machten von April 2010 bis September 2012 (dies waren bisher die jeweiligen Antragsfristen; mit der Ausschreibung am 1. Dezember 2012 sind sie den Antragsfristen der Exzellenzinitiative-Projekte angepasst) bisher 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 bisher 1.100 € monatlich (zzgl. eines Kinderzuschlags von 150 € für das erste Kind und 50 € für jedes weitere Kind). Die Summen werden 2013 an die Höhe der Stipendien aus der Exzellenzinitiative angepasst (s.u.).

3.7.2. Abschlussstipendien aus den Mitteln der Exzellenzinitiative

Vor dem geschilderten Hintergrund war es im Rahmen des Zukunftskonzepts der HU geboten, Mittel für die Förderung von Promovendinnen, die kurz vor dem Abschluss ihrer Promotion stehen, zu beantragen. Nachdem die HU in der Dritten Säule der Exzellenzinitiative erfolgreich war, werden nunmehr herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen gegen Ende ihrer Promotion, die z. B. die Förderdauer ihres Promotionsstipendiums oder die Laufzeit ihrer Stelle überschritten haben, die Möglichkeit erhalten, einen Antrag auf ein solches Stipendium zu stellen. Gründe für das Überschreiten der Förderdauer oder der Laufzeit können z. B. soziale Rahmenbedingungen oder die Pluralisierung von Lebenslagen sein.

Der erste Bewerbungszeitraum für diese Abschlussstipendien lief vom 1. Dezember 2012 bis zum 15. Januar 2013. Die Höhe des Stipendiums liegt bei 1.365 € (zzgl. Kinderzuschlägen). An diese Fristen und Stipendien-Summen sind die Abschlussstipendien aus dem GF bereits angepasst worden (s.o.).

3.7.2. 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). Der erste Bewerbungszeitraum wie bei allen anderen Stipendien lag zwischen dem 1. Dezember 2012 und dem 15. Januar 2013.

3.7.3. Kurzzeitstipendien zur Vorbereitung einer 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, können zukünftig (erste Bewerbungsfrist s. o.) ebenfalls eine Förderung durch ein sechsmonatiges Stipendium erhalten. Die Höhe dieses Stipendiums beträgt 800 € monatlich. Darüber hinaus will die HU mit den Research Tracks besonders forschungstarken Student_innen der HU oder anderer Universitäten im Rahmen der Förderung durch die Exzellenzinitiative, den Übergang zur Promotion ebnen. Daher 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. 50% der Research Tracks sollen mithilfe des Verfahrens, das bereits beschrieben wurde, (s. o., S. 49) an Frauen vergeben werden.

3.8. 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 erfolgreich Mittel

für den Women's Travel Award (WTA) beantragt. Hierbei handelt es sich um die Möglichkeit für potentielle Promovendinnen (hervorragende weibliche Graduierte oder Studentinnen in der Abschlussphase ihres zu einer Promotion berechtigenden Studiums) einen einwöchigen Einblick in ein strukturiertes Programm der HU zu beantragen. Dazu gehört auch ein umfassendes Besuchsprogramm. Die Frauen erhalten die Reisekosten erstattet sowie die Mittel für sechs Tage Unterkunft und Verpflegung in Berlin zur Verfügung gestellt. Der WTA ist ein Beispiel von Best Practice, das von der Graduate School Mind and Brain entwickelt wurde.

Die Promotionsprogramme der HU können sich zukünftig bei der KFF qua formlosem Antrag für eine festgelegte Anzahl an WTA-Stipendien bewerben. Sie schreiben den WTA anschließend für ihr Programm aus. Die Auswahl der Bewerberinnen und die Organisation des WTA erfolgt direkt durch das Programm.

3.9. Rekrutierung von Schülerinnen für MINT-Fächer unter der Dachmarke FiNCA

Seit 2007 wird unter der Dachmarke FiNCA kontinuierlich daran gearbeitet, den Campus Adlershof im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln (s.o., S.45). Dazu gehören 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.

In den beiden Fächern Informatik und Physik, in denen eine ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen unter den Student_innen zu finden ist, wurden z. B. Schülerinnen-AGs durch FiNCA angeboten (etwa Java-Programmierungskurse, Digitale Fotografie u. a.). Ferner besteht eine enge Kooperation mit den Schulen des Umfelds. Hierzu gab es weitere Aktivitäten wie z. B. eine Ideenwerkstatt 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 wird von FiNCA in Adlershof ausgerichtet.

4. Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen

Im Folgenden werden solche Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die das Ziel verfolgen, Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen zu fördern. Zunächst werden Maßnahmen zum Empowerment von Professorinnen beschrieben. Daran anschließend werden jene Maßnahmen erläutert, die sich an Postdoktorandinnen richten, um schließlich Programme vorzustellen, die für Promovendinnen und Studentinnen an der HU implementiert wurden.

4.1. Leadership-Programm für Professorinnen

Das Leadership-Programm ist als neue wichtige Maßnahme im Rahmen des Zukunftskonzepts bewilligt worden. Es wird 2013 beginnen. Insbesondere die individuelle und gezielte Förderung von Frauen auf Führungspositionen an der HU steht dabei im Fokus dieses Programms. Es richtet sich an Professorinnen, die sich bereits in einer verantwortungsvollen Position befinden und ihre individuellen Kompetenzen als Führungskräfte erweitern und stärken wollen. Für neuberufene Professorinnen bietet das Programm aber auch die Möglichkeit, sich auf ihre künftige Rolle als Führungskraft vorzubereiten und konkretes Know-How für Leitungsaufgaben aufzubauen.

Neben Intensivtrainings zum Themenfeld „Führung und Kooperation“ werden beispielsweise Gruppen- oder Individualcoachings angeboten, um Konfliktsituationen im beruflichen Alltag professionell meistern zu können. Gleichzeitig wird mit dem Leadership-Programm ein interdisziplinäres Netzwerk von Professorinnen der HU aufgebaut. Über die Programmteilnahme hinaus soll dieses Netzwerk eine Wirkung in Richtung Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der Wissenschaft entfalten.

4.2. ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking

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 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 Führungskräfteentwicklung 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.

4.3. PostDoc-Program Adlershof

Exzellente Postdoktorandinnen benötigen ausgezeichnete Chancen. Damit sie ihr kreatives Potential 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 wird ab 2013 unter der Dachmarke FiNCA (s. o., S. 45) das PostDoc-Program Adlershof hochqualifizierten naturwissenschaftlichen Postdoktorandinnen die Chance bieten, ein umfassendes, individuell auf die Bedürfnisse der Person ausgerichtetes Trainings- und Beratungsangebot wahrzunehmen.

Dieses maßgeschneiderte Programm wird aus Workshops, Gruppen- und Individualcoachings und einem One-to-One-Mentoring mit einer Professorin oder einem Professor bestehen. Ziel ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen den Weg zu einer Professur zu ebnet. Gerade in diesen Fächern fehlen Professorinnen ganz besonders (s. o., S. 32). Ohne die aktive Sicherung der Chancengleichheit von leistungsstarken Frauen in Forschung und Lehre mangelt es zudem an der notwendigen Vielfalt in Forschung und Lehre.

4.4. Graduate Program Adlershof

Der Wissenschaftsstandort Adlershof wird durch die naturwissenschaftlichen Fachgebiete sowie durch die Informatik und die Mathematik geprägt.

Diese Fächer zeichnen sich durch Fachkulturen aus, die oft wenig karrieremotivierend für Frauen sind. Verstärkt wird dieses Phänomen durch tradierte Rollenerwartungen, die Frauen eine wissenschaftliche Karriere erschweren. Angehende Wissenschaftlerinnen sind z. B. in viel stärkerem Maße als ihre männlichen Kollegen damit konfrontiert, „aus der Rolle fallen zu müssen“, wollen sie Familie und wissenschaftliche Karriere verbinden.

Die für Gleichstellungsmaßnahmen schwer zugänglichen informellen wissenschaftlichen Netzwerkstrukturen können weiterhin dazu führen, dass Frauen in geringerem Maße als ihre männlichen Kollegen in karriererelevante Netzwerke eingebun-

den sind. Daher verfolgt das Graduate Program Adlershof für Promovendinnen unter der Dachmarke FiNCA das Ziel, solchen Karrierehemmnissen entgegenzuwirken.

Gestartet ist das Programm zu Beginn des Sommersemesters 2011. Das teilstrukturierte Weiterbildungsprogramm beinhaltet Veranstaltungen rund um Fragen des Karriereaufbaus. Ziel des GPA ist es, mit Information, Beratung und Vernetzung, potentiellen Karrierehemmnissen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs am Campus Adlershof entgegenzuwirken. Die Teilnehmerinnen werden so in ihren individuellen Karriereabsichten erfolgreich unterstützt.

Das GPA richtet sich vor allem an individuell promovierende Frauen der naturwissenschaftlichen Fakultäten der HU.

Finanziert aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (s. o., S. 28) und als Teil von FiNCA (s. o., S. 45), bietet das GPA eine überfachliche Unterstützung in der Promotion. Eine umfassende Weiterqualifizierung erfolgt im Bereich der Soft Skills. Aufgeteilt in ein Basisprogramm und ein Aufbauprogramm, hat das GPA eine Laufzeit über insgesamt 20 Monate.

Im Basis-Programm wird grundlegendes Wissen über die Strukturierung eigener Arbeitsabläufe sowie Methoden zur wissenschaftlichen Praxis und erfolgreicher Präsentation von Ergebnissen vermittelt. Daran anschließend werden in den „Future Talks“ Themen behandelt, die für eine Karriere in der Wissenschaft produktiv sind. Zudem wird dabei Raum zum Austauschen und Netzwerken gegeben.

Im Aufbauprogramm werden die Teilnehmerinnen in der Endphase ihrer Promotion unterstützt und auf den Weg in die PostDoc-Phase begleitet. Es gibt Mentoringpartnerschaften; erarbeitet werden Strategien der konkreten Karriereplanung und Fertigkeiten des Selbstmarketings. Gruppen-Coachings dienen dazu, die gegenseitige Unterstützung zu intensivieren sowie die Reflexion der eigenen Positionen auszubauen.

Darüber hinaus werden aber auch Trainings angeboten, um problematische Situationen/Zukunftsängste selbst zu analysieren und neue Lösungsstrategien zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen sollen darin gestärkt werden, Veränderungsprozesse zielgerichtet anzugehen. Am ersten Durchgang 2011 (nur Basis) haben 21 Doktorandinnen teilgenommen; 20 von ihnen haben das zugehörige Zertifikat erhalten (Pilotphase). Am zweiten Durchgang (Start Dezember 2011) nahmen insgesamt 24 Promovendinnen teil, wobei jeweils 12 das Basismodul und 12 das Aufbaumodul absolvierten. Am 12. Dezember 2012 wurden die Zertifikate vergeben. Der dritte Durchgang beginnt 2013.

4.5. „firstgen“ – Empowerment- und Mentoringprogramm

Der Übergang von der Schule in die Universität gestaltet sich für junge Menschen oftmals schwierig. Gewohnte Strukturen werden zurückgelassen, Veränderungen stehen an, die bei vielen Student_innen Angst und Unsicherheit hervorrufen können. Gerade Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit nicht-akademischem Hintergrund kämpfen mit diesen Unsicherheiten und Ängsten. Sie können nicht von den Erfahrungswerten der Eltern profitieren. Sie sind sogenannte „First Generation Students“. Studentinnen sind zudem häufiger von Empfindungen der Anonymität in einer Universität betroffen als Studenten. Sie nehmen Isolation und Distanz problematischer wahr. Hier entsteht also für die Universitäten ein besonderer Handlungsbedarf.

Das „firstgen“-Programm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund stellt sich diesem Problem. Es will Studentinnen zu Studienbeginn und im Verlauf ihres Studiums in diesem Veränderungsprozess gezielt begleiten. Das Programm bietet ein spezifisches Angebot, um Studentinnen zu ermutigen, ihre Stärken zu erkennen, Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen, zu nutzen und auszubauen.

„firstgen“ startete im Wintersemester 2011/2012. Die Anschubfinanzierung für ein Jahr (eine volle Stelle für eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Jahr 2010) wurde aus dem Masterplan (s. o., S. 25) zur Verfügung gestellt. Nachdem das Programm sehr positiv evaluiert wurde, wird es seit 2011 durch das Büro der zentralen Frauenbeauftragten mit Unterstützung durch Mittel aus dem Qualitätspakt Lehre (s. o., S. 26) finanziert. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten hat „firstgen“ von Anfang an entwickelt und begleitet.

Entsprechend seiner Zielstellung gliedert sich das Programm in drei Bereiche: Training, Mentoring und Networking. Ausgerichtet auf die spezifischen Bedürfnislagen der Studentinnen beinhaltet das Programm unter dem Aspekt „Training“ Blockseminare zu allgemeinen akademischen Ritualen und Themen rund um das Student_innenleben.

Einen weiteren und zentralen Teil bildet das „Mentoring“: eine Studentin im höheren Semester oder eine Promovendin (Mentorin) wird einer Studienanfängerin (Mentee) zur Seite gestellt. Auch die Mentorinnen haben einen nicht-akademischen Hintergrund, so dass sie mit ihren Erfahrungswerten Unsicherheiten nehmen und darüber hinaus vermitteln können, dass „frau“ mit ihren Problemen nicht alleine steht. Das Mentoring unterstützt die Studentinnen individuell; Mentorinnen und Mentees sind sich aber durchaus der Problematik bewusst, dass hier eine strukturelle Benachteiligung vorliegt.

Der letzte Baustein des Programms fällt unter den Begriff „Networking“. Ein sogenanntes Austauschcafé, das zwei- bis dreimal im Semester stattfindet, bietet den Studentinnen die Möglichkeit, in ungezwungener Umgebung miteinander ins

Gespräch zu kommen. Mentorinnen plaudern hier aus dem „Nähkästchen“ und geben ihre Erfahrungen an die jungen Studentinnen weiter.

„firstgen“ wurde mit der Hochschulperle des Monats August 2012 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft ausgezeichnet. Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Die Jury hat das Programm ausgewählt, da es dazu beiträgt, Vielfalt sinnvoll zu leben und Potentiale noch besser zu nutzen. Das zeigt, wie wichtig dieses gleichstellungspolitische Programm an der HU ist.

4.6. Förderung von Studentinnen

Unter der Dachmarke FiNCA werden in Adlershof gezielte Aktivitäten zur Förderung von Studentinnen der MINT-Fächer betrieben. So bot FiNCA z. B. eigene Veranstaltungen für Studentinnen an wie etwa einen Workshop zum erfolgreichen Studium in Zusammenarbeit mit der psychologischen Beratung, ferner semesterbegleitend einen Open GL-Lehrgang im WS 2011/2012 bzw. ein entsprechendes Blockseminar im WS 2012/2013 oder einen LaTeX-Workshop (LaTeX ist ein Textsatzprogramm und ein wichtiger Standard für akademische Paper und Abschlussarbeiten) in den WS 2011/2012 und 2012/2013.

5. Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Sichtbarkeit von minorisierten Gesellschaftsgruppen hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erfahren. Dies geschah unter der Prämisse, dass Sichtbarkeit und Anerkennung in enger Beziehung miteinander stehen. Auch die Sichtbarkeit von Frauen ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung, obwohl Frauen – rein quantitativ gesehen – keine Minderheit darstellen. Tatsächlich werden ihnen jedoch noch immer keineswegs alle Orte in der Gesellschaft und in der Wissenschaft zugestanden. Infolgedessen besteht ein Ziel des Caroline von Humboldt-Programms darin, Frauen in der Wissenschaft, speziell an der Humboldt-Universität, sichtbarer zu machen und parallel das Thema Gleichstellung in den Fokus der Hochschulöffentlichkeit zu rücken.

5.1. Publikationen

5.1.1. „humboldt chancengleich“

Um die Visibilität von Frauen zu stärken, aber auch um das Thema Chancengleichheit öffentlicher zu machen, bieten sich Publikationen in besonderem Maße an. Vor diesem Hintergrund erblickte im Dezember 2009 das Periodikum „humboldt chancengleich“ (hc) „das Licht der Welt“. Seitdem ist die Zeitschrift bereits fünf weitere Male erschienen. Regelmäßig im Juni

und im Dezember jedes Jahres wird eine Ausgabe publiziert. Während das erste Heft noch dem Layout von „Humboldt Wissen“ ähnelte, erschien das zweite Heft bereits im neu entwickelten und zwischenzeitlich für alle Publikationen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit an der HU festgelegten Design der zentralen Frauenbeauftragten der HU. Hierzu gehört als Wiedererkennungsmerkmal auch die Wortmarke „humboldt chancengleich. fokus frau“.

Worauf zielt die neue Publikation, welche Informationen sind in ihr zu finden und an wen wendet sich das Blatt? Um mit der letzten Frage zu beginnen: „humboldt chancengleich“ ist für alle Menschen innerhalb und außerhalb der Humboldt-Universität gedacht, die mehr zum Thema Chancengleichheit der Geschlechter, speziell 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. Und dieses 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 hc im weitesten Sinne um Vielfalt.

Die Schwerpunktthemen der einzelnen Hefte von „humboldt chancengleich“ waren bisher ebenfalls entsprechend vielfältig. Grundsätzlich wird in jedem Juni-Heft das Thema der jährlich stattfindenden Frauenvollversammlung der HU ausführlich behandelt.

So stand das erste Heft von hc unter dem Motto „Frauen in der Musik“. Die Beiträge über Komponistinnen vom 19. bis zum 21. Jahrhundert zeichneten dabei jene Entwicklung nach, welche typisch ist für den zwar noch immer steinig, aber immerhin bereits leichter gewordenen Weg, den Frauen gehen müssen, wenn sie Karriere machen wollen – egal ob in der Musik oder in der Wissenschaft. Es folgten Hefte zu den Themen „Lohnungleichheit von Frauen und Männern speziell an Hochschulen“ und „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“. Beleuchtet wurden „100 Jahre Frauentag“ und – um insbesondere Studentinnen anzusprechen – die Bologna-Reform und ihre Folgen. Unter dem Titel „Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen“ wurde der Bogen im vorletzten Heft weit gespannt: von einer philosophischen Betrachtung des Themas Gerechtigkeit über die Bedeutung von Gerechtigkeit im Kontext von Krieg und Frieden und der zugehörigen Frage nach Menschenrechtsverletzungen im internationalen wie nationalen Kontext bis hin zur Frage nach Bildungs- und Karrieregerechtigkeit.

Das bisher letzte Heft (Dezember 2012) beleuchtet unter dem Titel „Alte Pfade – neue Wege“ das Thema Frauen in der Wissenschaft aus verschiedenen Blickwinkeln. Es ging konkret darum, welche „alten Pfade“ im Wissenschaftssystem vorherrschen und wo „neue Wege“ entstehen (müssen), um Chancengleichheit zu

erreichen. So wird z. B. der Frage nachgegangen, wie sogenannte „Gatekeeper“ die Chancenungleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaftskarrieren werten. Es finden sich außerdem erste Ergebnisse des wichtigen Hamburger Forschungsprojektes „Frauen in der Spitzenforschung“. Im Zentrum der Ausgabe vom Dezember 2013 steht jedoch das Caroline von Humboldt-Programm und insbesondere die Vorstellung der ersten Caroline von Humboldt-Professorin, Prof.in Dr. Susanne Baer.

5.1.2. Die Festreden zur ersten Caroline von Humboldt-Preisverleihung

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 200jährigen Jubiläum der Humboldt-Universität wurde am 13. Oktober 2010 erstmals der Caroline von Humboldt-Preis an eine Wissenschaftlerin vergeben (s. u., S. 58). Die Festreden, die im Rahmen der Veranstaltung gehalten wurden, erschienen anschließend in einer Publikation:

Mit Blick auf die Namensgeberin des Preises erörtert die Literaturwissenschaftlerin Prof.in Dr. Barbara Hahn (Vanderbilt University/Nashville) darin die Frage, ob und wie Caroline von Humboldt, die Ehefrau Wilhelm von Humboldts, als Role Model für heutige Wissenschaftlerinnen dienen kann. Die zweite Festrednerin, Silvija Seres, Ph.D, Topmanagerin bei Microsoft aus Norwegen, Mitglied mehrerer Aufsichtsräte und Mutter dreier Kinder, schildert in ihrem Beitrag eindrucksvoll, dass die Einführung der Quote in Norwegen zu einem gesellschaftlichen Umdenken geführt habe. Anfangs noch skeptisch betrachtet, hat sie u. a. zu einer größeren Vielfalt in Kompetenz und Ausbildung geführt.

In einem dritten Beitrag folgt die erste Caroline von Humboldt-Preisträgerin und Literaturwissenschaftlerin Dr. Anne Baillet aus Paris, die an der HU zu Intellektuellennetzwerken im 19. Jahrhundert arbeitet, auf den Spuren eines Mittlers zwischen den Kulturen Frankreichs und Deutschlands: Louis de Beausobre. Gerade das neu beginnende akademische Leben im Berlin des beginnenden 19. Jahrhunderts wäre ohne diesen Transfer und Austausch zwischen Frankreich und Deutschland nicht denkbar. Dazu trug der Hugenottennachkomme Beausobre in besonderem Maße bei.

5.1.3. „frauen in bewegung. frauen an der humboldt universität zu berlin“.

Im Rahmen der ersten Caroline von Humboldt-Preisverleihung wurde zugleich die Ausstellung „Frauen in Bewegung. Frauen an der Humboldt-Universität zu Berlin“ eröffnet (s. u., S. 55). Zwölf Frauen, Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, Studentinnen und Professorinnen wurden vorgestellt in und mit den Bildern der Fotografin Barbara Herrenkind.

Erweitert um die Fotografien von zwölf weiteren Frauen und um jeweils kurze Texte zu den nunmehr 24 Portraitierten, die von Veronika Springmann (Referentin der zentralen Frauenbeauftragten) auf der Grundlage von Interviews erstellt worden waren,

erschien der gleichnamige Fotoband im Jahr 2011. Eingeleitet wurde er durch ein Grußwort des Präsidenten der HU und durch eine Einführung der zentralen Frauenbeauftragten, die zugleich die Herausgeberin der Publikation ist.

5.1.4. „fokus.frau“

Seit vielen Jahren existierten an der Humboldt-Universität verschiedene wichtige und ausgezeichnete Angebote, deren Zielgruppe Frauen aller Statusgruppen waren und sind. Im Jahr 2010 erschienen diese Angebote zum ersten Mal gebündelt unter dem Titel: „fokus.frau“. Darin finden 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. Andere Angebote richten sich an Studentinnen wie die Kurse des Career Centers oder der Psychologischen Beratung der HU. In Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten werden die Angebote mit dem Erscheinen von „fokus.frau.“ besser aufeinander abgestimmt und miteinander koordiniert. Es finden sich 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.

5.1.5. Flyer

Im Jahr 2010 sind die Flyer der zentralen Frauenbeauftragten inhaltlich wie äußerlich neu gestaltet worden. Zum Teil liegen sie nunmehr 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. Beide wurden 2010 inhaltlich umfassend überarbeitet und im Rahmen des neuen Corporate Designs völlig neu entworfen. Weitere Flyer unter der Wortmarke der zentralen Frauenbeauftragten gibt es für das Projekt FiNCA und die zugehörigen Programme, das Graduate Program Adlershof und das PostDoc-Program Adlershof (s. o., S. 52) sowie für das Projekt „firstgen“ (s. o., S. 53).

5.2. Ausstellungen

Neben Publikationen sind Ausstellungen wichtige Maßnahmen, um Sichtbarkeit zu schaffen. Daher wurde das „Instrument“ Ausstellung im Berichtszeitraum kontinuierlich eingesetzt.

5.2.1. Frauen in den Naturwissenschaften

Anlässlich des 200jährigen Jubiläums der Humboldt-Universität im Jahr 2010 erinnerte die Posterausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ an zwölf hervorragende Wissenschaftlerinnen aus zugehörigen Fächern. Sie waren in der Vergangenheit an der Berliner Universität tätig und hatten wichtige Beiträge zur Mathematik und zu den Naturwissenschaften geleistet.

Die Ausstellung entstand unter Leitung von Dr. Márta Gutsche mit Unterstützung der Wissenschaftshistorikerin Dr. Annette Vogt und unter Mitarbeit von Angehörigen der Adlershofer Institute der Humboldt-Universität zu Berlin innerhalb des FiNCA-Projektes (s. o., S. 45). Am 31. Mai 2010 im Erwin-Schrödinger-Zentrum eröffnet, sollte die Ausstellung auch dazu dienen, weitere biografische und hochschulvergleichende Forschungsarbeiten im Bereich der Frauen-, Geschlechter- und Wissenschaftsgeschichte anzuregen. Am 5. Mai 2011 wurde die Ausstellung, ergänzt um drei weitere Poster, erneut in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät der HU sowie am 6. Februar 2012 in der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung gezeigt.

5.2.2. Frauen in Bewegung - Frauen an der Humboldt-Universität

Eine Ausstellung mit dem Thema „Frauen in Bewegung. Frauen an der Humboldt-Universität“, aus der dann der o. g. Fotoband mit demselben Titel hervorgegangen ist, wurde ebenfalls im Jubiläumsjahr 2010 der HU realisiert. Die Vernissage fand am 13. Oktober 2010 statt, an dem Tag, an dem erstmals der Caroline von Humboldt-Preis an eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin vergeben wurde (s. u., S. 58). Die Ausstellung belegt, in welcher großer Vielfalt Frauen an der Humboldt-Universität und damit stellvertretend an allen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen Deutschlands präsent sind. Tatsächlich sind diese Institutionen ohne Frauen nicht denkbar. Das heißt, Frauen sind ein wichtiger, ja ein unverzichtbarer Teil von Wissenschaft und Forschung im Allgemeinen und an der Humboldt-Universität im Besonderen. Deswegen sollten Frauen bewusst(er) von außen wie von innen wahrgenommen werden – so der Anspruch der Ausstellung.

Zum Konzept der Ausstellung angeregt hat der Begriff der Bewegung. So weckt der Titel „Frauen in Bewegung“ viele Assoziationen: Es kommt z. B. die alte und die neue Frauenbewegung in den Sinn und ihre Errungenschaften. Zugleich aber macht der Titel darauf aufmerksam, wie wichtig es ist, dass sich Frauen – wollen sie Karriere machen – bewegen, sprich vorangehen, Dinge anstoßen und weitertreiben. Ohne ihre Frauen „in Bewegung“ – und auch das wollte der Titel deutlich machen – wäre die Humboldt-Universität nicht das, was sie heute ist, nämlich eine moderne und exzellente Universität.

Die Ausstellung zielte also auch darauf ab, den Wandel des traditionellen Bildes von Universität und darüber hinaus von Wissenschaft und Forschung als männlich dominierten Raum aufzuzeigen. Diesem Ziel näherte sie sich auf spezielle Weise: Frauen aus allen Statusgruppen, aus vielen Einrichtungen und vielen Standorten der Universität wurden von der Fotografin Barbara Herrenkind – ebenfalls eine Frau aus der Humboldt-Universität – ins Bild gesetzt und zwar stets in doppelter Perspektive. Zum einen gab es Portraits, die zwar viel über die Frauen erzählen,

aber nichts darüber, was sie konkret an der Humboldt-Universität tun. Die andere, die zweite Fotografie zeigte die Frauen „in Bewegung“ in der Regel an ihrem Arbeitsort – der Humboldt-Universität. Auf diese Weise wurde zudem deutlich, dass Frauen an der Hochschule beinahe überall präsent und damit auch Repräsentantinnen der Universität sind.

Die Ausstellung trug jedoch nicht nur den Titel „Frauen in Bewegung“, sondern war auch selbst in Bewegung. Bis ins Jahr 2011 hinein war sie berlinweit unterwegs: Angefangen im Gebäude der Humboldt Graduate School (Berlin-Mitte), über kurze Zeit im Hauptgebäude der Universität, wanderte sie anschließend an den Campus Adlershof. Danach folgten weitere Ausstellungsorte in Berlin wie z. B. die Gebäude der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Anschließend kehrte sie wieder zurück in die Humboldt-Universität, um dort am 8. März 2011, zum 100jährigen Jubiläum des Internationalen Frauentages, Teil der Frauenvollversammlung zu sein. Danach „reiste“ sie ins Rote Rathaus. Wenn Berlin 2010 Wissenschaftshauptstadt sein konnte, dann verdankt die Stadt dies nicht zuletzt der Arbeit und dem Engagement vieler Frauen – auch dies wollte der Weg von „Frauen in Bewegung“ durch die Stadt deutlich machen.

5.2.3. 1000 Gesichter des Friedens

Im Rahmen der Frauenvollversammlung (s. u.) am 8. März 2012 wurde eine weitere Ausstellung realisiert. Die Frauenvollversammlung stand in diesem Jahr unter dem Motto „Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen“. Es stellt sich die Frage, wie und in welcher Weise Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in einem globalen Kontext verhindert wird bzw. befördert werden kann. Gewalt und Kriege wirken Geschlechtergerechtigkeit dabei bekanntlich entgegen. So sind Frauen z. B. auf andere Weise von Kriegen und Konflikten betroffen als Männer. Eine globale Geschlechtergerechtigkeit setzt somit Frieden voraus – einen Frieden, für den viele Frauen kämpfen mussten und immer noch kämpfen müssen. Dementsprechend ergab es Sinn, dass ein Teil der Ausstellung „1000 Gesichter des Friedens“ im 1. Obergeschoss des Hauptgebäudes der HU während der Frauenvollversammlung eröffnet wurde.

Die Ausstellung zeigte ca. 250 der 1.000 Frauen, die im Jahr 2005 für den Friedensnobelpreis nominiert wurden. Sie stehen stellvertretend für hunderttausende Frauen, die sich weltweit für Frieden einsetzen. Das Projekt „FriedensFrauen weltweit“ hat die Ausstellung entwickelt, um die vielfältige und wichtige Arbeit dieser Frauen sichtbar zu machen. Dazu wollte auch das Büro der zentralen Frauenbeauftragten beitragen, indem sie die Ausstellung an der HU zeigte.

5.3. Veranstaltungen

5.3.1. Frauenvollversammlungen am Internationalen Frauentag

Bereits in der DDR wurde der Internationale Frauentag am 8. März jeden Jahres an der Humboldt-Universität gefeiert. Seit 1990 findet der Frauentag in seiner jetzigen Form an der HU statt. So war es auch in den Jahren 2009 bis 2012. Die jeweiligen Veranstaltungen hatten verschiedene Themenschwerpunkte, die stets einen Bezug zur Welt der Wissenschaft wie zur Arbeits- und Lebenswelt der weiblichen Mitglieder der Humboldt-Universität aufwiesen. Zugleich wollten die Veranstaltungen auch politische Inhalte transportieren. Stets wurden sie von einem persönlichen Grußwort eines Vizepräsidenten oder des Präsidenten der HU flankiert und durch einen Rechenschaftsbericht des vorangegangenen Jahres der jeweiligen zentralen Frauenbeauftragten eingeleitet.

5.3.1.1. 2009: Frauen in der Musik

Im Jahr 2009 stand die Veranstaltung unter dem Motto: „Frauen in der Musik“. Vorträge von drei Studentinnen beschäftigten sich mit Leben und Werk dreier Komponistinnen: Fanny Hensel, Clara Schumann und Maria Baptist. Die Letztgenannte, eine zeitgenössische Komponistin und Jazzpianistin, trat zugleich im Rahmen der Frauenvollversammlung auf. Deutlich wurde in allen Beiträgen, dass die Karrieren von Musikerinnen und Wissenschaftlerinnen über viele Ähnlichkeiten verfügen, denn sowohl in der Kunst wie auch in der Wissenschaft gibt es noch immer jene gläserne Decke, die Frauen oft daran hindert, an die Spitze ihrer „Zunft“ vorzudringen.

5.3.1.2. 2010: Die Frau lebt nicht vom Mann allein

Mit dem Fokus auf das selbstverständlich ironisch gemeinte Thema, „Die Frau lebt nicht vom Mann allein“ und musikalisch vom Humboldt-Quartett umrahmt, fand die Frauenvollversammlung am 8. März 2010 statt. Anschließend an zwei Impuls-Referate zum Motto des Tages von Vertreterinnen der beiden Gewerkschaften GEW und ver.di, fand eine Diskussion unter der Moderation von Prof.in Dr. Hildegard Maria Nickel (HU) statt. Herausgestellt wurden dabei die Doppelbelastung von Frauen in Beruf und Familie, die Personalstrukturen an den Universitäten mit überholten Eingruppierungsbeschreibungen und die Auswirkung der letzten Rentenreform mit der Abwertung von Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten. Im Anschluss stellte die dezentrale Frauenbeauftragte Susanne Lenzen eine vom Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten entwickelte Resolution vor. Sie forderte – gerichtet an die Universitätsleitung – eine Neubewertung der sogenannten „Sekretariatsarbeitsplätze“. Mit der Überleitung in den TV-L bot sich dazu die Chance. Längst sind Sekretärinnen nicht nur pure Schreibkräfte, sondern Assistentinnen für den Wissenschaftsbetrieb mit einem breit gefächerten Tätigkeitsprofil.

Durch die später ausgelegten und verteilten Unterschriftenlisten war die Hoffnung auf breite Unterstützung aller Beschäftigten und der Universitätsleitung verbunden. Innerhalb von nur 53 Tagen kamen beinahe 700 Unterschriften für die Resolution zusammen. In der Folge gründete sich eine Arbeitsgruppe „Eingruppierung Hochschulsekretariate“ mit dem Ziel, in Kooperation mit dem Personalrat eine Anerkennung der Leistungen in den Hochschulsekretariaten und damit verbunden eine tarifgerechte Eingruppierung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erreichen (s. auch u., S. 72).

5.3.1.3. 2011: Brot und Rosen

Im Jahr 2011 besaß die Frauenvollversammlung an der HU einen historischen Schwerpunkt, jährte sich doch der Internationale Frauentag zum einhundertsten Male. Dementsprechend feierten die Humboldtianerinnen in diesem Jahr unter dem Motto „Brot und Rosen“. Die Schauspielerin Rosemarie Haar trug Szenen aus 100 Jahren des Internationalen Frauentages vor. Die ausgewählten Texte zeigten noch einmal anschaulich, dass die Forderungen vor 100 Jahren auch im Jahr 2011 noch immer präsent waren. Prof.in Dr. Ursula Nienhaus vom Frauenforschungs-, -bildungs- und -informationszentrum präsentierte anschließend den wissenschaftlich-historischen Kontext für die von Rosemarie Haar vorgetragenen Texte. Kritisch angemerkt wurde von den Anwesenden jedoch, dass die Perspektive der Frauen in der ehemaligen DDR in dem Vortrag zu kurz kam. Dies wurde im zugehörigen Themenheft der „humboldt chancengleich“ dann nachgeholt. Musikalisch umrahmt wurde die Veranstaltung erneut vom Humboldt-Quartett. Ihren Abschluss fand die Versammlung in der Finissage der Ausstellung „Frauen in Bewegung“ (s. o., S. 55), die von Prof.in Dr. Wiltrud Gieseke, eine der porträtierten Frauen, kommentiert wurde.

5.3.1.4. 2012: Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen

2012 stand schließlich das Thema „Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen“ im Mittelpunkt des 8. März und damit der Frauenvollversammlung. Indem die Globalisierung, durch die die Welt kleiner geworden zu sein scheint, einerseits vielen Menschen Chancen eröffnet, die jenseits der Grenzen ihres Heimatstaates liegen, ist sie aber dennoch kein Synonym für Gerechtigkeit. Insbesondere Geschlechtergerechtigkeit ist in diesem Kontext ein wichtiges Thema, denn der Prozess der Globalisierung wirkt sich sehr ungleich auf die konkreten Lebens- und Arbeitsverhältnisse vor allem von Frauen aus.

Geschlecht und Globalisierung waren dementsprechend auch zentrale Themen in den Beiträgen der beiden geladenen Referentinnen Dr. Sarah Elsuni (Humboldt-Universität) und Dr. Nivedita Prasad (Ban Ying, Berlin). Während Elsuni einen Vortrag über die Resolution 1325 der Vereinten Nationen hielt, sprach Prasad

über Menschenrechtsverletzungen an Frauen. Dazu griff sie auf das Berichtsverfahren der UN zurück und zeigte anschaulich, dass es solche, im Dunkeln bleibenden Menschenrechtsverletzungen auch in Deutschland gibt.

Musikalisch umrahmt wurde der Tag von der Pianistin Yuliya Drogalova. Während sie spielte, wurden Bilder der anschließend vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten präsentierten Ausstellung „1000 Gesichter des Friedens“ (s. o., S. 56) an die Wand projiziert.

5.4.2. Weitere Veranstaltungen

5.4.2.1. In der Vielfalt erfolgreich – zehn Jahre Berliner Chancengleichheitsprogramm

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre feierte 2011 sein zehnjähriges Jubiläum. Dies war Grund genug, Bilanz zu ziehen und neue Perspektiven zu entwickeln. Am 11. Mai 2011 fand an der Humboldt-Universität zu Berlin eine große internationale Fachtagung statt, an der über Positionen und Perspektiven der Gleichstellung an Hochschulen diskutiert wurde. Gleichzeitig wurde eine Ausstellung eröffnet, in der Projekte und Karrieren an den Berliner Hochschulen vorgestellt wurden, die durch das BCP gefördert worden waren. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ist eine Erfolgsgeschichte und bis heute bundesweit einzigartig. Dies betonten sämtliche Rednerinnen und Redner: Prof. Dr. Jürgen E. Zöllner, Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung, genauso wie Harald Wolf, Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen, oder Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin. Dass das BCP eine klassische Win-Win-Situation darstellt, von der sowohl die Hochschulen als auch die geförderten Frauen profitieren, wurde schließlich auch in einem Panel aufgezeigt, in dem unter Moderation der zentralen Frauenbeauftragten der HU Best Practice-Beispiele aus dem BCP von Beteiligten vorgestellt wurden.

5.4.2.2. Frauen in Bewegung – Zeit, dass sich was dreht

In Kooperation des Büros der zentralen Frauenbeauftragten mit dem Institut für Anglistik und Amerikanistik fanden anlässlich der Frauen Fußball-WM 2011 in Deutschland zwei Veranstaltungen statt. Gestartet wurde seitens des Instituts für Anglistik und Amerikanistik am 10. Juni mit einer Reflexion darüber, von welchen (Geschlechter-)Bildern der Blick auf Fußball und Fußballerinnen geprägt ist. Am 13. Juli fand eine vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisierte Talk-Runde statt, in der die ersten Resümees gezogen wurden: Vor dem Hintergrund, dass der Präsident des Weltfußballverbandes, Joseph Blatter, bereits 1995 festgestellt hatte, dass die Zukunft des Fußballs weiblich sei, war es 16 Jahre später Zeit, diese Aussage auf den Prüfstand zu stellen. Dementsprechend diskutierten in der Talkrunde Vertreterinnen und Vertreter aus Sport, Politik und Wissenschaft über Fragestellungen wie: Welche Männlichkeits- bzw. Weiblichkeitsbilder

werden mit der Sportart Fußball verknüpft? Wie werden Fußballerinnen heute in den Medien dargestellt? Inwieweit werden schon allein durch die Art und Weise, wie Fußball besetzt ist, Geschlechterbilder konterkariert und in Bewegung gebracht? Moderiert wurde die Veranstaltung vom Sportjournalisten Ronny Blaschke. Dabei waren Tanja Walther-Ahrens, ehemalige Bundesligaspielerin vom 1. FFC Turbine Potsdam, Pawel Zoneff, HU-Student, Breschkai Ferhad, die Leiterin des Integrationsprojektes „Stärkung der Erziehungskompetenz von Eltern mit Migrationshintergrund und Integration von Mädchen in den organisierten Vereinssport des Berliner Fußball-Verbands“ und Sinem Turac, Schiedsrichterin aus Berlin. Die Veranstaltung wurde mit der Übertragung eines Halbfinals der WM abgerundet – allerdings ohne die erhoffte deutsche Beteiligung, aber dafür mit einem spannenden Spiel zwischen den USA und Frankreich.

5.4.2.3. Vorstellung des Fotobandes „frauen in bewegung“

Die von der zentralen Frauenbeauftragten initiierte Ausstellung „Frauen in Bewegung“ wurde 2011 eröffnet (s. o., S. 55). Daraus entstand ein Fotoband (s. o., S. 64), welcher am 12. Juli 2011 der Öffentlichkeit übergeben wurde. Der Vizepräsident für Studium und Internationales, Prof. Dr. Michael Kämper-van den Boogaart eröffnete die Veranstaltung mit einem Beitrag zu den im Caroline von Humboldt-Programm gebündelten gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Humboldt-Universität. Professorin Jutta Allmendinger, Ph.D, seit 2007 Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin (WZB), war als Ehrengast zur Buchpräsentation eingeladen. In einer sehr persönlichen Ansprache ließ die Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung ihre Karriereschritte Revue passieren.

5.4.2.4. Mobbing und Stalking im Internet – Gewalt 2.0

Die Frauen- und Menschenrechtsorganisation Terres des Femmes bündelt jedes Jahr am 25. November bundesweit Aktionen unter dem Motto „Nein! Zu Gewalt an Frauen“. Erstmals beteiligte sich die Humboldt-Universität 2011 mit einer vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisierten Veranstaltung daran. Mit Mobbing und Stalking standen Formen der Gewalt im Zentrum, die an Hochschulen sowohl im Arbeitsleben wie auch im Studium noch immer aktuell sind. Als massiver Eingriff in Persönlichkeitsrechte bekommen beide Formen im Lichte globaler Vernetzung im Internet neue Akzente.

Nach einem Grußwort durch den Präsidenten der HU, Prof. Dr. Olbertz, wurde am 25. November in einer Podiumsdiskussion der Themenkomplex aus drei Perspektiven beleuchtet: 1. mit dem Fokus auf persönliche Aspekte und mögliche Interventionen, 2. mit Blick auf aktuelle Forschungsergebnisse aus der Pädagogischen Psychologie und 3. mit Blick auf Errungenschaften und Komplikationen der interaktiven Medienlandschaft. Im Anschluss wurde der Dokumentarfilm „Nie mehr allein“ von Uta Bodenstern gezeigt.

5.4.2.5. Workshops für die dezentralen Frauenbeauftragten

Eine erfolgreiche Amtsausübung einer Frauenbeauftragten erfordert ein breites Wissen über komplexe Sachverhalte. Aus diesem Grund lud die zentrale Frauenbeauftragte am 19. November 2010 zum ersten Workshop für dezentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität ein. Relevante Inhalte des Workshops waren auf der Grundlage einer durchgeführten Erhebung unter den dezentralen Frauenbeauftragten. Neue wie auch schon länger amtierende dezentrale Frauenbeauftragte arbeiteten gemeinsam zu Themen wie gesetzlichen Grundlagen des Amtes, Hochschulstrukturen, Vergabe von Frauenfördermitteln und Berufungsverfahren.

Am 4. November 2011 fand der zweite Workshop für die dezentralen Frauenbeauftragten – diesmal in Kooperation mit der Beruflichen Weiterbildung – statt. Im Mittelpunkt standen vor allem die rechtlichen Grundlagen für das Amt. Neben der Behandlung der oben genannten Themen gab es zudem einen Input zu Fragen rund um die Themen Diversity und Gender. Am 25. November 2012 fand schließlich der 3. Workshop statt, der sich u. a. der theoretischen Fundierung der „Kategorie Geschlecht“ widmete und Fragen zur Notwendigkeit einer geschlechtersensiblen Sprache aufgriff. Auch in den nächsten Jahren sollen diese Workshops regelmäßig stattfinden.

5.5. Der Caroline von Humboldt-Preis

Am 13. Oktober 2010 wurde erstmals der Caroline von Humboldt-Preis (CvH-Preis) verliehen. 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 Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auf eine Erhöhung der Sichtbarkeit hervorragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft. Zugleich werden wichtige wissenschaftliche Projekte ausgezeichnet und in den Fokus der Scientific Community gestellt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den Herausforderungen einer globalisierten Wissensgesellschaft gilt es, die Chancengleichheit, vor allem unter dem Gesichtspunkt der Repräsentanz und Ausschöpfung der Potenziale von Frauen in Forschung und Lehre weiterzuentwickeln. Auch vor dem Hintergrund dieser wissenschaftspolitischen Position wurde das Konzept des Preises an der HU entwickelt.

Mit dem Preis in Höhe von 15.000 € jährlich werden exzellente Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen) ausgezeichnet, die der Humboldt-Universität angehören, in wissenschaftlicher Kooperation mit ihr verbunden sind oder dies werden wollen. Die Wissenschaftlerinnen können grundsätzlich allen Fachgebieten angehören, allerdings wird der Preis von Jahr zu Jahr wechselnd 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 unter Teilnahme von Mitgliedern des Präsidiums. Ausgewählt von einer international zusammengesetzten Fachjury, erhält 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.

Zwischen 2010 und 2012 gab es drei Ausschreibungen mit insgesamt vier Preisträgerinnen. Dr. Anne Baillot hieß die erste Preisträgerin im Jahre 2010. Ihr Projekt „Berliner Intellektuelle im 19. Jahrhundert“ überzeugte die Auswahljury. In Frankreich aufgewachsen, forscht Baillot als Literaturwissenschaftlerin am Institut für deutsche Literatur an der HU und fühlt sich dem deutsch-französischen Kulturtransfer besonders verpflichtet. Dies belegt ihr Projekt eindrucksvoll.

Als Ehrengäste waren bei der ersten Preisverleihung die Literaturwissenschaftlerin Prof.in Dr. Barbara Hahn (Vanderbilt University/Nashville) und die Topmanagerin Silvija Seres, Ph.D (Microsoft) aus Norwegen anwesend. Während sich Hahn in ihrer Rede mit der Namensgeberin des Preises auseinandersetzte, ging Seres der Frage nach, welche Auswirkungen die Einführung der Quote in norwegische Wirtschaftsunternehmen besaß. Die Reden der beiden Ehrengäste wie der Preisträgerin wurden publiziert (vgl. auch S. 54).

Die zweite Preisträgerin (2011) war die Physikerin Dr. Costanza Toninelli. In Florenz geboren, wo sie auch Physik studierte, ging sie anschließend nach Paris, um erfolgreich zu promovieren und anschließend an die ETH Zürich als Postdoktorandin. Ihr für den CvH-Preis vorgeschlagenes Projekt „Organic Molecules in Disordered Photonic Structures“ war ausgesprochen innovativ und passte gleichzeitig hervorragend zu den Forschungsfeldern am Campus Adlershof der HU. Dort wurde Toninellis Arbeit eingebettet am Humboldt-Zentrum für Moderne Optik innerhalb des Integrative Research Institute for the Sciences, IRIS Adlershof.

Ehrengast der Festveranstaltung war am 2. November 2011 die südafrikanische Innenministerin Dr. Nkosazana Dlamini-Zuma. Sie betonte die Bedeutung des Wandels insbesondere aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Weiter führte sie aus, dass das Ziel der Integration von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen sein müsse, die „Männerwelt“ in eine „Menschenwelt“ zu verwandeln. Dabei sei der Prozess des Wandels, wolle man ihn tatsächlich vollziehen, keineswegs ein Kampf gegen Männer, sondern ein Kampf mit ihnen zusammen.

Im Jahr 2012 wählte die Jury schließlich nicht nur eine, sondern zwei Preisträgerinnen aus. Es handelte sich um die Politikwissenschaftlerin Dr. Claudia Brunner aus Österreich und die deutsche Linguistin Dr. Cornelia Ebert. Brunner will in ihrem Projekt die dominanten Narrative jener Wissenschaften hinterfragen, die das eigene Forschungsfeld mit ganz bestimmten Verständnissen von Gewalt konstituieren – und dabei potenziell selbst epistemische Gewalt re/produzieren. Ebert hingegen will beleuchten, wie die Informationen aus der Lautsprache mit denen des Körpers kombiniert werden und wie sich das Ganze formal modellieren lässt. Ehrengast bei der Festveranstaltung am 6. November 2012 war Prof.in Dr. Jutta Nowosadtko (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg). Sie sprach über das Thema Frauen und Karriere.

5.6. Die Caroline von Humboldt-Professur

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde im Wintersemester 2012/13 erstmalig die Caroline von Humboldt-Professur ausgeschrieben. 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 Publikationsstätigkeit 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 wird eine Naturwissenschaftlerin ausgezeichnet werden. Nach einer Nominierung durch die Dekane und Dekaninnen der HU hat die Kommission für Frauenförderung einer internationalen Jury einen Auswahlvorschlag mit mehreren Namen unterbreitet.

Die Jury entschied sich, 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 (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.

5.7. Die Frauenbeauftragte im Internet

Mit dem Ziel, die Präsenz des Themas Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu erhöhen, wurde 2009 im Büro der zentralen Frauenbeauftragten ein Kommunikationskonzept mit einem entsprechenden Maßnahmenkatalog erarbeitet und sukzessive umgesetzt. Das Konzept wird bis zum heutigen Tag kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu gehört auch der Auftritt der zentralen Frauenbeauftragten im Internet. Hierzu wurde zunächst die Homepage der zentralen Frauenbeauftragten umfassend überarbeitet. 2010 ging sie – inhaltlich völlig umgestaltet und äußerlich an das neu entwickelte Corporate Design der Frauenbeauftragten angepasst – „ins Netz“. Unter den Stichworten „kommunikativ“, „erfolgreich“, „leistungsfähig“, „organisiert“, „verlässlich“ und „individuell“ sind dort nunmehr sämtliche Angebote zum Thema Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu finden.

Die Anwendung dieser Begriffe soll zum Stöbern auf den Seiten der Homepage anregen. Um aber die konkrete Suche zu ermöglichen, existieren weitere Kategorien wie „Beratung“, „Förderung“, „Rechtliches“, „Material“ und „Kontakt“, die im Balken über den jeweiligen Seiten der Homepage zu finden sind.

2012 fiel schließlich die Entscheidung für eine eigene „facebook“-Seite der zentralen Frauenbeauftragten. Hintergrund ist das Problem, dass es eine Zielgruppe an der HU gibt, die für die Frauenbeauftragten nicht leicht zu erreichen ist. Es handelt sich um die Gruppe der Studentinnen. Der Bedarf an Angeboten zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit in dieser Lebensphase scheint gering zu sein. Erst wenn es einen konkreten Anlass gibt, wie beispielsweise durch sexualisierte Diskriminierung oder Stalking und (Cyber-)Mobbing, wenden sich Studentinnen an die Frauenbeauftragte.

Mit der „facebook“-Seite „Frauenbeauftragte HU Berlin“ existiert nun eine Kommunikationsplattform, auf der Informationen zur Verfügung gestellt werden. Es zeigt sich, dass das Angebot zunehmend angenommen wird.

6. Familienfreundlichkeit

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. Die beiden Handlungsfelder Gleichstellungspolitik und Familienpolitik überschneiden sich also. Oder anders: Fördert eine Organisation aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Studium, so leistet sie zugleich einen Beitrag im Rahmen ihrer Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Organisation. Entsprechend wurde das Ziel, die HU zu einer familienfreundlichen Hochschule umzugestalten, als eine Säule des Caroline von Humboldt-Programms etabliert und das Familienbüro organisatorisch der zentralen Frauenbeauftragten zugeordnet.

6.1. Das „audit familiengerechte Hochschule“

Um als familienfreundliche 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 erfolgreich um das „audit familiengerechte Hochschule“. Das audit dient dazu, vorhandene und neu zu etablierende Maßnahmen zu bündeln und zu strukturieren. Das Thema soll im Bewusstsein verankert werden sowie eine dauerhafte Möglichkeit der Evaluation familienfreundlicher Maßnahmen etabliert werden.

Nach einem Prozess der Auditierung mit zugehörigen Workshops im Sommer des Jahres 2009, erhielt die HU am 7. Dezember 2009 das zugehörige Zertifikat der „berufundfamilie gGmbH“, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Damit ist die HU eine nachhaltige Selbstverpflichtung in Form einer umfangreichen Zielvereinbarung (<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/familiengerechte-hochschule>) hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Qualifizierung und Familie eingegangen.

Um die vereinbarten Ziele umzusetzen, hat die Humboldt-Universität im Auditierungszeitraum 2010 bis 2012 eine Vielzahl von Aktivitäten ergriffen, 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 (s. u., S. 61) angesiedelt.

Seit Herbst 2012 befindet sich die HU im Reauditierungsprozess. Strategie- und Auditierungsworkshop haben im Oktober des Jahres stattgefunden. Es wurde eine neue Zielvereinbarung abgeschlossen, die die Grundlage der Arbeit an der HU für die nächsten drei Jahre bildet. So soll ein Leitbild „Führung“ formuliert

werden, in dem die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verankert ist. Verstärkt werden sollen zielgruppenspezifische Informationen zu familienfreundlichen Maßnahmen an der HU. Auch soll eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, in der die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens auch aus familienfreundlichen Gründen geregelt wird.

6.2. Das Familienbüro

Eine der wichtigsten Maßnahmen, die in der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ 2009 fixiert wurde, bestand in der Implementierung eines Familienbüros. Im Sommer 2010 wurden zunächst zwei Personen (auf einer vollen und einer viertel Stelle) aus dem Überhang der Universität dort beschäftigt. Im Februar 2011 wurde das Büro um zwei studentische Hilfskräfte mit jeweils 40 Stunden pro Monat erweitert. Die volle Stelle wurde im Verlaufe des Jahres 2012 als Dauerstelle (E 9) im Familienbüro eingerichtet, ausgeschrieben und im Sommer des Jahres 2012 besetzt. Organisatorisch unterstellt ist das Familienbüro der zentralen Frauenbeauftragten.

Die Aufgaben des Familienbüros bestehen in der Konzeption, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der HU, darunter die Durchführung von Veranstaltungen, die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sowie die Information und Kommunikation im Hinblick auf das Thema Familienfreundlichkeit. Ferner ist das Familienbüro für die Vernetzung nach außen und innen, die Organisation von Kinderbetreuungsangeboten sowie die Projektleitung zum „audit familiengerechte hochschule“ zuständig. Eine besonders wichtige und umfangreiche Aufgabe des Familienbüros besteht schließlich in einer vielfältigen Beratung von Student_innen und Beschäftigten. Zwischen dem Sommer 2010 und dem Winter 2012 haben 486 Beratungen stattgefunden; davon 341 mit Student_innen und 145 mit Angehörigen der anderen Statusgruppen der HU.

Das Familienbüro wird sehr gut angenommen; das lässt sich nach etwas mehr als zwei Jahren Tätigkeit des Büros konstatieren. Der Kulturwandel der Humboldt-Universität hin zu einer familienfreundlichen Hochschule wird vom Familienbüro gleichermaßen begleitet wie unterstützt.

6.3. Veranstaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit

6.3.1. Infoveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“

Von der zentralen Frauenbeauftragten wurde 2008 erstmals die Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ durchgeführt. Diese wird seit 2010 vom Familienbüro organisiert. Sie fand jeweils im Wintersemester im Akademischen Senatssaal statt. Am Campus Adlershof erfolgte parallel eine Übertragung. Mit dem WS 2012/13 wird es dort nunmehr stets zusätzlich eine eigene Veranstaltung geben. In der Regel nehmen 60 bis 100 Student_innen an den Veranstaltungen teil.

Nach Grußworten des Vizepräsidenten für Studium und Internationales und des Vorsitzenden der Kommission familienfreundliche Hochschule wurden die anwesenden Student_innen in der Regel intensiv über das Thema „Studieren mit Kind(ern)“ unterrichtet. Mitarbeiter_innen des Berliner Studentenwerks, des Referats „Studieren mit Kind“ des Referent_innenRats, Die Humbolde (s. u., S. 63), der Studienberatung der HU und des Familienbüros informieren u. a. ausführlich über Möglichkeiten der Finanzierung eines Studiums mit Kind(ern) oder über Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches an der HU. Auch Fragen, die das Thema Kinderbetreuung betreffen, werden umfassend beantwortet.

6.3.2. Informationsveranstaltung „Pfleger von Angehörigen“

Aufgrund der zunehmenden Aktualität des Themas „Pfleger von Angehörigen“ initiierte das Familienbüro am 6. Dezember 2011 eine erste Informationsveranstaltung zum Thema. Eine weitere folgte am 4. Dezember 2012. Geplant ist, dass die „Berufliche Weiterbildung“ der HU diese Veranstaltungen in ihr Portfolio übernimmt.

Die Zielgruppe der Veranstaltung sind Mitarbeiter_innen sowie Student_innen der Humboldt-Universität zu Berlin, die zu pflegende Angehörige haben oder sich zum Thema näher informieren wollen. Die Referentinnen und Referenten geben über verschiedene Aspekte des Themenkomplexes Auskunft: Welche Rechte haben Beschäftigte aufgrund des Pflegezeitgesetzes, welche Möglichkeiten bieten die betrieblichen Vereinbarungen an der HU im Falle der Übernahme von Pflege oder welche Lösungen kann es für die speziellen Probleme von pflegenden Student_innen geben? Alle diese Fragen wurden u. a. von Mitarbeiter_innen der Personalabteilung, der Personalräte, des Berliner Studentenwerks und der Leiterin oder dem Leiter eines Pflegestützpunktes beantwortet.

6.3.3. Kinderfest an der HU

Um die Familienfreundlichkeit der Humboldt-Universität auch nach außen sichtbar zu machen und die Sensibilisierung für dieses Thema zu verstärken, wurde am 24. Juni 2011 das erste Kinderfest der Humboldt-Universität vom Familienbüro ausgerichtet. In Zusammenarbeit mit vielen Bereichen der Universität fand ein großes Fest für die Kinder aller Mitarbeiter_innen sowie aller Student_innen statt. Keineswegs aber ausschließlich für Eltern und Kinder gedacht, schauten tatsächlich auch viele Angehörige der Universität vorbei, die keine Kinder haben, oder deren Kinder bereits erwachsen sind.

Die Leitidee des ersten Festes „Abenteuer mit den Humboldts – unterwegs mit Alexander, Wilhelm und Caroline“ nahm Stationen im Leben der drei Weltenbummler Alexander, Wilhelm und Caroline zum Anlass, um den Kindern ausgewählte Aspekte von Wissenschaft und Kultur zu vermitteln. Dazu

wurden von verschiedenen Fakultäten und Instituten der Universität unterschiedliche Stationen aus dem Leben der Humboldts auf dem Vorplatz des Maxim-Gorki-Theaters aufgegriffen. Durch viele Mitmachangebote wurde bei den Kindern (und den Erwachsenen) das Interesse an den Wissenschaften auf spielerische Art geweckt.

Nach dem großen Erfolg des Festes im Jahr 2011 fand am 15. Juni 2012 erneut ein großes Kinderfest an der HU statt. Unter dem Motto „Gestern – heute – morgen. Mit den Humboldts durch die Zeit“ wurde es abenteuerlich. Diesmal ging es mit Alexander, Wilhelm und Caroline von Humboldt auf eine Zeitreise durch die Wissenschaft: Wie die Wissenschaft in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ausgesehen hat, aussieht und vielleicht aussehen wird, wurde von den Instituten und Fakultäten der HU kindgerecht vorgestellt. Die großen und kleinen Besucherinnen und Besucher merkten sehr schnell, dass ein gemeinsames Sammeln von Erfahrungen und Lernen sehr viel Spaß macht.

Während das erste Fest vom Vizepräsidenten für Studium und Internationales eröffnet wurde, übernahm 2012 der Präsident der HU diese Aufgabe. Gleichzeitig überreichte er die Preise für die beiden Maßnahmen, die in besonders vorbildhafter Weise die familienfreundliche Humboldt-Universität im Jahr 2012 repräsentierten (s. u.).

6.3.4. Wettbewerb zur Familienfreundlichkeit an der HU

Ein Wettbewerb, der die Standards der familiengerechten Humboldt-Universität sichtbar und erlebbar gestalten will, wurde im Vorfeld des Kinderfestes 2012 ausgeschrieben. Alle Angehörigen der HU konnten sich daran beteiligen. Die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger erfolgte durch eine Jury, die sich aus drei vom Präsidium vorgeschlagenen Personen, der zentralen Frauenbeauftragten und einer Vertreterin des Familienbüros zusammensetzte.

Die Philosophische Fakultät II überzeugte 2012 mit der Einrichtung eines Familienzimmers. Ausgezeichnet wurde ebenfalls das Mentoringprojekt „famento“ des Instituts für Sozialwissenschaften. Es wendet sich an Eltern und pflegende Familienangehörige und soll zur Netzwerkbildung beitragen. Neben einem Raum für Familien bietet das Projekt Beratungen in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der zentralen Frauenbeauftragten an und möchte in Zukunft „Eltern-Tandems“ zu organisieren. Der Präsident überreichte beiden Projekten ein Preisgeld in Höhe von 250 €. Der Wettbewerb wird zukünftig jährlich ausgerichtet.

6.3.5. Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte

Während das Thema Pflege erst zukünftig in einer eigenen Veranstaltung der Beruflichen Weiterbildung behandelt werden

wird (s. o., S. 61), ist das Thema Familienfreundlichkeit bereits seit 2010 in die Seminare der „Beruflichen Weiterbildung“ für Führungskräfte eingebunden. Referiert wird das Thema dort in der Regel von Mitarbeiter_innen des Familienbüros.

6.4. Information und Kommunikation rund um das Thema Familienfreundlichkeit

Das Familienbüro wurde 2010 völlig neu aufgebaut (s. o., S. 61). In diesem Zusammenhang wurde an der HU erstmals umfangreiches Informationsmaterial zum Thema Familienfreundlichkeit erstellt. Bis dahin lag lediglich ein Flyer der zentralen Frauenbeauftragten unter dem Titel „Studieren mit Kind“ vor.

In der Zwischenzeit existieren sowohl in deutscher wie auch in englischer Sprache jeweils ein Flyer zum Thema „Studieren mit Kind“, „Beruf und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“. Das Familienbüro verfügt über einen eigenen Internet- wie Facebookauftritt. 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. Darüber hinaus gehen die Mitarbeiterinnen des Büros regelmäßig in die Institute und Fakultäten der Universität, um für das Thema Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren.

6.5. 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 genügend solcher Plätze, insbesondere fehlen Krippenplätze. Diese Erfahrung machen auch viele Angehörige der HU – Student_innen wie Beschäftigte. Deswegen wurde eine Reihe von Maßnahmen an der HU umgesetzt, die diesem Mangel abhelfen sollen.

Hierzu zählen neben der Unterstützung bei der Suche nach einem Kita-Platz durch das Familienbüro Angebote wie die – allerdings zeitlich befristete – Bereitstellung eines Kita-Platzes in Adlershof oder auch eine Konferenz-Kinderbetreuung. Daneben existiert mit „Die Humbolde“ ein wichtiges Betreuungs-Angebot für studierende Eltern durch den Referent_innenRat der HU. In Planung befindet sich außerdem eine eigene Kita mit 88 Plätzen.

6.5.1. 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 ist für eine kurzzeitige Betreuung von drei bis sechs Monaten vorgesehen. Dadurch 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.

6.5.2. Kinderbetreuung durch KidsMobil

Als Pilotprojekt bietet die HU für ihre Angehörigen (Beschäftigten sowie Mitgliedern von Graduiertenschulen und Sonderforschungsbereichen) seit 2012 einen flexiblen Kinderbetreuungsservice an. Falls dienstliche Aufgaben außerhalb der Regelbetreuungszeit von Kita oder Hort anstehen oder das Kind leichter erkrankt ist, steht bei der Betreuungsagentur „Kids Mobil“ ein Betreuungskontingent zu Verfügung.

Dieses Angebot ist kostenpflichtig. Es kann nur von Angehörigen der HU in Anspruch genommen werden, deren Organisationseinheit in der Lage ist, die Betreuungskosten in Höhe von 20 € pro Stunde zu übernehmen. Organisatorisch abgewickelt wird die Maßnahme über das Familienbüro.

6.5.3. Konferenz-Kinderbetreuung

Die Organisation von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen ist in der Zwischenzeit Standard. Hierfür bietet das Familienbüro ebenfalls Unterstützung an – etwa durch Vermittlung von Betreuungskräften.

6.5.4. Ferienbetreuung von Kindern

Um Eltern an der HU in den Ferienzeiten zu entlasten und ihren Kindern eine Vielzahl von Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten, organisiert das Familienbüro seit 2012 Programme zu Ferienbetreuung für Kinder von 4 bis 14 Jahren. Als Mitglied des Netzwerks „Familie in Hochschule und Wissenschaft Berlin“ veranstaltet das Familienbüro Ferienprogramme und Workshops. Um ein noch umfassenderes Programm anbieten zu können, arbeitet das Familienbüro auch noch mit anderen Institutionen und Veranstaltern zusammen (s. o., S. 61).

6.5.5. Der Kinderladen „Die Humbolde“

Der Kinderladen „Die Humbolde“ ist eine Kinderbetreuungsmöglichkeit für die Kinder von Student_innen am Campus Mitte. 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. Da die Nachfrage die Kapazitäten des Kinderladens seit längerem bei weitem übersteigt, ist beabsichtigt, dass der Kinderladen von seinem jetzigen Standort in der Monbijoustraße in das geplante Hedwig-Dohm-Haus umzieht. Dort soll die Zahl der Plätze des Kinderladens erhöht werden. Ferner sollen dort auch Räume für eine elternorganisierte Kinderbetreuung entstehen.

6.5.6. Eine Kita an der HU

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern stellt eine unabdingbare Voraussetzung für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an einer Hochschule dar. Seit geraumer Zeit 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 stehen zumeist vor der Situation, dass sie im Bezirk Mitte in den bestehenden Kindertagesstätten auf Grund der hohen Nachfrage keinen Kitaplatz erhalten.

Bis 2003 verfügte die HU in der Habersaathstraße über eine eigene Kita mit einer Kapazität von ca. 50 Plätzen. 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 aufrecht erhalten bliebe, was aber spätestens seit 2009 faktisch nicht mehr umgesetzt wurde.

Nun sollen 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 Studentenwerks entstehen. Im Hedwig-Dohm-Haus sollen auch Räumlichkeiten für den Kinderladen „Die Humbolde“ und für eine elternorganisierte Kinderbetreuung zur Verfügung stehen. Die von der Humboldt-Universität neu zu errichtende Kindertagesstätte soll dabei über 88 Plätze verfügen, davon ca. 40% für Kinder unter drei Jahren. Grundsätzlich sollen Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt betreut werden. Die Eltern dieser Kinder werden vorrangig Student_innen und Beschäftigte der Humboldt-Universität zu Berlin sein.

In der Zwischenzeit wurde ein Architektenwettbewerb für das Haus ausgeschrieben und entschieden. Der Entwurf der Architekten Jurij Martinoff und Professor Erich Martinoff aus Hamburg wurde einstimmig mit dem ersten Preis ausgezeichnet. Der Rohbau für das Gebäude soll bis 2014 fertiggestellt werden. Im Sinne der Eltern an der HU bleibt zu wünschen, dass dieser Termin eingehalten wird.

6.6. Familienfreundliche Infrastruktur der Humboldt-Universität

6.6.1. Familienzimmer, Wickelräume, Sozialräume

Zur Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur erfolgte durch das Familienbüro 2010 eine Bestandsaufnahme der Familienzimmer, Wickelräume und Sozialräume an der Universität. Es zeigte sich, dass es neben sehr guten Beispielen an manchen Instituten bzw. Fakultäten noch immer einen großen Nachholbedarf gab. Daher wurde der Dialog mit der Technischen Abteilung und mit den Fakultäten bzw. Instituten gesucht, um die Situation zu verbessern. Im Ergebnis wurden im Berichtszeitraum vier neue Familienzimmer bzw. Wickelräume geschaffen, zwei grundlegend renoviert und neu möbliert sowie im neuen Student_innen-Service-Center der HU eine Spielecke eingerichtet. In der Zwischenzeit gibt es 18 Familienzimmer und Wickelräume an der HU, deren Ausstattung aber leider nicht überall dem notwendigen Qualitätsstandard entspricht. Zudem sind noch nicht alle Standorte der HU mit solchen Räumen ausgestattet. Dementsprechend wird der oben erwähnte Dialog und der Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur der HU fortgeführt.

6.6.2. Spieltaschen

Als Begleitmaßnahme im Sinne einer familienfreundlichen Infrastruktur wurden vom Familienbüro 2010 Spielzeugtaschen angeschafft. Seitdem können alle Interessierten, die ihr Kind oder ihre Kinder mit zu einer Tagung, einer Vorlesung, einem Seminar oder zu sonstigen Veranstaltungen der Humboldt-Universität mitnehmen möchten oder müssen, diesen besonderen Service des Familienbüros nutzen: In verschiedenen Bibliotheken und natürlich im Familienbüro besteht die Möglichkeit, eine solche Tasche auszuleihen. Der Inhalt der Taschen eignet sich zur Beschäftigung von Kleinkindern genauso wie für Kinder im Schulalter. Dieser Service des Familienbüros wird insbesondere während der Vorlesungszeit gut nachgefragt.

6.7. Familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

6.7.1. „Grundsätze der HU zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule“

Zur Umsetzung der in der Auditierung der Humboldt-Universität zur familienfreundlichen Hochschule getroffenen Vereinbarungen hat das Präsidium der Universität am 8. Dezember 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 verpflichtet sich die Universitätsleitung in diesem Grundsatzpapier u.a. dazu, das Familienbüro als dauerhafte Struktur zu etablieren, was durch Einrichtung einer Dauerstelle im Büro zwischenzeitlich auch geschehen ist (s. u., S. 76), ferner zur Reauditierung und zur Errichtung einer universitätseigenen Kita, was beides ebenfalls 2012 in Angriff genommen wurde (s. o., S. 63 und S. 63). Es sollen weitere familienfreundliche Bedingungen zum Arbeiten und Studieren (s. o., S. 61) geschaffen sowie Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme etabliert werden. Beides wurde teilweise bereits umgesetzt (s. o., S. 50).

6.7.2. Arbeitsorganisation

Eine Hochschule, die familienfreundlich sein will, sollte auch Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bieten, um eine Verknüpfung von Beruf und Familie zu gewährleisten. Daher wurde durch den Personalrat des Hochschulbereichs und den Präsidenten der HU 2011 eine neue Regelung in die Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ aufgenommen. Diese DV regelt die Arbeitszeit insbesondere für das nichtwissenschaftliche Personal, wobei wissenschaftliches Personal durch eine schriftliche Erklärung gegenüber der oder dem Vorgesetzten an der Gleitzeit teilnehmen kann.

Die neue Regelung wurde als § 10 „Sonderregelungen“ in die DV eingefügt: „Vorgesetzte können mit Beschäftigten aus familienbedingten Umständen gesonderte Arbeitsregelungen treffen. Vorgesetzte haben mit den Beschäftigten die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.“

Erneut aufgegriffen wurde das Thema der Flexibilisierung der Arbeitszeit in den oben erwähnten „Grundsätzen der Humboldt-Universität zu Berlin zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule“. Danach sind „Vorgesetzte angehalten, im Einzelfall flexibel Lösungen zu finden: So soll Beschäftigten, die kranke Angehörige zuhause betreuen müssen, die Möglichkeit zur Heimarbeit gegeben werden, wenn dem dienstliche Bedürfnisse nicht entgegenstehen.“

6.7.3. 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 hat der Akademische Senat der HU am 8. Mai 2012 eine solche Satzung zumindest teilweise nach zweiter Lesung beschlossen. Auch wenn sie bisher noch nicht von der zuständigen Senatsverwaltung bestätigt wurde, kann an dieser Stelle bereits darauf hingewiesen werden, dass in ihrem Rahmen Regelungen festgelegt sind, die aus

gleichstellungs- wie familienpolitischer Perspektive sehr zu begrüßen sind.

Die Satzung wird die bisherige „Allgemeine Satzung zur Studien- und Prüfungsordnung“ (ASSP) ablösen. Dort sind in § 35 die Regelungen zum Nachteilsausgleich festgehalten. Einen Nachteilsausgleich gibt es demnach insbesondere aufgrund der Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen. Im Falle, dass von Student_innen Eltern oder Pflegenden Prüfungs- und Studienleistungen nicht ganz oder nur teilweise in der vorgesehenen Form oder zur vorgesehenen Zeit erbracht werden können, sind danach seitens der Prüfenden Maßnahmen zu ergreifen, die dem Nachteilsausgleich dienen, wie z. B. verlängerte Bearbeitungszeiten oder ein anderer Prüfungszeitpunkt.

Diese Regelungen sind in der neuen Satzung ebenfalls vorhanden. Darüber hinaus soll zukünftig auch die Möglichkeit bestehen, z. B. als Studentin die Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes in Anspruch nehmen zu können oder im Falle von familiären Pflichten während eines Urlaubssemesters in geringem Umfang (maximal 6 SWS) Lehrveranstaltungen zu besuchen. Es bleibt zu hoffen, dass die Satzung im Sinne studierender Eltern schnellstmöglich umgesetzt wird.

6.7.4. Stipendien

Familienfreundlichkeit war und ist im Rahmen der Exzellenzinitiative ein wichtiges Thema. Die HU hat daher in ihrem Zukunftskonzept Mittel für Stipendien beantragt, die Promovend_innen unterstützen sollen. Erstens handelt es sich um Wiedereinstiegsstipendien. Adressatinnen sind hier herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die aufgrund von Elternzeit, Care-Work, o.ä. ihre Promotion unterbrechen mussten, und mit diesem Stipendium (Laufzeit maximal zwölf Monate) die Möglichkeit erhalten, an ihrer Promotion weiter zu arbeiten.

Zweitens gibt es Stipendien für ausgezeichnete Doktorandinnen in Elternzeit, die während dieser Zeit von ihrem Drittmittelgeber keine Überbrückungs- oder Verlängerungsfinanzierung erhalten. Die Laufzeit dieser Stipendien beträgt ebenfalls maximal ein Jahr. In beiden Fällen stehen monatlich 1.365 € zur Verfügung. Die Stipendien werden von der Kommission für Frauenförderung in einem halbjährlichen Rhythmus vergeben. Zum ersten Mal bestand die Möglichkeit eines Antrages im Zeitraum vom 1. Dezember 2012 bis 15. Januar 2013. Die Förderung erfolgt ab dem 1. April 2013.

6.8. Netzwerke zur Förderung der Familienfreundlichkeit

6.8.1. 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., S. 60).

Der Akademische Senat entsandte aus jeder Statusgruppe ein Mitglied in die Kommission. Auch die zentrale Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen der KFH teil. Ständige Gäste der Kommission sind 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.

Das Auditierungsverfahren wurde 2009 auf den Weg gebracht. Damit schien das Ziel erreicht, mit dem die Kommission eingesetzt worden war. Der Akademische Senat beschloss jedoch, die Kommission weiterarbeiten zu lassen – nicht zuletzt – um die Präsenz des Themas Familienfreundlichkeit in den Gremien der Selbstverwaltung der Universität zu gewährleisten und damit auch dessen Bedeutung zu unterstreichen. In der novellierten Verfassung der HU soll die Kommission daher auch den Status einer ständigen Kommission des AS erhalten.

6.8.2. Netzwerk „Familie in Hochschulen und Wissenschaft Berlin“

Das Familienbüro der Humboldt-Universität ist gemeinsam mit anderen Familienbüros an Berliner Universitäten, Hochschulen und weiteren Forschungseinrichtungen im Netzwerk „Familie in Hochschulen und Wissenschaft Berlin“ tätig. Im Rahmen von regelmäßigen Treffen werden Erfahrungen ausgetauscht, gemeinsame Probleme bearbeitet und gemeinschaftliche Instrumente zur Förderung der Familienfreundlichkeit der zugehörigen Einrichtungen entwickelt wie z. B. gemeinsame Ferienangebote für Kinder von Angehörigen der Einrichtungen (s. o., S. 63).

Gegenstand der Diskussion und des Erfahrungsaustausches sind darüber hinaus Themen wie z. B. die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Dual-Career-Projekte oder die Umsetzung weiterer familienfreundlicher Maßnahmen. Dem Netzwerk der Berliner Familienbüros gehören neben der Humboldt-Universität, die Charité und die Technische Universität Berlin, die Freie Universität, das Max-Delbrück-Centrum, die Hochschule für Technik und Wirtschaft, die Hochschule für Wirtschaft und Recht, die Alice Salomon Hochschule, das Bundesumweltamt und das Studentenwerk Berlin an.

VII. GESCHLECHTERFORSCHUNG/GENDER STUDIES IM ZTG

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. Ausdruck der wissenschaftlichen Anerkennung der Gender Studies der HU sind beispielsweise die 2010 erfolgte Wahl von Prof.in Susanne Baer – seit 2002 Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der HU – zur Bundesverfassungsrichterin sowie verschiedene Preise und Förderungen von Mitgliedern des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung. Prof.in Stefanie von Schnurbein (Skandinavistik) erhielt die „Opus-magnum-Förderung“ der Volkswagen-Stiftung. Prof.in Wiltrud Gieseke (Erziehungswissenschaften) wurde das Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Prof.in Lann Hornscheidt erhielt den Forschungspreis vom Riksbankens Jubileumsfond, der größten schwedischen Forschungsförderinstitution. Prof.in Dr. Susanne Baer wurde mit der Caroline von Humboldt-Professur 2013 ausgezeichnet.

1. Konzeptioneller Ansatz des ZtG

Geschlechterstudien werden an der HU zugleich als transdisziplinäres und disziplinär verankertes Themenfeld verstanden. Neue wissenschaftliche und gesellschaftlich relevante Fragestellungen lassen sich heute kaum ausschließlich fachlich oder disziplinär bearbeiten. Eine einzelne Disziplin kann die Frage nach der Kategorie Geschlecht, ihrer Beschaffenheit, Entstehung, Veränderung und ihren Wirkungen nicht adäquat analysieren. Durch die transdisziplinäre Zusammenarbeit öffnen sich wissenschaftliche Fachkulturen für andere Felder und Fragen und setzen sich anderen Standards, Auffassungen, Methoden und Begriffen aus. Disziplinen können in der transdisziplinären Forschung folglich mehr über die eigenen Methoden und Inhalte erfahren. Gleichzeitig profitiert die Geschlechterforschung von der kritischen Reflexion der Kategorie Geschlecht in verschiedenen Fächern. Transdisziplinarität beruht auf der Kritik und Reflexivität von Disziplinen, deren Fragen und Methoden. Sie generiert neue Erkenntnisinteressen und -möglichkeiten.

Auf der Grundlage dieses konzeptionellen Ansatzes bildet das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien die entscheidende Struktur für die Verankerung der Geschlechterstudien an der HU. Die in den Gender Studies lehrenden und forschenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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.

2. Ziele des ZtG 2009 bis 2012

Die Arbeit des ZtG war im Berichtszeitraum 2009 – 2012 insbesondere durch folgende Ziele und Aktivitäten geprägt:

1. Stärkung des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch wissenschaftliche Publikationen und Veranstaltungen
2. Beiträge zum 200jährigen Jubiläum der HU;
3. Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Koordination der Gender B.A.- und M.A.- Studiengänge sowie des auslaufenden Masterstudiengangs;
4. gezielte Nachwuchsförderung, insbesondere im Rahmen des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“;
5. Ausbau der internationalen und nationalen Kooperationen;
6. Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender Studies durch die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren mit einer Teildomination in den Gender Studies.

2.1. Stärkung des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies

2.1.1. 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 und Workshops, die vom ZtG, dem Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ und von Wissenschaftlerinnen aus den Instituten und Fakultäten ausgerichtet wurden. Wichtige wissenschaftstheoretisch innovative Diskussionen gingen dabei auch von den vom Graduiertenkolleg organisierten Konferenzen aus. Exemplarisch hervorgehoben werden folgende wissenschaftlichen Veranstaltungen in den Gender Studies:

- Symposium des ZtG – anlässlich der 65. Geburtstag von Christina v. Braun und Inge Stephan: City Girls – Dämonen, Vamps & Bubiköpfe in den 20er Jahren (2.-4.7.2009);
- Internationale Tagung des ZtG: Travelling Gender Studies – anlässlich 20 Jahre institutionalisierter Frauen- und Geschlechterforschung an der HU Berlin (4.-5.12.2009);
- Internationale Tagung des GraKo „Geschlecht als Wissenskategorie“: Das Geschlecht der Anderen. Narrationen und Episteme in Ethnologie, Kriminologie, Psychiatrie und Zoologie des 19. und 20. Jahrhunderts (11.-12.12.2009);
- Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG: Konstruktionsprozesse in der Schule aus Sicht der Gender Studies (2.7.2010);
- Internationale Konferenz: Queer Again? Power, Politics and Ethics; veranstaltet vom Institut für Anglistik/Amerikanistik (Eveline Kilian, Elahe Haschemi) und dem GraKo „Geschlecht als Wissenskategorie“ (23.-25.9.2010);

- Internationale Konferenz des GraKo „Geschlecht als Wissens-kategorie“: Fundamentalism and Gender: Scripture – Body – Community (2.-4.12.2010); Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG: Gendered Objects (7.1.2011);
- Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG in Kooperation mit dem internationalen Netzwerk Genderact: Transdisciplinarity Revisited (13.5.2011);
- Internationale Konferenz des Graduiertenkollegs in Zusammenarbeit mit der Charité und der TU Braunschweig: Contested Truths – Re-Shaping and Positioning Politics of Knowledge (16.-18.6.2011);
- Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten der HU: Caroline von Humboldt. Bildung – Politik – Kultur (24.6.2011);
- Internationale Fachkonferenz School is out?! Empowering schools – challenging normalities and discrimination. Strategien für eine Schule ohne Ausgrenzungen (2.12.2011) – zum Abschluss des EU-Projekts ‚Homophob motivierte Gewalterfahrungen von Kindern homosexueller Eltern im Kontext Schule‘;
- Projekt im Rahmen der internationalen Graduiertenschule Intergender: Politicizing Trans/Trans_forming Politics – Workshops, Open Lectures, and Panel Discussions (24.-27.5.2012) (in collaboration with InterGender – Swedish-International Research School in Interdisciplinary Gender Studies, Linköping University, Sweden);
- Internationale Tagung des ZtG: Kollektivität nach der Subjekt-kritik – Collectivity beyond Identity (28.-30.6.2012). Die folgenden Veranstaltungen zielten auf Impulse für die Geschlechterforschung in den fachspezifischen Diskursen und wurden von ZtG-Mitgliedern in den Instituten initiiert:
- Symposium: The Knowledge Behind: The Role of Gender Knowledge in Policy Making; veranstaltet vom Fachgebiet Gender und Globalisierung der HU (Christine Bauhardt) und Fachgebiet Globalisierung und Politik der Universität Kassel (29.-30.5.2009);
- Filmreihe: „Welchen der Steine du hebst...“ Filmische Erinnerung an den Holocaust, veranstaltet vom Institut für Kulturwissenschaft (Claudia Bruns) (18.11.-5.12.2009);
- Wissenschaftliche Tagung: Doing Gender – Doing the Balkans. Dynamics and Persistence of Gender Relations in South-Eastern Europe; veranstaltet vom Institut für Slawistik (Christian Voß) in Kooperation mit der Südosteuropa-Gesellschaft (12.-13.5.2011);
- Annual Workshop: Engendering and Degendering South Asian Studies; veranstaltet vom Institut für Asien- und Afrika-wissenschaften (Nadja-Christina Schneider) und dem Young South Asia Scholars Meet (Y-SASM) (19.-21.5.2011);
- Internationale Tagung: Postkoloniale Gesellschaftswissenschaften. Eine Zwischenbilanz; veranstaltet vom Institut für Sozialwissenschaften (Ina Kerner), Institut für Kulturwissenschaft (Claudia Bruns) und dem Institut für Geographie (Julia Lossau), (17.-18.6.2011);
- Interdisziplinäre Tagung: Eingreifen, Kritisieren, Verändern!? Ethnographische und Genderkritische Perspektiven auf Interventionen, veranstaltet von der Kommission Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde, in Zusammenarbeit mit Beate Binder, Institut für Europäische Ethnologie, HU, und Sabine Hess, Institut für Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie der Universität Göttingen, (30.6.-2.7.2011);
- Kolloquium für Nachwuchswissenschaftler_innen: „Wenn die Schrift zum Bild findet ... Schriftstellerinnen an der Grenze von Literatur und bildender Kunst“; veranstaltet vom Institut für Romanistik der HU (Renate Kroll/Anja Faltin), (30.6.-1.7.2011);
- Film- und Vortragsreihe: Arbeitswelten, Institut für deutsche Literatur (Ulrike Vedder, Alexandra Tacke), (SoSe 2012);
- Workshop zum DFG-Projekt: Gender und Sprache in Südost-europa. Sprachliche Manifestationen von Genderkonzeptualisierungen in Albanien, Kroatien und Serbien (20.4.2012);
- International Conference: New Mobilities and Evolving Identities – Islam, Youth and Gender in South and Southeast Asia (20.-21.4.2012).

2.1.2. 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:

- Gabriele Dietze, Claudia Brunner, Edith Wenzel (Hg.): Kritik des Okzidentalismus. Transdisziplinäre Beiträge zu (Neo-) Orientalismus und Geschlecht. August 2009.
- Christina von Braun, Dorothea Dornhof, Eva Johach (Hg.): Das Unbewusste. Krisis und Kapital der Wissenschaften. Studien zum Verhältnis von Wissen und Geschlecht. September 2009.
- Bettina Bock von Wülfigen, Ute Frietsch (Hg.): Epistemologie und Differenz. Zur Reproduktion des Wissens in den Wissenschaften. Oktober 2010.
- Maja Figge, Konstanze Hanitzsch, Nadine Teuber (Hg.): Scham und Schuld. Geschlechter(sub)texte der Shoah. Oktober 2010.
- Ulrike Auga, Claudia Bruns, Dorothea Dornhof, Gabriele Jähner (Hg.): Dämonen, Vamps und Hysterikerinnen: Geschlechter- und Rassenfigurationen in Wissen, Medien und Alltag um 1900. Festschrift für Christina von Braun. Bielefeld 2011 (= GenderCodes; 1).
- Beate Binder, Ina Kerner, Eveline Kilian, Gabriele Jähner, Hildegard Maria Nickel (Hg.): Travelling Gender Studies: grenzüberschreitende Wissens- und Institutionentransfers. Münster 2011 (= Forum Frauen- und Geschlechterforschung; 33).

2.1.3. Clusterantrag „Gender Dynamics. Mobilizing Gender/Gendered Mobilities“

Gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der FU, TU und des WZB erarbeitete das ZtG einen Clusterantrag im Rahmen der Exzellenzinitiative Gender Dynamics. Mobilizing Gender/Gendered Mobilities. Er war jedoch leider nicht erfolgreich.

2.2. Beiträge zum 200jährigen Jubiläum der HU

Auf die nachhaltige Wirkmächtigkeit der Kategorie Geschlecht und die vergeschlechtlichten Fundamente der Wissenschaften durch Veranstaltungen und Publikationen hinzuweisen, war im Rahmen des 200jährigen Jubiläums der HU ein wichtiges Anliegen des ZtG.

So veranstaltete das ZtG am 6. und 7.5.2010 ein interdisziplinäres Symposium zu „Elisabeth Schieman (1881-1972). Vom Aufbruch der Genetik und der Frauen in den Umbrüchen des 20. Jahrhunderts“ – in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten der HU, der Forschungsstelle Widerstandsgeschichte in der Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand, Berlin, dem Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin, der Arbeitsgruppe Genetik am Institut für Biologie der HU, dem Museum für Naturkunde sowie dem Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung.

Mit der vom ZtG im Rahmen des 200jährigen Jubiläums der HU erarbeiteten kommentierten Aktenedition „Störgröße „F“: Frauenstudium und Wissenschaftlerinnenkarrieren an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin – 1892 bis 1945“. (Berlin 2010) liegt erstmalig eine umfassende Quellendokumentation vor, die in exemplarischer Weise die Etappen des Frauenstudiums und des Zugangs von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere in Deutschland abbildet.

Dem Zusammenhang von Wissenschaft, Macht und Geschlecht aus historischer, wissenschaftskritischer und geschlechtertheoretischer Perspektive wird in der Buchpublikation *Das Geschlecht der Wissenschaften: Zur Geschichte von Akademikerinnen im 19. und 20. Jahrhundert.* Hg. von Ulrike Auga, Claudia Bruns, Levke Harders, Gabriele Jähnert (Frankfurt/M. 2010) nachgegangen.

2.3. Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Koordination der Gender - Studiengänge

Das ZtG koordiniert die Studiengänge Geschlechterstudien/ Gender Studies. Der 1997 eingerichtete Masterstudiengang wurde 2005 auf Bachelor und 2008 auf Master umgestellt. Im Wintersemester 2012 gab es insgesamt 576 Studentinnen und Studenten, davon 351 im Bachelor, 114 im Master und 84 im

Magister. Im B.A. waren alle Studienplätze durchgehend ausgelastet; darüber hinaus gab es erhebliche Überbuchungen vor allem im Jahr 2009/2010. Im Master waren stets sämtliche Studienplätze vergeben; hier hat sich die Anzahl der Bewerbungen im Vergleich der Jahre 2009 (42) und 2011 (84) verdoppelt. 2012 gab es 66 Bewerbungen. Im Masterstudiengang sind die Zahlen durch das Auslaufen des Studiengangs stark zurückgegangen. Zur Anzahl der Studienfälle gehören außerdem 18 Doktorandinnen und Doktoranden und neun Internationale Programm-Student_innen.

2.3.1. Weiterentwicklung der Studiengänge

Im Berichtszeitraum standen die Weiterentwicklung und die Qualitätssicherung in den Studiengängen im Mittelpunkt. Eine bereits 2008 eingerichtete AG Lehre unterstützt die Studienkoordination und intensiviert den Austausch zwischen Student_innen und Lehrenden. Zentrale Veranstaltungen wurden per Fragebogen evaluiert.

Zur Unterstützung der Studienanfänger_innen wurde die Broschüre „Wissenschaftliches Arbeiten in den Gender Studies. Ein Leitfaden für Student_innen“ grundlegend weiterentwickelt. Die Broschüre bietet eine Handreichung, mit Anleitungen für Lese- und Textbearbeitungstechniken, zur Literaturrecherche, für mündliche und schriftliche Leistungen sowie zur Arbeitsplanung, die auch für die Tutorien zum wissenschaftlichen Arbeiten eine zentrale Grundlage und Orientierung bietet.

2.3.2. Mentoringprogramm „Gender goes Praxis“

Der Übergang vom Studium in den Beruf soll durch das vom ZtG seit 2010 angebotene Mentoringprogramm für Student_innen der Gender Studies in der Abschlussphase erleichtert werden. Das Programm hilft den Student_innen, berufliche Zielvorstellung zu reflektieren und zu präzisieren, sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden, in Kooperation mit erfahrenen Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis einen Einblick in mögliche Praxisfelder und die dortigen Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Das Mentoringprogramm umfasst die Vorbereitungsphase mit Treffen zu den Themen, „Was ist Mentoring?“, „Wo will ich hin?“, „Wie gewinne ich eine Mentor_in?“ und die Kompaktseminare Berufsprofilung und Empowerment sowie das eigentliche mindestens ein halbes Jahr dauernde Mentoring. Das Mentoringprogramm wird seit 2010 regelmäßig im Sommersemester gestartet und erfreut sich guter Nachfrage. Kennzeichnend für das Mentoringprogramm der Gender Studies ist, dass die Student_innen in einer Vielfalt von Praxisfeldern ihre Mentor_innen suchen und finden.

2.3.3. Verbleibstudie zu den Absolvent_innen

Eine wichtige Aufgabe war die Planung und Durchführung einer Verbleibstudie zu den Absolvent_innen der Gender Studies an der Humboldt-Universität. Im September 2010 wurde eine

quantitative Totalerhebung, die später durch qualitative Interviews ergänzt wurde, durchgeführt. Die Studie sollte einen Überblick darüber geben, in welchen Berufsfeldern die Absolventinnen und Absolventen der Gender Studies tätig sind, wie der Berufseinstieg dahin verläuft, auf welche Arbeitsbedingungen sie treffen und welche Erfahrungen sie dabei mit ihren spezifischen Qualifikationen in den Gender Studies machen und wie sie vor diesem Hintergrund ihr Studium rückwirkend einschätzen. Für die Studie wurden 388 Absolventinnen und Absolventen, vor allem des Magister- und einige des B.A.-Studiengangs, angeschrieben. Die Rücklaufquote lag bei guten 36,9%.

Erste Erkenntnisse waren, dass die Gender Studies-Absolvent_innen in einem breiten Spektrum an Berufsfeldern ihren Berufseinstieg finden. Besonders erfolgreich waren sie in der Wissenschaft, in Unternehmen und in der Bildungsarbeit. Außerdem zeigt die Studie, dass sie ihr Gender-Wissen überwiegend in ihre berufliche Tätigkeit einbringen können. Da es für den innovativen Studiengang noch kein klar definiertes Berufsfeld gibt, sind dies erfreuliche Tendenzen. Die Verbleibstudie wurde 2012 veröffentlicht: „Gender Studies im Beruf. Verbleibstudie zu den Absolvent_innen der Gender Studies an der Humboldt-Universität“, Bulletin Texte (2012) 39.

2.4. Nachwuchsförderung im Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“

An der HU entstehen in vielen Fächern Promotionen, die sich mit der Bedeutung, Konstitution und Relevanz von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen, deren Wirkweisen und deren historischem Wandel beschäftigen. Außerdem ist die Promotion in Gender Studies als Fach möglich.

Seit 2005 bietet das DFG-geförderte Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ Nachwuchswissenschaftler_innen eine hervorragende Möglichkeit, ihr Genderprofil zu entwickeln und zu schärfen. Es wurde 2009 von der DFG mit höchster Förderpriorität um eine zweite Förderungsperiode bis Ende 2013 verlängert. Unter der Leitung von Christina von Braun ermöglicht es 15 Stipendiatinnen und Stipendiaten, zwei PostDocs sowie weiteren 10-15 assoziierten Kollegiatinnen und Kollegiaten, fächerübergreifend die impliziten und expliziten Funktionen der Kategorie Geschlecht für die Strukturierung des wissenschaftlichen Wissens zu untersuchen.

Dabei wird erstens mit den theoretischen und methodischen Fragen der Geschlechterforschung die Aufnahme, der Ein- oder Ausschluss und die Einschreibung geschlechtlicher Kategorien in die Produktion wissenschaftlichen Wissens, in die Begriffsbildung und in die Wissensordnung in einzelnen Disziplinen untersucht. Zweitens bildet die geschlechtliche Codierung von Materialität und Körperlichkeit der Wissensobjekte in den einzel-

nen Disziplinen einen thematischen Schwerpunkt. Fortgeschrittene Promovend_innen nutzen die Möglichkeit, im Rahmen des Studiengangs Gender Studies eigene Lehrerfahrungen zu sammeln, selbst wissenschaftliche Tagungen mit zu konzipieren und zu organisieren sowie in der vom Graduiertenkolleg herausgegebenen Publikationsreihe ihre Arbeiten bereits vor Abschluss der Dissertation vorzustellen.

2.5. Ausbau der internationalen und nationalen Kooperationen

Die Gender Studies an der HU bauten ihre nationalen und internationalen Kooperationsbeziehungen weiter aus. Dazu gehört der Austausch von Student_innen und Lehrenden im Rahmen der Universitätskooperationen sowie der EU-Förderung durch ERASMUS-Verträge mit elf europäischen Universitäten, wie z. B. den Universitäten Basel, Budapest (CEU), Graz, Helsinki, Istanbul, London (LSE), Lund, Oslo, Sussex und Wien. Das ZtG ist aktives Mitglied in mehreren nationalen und internationalen Netzwerken. Dazu gehörte das auf das EU-Projekt „Advanced Thematic Network in European Women’s Studies“ (Athena 3) aufbauende europäische Gender-Netzwerk AtGender und das schwedische Promotions-Forschungsnetzwerk InterGender.

Einzelne Mitglieder des ZtG arbeiteten darüber hinaus intensiv in weiteren nationalen und internationalen Netzwerken mit wie z. B. Bettina Bock von Wülfringen im DFG-Forschungsnetzwerk „Economies of Reproduction“ sowie im EU-finanzierten Forschungsnetzwerk „bio-objects“; Christian Voss im EU geförderten Mobilitätsnetzwerk „EastBordNet Remaking Eastern Borders in Europe. A network exploring social, moral and material relocations of Europe’s Eastern Peripheries“ oder Elahe Haschemi Yekani im DFG-geförderten Netzwerk von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern „Körper in den Kulturwissenschaften“.

Internationale Kooperationen manifestierten sich auch in der gemeinsamen Organisation von Tagungen wie in der von Gülay Caglar in Kooperation mit Elisabeth Prügl (Genf) und Susanne Zwingel (New York/Potsdam) organisierten internationalen Konferenz „Gender Politics in International Governance“ in Genf (2010), die vom Schweizer Nationalfonds und der Fritz Thyssen Stiftung gefördert wurde. Auch auf nationaler Ebene beförderte das ZtG die Vernetzung und Professionalisierung der Gender Studies. Das ZtG war eines der Gründungsmitglieder der 2010 eingerichteten Fachgesellschaft Geschlechterstudien/ Gender Studies Association. Mitglieder des ZtG waren ebenfalls maßgeblich aktiv im Dachverband der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) (Gabriele Jähner, Ilona Pache) sowie in der regionalen Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen (afg) (Hildegard Maria Nickel, Gabriele Jähner).

2.6. Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender Studies

Die Kontinuität in Forschung und Lehre in den Gender Studies wird durch Teildenominationen bzw. Schwerpunktsetzungen von Professuren und Juniorprofessuren in vielen verschiedenen Fächern gesichert. Das W1-Programm der HU ermöglichte im Berichtszeitraum die Einrichtung von zwei Juniorprofessuren in Fächern, in denen Genderfragen bislang nicht kontinuierlich bearbeitet wurden. So konnte zum Sommersemester 2009 eine Juniorprofessorin für Diversity Politics am Institut für Sozialwissenschaften, Ina Kerner, und zum Wintersemester 2010 eine Juniorprofessorin für Praktische Philosophie mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies, Mari Mikkola, berufen werden. Mit Unterstützung des Präsidiums der HU und ermöglicht durch das BCP, wurde die Einrichtung und Ausschreibung einer befristeten W2-Professur Gender and Science/Naturwissenschafts- und Geschlechterforschung auf den Weg gebracht und damit der Brückenschlag der Gender Studies in die naturwissenschaftlichen Fächer vorbereitet.

In den kommenden Jahren steht in den Gender Studies ein Generationenwechsel bevor. Dies betrifft Professuren wie die C4-Professur „Geschlecht und Geschichte in der Kulturwissenschaft“ und die C3-Professur „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse“ in den Sozialwissenschaften. Die Professur „Theorie und Methoden der Geschlechterforschung“ am Institut für Deutsche Literatur konnte im Wintersemester 2009 bereits mit Ulrike Vedder neu besetzt werden. Die Wiederbesetzung der beiden anderen Professuren wurde im Berichtszeitraum vorbereitet, wobei die Frauenförderinstrumente (BCP, W1-Programm) wichtige Anreize für die Fächer darstellten. Zukünftig ist verstärkt darauf hinzuwirken, dass erfolgreich evaluierte Juniorprofessorinnen, die einen Genderschwerpunkt in einem Fach absichern, eine Tenure-Option erhalten.

VIII. BERATEN UND UNTERSTÜTZEN, KOOPERIEREN UND NETZWERKEN

Entsprechend dem Berliner Hochschulgesetz ist die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zum einen die gewählte Vertreterin aller weiblichen Mitglieder der Hochschule (für die dezentralen Frauenbeauftragten gilt dies auf dezentraler Ebene), zum anderen berät und unterstützt sie die Gremien der Universität und die Universitätsleitung in allen Gleichstellung betreffenden Fragen. Auf beide Aspekte dieser Tätigkeit wird im Folgenden näher eingegangen.

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 umfangreich tätig: Sie stehen weiblichen Angehörigen der HU bei Fragen und Problemen zur Seite. Das umfasst Unterstützung bei Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt 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 noch immer. Hierfür existiert eine umfassende Kooperation zwischen ihnen und dem Familienbüro der HU. Aufgrund dieser Kooperation und der Tatsache, dass sich die Politikfelder der Familienpolitik und der Gleichstellungspolitik überschneiden, wurde das Familienbüro der zentralen Frauenbeauftragten organisatorisch unterstellt (s. o., S. 61).

1.1. 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 dazu 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 Zu-

sammenhang 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 Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.“ Vor diesem Hintergrund hat die Humboldt-Universität eine Beschwerdestelle eingerichtet. Deren Aufgaben werden von Dr. Sandra Westerburg, der Leiterin des Präsidialbereichs, wahrgenommen. Sofern notwendig, erfolgt eine Kooperation zwischen der zentralen Frauenbeauftragten und der Beschwerdestelle.

1.2. 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 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 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. Die Frauenbeauftragte dient hier auch als Bindeglied zwischen Universitäts- und Abteilungsleitungen bzw. Fakultäts- und Institutsleitungen und der betroffenen Frau. So können z. B. schnelle Entscheidungen von Nöten sein, wenn es Frauen etwa nicht mehr möglich ist, unter den gegebenen Umständen noch länger zu studieren oder zu arbeiten. Die Frauenbeauftragte vermittelt und schlägt in diesem Zusammenhang z. B. Lösungen vor, die sich an den Wünschen der Betroffenen orientieren. Hier sei darauf hingewiesen, dass es in Zusammenarbeit mit der Verwaltung in der Regel gelang, zu Lösungen zu kommen.

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 Mitarbeiterinnen der Humboldt-Universität zurückgreifen zu können, werden wichtige Fragen gemeinsam mit ihnen bearbeitet. Dies geschieht in der Regel in Arbeitsgruppen, die oft nur für eine gewisse Zeit eingerichtet werden, um sich dann mit einer bestimmten Fragestellung auseinanderzusetzen. Darüber hinaus gibt es innerhalb und außerhalb der Humboldt-Universität Kommissionen und Netzwerke, in deren Rahmen die Frauenbeauftragte und

Personen, die bezogen auf die Themen Gleichstellung oder Familienfreundlichkeit engagiert bzw. als Akteurinnen im Bereich Gleichstellung tätig sind, politisch zusammenarbeiten.

2.1. Arbeitsgruppe Eingruppierung Hochschulsekretariate

In Fortsetzung der Initiative der dezentralen Frauenbeauftragten (Resolution anlässlich des Internationalen Frauentages 2010, s.o., S. 56) zur Anerkennung der Leistungen in den Hochschulsekretariaten und damit verbunden für eine tarifgerechte Eingruppierung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, fand sich eine Arbeitsgruppe engagierter Frauen aus verschiedenen Bereichen der Universität zusammen. Der Personalrat des Hochschulbereichs ist in diese Arbeitsgruppe eingebunden.

Als ersten Schritt hat sich die AG mit den Vergütungsgrundlagen (nach BAT-Recht) beschäftigt und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Hochschulsekretariatsbereich gebeten, der AG ihre „Beschreibung des Aufgabenkreises“ (BAK) und eine Ist-Analyse ihrer tatsächlich anfallenden Tätigkeiten zu übersenden. Die Unterlagen wurden umfassend ausgewertet, um eine Muster-BAK zu entwerfen. Diese Muster-BAK steht in der Zwischenzeit kurz vor ihrer Fertigstellung. Ziel der AG ist es, nach deren endgültiger Fertigstellung ein Treffen mit der Personalabteilung und der Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik herbeizuführen, um zu erreichen, dass die Muster-BAK als Grundlage und Arbeitshilfe der Personalabteilung zur Verfügung gestellt wird, um die Eingruppierung zu erleichtern.

In diesem Zusammenhang ist erfreulicherweise darauf hinzuweisen, dass seit 2011 bei allen Neuausschreibungen der Begriff „FremdsprachenassistentIn“ und nicht mehr der Begriff „FremdsprachsekretärIn“ an der HU Verwendung findet und diese Stellen – zumindest teilweise – in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert sind

2.2. Arbeitsgruppe „Dienstvereinbarung Mobbing, Stalking und sexualisierte Belästigung und Gewalt“

Da der Themenkomplex „Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt“ in der Beratungs- und Unterstützungs-tätigkeit der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen immer wieder eine wichtige Rolle spielt, hat 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 sollen u. a. Regelungen zum Umgang mit Fällen von Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt fixiert werden. Der GPR hat daraufhin eine Arbeitsgruppe eingesetzt, an der die zentrale Frauenbeauftragte als Gast teilnahm, um einen ersten Entwurf für eine solche Dienstver-

einbarung zu erarbeiten. Zwischenzeitlich wurde der Entwurf bereits auf einem vom GPR veranstalteten Kolloquium mit weiteren Mitgliedern der Universität diskutiert. Geplant ist, dass die DV im Verlaufe des Jahres 2013 dem Präsidenten vorgelegt wird.

2.3. Arbeitsgruppe „Gleichstellungssatzung nach § 5 a“

Nachdem infolge der Novelle des BerlHG die Humboldt-Universität aufgefordert war, eine Gleichstellungssatzung zu verabschieden, hat sich auf Initiative der zentralen Frauenbeauftragten eine Arbeitsgruppe zusammengefunden, die den Entwurf einer solchen Satzung vorbereitet. Ihr gehören Mitglieder aller Statusgruppen der Universität an, darunter insbesondere Mitglieder der KFF. Die Satzung soll 2013 fertiggestellt sein.

3. HU-Interne Netzwerke

3.1. Das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten

Bereits seit geraumer Zeit gibt es eine regelmäßige Zusammenkunft der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultäten und Institute der Humboldt-Universität. Im Berichtszeitraum existierte in einem sechswöchigen Rhythmus die Möglichkeit für die dezentralen Frauenbeauftragten, sich untereinander und mit der zentralen Frauenbeauftragten auszutauschen und dabei wichtige Informationen zu erhalten. Hier wurde u. a. die oben erwähnte Resolution anlässlich des Internationalen Frauentages 2010 zur Anerkennung der Leistungen in den Hochschulsekretariaten und damit verbunden für eine tarifgerechte Eingruppierung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen entwickelt (s. o., S. 72). Ferner erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit dem „Anreizsystem Frauenförderung“ (s. o., S. 44). Im Ergebnis wurde eine Zusammenfassung aller Maßnahmen in einem Instrumentenkasten angeregt und zwischenzeitlich umgesetzt.

Im Rahmen der Novelle der Verfassung der Humboldt-Universität hat das Plenum dezidierte Vorschläge erarbeitet, die in der vom Konzil der HU beschlossenen Neufassung der Verfassung zum größten Teil Eingang gefunden haben. Darüber hinaus wurde intensiv über die Themen Berufungsverfahren und Gleichstellungskonzepte diskutiert. Die Expertise der dezentralen Frauenbeauftragten ist dabei in die Vorschläge der zentralen Frauenbeauftragten zur Modifikation des Berufungsleitfadens der HU genauso eingeflossen wie in die Erarbeitung von FAQ's zur Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten. Schließlich wurden die Inhalte des seit 2010 durchgeführten Workshops zur Qualifizierung und Professionalisierung der dezentralen Frauenbeauftragten gemeinsam im Plenum beraten und weiterentwickelt.

3.2. 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 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 dem Präsidenten verantwortlich.

3.3. Die Kommission für Frauenförderung

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-Programm der HU, s.o., S.35) der FU und der TUB. Für die Auswahlentscheidung wurde eine eigens hierfür zuständige Kommission eingerichtet, der ausschließlich Frauen angehörten. Sie nahm die Zuweisung der Stellen samt Stelleninhaberinnen 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 dem Präsidenten jene Maßnahmen vor, die beim Berliner Chancengleichheitsprogramm von der HU beantragt werden. Sie führt zugleich das Auswahlverfahren bei jenen Maßnahmen durch, die in einem Wettbewerbsverfahren an die Fakultäten und Institute vergeben werden. Das sind zurzeit Gastprofessuren und Lehraufträge (s.o., S. 30).

Schließlich ist die KFF seit 2010 auch das Auswahlgremium des 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 GF gestellt werden. 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 Exzellenz-Initiative neu implementierten Maßnahmen des Caroline von Humboldt-Programms zu nutzen: für die vielfältigen Stipendien (s.o., S. 49) und für die

Caroline von Humboldt-Professur (s.o., S. 59) – hier trifft die Kommission allerdings nur die Vorentscheidung. Neben diesen wichtigen Aufgaben nutzt die KFF selbstverständlich auch ihre Möglichkeiten als Initiatorin gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Bereits 2006 hatte die Kommission z. B. der Universitätsleitung ein Konzept für die künftige Gleichstellungspolitik der HU übergeben, indem auch finanzielle Forderungen aufgestellt wurden. Schlussendlich wurde dann 2010 der Gleichstellungsfonds auf Betreiben der KFF eingerichtet und die zugehörigen Regularien im Berichtszeitraum durch die Kommission mit erarbeitet.

Die Kommission hat weiterhin das Konzept des Caroline von Humboldt-Programms umfassend diskutiert. Schließlich sind Mitglieder der KFF in der AG „Gleichstellungsgesetz nach § 5 a“ vertreten (s.o., S. 72). Zudem nimmt die KFF regelmäßig die Berichte der zentralen Frauenbeauftragten zur gleichstellungspolitischen Situation der HU entgegen und macht Vorschläge zur Verbesserung dieser Situation. Im Büro der zentralen Frauenbeauftragten ist die Geschäftsstelle der KFF angesiedelt. Die zentrale Frauenbeauftragte ist ständiger Gast bei der KFF.

3.4. Die Kommission Familiengerechte Hochschule

Bereits im Juli 2007 war vom Akademischen Senat eine „Kommission Familiengerechte Hochschule“ (KFH) eingerichtet worden. Sie soll zukünftig als ständige Kommission des AS tätig sein. Die zentrale Frauenbeauftragte ist ständiger Gast bei den Sitzungen der KFH).

4. Externe Netzwerke

4.1. 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 wurde die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, auf eigenen Wunsch zunächst nur für ein Jahr, zusammen mit der zentralen Frauenbeauftragten der Technischen Universität Berlin,

Dr. Andrea Blumtritt, zur Sprecherin der LaKoF gewählt. Da die anstehenden Aufgaben so umfangreich waren, entschied sich die LaKoF Berlin erstmals für das Modell einer Doppelspitze ihrer Sprecherinnen. Ein Jahr später wurde diese Doppelspitze erneut für ein Jahr in ihrem Amt bestätigt und seit November 2013 amtiert die zentrale Frauenbeauftragte der HU gemeinsam mit Dr. Sünne Andresen (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) für ein weiteres Jahr in dieser Funktion.

In das Aufgabengebiet der zentralen Frauenbeauftragten als Sprecherin der LaKoF gehört u. a. die Teilnahme an den Sitzungen der LKRK als Gast oder die Kooperation mit den Abgeordneten des Wissenschaftsausschusses im Berliner Abgeordnetenhaus. Die Humboldt-Universität stellte genauso wie die TUB und die HTW Mittel für die Geschäftsstelle der LaKoF zur Verfügung (SHK).

In größeren Abständen fanden im Berichtszeitraum Gespräche zunächst mit dem ehemaligen Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Prof. Jürgen Zöllner, und anschließend mit der amtierenden Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Sandra Scheeres, statt sowie mit dem ehemaligen Staatssekretär für Wissenschaft, Dr. Hans-Gerhard Husung und dessen Nachfolger im Amt, Dr. Knut Nevermann. Die dort besprochenen Themen betrafen insbesondere die Nachsteuerung des Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft“ (s. o., S. 25), die Fortführung und Aufstockung des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre“ (s. o., S. 28), die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (s. o., S. 14) zurzeit 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 ebenfalls neugewählten Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat.

4.1.1. Jahrestagungen der LaKoF

Die LaKoF veranstaltet regelmäßig Jahrestagungen zu unterschiedlichen Themen. Am 18. November 2010 fand eine solche Tagung an der TU unter dem Titel „Diversity als Thema der Gleichstellungsarbeit“ statt. Zum Vortrag eingeladen waren Beate Ronneburger, die zum Thema „Gender and Diversity Management an Hochschulen – Ein Blick auf die zugehörige CHE-Tagung“ berichtete und Dr. Ute Zimmermann (TU Dortmund, Leiterin der Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt), die mit ihrem Vortrag „Best Practice an der TU Dortmund: Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt“ Einblick in die Umsetzung und Vereinbarkeit von Gleichstellungsarbeit und Diversity Management an ihrer Hochschule gab.

Am 28. September 2011 fand die nächste Jahrestagung statt, die vor allem Input in die interne Diskussion der LaKoF zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen geben sollte. Leah Czollek, ASH Berlin, sprach über die „Entwicklung einer Schnittstelle

zwischen Diversity und Gleichstellung am Beispiel des Preismodells“ und Prof.in Barbara Buschmann, Beuth Hochschule, über „Umsetzungsstrategien einer Satzung gemäß § 5 a BerlHG“.

2012 organisierte die afg in Kooperation mit der LaKoF die Tagung „Gender im Profil. Potentiale und Perspektiven von Genderprofessuren in der aktuellen Hochschulentwicklung“.

4.1.2. Nachsteuerung des Masterplans

Mit dem Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“ stellte das Land Berlin zwischen 2007 und 2011 zusätzliche Mittel bereit, um den Wissenschafts- und Forschungsstandort Berlin zu stärken. 2010 ergab sich, dass noch Restmittel aus Programmlinie 3 des Masterplans (für Vorgezogene Nachfolgeberufungen) vorhanden waren, die insbesondere zur Verstärkung der Linie 8 (Hochschulspezifische Maßnahmen für Innovation) verwendet werden sollten. Trotz Intervention der LaKoF wurden die Frauenbeauftragten an der Antragstellung ihrer Hochschulen Ende 2010 nur teilweise, wie z. B. an der HU, beteiligt (s. auch o., S. 25).

4.1.3. Einstein-Stiftung Berlin

Die Einstein-Stiftung Berlin wurde 2009 vom Land Berlin ins Leben gerufen. Sie soll die Spitzenforschung des Landes nachhaltig finanziell absichern und auch strukturell zukunftsfähig halten. (s. u. S. 16). Die LaKoF Berlin regte erfolgreich an, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Mindeststandard Arbeitsgrundlage der Stiftung werden (s. auch o., S. 26).

4.1.4. Handlungsempfehlungen zur Chancengleichheit an Berliner Hochschulen

Anfang 2011 entwickelte die LaKoF, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Neuwahl zum Berliner Abgeordnetenhaus, im Herbst des Jahres „Handlungsempfehlungen zur Chancengleichheit an Berliner Hochschulen“. In einem „10 Punkte Programm“ wurden darin Grundsätze für die geschlechtergerechte Gestaltung der Berliner Hochschullandschaft formuliert. Publiziert wurden die Handlungsempfehlungen im Rahmen der Tagung zum zehnjährigen Jubiläum des BCP „In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen“, die an der Humboldt-Universität veranstaltet wurde (s. auch o., S. 57).

4.1.5. BerlHG-Novelle

Bei gesetzlichen Vorhaben im Hochschulbereich erhält die LaKoF in der Regel Gelegenheit zur Stellungnahme. Dies betrifft insbesondere Novellierungen des Berliner Hochschulgesetzes. In der Vergangenheit war die LaKoF auf diesem Wege durchaus erfolgreich. Dies gilt auch für die 2011 erfolgte Novelle des BerlHG. Bereits 2010 hatte die LaKoF eine detaillierte Kommentierung für eine Novellierung des BerlHG aus gleichstellungspolitischer Perspektive erarbeitet. Obwohl nur eine sogenannte kleine

Novelle geplant war, wurden zentrale Vorschläge der LaKoF mit den politischen Akteur_innen diskutiert. Im Ergebnis wurde ein § 5 a in das BerlHG eingefügt, wonach die Hochschulen eine Satzung zur Gleichstellung erarbeiten sollen (s. auch o., S. 14).

4.1.6. Berliner Chancengleichheitsprogramm

Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeit der LaKoF bildete erneut die Beteiligung an der Ausgestaltung des BCP. Dabei kooperierte sie eng mit der langjährigen dafür zuständigen Referentin Dr. Helga Voth aus der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Da das Programm Ende 2011 auslief, erarbeitete die LaKoF eine Stärken-Schwächen-Analyse, die Anfang 2011 abgeschlossen wurde, und verhandelte mit den zuständigen Senatsverwaltungen und Abgeordneten des Wissenschaftsausschusses über die Fortschreibung des Förderprogramms. Umfangreiche Unterstützung erhielt sie von der LKRP. Die Verhandlungen waren erfolgreich. Das Programm wurde zunächst bis 2015 verlängert und im Rahmen der Haushaltsverhandlungen im Frühsommer 2012 um zusätzliche 400.000 € jährlich aufgestockt. In der Berichtsperiode war die Humboldt-Universität mit der Professorin Beate Meffert und der zentralen Frauenbeauftragten in der Auswahlkommission des Programms vertreten.

4.1.7. Hochschulvertragsverhandlungen

Im Rahmen der im Herbst/Winter 2012 beginnenden Hochschulvertragsverhandlungen (s. o., S. 19) hat sich die LaKoF erfolgreich um einen Dialog mit der LKRP 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.

4.1.8. Gender-Aspekte in die Ausbildung von Lehrer_innen

Das Land Berlin strebt eine systematische Reform der Lehrer_innenbildung und der Schulstrukturen an. In diesem Zusammenhang nahm die LaKoF bereits in einem Gespräch in der zuständigen Senatsverwaltung Stellung zur Bedeutung von Gender-Aspekten in der Ausbildung von Lehrer_innen unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung. Zugleich präsentierte die LaKoF Vorschläge zur Verankerung einer gendersensiblen Pädagogik.

4.2. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Auf Bundesebene kooperieren die Frauen und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen seit 1989 in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Dabei arbeitet die BuKoF eng mit dem

aus Bundesmitteln und inzwischen auch aus Landesmitteln finanzierten Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn zusammen.

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 LaKoF-Mitsprecherin. Ansonsten besuchte die zentrale Frauenbeauftragte der HU alle drei Jahrestagungen der BuKoF im Berichtszeitraum:

Vom 20. bis 22. September 2010 fand die Jahrestagung im Rahmen der 40. Jahresfeier der Universität in Trier statt. Sie stand unter dem Titel „Arbeitsplatz Hochschule“ und ging den Folgen der Reformprozesse im tertiären Bildungsbereich für die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen und in verschiedenen Berufen in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung nach. Differenzierung, Pluralisierung, Prekarisierung waren in den Debatten wiederkehrende Stichworte. Die allmähliche Öffnung der Hochschule für Frauen wurde ebenso konstatiert wie eine gleichzeitige Abwertung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Im Jahr 2011 fand die Jahrestagung vom 19. bis 21. September im Rahmen der 20-Jahresfeier an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus statt. Unter der Überschrift „Kompetenzen im Umbruch“ widmeten sich die Teilnehmerinnen inhaltlich dem Selbst- und Rollenverständnis der einzelnen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und Akteur_innen von Gleichstellungspolitik an ihren Hochschulen und deren Positionierung als Teil der BuKoF. Die 23. Jahrestagung bot damit die Chance, das aktuelle Selbstverständnis der BuKoF und ihre politischen Ziele zu reflektieren und geeignete Strategien und Organisationsstrukturen daraus abzuleiten.

Unter dem Titel „Gender plus – Hochschulgovernance, Netzwerke, partizipative Strukturen“ fand schließlich vom 24. bis 26. September 2012 die nächste Jahrestagung der BuKoF in der Evangelischen Akademie Tutzing statt. Erörtert wurden einerseits die Auswirkungen der Hochschulsteuerung auf die Gleichstellungspolitik, zum Beispiel im Bereich der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, in der Berufungspolitik oder in den Selbstverwaltungsorganen. Andererseits wurde diskutiert, in welcher Weise die Hochschulreformen für eine Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen genutzt werden, aber auch welche Probleme und Gefahren sich daraus ergeben können.

IX. DAS AMT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN, DIE AMTSTRÄGERINNEN UND IHRE TEAMS

1. Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

1.1. 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.

Nachdem die Soziologin Dr. Marianne Kriszio sich nach vier Amtsperioden (1993-2009) nicht wieder zur Wahl stellte, wurde die Historikerin und Mathematikerin Dr. Ursula Fuhrich-Grubert 2009 zur neuen hauptberuflichen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität gewählt und vom damaligen Präsidenten der HU, Prof. Dr. Christoph Marksches bestellt. Ihr Amt trat sie im August 2009 an.

1.2. Die Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten

Im Berichtszeitraum hatte die zentrale Frauenbeauftragte seit 2009 in der Regel zwei Stellvertreterinnen, eine Studentin und jeweils eine Mitarbeiterin aus Verwaltung und Technik bzw. eine wissenschaftliche Mitarbeiterin aus Verwaltung und Technik bzw. eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Grynet Kleiner, Masterstudentin der Gender Studies war von Juni 2009 bis Januar 2011 im Amt. Ihre Nachfolgerin war die Studentin der Geschichte und Philosophie Sonja Dolinsek. Sie trat ihr Amt im März 2011 an. Nachdem sie bereits im April 2012 aus dem Amt wieder ausgeschieden war, folgte ihr die Masterstudentin im Fach „Religion und Kultur“ Amrei Sander. Im Februar 2010 übernahm die Diplom-Betriebswirtin Sabine Ruhm, die als Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung an der HU tätig ist, ihr Amt als die andere Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten. Ihre Nachfolgerin wurde im Februar 2012 Franziska Zahn, am Lehrbereich für Innenpolitik der Bundesrepublik Deutschlands und Doktorandin an der HU.

1.3. Das Team im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Beim Amtsantritt der 2009 neu gewählten zentralen Frauenbeauftragten bestand ihr Team neben ihrer Stellvertreterin Grynet Kleiner aus Kirstin Hardt, die für das Sekretariat des Frauenbüros zuständig ist, sowie aus einer studentischen Hilfskraft, Nina Blasse, die ein Magisterstudium in Erziehungswissenschaften und Gender Studies absolvierte. Im Juni 2010 stieß die Historikerin Veronika Springmann als Referentin (befristet bis 2017) zum Team und im Juni 2011 Franziska

Gilbert als weitere studentische Hilfskraft. Zunächst für die Etablierung des Projektes „firstgen“ (s. auch o., S. 53) eingestellt, dann als Koordinatorin des Projektes Gleichstellungsconsulting tätig und seit November 2011 für die Administration des Caroline von Humboldt-Programms zuständig, arbeitet die Verwaltungswirtin (FH) und Absolventin des Masterstudienganges Wissenschaftsmarketing der TU, Sabine Morian, seit April 2011 im Team mit.

Als Nachfolgerin von Franziska Gilbert gehört schließlich seit Mai 2012 die Studentin der Amerikanistik Rafaela Kuchenmeister zum Team.

1.4. Das Team im Familienbüro

Das Familienbüro der Humboldt-Universität ist bekanntlich der zentralen Frauenbeauftragten organisatorisch unterstellt. Dem Team gehörten nach Einrichtung des Büros im Juni 2010 als Leiter der Chemiker Dr. Dieter Möke und als seine Stellvertreterin die Biologin, Dr. Birgit Rößler an. Nachdem Dieter Möke am 1. Februar 2012 seine Tätigkeit im Familienbüro aufgegeben hatte, übernahm Birgit Rößler die Leitungsfunktion. Zunächst als Vertretung von Dieter Möke, dann fest angestellt, arbeitet seit März 2012 Jenny Schmiedel als Mitarbeiterin im Familienbüro.

Verstärkt wird das Team des Familienbüros seit Februar 2011 durch zwei Studentische Hilfskräfte: die Masterstudentin der Romanistik und Philosophie, Melanie Bogisch, und den Studenten an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät und am Institut für Sportwissenschaften Michael Ulbrich.

X. BERICHTE AUS DEN FAKULTÄTEN UND INSTITUTEN

1. Einführung

Dezentrale Frauenbeauftragte gibt es an der Humboldt-Universität seit 1990. Nach dem BerlHG sind sie – wie die zentrale Frauenbeauftragte – gleichermaßen Interessenvertreterinnen der Frauen, die sie wählen, aber auch Beraterinnen der dezentralen Gremien in allen Angelegenheiten, die Frauen betreffen. Darüber hinaus sind sie es, die dazu aufgerufen sind, alle Personalverfahren, die an der Humboldt-Universität stattfinden, zu begleiten und auf die Einhaltung der gleichstellungspolitischen Qualitätsstandards zu achten. Ihre Arbeit trägt also zu einem nicht unerheblichen Teil dazu bei, dass sich die Humboldt-Universität zu einer geschlechtergerechten Hochschule entwickelt.

Seit 1990 finden regelmäßige Treffen der dezentralen Frauenbeauftragten in sechswöchigem Rhythmus zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen statt. Ferner bietet die zentrale Frauenbeauftragte gemeinsam mit dem Referat Weiterbildung jährlich einen eintägigen Workshop zur Weiterbildung ihrer Kolleginnen an. Dieser Workshop thematisiert zum Beispiel die rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen der Arbeit der Frauenbeauftragten, beispielsweise mit Blick auf Berufungs- und Einstellungsverfahren, oder bietet Informationen zu aktuellen Debatten, unter anderem zum Thema Diversity (2011) oder zur geschlechtergerechten Sprache (2012).

Neben ihrer politischen Arbeit sind die dezentralen Frauenbeauftragten in der Regel auch (mit-)verantwortlich für die Vergabe der Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung (s. o., S. 44).

Die folgenden Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten wurden auf der Grundlage eines vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten verfassten Fragebogens jeweils selbst von ihnen verfasst. Als Themenkomplexe wurden dabei die folgenden vorgeschlagen: Rekrutierung von Frauen und Frauenanteile auf den Karriere- und Qualifikationsstufen, Förderung von Frauen (d. h. die Verteilung der Mittel aus dem o. g. Anreizsystem Frauenförderung), gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente, Familiengerechtigkeit, Vielfalt, Beratung, Weiterbildung sowie quasi als Zusammenfassung das Thema Probleme und Perspektiven. Selbstverständlich mussten nicht alle Bereiche behandelt werden.

Wenn die Berichte in Inhalt und Form dementsprechend ähnlich vielfältig ausfallen wie die dezentralen Einrichtungen an der HU es sind, so kann dies nicht verwundern. Hinzu kommt, dass einige Institute/Fakultäten über mehrere Jahre keine oder auch nie eine dezentrale Frauenbeauftragte hatten, so dass die zugehörigen Berichte in diesen Fällen entsprechend knapp ausfallen. Die Tabellen mit dem zu den Fakultäten und Instituten dazugehörigen Datenmaterial befinden sich im Anhang.

2. Juristische Fakultät

GABRIELE MÜLLER

Rekrutierung und Frauenanteil¹

Bei allen Ausschreibungen für Professuren im juristischen Bereich gibt es vergleichsweise wenige Bewerberinnen. Der Anteil der Abschlüsse von Frauen in der Ersten Juristischen Prüfung liegt bei über 50%.

Der Anteil von Frauen, die eine Promotion (2011: 37%) oder eine Habilitation (2011: 22,2%) abschließen, ist im Vergleich zur Repräsentanz von Frauen auf allen anderen Ebenen (von den Professuren abgesehen) sehr gering. Allerdings lässt sich auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abnahme des Frauenanteils von 50% im Jahr 2009 auf 43,3% im Jahr 2011 beobachten. Bei den Juniorprofessuren ist ein Frauenanteil von 100% im Jahre 2011 erreicht worden, was insgesamt dazu führt, dass der Anteil von Professorinnen bei 33,3% liegt. Betrachtet man allerdings nur die unbefristeten Professuren, liegt der Frauenanteil bei 23,8% im Jahre 2011. Es lässt sich in diesem Bereich jedoch ein leichter Aufwärtstrend ablesen, da der Frauenanteil von 2009 zu 2011 um 6,4 Prozentpunkte gestiegen ist.

Internationalen Gastwissenschaftlerinnen wird es ermöglicht, an Lehrstühlen oder Instituten bis zu einem Jahr zu forschen und die Einrichtungen der Fakultät sowie die Zweigbibliothek Rechtswissenschaft zu nutzen. In den meisten Fällen konnte für den Zeitraum ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt und so ein intensiver internationaler wissenschaftlicher Austausch gefördert werden.

Bei Vorstellungsgesprächen war die Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin stets anwesend. Die Beteiligung an Personalangelegenheiten (Stellenausschreibungen, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, Beteiligung an Auswahlverfahren) wurde durchgängig gewährleistet. Die dezentrale Frauenbeauftragte hat auf die Einhaltung des Gleichstellungskonzeptes und die Umsetzung der Förderrichtlinie der Juristischen Fakultät geachtet.

In der Vergangenheit hat die dezentrale Frauenbeauftragte wie auch ihre Stellvertreterin an zahlreichen Berufungsverfahren, Berufungskommissionssitzungen und Berufungsvorträgen teilgenommen. Frauen, deren Qualifikation der Ausschreibung bzw. dem Stellenprofil entsprachen, wurden auf den Berufungslisten platziert. Die Verfahren liefen immer korrekt ab, und in allen Fällen sind Stellungnahmen abgegeben worden.

Mit der Berufung von Prof.in Obergfell auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung so-

¹ Vgl. dazu die Tabelle auf S. 127.

wie von Prof.in Kaiser und Prof.in de la Durantaye als Juniorprofessorinnen sind nunmehr sechs von 25 Soll-Stellen bei den Hochschullehrer_innen mit Frauen besetzt. Hinzu kommt die aus Frauenfördermitteln geförderte Juniorprofessur von Prof.in Augenhofer.

Die Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien von Prof.in Baer, die als Richterin am Bundesverfassungsgericht tätig ist, wird durch die Frau Dr. Elsuni vertreten. Die Juristische Fakultät ist stets bemüht, die sich bietenden Möglichkeiten der Berufung von Frauen bei Berufungsverfahren auszuschöpfen und sieht in den Juniorprofessuren eine gute Möglichkeit der Frauenförderung.

Förderung

Die Fördermittel der Juristischen Fakultät aus dem Anreizsystem Frauenförderung wurden insbesondere für die Gleichstellungsförderung und für die familienfreundliche Gestaltung der Fakultät ausgegeben. Anträge von Doktorandinnen, Studentinnen und Juniorprofessorinnen konnten positiv entschieden werden, so dass die Fördersumme von 5% der Sachmittel des Haushaltes vor allem zielgerichtet zur Unterstützung der Juniorprofessorinnen in Form von befristeten Übergangsfinanzierungen studentischer Hilfskräfte und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen bereit gestellt wurde. Die Juniorprofessorinnen betrieben ihrerseits aktiv Frauenförderung, indem sie bestrebt waren, geeignete Bewerberinnen einzustellen.

Bei Lehrangeboten wurden durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastvorträgen und Gastprofessuren vorrangig Frauen unterstützt. Die Juristische Fakultät förderte die Bewerberinnen auch durch Vergabe von Stipendien. Es wurde darauf geachtet, dass Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung besonders berücksichtigt wurden. Habilitierte und promovierte Frauen erhielten Unterstützung und Beratung zu weiterführenden Qualifikationsphasen. Am ProFil-Programm haben die Juniorprofessorinnen Kaiser und Augenhofer teilgenommen.

Auf eine bevorzugte Vergabe von Stellen an Frauen bei gleicher Qualifikation wurde in den Stellenausschreibungen hingewiesen. Weiterbildungsmaßnahmen waren möglich, wurden gefördert und mit Dienstfreistellungen unterstützt.

Für Projekte und Veranstaltungen in Lehre und Forschung konnten finanzielle Mittel beantragt werden, insbesondere für die Anfertigung einer Promotion oder Habilitation. Dazu gehörten die Finanzierung von Lehraufträgen für Veranstaltungen, die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungsmaßnahmen.

Zur Gewährleistung der Fortsetzung von Studium, Forschung und Lehre sowie im Rahmen anschließender Qualifikationsphasen konnten im Fall von Elternschaft auch technische Mittel (z.B. Notebooks) ausgeliehen werden. Abschlussstipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen in befristeter Höhe für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten konnten und können beantragt werden.

Im Jahr 2007 wurde die Frauenförderrichtlinie der Fakultät neu verfasst. Zurzeit findet eine erneute Überarbeitung statt. Die Fakultät prüft die Durchführung dauerhafter und gezielter Coaching- und Mentoringprogramme sowie die Möglichkeiten, den Juniorprofessorinnen zu einer unbefristeten Anstellung zu verhelfen. Studentinnen hatten ebenfalls die Möglichkeit zur Teilnahme an Beratung, Förderungen und an Mentoringprogrammen.

Familiengerechtigkeit

Für den Fall der Elternschaft, familienbezogener Pflgetätigkeiten oder Krankheit wurden in 2007 zwei Notebooks angeschafft, davon ein leichteres für Schwangere, die für einen Zeitraum von bis zu maximal drei Monaten ausgeliehen werden können.

Die Juristische Fakultät verfügt über ein Spiel- und Elternzimmer mit entsprechender Einrichtung, Spielkisten, Wickelmöglichkeiten in den Toiletten beiderlei Geschlechts, einen Wickel- und Stillraum sowie über Kinderstühle im Restaurant Tims. Ein weiterer Wickeltisch soll in der barrierefreien Toilette im Zweiten OG angebracht werden.

Geplant ist, noch einen weiteren Wickeltisch im Spiel- und Elternraum zu etablieren, der ebenfalls als Stillzimmer genutzt werden kann. Weiterhin will die Juristische Fakultät aus den Mitteln der Frauenförderung die Gebühren für vereinzelte Kinderbetreuung finanziell schwach gestellter Studentinnen übernehmen, die ihr Kind stundenweise während der Vorlesungszeiten im Kinderladen „Die Humbolde“ unterbringen müssen, um ihre Teilnahme an Vorlesungen zu sichern.

Mitarbeiter_innen, die pflegebedürftige Familienangehörige zu Hause haben, konnten die Gleitzeitregelung ausschöpfen. Sie hatten zudem die Möglichkeit der Dienstfreistellung im Rahmen des gesetzlichen Umfangs. Nach längerer Krankheit besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Vielfalt

An der Juristischen Fakultät wurden und werden keine frauenfeindlichen oder diskriminierenden Plakate, Bilder (weder im Gebäude noch außerhalb auf den Werbeflächen), Äußerungen oder Handlungen geduldet. Bei Ausschreibungen und Stellenbesetzungen wurde auf den Frauenanteil geachtet, Menschen mit Behinderungen wurden ermutigt, sich zu bewerben. Die Juristische Fakultät wirkt darauf hin, dass keine sexualisierten Belästigungen oder Übergriffe stattfinden. Informationsmaterial wurde verteilt, zudem hatten Frauen die Möglichkeit im Zuge des Sportangebotes der HU an Selbstverteidigungskursen teilzunehmen. Auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wurde geachtet.

Beratung

Von der Frauenbeauftragten wurden Beratungen in Form von Schlichtungen durchgeführt. Probleme zwischen

Vorgesetzten und Mitarbeiter_innen traten vorwiegend im Verwaltungsbereich auf. Beratungsgespräche sind ebenfalls auf der professoralen Ebene bezüglich der Beantragung und Verwendung von Drittmitteln, Sponsoring und der Beantragung von Förderanträgen geführt worden, wie auch insgesamt weitere Gespräche mit beratendem und informativem Charakter stattfanden.

Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen wurden in allen Bereichen angeboten. Die Juristische Fakultät sichert bereits Erreichtes und baut Maßnahmen stets weiter aus. Netzwerke werden gepflegt und erweitert.

Zur Lösung von Konflikten war eine analytische Beratung erforderlich, die klar strukturiert die sachliche und die persönliche Komponente des Konflikts trennte, um eine Vertiefung der Problematik zu verhindern. Stress, Überlastung oder Profilierung wurden oftmals auf Personen übertragen. Hier konnte in allen Fällen erfolgreich vermittelt werden. In einer Personalangelegenheit wurde eine Versetzung unterstützt.

Der Bildungsurlaub von zehn Tagen pro Jahr war eher weniger bekannt und wurde fast nicht genutzt, da dieser von der Akzeptanz der/des jeweiligen Vorgesetzten abhängig ist. Die Motivation an Weiterbildungsmaßnahmen für „sonstige“ Arbeitnehmerinnen, also Frauen der Verwaltung, teilzunehmen, ist gesunken, da die Frauen in der Regel daraus keine finanziellen Vorteile ziehen konnten.

Probleme und Perspektiven

Die Möglichkeit der Betreuung von Kindern, die Student_innen durch die „Die Humbolde“ haben, gilt leider nicht für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Bezüglich der Juniorprofessuren wäre es sinnvoll, wenn ein/e Ansprechpartner_in zu Beginn bekannt wäre, die/der über die internen Abläufe, Organisation und administrative Fragen informiert wäre und beim Aufbau der Professur zur Seite stehen könnte. Ohne diese Orientierungshilfe geht viel Zeit verloren. Eine längere Planungssicherheit für die Juniorprofessorinnen wäre ebenfalls wünschenswert, da diese für wichtige Projekte unabdingbar ist. Fraglich ist, ob die Grundausstattung einer Juniorprofessur ausreichend ist. Wichtig wäre vielleicht, eine feste Laufzeit der zugehörigen Stellen von sechs Jahren, mindestens aber zweimal drei Jahren zu haben.

Die ersten drei Jahre gehen schnell vorbei, wovon der administrative Bereich einen erheblichen Teil einnimmt. Hinzu kommen Anträge auf Fördermittel, die es dankenswerter Weise gibt. Die Planungssicherheit, dass Anträge bewilligt werden, haben die Juniorprofessuren aber nicht. Aus meiner Sicht ist es wichtig, hier Entlastung für den hohen Verwaltungsaufwand anzubieten und eine Planungssicherheit für den gesamten Zeitraum zu garantieren.

Die dezentralen Frauenbeauftragten aus den Reihen der Studentinnen erhalten einen finanziellen Ausgleich für ihre Tätigkeit. Dezentrale Frauenbeauftragte aus den Reihen der Teilzeitbeschäftigten können ihre Stelle mit einer Viertel Stelle aufstocken und erhalten ebenfalls einen finanziellen Vorteil, während die Mitarbeiter_innen aus Verwaltung und Technik, die ohnehin eine Vollzeitstelle haben, lediglich den Aufgabenbereich reduzieren und auf eine entsprechende Freistellung hinwirken können. Hier sollte eine zufrieden stellende Regelung für alle geschaffen werden, damit die „sonstigen“ Mitarbeiterinnen nicht immer in allen Bereichen auf der Strecke bleiben.

Die Frauenbeauftragten aus diesem Bereich könnten z. B. mit Amtsantritt für die Dauer der Amtszeit eine entsprechende Zulage analog den studentischen Hilfskräften erhalten, damit auch in diesem Bereich die Gleichstellung gesichert ist. Das heißt, hier besteht weiterer Klärungsbedarf.

3. Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät

DR. PARTO TEHERANI-KRÖNNER

Rekrutierung und Frauenanteil²

Bei Berufungsverfahren wurden die Frauenbeauftragten stets informiert, für den aktuellen Berichtszeitraum gab es allerdings nur wenige Neuberufungen. Die beiden neu eingerichteten Juniorprofessuren sind mit Frauen besetzt worden. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei 50%.

Allerdings ist bei den Sonderprofessuren, die von verschiedenen Institutionen gemeinsam berufen werden (Männeranteil:Frauenanteil: 8:1), wie auch den Sonder-Juniorprofessuren (2:0), den außerplanmäßigen Professuren (3:1), den Honorarprofessuren (6:0) sowie den Seniorprofessuren (3:0) der Frauenanteil sehr gering. Von insgesamt 22 Positionen sind nur zwei mit Frauen besetzt worden. Dieser Proporz sollte in Zukunft verbessert werden.

Aus den vorliegenden Vergleichsdaten 2009 zu 2011 der LGF ist zu entnehmen, dass es einen relativ gleich bleibenden Proporz des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen gab. Von den Student_innen mit mehr als 50% über den Anteil an SHKS in derselben Höhe bis hin zum Mittelbau, in dem der Frauenanteil mit über 60% einen erfreulichen Stand erreicht hat.

Die Juniorprofessuren sind mittlerweile gleich verteilt. Dies verändert auch den Anteil von Frauen an der Zahl der Professuren insgesamt. Damit erreichte der Frauenanteil bei den Professuren 30,8%.

Hier wie auch im Hinblick auf die verschiedenen Sonderprofessuren besteht weiterer Handlungsbedarf. Es ist zu hoffen, dass sich in den bevorstehenden – auch gemeinsamen – Berufungen,

die Situation in Richtung auf mehr Gleichstellung hin entwickelt und sich der Frauenanteil unter den Professuren mit höherer Einstufung dem Anteil von Frauen unter den Student_innen annähert.

Förderung

An der LGF wurde eine Frauenförderkommission gegründet, die zur Vergabe von Fördergeldern aus dem Anreizsystem Frauenförderung auch ein abgestimmtes Konzept aufgestellt hat. Dieses Konzept wurde bei den Anträgen als Grundlage für die Entscheidungsfindung genutzt. Die Anträge sollen danach einmal pro Quartal behandelt werden. Die Summe von ca. 10.000 € pro Jahr wurde zu ca. 25% in jedem Quartal bewilligt. Die Summe entspricht 5% der jährlichen Sachmittel der Fakultät.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Die Frauenbeauftragten haben in Zusammenarbeit mit der Frauenförderkommission der LGF ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, das auf der Sitzung am 8. Juni 2011 vom Fakultätsrat beschlossen wurde. Zur Umsetzung des Konzepts sind noch konkrete Schritte, auch mit zeitlichen Zielvorgaben, zu erarbeiten.

Familiengerechtigkeit

Hier besteht ein großer Bedarf an Unterstützung von Seiten der zentralen Universitätsverwaltung. Diese Aufgabe ist nicht alleine von der LGF zu bewältigen. Auf Beschluss des Fakultätsrates wurde allerdings ein Raum in Mitte als Familienraum vorgesehen. Die Nutzungsregelungen sind jedoch noch nicht geklärt.

Am Standort Dahlem gibt es bisher noch kein Familienzimmer. Zwar liegt dieser Aufgabenbereich vor allem in der Zuständigkeit des Familienbüros der HU, doch ist der Erfolg der Arbeit der Frauenbeauftragten auch davon abhängig, inwieweit es jungen Müttern und Vätern gelingt, Studium/Beruf und Kinderbetreuung gut miteinander zu vereinbaren.

Vielfalt

So weit bekannt, ist der Anteil von Personen nicht-deutscher Herkunft im Lehrpersonal sehr gering. Angesichts mehrerer englischsprachiger Masterkurse an der LGF und eines hohen Anteils an Promovend_innen nicht-deutscher Herkunft, ist das Thema Diversity eine Aufgabe und Herausforderung, die es in Zukunft noch deutlich zu machen gilt.

Vielleicht könnte die HU dem Beispiel der ‚offenen‘ Bewerbungen folgen und auf Angaben zu Namen, Geschlecht und Alter verzichten. Das ist allerdings nicht möglich, wenn es sich um wissenschaftliche Positionen handelt und die Veröffentlichungen der Kandidat_innen ein wichtiges Auswahlkriterium darstellen.

Probleme und Perspektiven

Das Thema Geschlecht wird noch nicht als Chance für Frauen wie für Männer wahrgenommen. Gerade im Bereich der Landwirtschaft, der ländlichen Entwicklung wie dem Gartenbau und in Fragen der Ernährungssicherheit würde eine Genderperspektive auch inhaltlich positive Impulse setzen.

Mit der Umstrukturierung der Fakultät von einer Multi- zu einer Monofakultät und der Einrichtung von Departements ist es zu einer Reduzierung in der Vergütung der studentischen stellvertretenden Frauenbeauftragten an der LGF gekommen. Das ist angesichts der vielen bevorstehenden Einstellungen und Berufungen ein großes Problem.

Die Unterbringung der Frauenbeauftragten an der LGF ist an einem sehr guten und zentralen Ort, mit Zugang vom Thaaersaal. Allerdings braucht der Raum dringend eine Renovierung. Diese wurde in Aussicht gestellt.

4. Theologische Fakultät

NINA SCHMIDT UND JOSEPHINE FURIAN

Rekrutierung und Frauenanteil³

Der Frauenanteil in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik ist stetig sehr hoch und liegt durchschnittlich bei ca. 88%.

Von derzeit zwölf Professuren wurde nur eine von einer Frau besetzt. Dieser geringe Frauenanteil auf professoraler Ebene besteht schon seit einigen Jahren. Der Frauenanteils innerhalb der Statusgruppe der Student_innen war auf hohem Niveau etwa gleichbleibend und von den Promovend_innen an der Fakultät waren stets mindestens 50% Frauen.

Wir nahmen als dezentrale Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum an keinem Berufungsverfahren teil, sodass der Anteil der Frauen im Professorium unverändert viel zu gering blieb (1:12). Jedoch musste die Verwaltungsleitung 2011 neu besetzt werden, da der ehemalige Verwaltungsleiter in den Ruhestand ging. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist es sehr bedauerlich, dass diese Führungsposition erneut mit einem Mann besetzt wurde.

Förderung

Nun zum Einsetzen der Mittel unserer Fakultät aus dem Anreizsystem Frauenförderung: Zur Verfügung stehen uns regelmäßig 5% der Sachmittel des Fakultätshaushaltes, also jährlich ca. 3000 €. Ein Förderbereich war die individuelle Einzelförderung von Wissenschaftlerinnen. So förderten wir drei Frauen aus dem Mittelbau, die finanzielle Unterstützung im Rahmen ihrer Promotion benötigten (z. B. Dienstreisezuschuss und Tagungsbeitragszuschuss) mit Summen von 100 € bis 200 €. Die weitere

Verwendung der Frauenfördermittel, wie die Förderung von Lehre, z. B. durch Gastvorträge im Bereich der Geschlechterstudien, wird im Folgenden unter der Überschrift „Probleme und Perspektiven“ aufgezeigt.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Es liegt kein aktuelles Gleichstellungskonzept der Fakultät vor, das Dekanat räumt dieses Versäumnis ein, und ist um schnellstmögliche Änderung bemüht.

Familiengerechtigkeit

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden an unserer Fakultät nicht getroffen. Da sich bei uns aber niemand deshalb beschwerte, gehen wir davon aus, dass die Fakultät sensibel mit dem Thema umgeht und auf Anfragen dieser Art entgegenkommend reagiert.

Auf Initiative der Frauenbeauftragten gab es 2009 ein Adventscafé, in dem sich Student_innen und Fakultätsangehörige mit Kind(ern) oder werdende Eltern informieren, austauschen und vernetzen konnten. Anfragen von Student_innen betreffs eines Eltern-Kind-Raumes wurden von uns an das Familienbüro weitergeleitet. Allerdings konnte von dort bisher nicht geholfen werden.

Vielfalt

Maßnahmen gegen Diskriminierung jeglicher Art wurden an unserer Fakultät unseres Wissens nicht getroffen. So gibt es neben uns Frauenbeauftragten keine institutionelle Anlaufstelle oder offizielle Stellungnahmen zu Vorkommnissen. Wenn Fälle von Diskriminierung vorkommen, wird mit ihnen wohl auf persönlicher Ebene umgegangen.

Beratung

Die Beratungstätigkeiten in dem zu besprechenden Zeitraum waren sehr gering. Beratend tätig waren wir in den folgenden Situationen: Studieren mit Kinder(n) (Studentin), Betroffene von Mobbing (Verwaltung) sowie Finanzierungsmöglichkeiten und Förderprogramme (Promovendin).

Weiterbildung

Es gab zwei von den Frauenbeauftragten initiierte Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an der Fakultät: zum einen sind hier eine Podiumsveranstaltung zu Promotionsinformationen mit Professor_innen unserer Fakultät (15. Januar 2010), zum anderen der im Anschluss daran folgende Exposé-Workshop „Wie schreibe ich ein wissenschaftliches Exposé?“ (Sommer 2010) zu nennen. Beide Veranstaltungen waren gut besucht und erfolgreich.

Probleme und Perspektiven

Die schwerwiegenden Probleme im Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter an der Theologischen Fakultät sehen wir in den folgenden Bereichen:

Seit Jahren ist der Frauenanteil auf der professoralen Ebene verschwindend gering. Bei den zuletzt durchgeführten Berufungsverfahren wurden dennoch immer Männer berufen. Darüber hinaus sind alle wichtigen Positionen an der Fakultät von Männern besetzt. Die Förderung der Chancengleichheit auf der studentischen Ebene wurde und wird sehr unterschiedlich gehandhabt – so gibt es an einigen Lehrstühlen seit langem stets Studenten als Studentische Hilfskräfte. Insgesamt stieg der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften jedoch an der Fakultät insgesamt stetig und lag 2011 bei 66,1%.

Ein weiteres Problem ist die generelle Art und Weise der Besetzung von Stellen. Nach wie vor werden die Frauenbeauftragten nicht über alle Verfahren informiert, vor allem im Bereich der Vertretungsprofessuren und Lehraufträge. So ist es häufig unmöglich, im Vorfeld der Besetzung gleichstellungspolitisch zu arbeiten.

Die im Jahr 2002 von der damaligen Frauenbeauftragten vorgeschlagenen Zielvereinbarungen wurden nie verabschiedet und die Fakultät verfügt über kein aktuelles Gleichstellungskonzept. Eine der damals geforderten Zielvereinbarungen war die Umwandlung der Gastprofessur Feministische Theologie/Theologische Frauenforschung in eine feste Stelle. Es entstand aber eine Juniorprofessur, die aus Mitteln der zentralen Frauenförderung finanziert wird. Deren Zukunft ist nach Auslaufen ungewiss.

Engagement und Veranstaltungen

Sommersemester 2009:

- Festliche Präsentation des Gleichstellungsberichts 2009 // Vortrag Frau Dr. Anke Burkhardt: „Gleichstellungsaspekte im Karriereverlauf in der Wissenschaft“ // Vorstellung des Gleichstellungsberichts durch die Frauenbeauftragten.

Wintersemester 2009/2010:

Podiumsveranstaltung: Promotion in der Theologie // Podiumsgäste: Prof.in Dr. Wendebourg, Prof. Dr. Breytenbach, Prof. Dr. Slenczka // inhaltliche Gestaltung der Workshopeinheiten: Dr. Uta Hoffmann-Altman (Forschungsabteilung der HU) sowie Promovend_innen der Fakultät.

- Lehrauftrag an Dr. Dr. Teresa Forcades // Übung: „Göttliche Person, menschliche Person – a study of the concept ‚Person‘ in classical trinitarian theology and of its relationship to the modern notion of freedom“ // Lehrgebiet: Systematische Theologie;
- Lehrauftrag an PD Dr. Regine Munz // Blockseminar: „Gnaden-theologie – theologische Modelle und Kontroversen von der Reformation bis heute“ // Lehrgebiet: Systematische Theologie.

Sommersemester 2010:

- Frauenvollversammlung;
- Exposé Workshop // Durchgeführt von: Harald Schnur;
- Lehrauftrag an Dr. Dr. Teresa Forcades // Übung: Theologie-Geschlechterforschung-Queer Theory“ // Lehrgebiet: Theologie und Geschlechterstudien;
- Gründung des Arbeitskreises Gleichstellung an der Fakultät.

Wintersemester 2010/2011:

- Podiumsdiskussion: Die Rede von der Feminisierung des Pfarrberufs – ein sexistischer Diskurs? // Podiumsgäste waren Dr. Ellen Ueberschär und Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Wilhelm Graf // Moderation: Christine Seeberg (Promovendin der Theologie)
- Gründung des feministischen Lesekreises;
- Universitätsgottesdienst: Führungsstreit zwischen Mose, Mirjam und Aaron // Predigerin: Kerstin Menzel // Gesamtkonzept: Frauenbeauftragte und Gleichstellungsteam der Theologischen Fakultät.

Sommersemester 2011:

- Gastvortrag: Frauen in den apokryphen Evangelien – Chancen und Risiken // Vortragende: Dr. Judith Hartenstein;
- Gastvortrag: Prekäre Ehre. Ehrenamtlichkeit in Zeiten der Prekarisierung // Vortragende: Magdalena Freudenschuß;
- Lehrauftrag an PD Dr. Constanze Thierfelder // Blockseminar: „Hier ist nicht Mann noch Frau...“ Jenseits der Gleichheit: Welche Differenz und welche theologischen Folgen? // Lehrgebiet: Theologie und Geschlechterstudien.

Wintersemester 2011/2012:

- Werkvertrag zur Erstellung eines Berichts über die Geschichte der Juniorprofessur Theologie und Geschlechterstudien // Erstellt von: Anne Müller, ehemalige Frauenbeauftragte der Theologischen Fakultät, examinierte Theologin;
- Lehrauftrag an Dr. Jana Husmann // Blockübung: Religion, ‚Rasse‘, Geschlecht: Zur Geschichte des christlichen Antisemitismus // Lehrgebiet: Theologie und Geschlechterstudien.

5. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

DR. SARAH JASTRAM

Rekrutierung und Frauenanteil⁴

Die Frauenbeauftragte ist an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in jedes Berufungsverfahren eingebunden; sie erhält Zugang zu allen Unterlagen, die das jeweilige Verfahren betreffen und nimmt an allen Sitzungen teil. Die Verfahren im betreffenden

Zeitraum sind aus der Gleichstellungsperspektive stets fair, offen und transparent durchgeführt worden.

Frauen sind in fast allen Bereichen der Beschäftigten der Fakultät sehr gut vertreten: Bei den Juniorprofessuren beträgt die Besetzung fast 100%, beim wissenschaftlichen und studentischen Personal sind sie ausgewogen vertreten. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei ca. 46%, wobei es durchaus Studiengänge mit einem höheren Männeranteil gibt: z. B. Master VWL, Master Statistik. Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Die Ausnahme bildet weiterhin die Gruppe der unbefristeten Professuren, vor allem der W3-Professuren. 2011 lag der Anteil der Professorinnen in dieser Gruppe gerade einmal bei 12%!

Förderung

Berücksichtigt wurden im Rahmen der Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung folgende Bereiche:

- Vortragsreisen;
- Konferenzteilnahmen;
- Praktika im Ausland;
- Forschungsumfragen;
- Experimente und Studien;
- Seminar- und Kursteilnahmen, vor allem im Ausland;
- Weiterbildungsmaßnahmen.

Der vorwiegende Teil der Förderung ging an die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, aber auch Anfragen von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten aus Technik und Verwaltung wurden berücksichtigt.

Die Summe der Frauenfördergelder pro Jahr berechnet sich auf 5% der Gesamtsumme der Sachmittel des der Fakultät zur Verfügung stehenden Haushalts (in 2009, 2010 und 2011 standen je ca. 10.000 € zur Verfügung).

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Die für das Gleichstellungskonzept relevanten Vorgänge an der Fakultät fanden alle in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten statt.

Familiengerechtigkeit

Es bestand die Möglichkeit der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen zur Erleichterung der Erwerbstätigkeit von Beschäftigten mit Kindern. Hinsichtlich der Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Kindern oder Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen erfolgten individuelle Absprachen in den einzelnen Arbeitsbereichen. Die Einstellung von zusätzlichen studentischen Hilfskräften zur Abdeckung von längeren Arbeitszeiten war möglich. Die Informationen über sichere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Fakultät erfolgten durch das Referat Arbeitsschutz der HU.

Vielfalt

Die Wahrung von Vielfalt erfolgte in allen relevanten Bereichen der Fakultät und durch die Frauenbeauftragte. Hierbei waren keine Beanstandungen vorzunehmen.

Beratungen

Beratungsbedarf bestand vor allem im Bereich der Promotionsförderung in finanzieller Hinsicht und über den weiteren Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn nach Abschluss des Studiums. Auch erfolgten Beratungen hinsichtlich der beruflichen Entwicklung von Angehörigen des wissenschaftsstützenden Personals. In beiden Statusgruppen bestand ein Beratungsbedarf in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weiterbildung

Für Weiterbildungen wurde und wird das Angebot der Beruflichen Weiterbildung der HU genutzt, über das in regelmäßigen Abständen informiert wird. Gezielte Veranstaltungen zu Themen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurden gesondert organisiert.

Die Weiterbildung von Frauen in den wissenschaftsstützenden Bereichen sollte generell gezielter auf die Übernahme von höher bewerteten Tätigkeiten vorbereiten. Die Einrichtung eines Mentoringprogrammes für das wissenschaftsstützende Personal in Vorbereitung der Übernahme von höher bewerteten Tätigkeiten wäre wünschenswert. Die Entwicklung von flexibleren Teilzeitmodellen und die generelle Akzeptanz von gleichzeitig beruflicher Tätigkeit und dem „Nebenjob“ Familie muss gesteuert werden.

Probleme und Perspektiven

Die Vergrößerung des Frauenanteils sollte vor allem im Bereich der W3-Professuren weiter angestrebt werden. Auch eine bessere Durchmischung in der Gruppe der Student_innen in einigen Masterstudiengängen sollte in den nächsten Jahren erreicht werden.

6. Großbritannien-Zentrum

CORINNA RADKE

Rekrutierung und Frauenanteil⁵

Das Großbritannien-Zentrum (GBZ) war und ist mit insgesamt zwölf Mitarbeitenden über alle Statusgruppen hinweg sowie sieben Hilfskräften (eine davon aus Drittmitteln finanziert) ein sehr kleines Institut. Unter den Student_innen stellten im Berichtszeitraum Frauen mit 78,3% die große Mehrheit. Bei den Professuren gab es seit dem letzten Berichtszeitraum keine personellen Änderungen. Hier standen zwei Professorinnen

einem Professor gegenüber. Frauen waren mit 66,7% also weiterhin gut vertreten.

Auch beim wissenschaftlichen Mittelbau überwogen Frauen: mit drei Frauen und zwei Männern war das Verhältnis jedoch relativ ausgeglichen. Gleiches gilt für die Studentischen Hilfskräfte, wenn auch in umgekehrter Weise: vier Stellen waren mit Männern und drei mit Frauen besetzt. 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 waren.

Familienfreundlichkeit

Größeren Bedarf gibt es am GBZ allerdings im Bereich Familienfreundlichkeit. Der Institutsrat des GBZ hatte im Dezember 2008 einen verbindlichen Maßnahmenkatalog für ein familienfreundliches Großbritannien-Zentrum verabschiedet. Seit 2009 werden diese Maßnahmen nun auch angewandt bzw. umgesetzt. So wurde v. a. das Eltern-Kind-Arbeitszimmer (Büro Prof.in Dr. Gesa Stedman) weiter ausgestattet. Es wurde oft und gern von Mitarbeiterinnen, Student_innen und Alumnae bzw. Alumni genutzt. Ein Wickeltisch steht in einem weiteren, neu eingerichteten Raum (Sozialraum) zur Verfügung, genauso wie eine Heizspirale, eine Liegematte und weiteres Spielzeug. Für Veranstaltungen wie Vorträge, Konferenzen oder Meetings wurde auch die Spieltasche des Familienbüros dankend angenommen.

Neben den räumlichen Gegebenheiten führten weitere Maßnahmen dazu, Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ermöglichen: das Verlegen aller Sitzungen auf die Kernarbeitszeit, Flexibilität in der Praktikumssuche bei Student_innen mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen oder auch das Organisieren von „Kindertagen“, an denen alle GBZ-Angehörigen ihren Nachwuchs mitbringen können, falls Kitas oder Schulen geschlossen haben (Brückentage, Streik, Weihnachten). Nicht zuletzt nahm das GBZ 2011 mit einem eigenen Stand erfolgreich an der Durchführung des ersten Kinderfestes der HU teil.

Weiterbildung

Eigene Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter hat das GBZ nicht organisiert. Die Mitarbeiterinnen nutzten jedoch das Angebot der Beruflichen Weiterbildung der HU, das vieles zum Thema Frauenförderung bietet.

7. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I

ALEXANDRA MOORMANN

Rekrutierung und Frauenanteil⁶

Die Frauenbeauftragte hat 2010 und 2011 an zahlreichen Berufungsverfahren teilgenommen und es wurden meistens Frauen auf der Liste platziert. Aus Gleichstellungsperspektive sind die Berufungsverfahren also gut verlaufen. Tatsächlich ist eine leicht positive Entwicklung des Frauenanteils auf Professuren an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I zu verzeichnen: in der Biologie war diese Entwicklung am positivsten, da dort der Frauenanteil insgesamt höher war, in der Physik gab es einen leicht positiven Trend, in der Chemie hingegen könnte der Frauenanteil sicherlich besser sein.

Grundsätzlich gilt, dass je höher die Statusgruppe ist, desto geringer ist der Frauenanteil oder genauer: während auf Ebene der W2-/W3-Professuren der Frauenanteil Ende 2011 gerade einmal bei 10,5% lag, betrug er bei den Juniorprofessuren immerhin 40% oder: von den Habilitierenden waren nur 16,7% Frauen, promoviert haben hingegen 48,4% Frauen. Die Tatsache, dass im Vergleich zu den Promotionszahlen nur 34,6% Frauen auf Mittelbaustellen zu finden waren, sollte zu denken geben.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Das Gleichstellungskonzept wurde für die Biologie und die Chemie gemäß DFG Anforderungen 2011 entwickelt und etabliert. Das Konzept der Physik existierte bereits in Form einer Zielvereinbarung. Die Gleichstellungskonzepte der Institute der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I sind in gemeinsamer Arbeit entstanden und sollen zukünftig für alle drei Institute konsistent formuliert, etabliert und evaluiert werden. Eine Evaluation wird erst Ende 2013 stattfinden.

Familiengerechtigkeit

Zur Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die dezentralen Frauenbeauftragten der einzelnen Institute (Biologie: Heidi Wolff, Chemie: Dr. Andrea Knoll, s. u. S.) genaues mitteilen. Meines Wissens werden schwangere Frauen und Frauen, die gerade aus der Elternzeit oder dem Mutterschutz kommen, finanziell durch Mittel aus der Frauenförderung unterstützt, sofern sie einen Antrag stellen. Auf Arbeitsschutz wird u. a. durch die Betriebsärztin geachtet. Bei der Beschaffung von kurzzeitigen Kitaplätzen für Student_innen wird auf „Die Humbolde“ verwiesen, sonst auf das Familienbüro.

Vielfalt

Sollte eine Diskriminierung bekannt werden, wird mit Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten aktiv dagegen vorgegangen. In der laufenden Amtszeit ist ein solcher Fall jedoch nicht bekannt geworden. Präventiv werden allerdings auch keine Maßnahmen gegen Diskriminierung jeglicher Art an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I angeboten.

Beratung

Ich habe Beratungen zum Gleichstellungsfonds durchgeführt, zur Versetzung in eine andere Arbeitsgruppe, zum Studieren mit Kind (bzw. zu Studieren in der Schwangerschaft) und zur Frauenförderung für Doktorandinnen. In Anspruch genommen haben diese Beratung PostDocs, Gastprofessorinnen, Mitarbeiterinnen im Sekretariat, Doktorandinnen und Studentinnen. Weitere Beratungsthemen waren Fragen zu Fördermöglichkeiten, Zwischenfinanzierungen und Stellenbeschaffung, aber auch zu Berufs- und Zukunftsperspektiven. Ferner wurden Doktorandinnen mit Kind beraten.

Probleme und Perspektiven

Nach wie vor ist die Chancengleichheit in den höheren Karriere-stufen geringer. So waren z. B. in den Berufungskommissionen noch immer weniger Frauen anwesend als Männer (da es an der Fakultät auch verhältnismäßig weniger Frauen gibt). Festzuhalten ist jedoch, dass viel Wert darauf gelegt wird, den Frauenanteil zu erhöhen. Allerdings müssen sich die Frauen energisch Gehör verschaffen und sehr selbstbewusst auftreten, da sie sonst nicht wahrgenommen werden. Das ist ein Problem, das u. a. dadurch gelöst werden kann, indem Frauen mehr gecoacht werden.

7.1. Institut für Biologie

HEIDI WOLFF

Rekrutierung und Frauenanteil⁷

Es ist zu bemerken, dass es bei den Berufungen aus Gleichstellungsperspektive eine, wenn auch nur kleine positive Wende zu verzeichnen gibt. Wünschenswert wäre, dass auch die dezentralen Frauenbeauftragten ein Stimmrecht in den Berufungskommissionen haben. Bereits im Vorfeld wurde im Berichtszeitraum versucht, geeignete Frauen anzuschreiben.

Hier besteht allerdings noch weiterer Handlungsbedarf, auch wenn es verhältnismäßig weniger Frauen in den Naturwissenschaften gibt. Für die Nachfolge von Prof.in Friedrich steht jeweils eine Frau auf Platz 1 und 2 der Berufungsliste. Das ist sehr zu begrüßen.

In der Studierendenschaft und unter den eingeschriebenen Promotionsstudent_innen waren Frauen 2011 mit ca. 60% leicht überrepräsentiert. Dabei lässt sich anhand der Zahl der

6 Vgl. dazu die Tabelle auf S. 128.

7 Vgl. dazu die Tabelle auf S. 128.

Ersteingeschriebenen ablesen, dass der Frauenanteil im Begriff ist, etwas zurückzugehen, jedoch immer noch bei 51,7% im Jahre 2011 lag. Beim befristeten wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen nahezu paritätisch vertreten, beim unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil allerdings nur bei 15,8% im Jahre 2011, mit einer abnehmenden Tendenz. Unter den Juniorprofessuren lag der Frauenanteil bei 50%, was dazu führte, dass 2011 der Anteil von Frauen auf Professuren insgesamt 17,1% betrug, während er bezogen auf unbefristete Professuren konstant bei ca. 15% lag.

Förderung

Im Berichtszeitraum wurde am Institut für Biologie eine Kommission zur Vergabe der Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung (5% des Haushalts pro Jahr) gebildet. Diese dezentrale KFF tagt seitdem regelmäßig zu Beginn jeden Quartals. Um eine gerechte Verteilung der Fördermittel zu gewährleisten, hat die Kommission Richtlinien zusammengestellt. Diese wurden in Institutsratssitzungen vorgestellt und durch die Institutssekretärin über den E-Mail-Verteiler bekannt gegeben. Leider war es dennoch so, dass nicht alle Antragstellerinnen die Richtlinien kannten. Es ist daher geplant, die Richtlinien auf der Homepage des Instituts zu veröffentlichen, um eine transparente, informative Arbeit zu gewährleisten. Alles in allem wurde von der Förderung reger Gebrauch gemacht.

Weiterbildung

Um meine Kenntnisse weiterzuentwickeln, nahm ich als dezentrale Frauenbeauftragte an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Sie halfen mir, meine Kompetenzen zu steigern. Das gab mir im Amt als dezentrale Frauenbeauftragte mehr Sicherheit, gerade auch mit Blick auf meine Beratungskompetenzen. So konnte ich die an mich herangetragenen Fragen bzw. Probleme besser klären.

Probleme und Perspektiven

Unsere Fakultät besteht aus drei Instituten, und wir dezentrale Frauenbeauftragte haben in unserer Amtszeit ein enges, gutes Verhältnis miteinander aufbauen können. Das hat uns sicher beflügelt, gute Arbeit zu leisten.

7.2. Institut für Chemie

DR. ANDREA KNOLL

Rekrutierung und Frauenanteil⁸

Im Berichtszeitraum habe ich an drei Berufungsverfahren des Instituts für Chemie teilgenommen. In zwei Fällen wurden Frauen auf den Listen platziert, in einem Fall davon auf Platz 1. Die Bewerbungslage hinsichtlich des Frauenanteils ist in der Chemie

schwierig. Insgesamt gibt es wenig weiblichen Nachwuchs. Deshalb wurde stets aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht, diese wurden ggf. gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Der prozentuale Anteil an Frauen unter den Student_innen ist im Berichtszeitraum zurückgegangen, die absolute Anzahl sowohl bei den Erstsemestern als auch bei den Abschlüssen ist jedoch gestiegen. In Technik und Verwaltung blieb der Frauenanteil unverändert.

Am Institut für Chemie gab es in den Jahren 2009-2011 prozentual mehr Doktorandinnen als Studentinnen. Unbefristete Professorinnen hatte das Institut 2011 keine mehr. Es gab aber eine Juniorprofessorin.

Förderung

Die jährlichen Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung (ca. 7.500 €/Jahr) wurden nach Genehmigung durch den Institutsrat anteilig nach Anzahl der Doktorandinnen und Habilitandinnen (ca. 120 € pro Frau p.a.) auf die Arbeitskreise verteilt. Das Geld wurde hauptsächlich für die Kofinanzierung von Dienstreisen verwendet.

Für andere Maßnahmen wie die Vergabe von Stipendien reichten die zur Verfügung stehenden Mittel leider nicht aus.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Das Institut für Chemie hat 2011 ein Gleichstellungskonzept verabschiedet. Allerdings ist dessen Umsetzung noch nicht abgeschlossen. Hier muss sich die Leitungsebene ihrer Verantwortung noch stärker bewusst werden.

Familiengerechtigkeit

Flexible Arbeitszeiten und die Nutzung der Gleitzeitregelungen stehen lt. Tarifvertrag allen Mitarbeiter_innen zu.

Die Aspekte des Arbeitsschutzes, besonders für werdende und stillende Mütter, wurden strikt eingehalten. Im Einzelfall gab es individuelle Lösungen für die Bewältigung der zu erbringenden Laborleistungen. Beispielsweise wurden Doktorandinnen bzw. Doktoranden mit Kind durch studentische Hilfskräfte unterstützt.

Der Nachteilsausgleich für Student_innen mit Kind (z. B. Prüfungstermine) wurde vom Prüfungsausschuss des Instituts und den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt. Zulassungsvoraussetzungen wurden, soweit möglich, flexibel gestaltet. Kitaplätze wurden im Berichtszeitraum am Standort Adlershof nicht angeboten. Allerdings bestand auch kein entsprechender Bedarf, da Kitaplätze eher bevorzugt in Wohnortnähe gesucht werden.

Beratung

In den meisten Fällen suchten Student_innen mit Kindern meinen Rat und baten um Unterstützung bei organisatorischen und finanziellen Problemen.

Weiterbildung

Zwei Doktorandinnen des Instituts für Chemie nahmen am Graduate Program Adlershof teil.

Probleme und Perspektiven

Zu lange Ausbildungszeiten (Studium/Promotion/PostDoc) und laborintensive Tätigkeiten machen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig. Ohne privates soziales Netzwerk sind die entsprechenden Probleme schlecht zu bewältigen. Viele Frauen schrecken deshalb vor einer akademischen Laufbahn zurück. Das bleibt natürlich nicht ohne Folgen für die Anzahl von Professorinnen insgesamt.

7.3. Institut für Physik

EVI POBLENZ

Da es im Berichtszeitraum am Institut für Physik keine Frauenbeauftragte gab, können im Folgenden bedauerlicherweise nur die gleichstellungsrelevanten Daten einer kurzen Analyse unterzogen werden. Seit Juni 2012 ist das Amt erneut - mit Evi Poblentz - besetzt.

Trotz vielfältiger Bemühungen z. B. durch FiNCA (s.o., S. 48) war der Frauenanteil unter den Student_innen am Institut für Physik 2011 nur minimal höher als 2009; unter den Studentischen Hilfskräften ist er sogar um fünf Prozentpunkte gesunken! Sowohl der Anteil von Frauen, die promoviert haben, wie auch der Frauenanteil auf den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen-Stellen liegt unter 20%. Weder hat eine Frau am Institut für Physik habilitiert, noch gab es eine Juniorprofessorin. Allein der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren ist im Berichtszeitraum erfreulicherweise angestiegen, wenn auch leider nur auf niedrigem Niveau, nämlich auf 10%.⁹

8. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II

Leider gibt es seit 2011 keine dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät mehr. Es wäre sehr zu begrüßen, wenn dieses Amt bald wieder besetzt werden würde.

Vor diesem Hintergrund können nur die vorliegenden Daten kurz analysiert werden. Auf beinahe sämtlichen Karriere- und Qualifikationsstufen haben sich die Frauenanteile in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II im Berichts-

zeitraum zum Positiven entwickelt: Angefangen bei den Student_innen über die Promovend_innen und Habilitierenden bis zu den Juniorprofessuren, den unbefristeten Professuren und damit selbstverständlich auch bei den Professuren insgesamt.

Auch wenn die Fakultät von den entsprechenden Zahlen der HU insgesamt noch entfernt ist, so wird das Bemühen deutlich, insbesondere den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Bedauerlich ist allerdings, dass es einen Einbruch von acht Prozentpunkten beim Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau gab. Hier sollte darauf geachtet werden, zukünftig wieder mehr Frauen einzustellen, damit sich der Pool an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht wieder verkleinert und es schwieriger wird, den positiven Trend mit Blick auf die Professuren mangels Nachwuchs fortzusetzen.

8.1. Geographisches Institut

JUTTA LAHMER

Rekrutierung und Frauenanteil¹⁰

Als dezentrale Frauenbeauftragte des Geographischen Instituts nehme ich möglichst an allen Instituts- und Fakultätsratssitzungen teil, um in die wichtigen personellen und strukturellen Entscheidungen eingebunden zu sein. Ich bin Mitglied in allen Berufungskommissionen des Instituts. Im Geographischen Institut wurde und wird mit dem Berufungsleitfaden der HU gearbeitet. In den Berufungsverfahren wurde in unserem Institut sehr darauf geachtet, geeignete Kandidatinnen gezielt zur Bewerbung zu motivieren. In jedem Fall wurden auch immer Kandidatinnen zum Vortrag eingeladen, um ihnen eine Chance zu geben, sich zu präsentieren. Darüber hinaus wurden Frauen mehrfach auf Listen platziert.

Insgesamt stellte sich in der Geographie der Anteil von Frauen auf einigen Karrierestufen als gut dar. Knapp die Hälfte der Student_innen und der Promovend_innen sind weiblich. Unter den studentischen Mitarbeiter_innen gab es einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils: von 35,1% im Jahr 2009 auf 37,1% im Jahr 2011

Im wissenschaftlichen Mittelbau, einschließlich der Drittmittelangestellten, gab es einen Rückschritt. Hier waren 2011 nur noch knapp ein Viertel (25%) der Beschäftigten Frauen, gegenüber 30% Ende 2009. Ein Grund dafür ist, dass in der Abteilung Geomatik besonders viele Mitarbeiter_innenstellen neu hinzugekommen sind, die aufgrund der Bewerber_innenstruktur vorwiegend mit Männern besetzt wurden.

Der Anteil von Frauen auf den weiteren Karrierestufen nimmt, abgesehen von der Kategorie der Juniorprofessuren, ab.

⁹ Vgl. dazu die Tabelle auf S. 129.

¹⁰ Vgl. dazu die Tabelle auf S. 129.

Tatsächlich wurde die vergleichsweise neue Personalkategorie der Juniorprofessur am Geographischen Institut sehr positiv aufgenommen und gezielt dazu genutzt, den Frauenanteil in der Hochschullehrer_innenschaft zu stärken: Derzeit sind alle drei Juniorprofessuren am Institut mit Frauen besetzt.

In den Jahren 2009 bis 2011 gab es vier abgeschlossene Habilitationen, davon die Hälfte von Frauen. In der Gruppe der W2-/W3-Professuren erhöhte sich der Frauenanteil von einer Frau im Jahr 2006/07 auf zwei Frauen im Jahr 2011/12. Dennoch ist der Anteil noch immer relativ gering. Hier besteht also nach wie vor Handlungsbedarf.

Förderung

Der gleichstellungsorientierte Mitteleinsatz (aus dem Anreizsystem Frauenförderung) zielt vor allem auf die Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit halben und zwei Drittel Stellen sowie von Stipendiatinnen ab, um einen ausgeglichenen Anteil an Frauen auf den Beschäftigungsebenen vor der Professur zu erreichen. Aber auch Studentinnen mit sehr guten Leistungen wurden gezielt gefördert, um sie zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Die Teilnahme an Tagungen (möglichst mit einem eigenen Beitrag) sowie die Finanzierung von Lehraufträgen zur wissenschaftlichen Qualifikation wurden besonders gefördert.

Mehrere Geographinnen waren erfolgreich bei der Einwerbung von Lehraufträgen, kofinanziert vom Institut und dem „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Auch Abschlussstipendien zur Fertigstellung ihrer Dissertation aus Mitteln des Gleichstellungsfonds der HU wurden an Geographinnen vergeben.

Da das Geographische Institut jährlich nur ca. 3.000 € für Frauenfördermittel zur Verfügung hat, ist die Fördersumme für die einzelnen Frauen leider nicht besonders hoch.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Das Geographische Institut hat ein Gleichstellungskonzept erarbeitet, das gerade im Institut diskutiert wird und demnächst vom Institutsrat angenommen werden soll.

Familiengerechtigkeit

In den einzelnen Fachbereichen wurden Absprachen hinsichtlich der Arbeitszeiten zwischen den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Vorgesetzten getroffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Student_inne mit Kindern erhielten über den Prüfungsausschuss Unterstützung bei der Planung ihres Studiums. Wir arbeiteten mit dem Familienbüro der HU zusammen, wenn es um die Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten ging.

Beratung

Ich habe in den letzten Jahren vorwiegend Studentinnen beraten, die sich wegen sexualisierter Belästigung an mich wandten. Kürzlich haben wir Frauenbeauftragte in Adlershof gemeinsam mit Student_innen Maßnahmen gegen einen Stalker eingeleitet. Ich beriet aber auch Doktorandinnen und informierte sie über diverse Unterstützungsmöglichkeiten zur Fortbildung, damit sie mit ihrer wissenschaftlichen Karriere vorankommen.

Dafür gibt es jetzt z. B. das Graduate Program Adlershof – Basis und Aufbau – sowie das neue PostDoc-Program Adlershof (s.o., S. 52).

8.2. Institut für Informatik

MARITA ALBRECHT

Rekrutierung und Frauenanteil¹¹

Seit 2008 bin ich als dezentrale Frauenbeauftragte am Institut für Informatik der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II tätig.

Im Verlaufe meiner Amtszeit habe ich nur an einem Berufungsverfahren teilgenommen. Es handelte sich um die Vorgezogene Nachfolgeberufung der W3-Professur „Technische Informatik“. Nachdem die Berufungskommission eine Einer-Berufungsliste beschlossen und diese der Fakultät und dem Akademischen Senat erfolgreich vorgeschlagen hatte, wurde der Ruf an die platzierte Frau erteilt. Leider hat die Kandidatin den Ruf nicht angenommen.

Demzufolge wurde die Professur nochmals ausgeschrieben. Auch in diesem Verfahren wurde eine Kandidatin zum Vortrag eingeladen, fand aber keine Berücksichtigung in der Platzierung. Der Ruf ging an einen männlichen Bewerber.

Am Institut für Informatik arbeiteten im Berichtszeitraum zwei Professorinnen auf Dauerstellen und zwei Professorinnen auf befristeten Stellen- davon eine S-Professur und eine Junior-Professur.

Eine Förderung der Gleichstellung ist am Institut kaum spürbar; ein Belohnungssystem für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, das z. B. ins Gleichstellungskonzept aufgenommen werden könnte, dürfte hier hilfreich sein.

Erfreulich ist jedoch, dass im Jahr 2012, nachdem es 2011 einen Einbruch des Frauenanteils auf den befristeten Mittelbaustellen von 15,4% auf 10% gegeben hatte, sich dieser Anteil wieder leicht erhöht hat. Zudem wurden in den letzten Jahren mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Drittmittelstellen für die Forschung sowie mit dem Ziel der Promotion eingestellt.

Der Anteil der Frauen bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (Technik und Verwaltung) war durchgängig nahezu gleichbleibend hoch und lag 2011 bei 58,3%.

Der Anteil der Studentinnen stieg schließlich kontinuierlich. Langsam greifen Maßnahmen, wie z .B. FiNCA, eine gezielte Werbung in den Schulen, der jährlich stattfindende Girls' Day u. a., sodass 2011 21,1% Studentinnen unter den Erstsemesterstudent_innen zu verzeichnen waren. 2009 waren es noch 16,2%.

Förderung

Im Bereich der Mittelvergabe aus dem Anreizsystem Frauenförderung ist vor allem FiNCA zu nennen. Je nach Antrag wurden die Mittel zur Einstellung von studentischen Hilfskräften sowie für Weiterbildungsmaßnahmen verwendet. Ferner wurden Dienstreisen zu Konferenzen, Workshops für studentische Hilfskräfte oder Diplomandinnen unterstützt.

Im Jahr 2011 wurden 4.320 € aus dem Anreizsystem zur Verfügung gestellt, hinzu kam ein Rest aus dem Jahr 2010. Insgesamt stand im Jahr 2011 eine Gesamtsumme in Höhe von ca. 8.900 € an Frauenfördermitteln zur Verfügung.

Damit konnten die o. g. Anträge auf Reisekosten, FiNCA-Kursleiter_innen sowie Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden. Ferner wurde eine studentische Hilfskraft für ein halbes Jahr für das FiNCA-Projekt aus diesen Mitteln finanziert.

Familiengerechtigkeit

Der Bedarf in unserem Institut war gering. Hier wurden keine besonderen Maßnahmen getroffen.

Beratung

Beratungen fanden mit Vertreterinnen der Fachschaft statt sowie mit Blick auf Aktivitäten im Projekt FiNCA oder dem Girls Day.

Probleme und Perspektiven

Das gleichstellungspolitische Problembewusstsein unter den Professor_innen ist wenig ausgeprägt. Das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufungen wurde nicht genutzt! Darüber hinaus gab es bisher leider keinen Tenure Track für Juniorprofessorinnen.

Seit dem WS 2011/12 war ein Stalker auf dem Campus Adlershof unterwegs, der im Institut für Psychologie und dem Geographischen Institut Frauen, vor allem Studentinnen, belästigte.

Bei einer Rücksprache mit den Studentinnen der Fachschaft am Institut für Informatik wurde mir mitgeteilt, dass keine Informatikstudentin belästigt worden ist. Dennoch sollte selbstverständlich jeder Verdacht gemeldet werden.

In Zusammenarbeit mit der Fakultät wurden schließlich Maßnahmen getroffen, (z.B. Meldung bei der Polizei, Hausverbot usw.), um dieses Problem in den Griff zu bekommen. Ferner wurden alle weiblichen Angehörigen der Institute anhand von Plakaten und mit Mails informiert.

8.3. Institut für Mathematik

SABINE BERGMANN

Rekrutierung und Frauenanteil¹²

In den Jahren 2009 bis 2011 gab es am Institut für Mathematik insgesamt acht Berufungsverfahren, darunter zwei für Juniorprofessuren und sechs für W3-Professuren. In vier der genannten Verfahren wurden Frauen auf Platz 2 oder 3 gesetzt.

Die W3-Professor „Angewandte Mathematik“ wurde schließlich mit Prof.in Caren Tischendorf (Dienstantritt zum 1. Mai 2012) besetzt. Im WS 2008/09 wurde die inzwischen von Prof. Filler angenommene Professur der Didaktik der Mathematik vertretungsweise mit Dr. Annemarie Gubler-Beck besetzt. Der Professorinnenanteil am Institut liegt insgesamt bei gerade einmal 7,7%.

Der Anteil weiblicher Angestellten im verwaltungstechnischen Bereich des Institutes ist nach wie vor sehr hoch, ebenso der Anteil der weiblichen Absolventinnen. Dieser lag 2011 bei ca. 41,3%. In allen weiteren Statusgruppen und auf allen anderen Karriere-stufen ist der Frauenanteil wesentlich geringer. Im wissenschaftlichen Mittelbau lag der Frauenanteil bei den befristeten und unbefristeten Stellen bei je 16,7% im Jahre 2011, wobei zudem eine Negativtendenz deutlich wird. Mit 21,1% der abgeschlossenen Promotionen wurden Frauen nur sehr wenig promoviert. Dies macht ein Problem im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich.

Förderung

Jährlich werden 5% der Sachmittel des Instituts für Frauenfördermaßnahmen bereitgestellt (Anreizsystem Frauenförderung). Diese Mittel wurden vorrangig verwendet, um Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber auch Studentinnen die Teilnahme an Tagungen zu ermöglichen. Regelmäßig wurde ein Teil der Mittel für eine Studentin eingesetzt, die als studentische Hilfskraft im ersten Semester ein zusätzliches Tutorium vorzugsweise für Studentinnen durchführt, um die Abrecherinnenquote nach dem ersten Semester unter den Studentinnen zu senken. Den Vorschlag über den Einsatz der Mittel unterbreitet eine institutsinterne Frauenvollversammlung. Dem Institut standen in den Jahren 2009 bis 2011 jährlich ca. 7.800 € zur Verfügung:

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Ein Gleichstellungskonzept wurde vom Institut für Mathematik Anfang April 2012 an die Geschäftsstelle der Kommission für Frauenförderung (Zentrale Frauenbeauftragte) weitergeleitet.

Familiengerechtigkeit

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung während der Promotionsphase war möglich und wurde zunehmend erleichtert. Festangestellte Mitarbeiterinnen hatten die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen. Der Nachteilsausgleich für Student_innen mit Kind (Prüfungstermine, Ersatzleistungen) wurde vom Prüfungsausschuss des Instituts oder den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt.

Die Frauenbeauftragte vermittelte Kontakte zum Familienbüro und informierte über Informationsveranstaltungen der Humboldt-Universität für Student_innen mit Kind.

Wickelplätze sind im Johann von Neumann-Haus und im Erwin Schrödinger-Zentrum vorhanden. Der Bedarf an Kita-Plätzen in Adlershof besteht nach neuesten Umfragen nicht, da solche Plätze eher in Wohnortnähe gewünscht werden. Die äußerst seltenen Anfragen rechtfertigten eine Reservierung nur sehr begrenzt.

Es fand eine aktive Unterstützung von Dual Career-Couples (in Kooperation mit dem Dual Career Netzwerk Berlin) statt, indem das Institutssekretariat Informationen für die neu berufenen Professorinnen und Professoren bereit hält (Berlin und Umgebung, Wohnen und Kinderbetreuung, etc.).

Weiterbildung

Das Institut unterstützte personell (Mentor_innen) und materiell (Honorierung von Tutor_innen) das Mentoren-Tutoren-Projekt, das darauf abzielt, Student_innen den Übergang von der Schule zur Hochschule durch Erwerb überfachlicher Kompetenzen zu erleichtern. Hiervon profitierten insbesondere Studentinnen.

Die Frauen am Institut für Mathematik wurden über zentrale und hochschulübergreifende Angebote zur Chancengleichheit z. B. über Angebote von „ProFiL - Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ und den Ladies Lunch regelmäßig informiert.

Probleme und Perspektiven

Es haben Gespräche mit dem Institutsdirektor zu den Arbeitsbedingungen sowie zur Organisation der Arbeitsaufgaben in den Sekretariaten des Institutes stattgefunden.

8.4 Institut für Psychologie

JANA KATZER

Rekrutierung und Frauenanteil³

In meiner Amtszeit habe ich an einigen Berufungen teilgenommen; wenn entsprechende Bewerbungen vorlagen, sind durchaus auch Frauen auf den Listen platziert worden. Insgesamt ist der Anteil der Frauen bei den Student_innen ansteigend: Sie sind deutlich überrepräsentiert. Für 2011 galt: Der Frauenanteil in der Studierendenschaft lag bei 79%. Auch bei studentischen Hilfs-

kraftstellen war ein hoher Frauenanteil von 72,9% zu konstatieren. Die Zahl der eingeschriebenen Promotionsstudentinnen lag mit 71,8% ebenfalls im hohen Bereich. Ein leichter Anstieg des Frauenanteils war schließlich im Mittelbau festzustellen, wo er 50% betrug, und bei den Professuren. Dort gab es 2011 unter den unbefristeten Professuren einen Frauenanteil von 30%. Bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung lag dieser Anteil etwa gleichbleibend bei ca. 50%.

Förderung

Mit den Mitteln aus dem Anreizsystem Frauenförderung wurden, im Sinne von Nachwuchsförderung, hauptsächlich Kongress- und Tagungsreisen gefördert, bei denen die Bewerberin einen eigenen Beitrag (Vortrag, Poster) leisten sollten. Abweichende Anträge wurden jeweils von der Frauenkommission des Institutes als Einzelfall entschieden.

Familiengerechtigkeit

Nach wie vor besteht nicht wirklich ein Bedarf an „regulären“ Kita-Plätzen. Die studentischen Eltern bringen ihre Kinder in der Regel in Wohnnähe (Prenzlauer Berg, Friedrichshain etc.) unter. Es wäre hilfreich, wenn die HU z. B. eine Betreuung außerhalb der üblichen Zeiten (Babysitter_in) wenigstens anteilig bezahlen könnte. Auch sollten Lehrveranstaltungen möglichst nicht nach 17 Uhr stattfinden.

Beratung

Zum größten Teil wurden Student_innen mit Fragen zum Studium, zum Thema „Studieren mit Kindern“, bei Verständigungsproblemen mit Lehrenden und im Falle von Stalking beraten.

Probleme und Perspektiven

Die Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung sind zu gering und können nicht ausreichend flexibel eingesetzt werden.

9. Philosophische Fakultät I

PROF.IN DR. REGINA RÖMHILD
CARINA PAPE

Die Philosophische Fakultät I, bestehend aus dem Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (IBI), dem Institut für Europäische Ethnologie (IfEE), dem Institut für Geschichtswissenschaften (IfG) und dem Institut für Philosophie (IfP), legt besonderen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung kultureller Vielfalt unter den Mitarbeitenden und Student_innen.

Zur Unterstützung dieser Ziele sind die dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät aktiv bei Einstellungs- und Berufungsverfahren sowie an Planungen und Entscheidungen des Fakultätsrats beteiligt. Eigene dezentrale Frauenbeauftragte

für die Institute der Fakultät gibt es bisher nicht. Die Fakultät stellte im Berichtszeitraum 5% der Sachmittel ihres Haushalts (ca. 10.000 €) für individuelle Förderungen sowie für Bachelor-, Master- und Magisterabschlusstipendien zur Verfügung.

Rekrutierung und Frauenanteil⁴

2011 studierten insgesamt 2.421 Personen in Studiengängen der Philosophischen Fakultät I. Seit 2009 sind etwa die Hälfte der Studierenden Frauen, Tendenz leicht steigend. Von den 39 Lebenszeit-Professuren im Jahr 2011 waren acht mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Zuwachs von 12,9% (2009) auf 20,5% (2011). Drei dieser Professuren konnten als vorgezogene Berufungen im Rahmen des Professorinnenprogramms (s. o., S. 28) sowie des Berliner Chancengleichheitsprogrammes (s. o., S. 28) realisiert werden. Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Doktorandinnen weiter an, sodass sie inzwischen knapp die Hälfte der Promovend_innen ausmachen.

Zwischen 2009 und 2011 waren die dezentralen Frauenbeauftragten an 19 Berufungsverfahren der Fakultät beteiligt. 19 Frauen wurden auf zwölf der dazu gehörigen Berufungslisten positioniert. Neun dieser Frauen wurden berufen, davon fünf auf W3-Professuren, eine auf eine W2-Professur, zwei auf Juniorprofessuren und eine auf eine Stiftungsprofessur. Die Verfahren verliefen sachlich und konstruktiv. Gleichstellungsaspekte wurden meist bereitwillig berücksichtigt.

Der Anteil von Frauen an der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist besonders deutlich im Institut für Philosophie und im Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft gestiegen, wo sich diese Zahl zwischen 2008 und 2011 jeweils annähernd (IfP) bzw. mehr als verdoppelt (IBI) hat. Am IfG ist der Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeitenden auf der Ebene der Doktorand_innen inzwischen ausgeglichen. 2011 verzeichnete das Institut für Europäische Ethnologie mit 74,5% den höchsten und das Institut für Philosophie mit 31,5% den niedrigsten Anteil an Frauen in dieser Statusgruppe.

In den Instituten für Europäische Ethnologie und Philosophie konnte die Verankerung von Gender Queer-Forschung und -Lehre durch die Professuren von Beate Binder, die zur Hälfte am IfEE und zur Hälfte am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterforschung angesiedelt ist, und Mari Mikkola, die u. a. den Schwerpunkt Feministische Philosophie verfolgt, gestärkt werden. Die Besetzung einer mit dem IfG verknüpften, interdisziplinären Professur „Gender and Science“ ist zum 01.04.2013 geplant. Die Verstetigung dieses Scharniers zwischen dem ZtG und den Naturwissenschaften (Biologie) wird angestrebt.

Förderung

Die Fakultät verfolgt eine gleichstellungsbezogene Förderung von Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Gleichstellungsfonds der Fakultät (Mittel des Anreizsystems Frauenförderung). Diese Mittel betragen im Berichtszeitraum ca. 10.000 € pro Haushaltsjahr. Gefördert wurden strukturelle Maßnahmen (in geringerem Umfang), individuelle Aufwendungen für Tagungsreisen, Forschungen, Exkursionen, Sachmittel sowie Kopier- und Druckkosten (für Abschlussarbeiten, Dissertationen, Habilitationen). Neben der Qualität des Vorhabens war auch die finanzielle Situation der Bewerberin ein Kriterium für die Vergabe der Fördermittel. Über die Vergabe entschieden die dezentralen Frauenbeauftragten.

Seit 2011 wurden erstmals auch Abschlusstipendien für B.A., M.A.- und Magisterabsolventinnen vergeben. Darüber entschieden die dezentralen Frauenbeauftragten gemeinsam mit Fachvertreterinnen der Institute. Für die Vergabe war die Prüfungsanmeldung erforderlich, ein Gutachten der Betreuer_in über die besondere Qualität der Abschlussarbeit sowie Angaben zur finanziellen Situation der Bewerberin.

Beratung

Die dezentralen Frauenbeauftragten hielten wöchentlich Sprechstunden ab. Die hier besprochenen Anliegen umfassten insbesondere Fragen zu Stipendien und Fördermöglichkeiten, Fragen zur Studien- und Karriereplanung sowie Erfahrungen der Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Alter, Diskriminierung und Benachteiligung in Betreuungsverhältnissen (Promotion und Habilitation) sowie sexualisierte Diskriminierung. Fallweise wurde an geeignete Weiterbildungsangebote und Beratungsstellen der Universität weiter verwiesen bzw. zuständige Stellen mit einbezogen.

Probleme und Perspektiven

Die Fakultät strebt auch zukünftig eine Erhöhung des Anteils von Frauen und strukturell benachteiligten Personen in allen diesbezüglich benachteiligten Bereichen an. Darüber hinaus werden die Verbesserung der Kommunikationskultur an den Instituten sowie Maßnahmen für eine familienfreundliche Fakultät Schwerpunkte der zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen sein (s. auch: <https://www.philfak1.hu-berlin.de/frauenbeauftragte>).

10. Philosophische Fakultät II

DR. ANNETTE BAUMGARDT-WENDT

Ein Spezifikum der Philosophischen Fakultät II besteht darin, dass es hier nur eine zuständige Frauenbeauftragte bzw. deren Stellvertreterin gibt, die für sämtliche sieben Institute der Fakultät gleichermaßen zuständig sind.

Die Frauenbeauftragte erfüllte ihr Amt folglich in erster Linie auf Fakultätsebene. Sie nahm an allen Sitzungen der Fakultätsleitung sowie allen Sitzungen von Gremien der Fakultät teil.

Rekrutierung und Frauenanteil⁵

Die Frauenbeauftragte nahm aktiv an allen Berufungsverfahren der Fakultät im Berichtszeitraum sowie an einem übergreifenden Verfahren aller Philosophischen Fakultäten teil (15 Berufungsverfahren).

Die Berufungsverfahren haben – je nach der in den jeweiligen Instituten vorherrschenden Fachkultur – auf unterschiedliche Weise Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Während die Institute mit „eher konservativer“ Ausrichtung (Institut für Deutsche Literatur und Klassische Philologie) ausschließlich nach Wissenschaftler_innen im traditionellen Sinne (ohne Belastung durch Familienaufgaben, ohne Brüche in der Wissenschaftler_innenbiographie, 100%ige Verfügbarkeit, geistige Brillanz) suchten, berücksichtigten „eher moderne“ Institute darüber hinaus auch zusätzliche Qualifikationen, wie didaktische Kompetenzen bzw. Erfahrungen im Hochschulmanagementbereich.

Das führte dazu, dass bei ersteren Instituten (Institut für Deutsche Literatur, Institut für Klassische Philologie) Bewerberinnen oftmals nicht einmal in die nähere Auswahl gelangten. In einem Fall (Institut für Deutsche Literatur) konnte das Instrument der Vorgezogenen Nachfolgeberufung im Ergebnis jedoch erfolgreich eingesetzt werden. Eine zweite derartige Berufung einer Frau scheiterte jedoch.

An allen anderen Instituten standen in sämtlichen Berufungsverfahren Gleichstellungsaspekte von Anfang an im Vordergrund. In allen Fällen wurden Frauen auf der Liste platziert, sehr häufig kamen Frauen auf Platz 1.

Bemerkenswert ist, dass Frauen oft und gern in W1-Verfahren auf Platz 1 gesetzt wurden, während ihr Anteil auf den vorderen Listenplätzen in W2- und W3-Verfahren nach wie vor mit steigender Dotierung abschmilzt.

Als vorbildlich in der Umsetzung von Chancengleichheit ist das Institut für Anglistik und Amerikanistik hervorzuheben. Hier waren in sämtlichen Statusgruppen die Frauenanteile höher als die der Männer.

Der Frauenanteil unter den Student_innen lag im Berichtszeitraum gleichbleibend bei ca. drei Vierteln der Gesamtstudierendenzahl. 2011 wurden über 81,1% der Abschlüsse von Absolventinnen gemacht. Auch bei den eingeschriebenen Promotionsstudent_innen war der Frauenanteil sehr hoch und lag konstant bei ca. zwei Dritteln.

Im befristeten wissenschaftlichen Mittelbau machten Frauen etwas mehr als die Hälfte der Belegschaft aus, bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbaustellen waren es im Jahre 2011

sogar 73,7%. Dies spiegelte sich erfreulicher Weise auch auf der Ebene der Professuren wider, wo der Frauenanteil 2011 bei 51,1% lag. Betrachtet man nur die unbefristeten Professuren, so lag der Frauenanteil immer noch bei 39%.

Förderung

Bei der Vergabe von Mitteln aus dem Anreizsystem Frauenförderung aus den Instituten war die Frauenbeauftragte Ansprechpartnerin und verantwortlich für das Monitoring. Da die Frauenfördermittel dezentral, also in den einzelnen Instituten verwaltet werden, gab es bislang keinen Schlüssel zur Verteilung dieser Mittel. Auch liefen die Verfahren der Verteilung an den einzelnen Instituten sehr unterschiedlich ab. Da die Institute die Verwaltungshoheit der zu reservierenden Mittel jedoch beibehalten wollen, regte die Frauenbeauftragte an, in jedem Institut Richtlinien für die Vergabe der Frauenfördermittel zu erstellen und Verantwortliche für die Verteilung zu benennen.

Problematisch war hierbei, dass die Mittel zwar von den jeweiligen Institutsräten bewilligt wurden, es sich aber als schwierig erwies, sie haushaltsgerecht zu verbuchen, da ein entsprechender Buchungstitel „Frauenförderung“ bislang fakultätsweit (und scheinbar auch universitätsweit) nicht eingerichtet worden ist.

Hauptsächlich wurden die Fördermittel als Zuschüsse für Vortragsreisen, Weiterbildungsveranstaltungen, Überbrückungsstipendien, Werkverträge usw. eingesetzt.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Mit der Einführung des Gleichstellungsfonds ergaben sich für die Institute neue Möglichkeiten, Frauen in ihren Positionen zu stärken. Die Bemühungen der dezentralen Frauenbeauftragten wurden durch die zwingende Notwendigkeit, für die Antragstellung Gleichstellungskonzepte zu erarbeiten, hilfreich unterstützt. Auch wenn die bisher erstellten Konzepte von einzelnen engagierten Frauen (im Dialog mit der Frauenbeauftragten) erarbeitet worden sind, so musste doch in jedem Fall der Institutsrat darüber entscheiden und sich mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen. Fast alle Institute der Fakultät verfügen inzwischen über ein Gleichstellungskonzept. An der Umsetzung wird – je nach Spezifik des Instituts - kontinuierlich gearbeitet.

Die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzepts für die gesamte Fakultät gestaltete sich aus den o. g. Gründen sehr zäh, wird aber durch die von der Frauenbeauftragten initiierten Benennung je einer offiziellen Ansprechpartnerin aus jedem Institut realistischer.

Familienfreundlichkeit

Durch die Ausreichung von Mitteln für Frauenförderung konnte Frauen in schwierigen familiären Situationen durch Abschlussstipendien bzw. Überbrückungsstipendien geholfen werden. Als familienfreundliche Maßnahme kann die Einrichtung von Wickelräumen an wichtigen Standorten der Fakultät genannt

werden. Die Frauenbeauftragte stand in ständigem Kontakt mit der Fakultätsleitung und vergewisserte sich, dass in einzelnen Bedarfsfällen angemessene Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen wurden.

Erschwerend wirkten sich hier jedoch die geltenden Bestimmungen, wie Dienstvereinbarung bzw. Tarifvertrag aus, die noch immer zu wenig Raum für flexible Lösungen bieten. Während für den studentischen Bereich bereits vielfältige Maßnahmen möglich sind, gab es im Personalbereich eher einen Reformstau, der verwaltungstechnische und auch mentale Ursachen hatte.

Vielfalt

An der Fakultät sind Maßnahmen gegen Diskriminierung jeglicher Art selbstverständlich. Neben Informationen der zentralen Frauenbeauftragten sowie des Personalrats zum Thema ist die dezentrale Frauenbeauftragte auch erste Ansprechpartnerin für Betroffene.

In vielen Fällen konnte Abhilfe durch Beratung bzw. Hinzuziehung von einschlägigen Fachberater_innen geschaffen werden. Häufigste Themen waren sexualisierte Belästigung mit Stalking, Mobbing bzw. Missachtung von gesetzlichen Regelungen zu Schwangerschaft und Mutterschaft (am häufigsten nachgefragt von Studentinnen) sowie Anfragen zu finanziellen Hilfen in diversen Situationen (nachgefragt von Promovendinnen bzw. Habilitandinnen).

Weiterbildung

Die Frauenbeauftragte hat an diversen Weiterbildungsveranstaltungen zur Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit teilgenommen und war ständig bemüht, diese Erkenntnisse in ihre Arbeit an der Fakultät einzubringen.

Probleme und Perspektiven

Als problematisch hat sich erwiesen, dass es für die gesamte Fakultät nur eine Frauenbeauftragte (sowie eine Stellvertreterin) gab. Somit ist es nicht möglich, auf die Besonderheiten jedes Instituts einzugehen, bei den Gremiensitzungen der Institute anwesend zu sein und beratend tätig zu werden. Dadurch wurden Probleme später erkannt, Lösungswege wurden mitunter länger oder gar unmöglich gemacht. Durch die strukturelle und finanzielle Eigenständigkeit der Institute ist die Wirkungskraft der Fakultätsfrauenbeauftragten auf Entscheidungen der Institute zudem stark eingeschränkt.

Insgesamt ergibt sich jedoch eine eher positive Perspektive. Registriert werden kann die allgemein steigende Zahl von Frauen in Spitzenpositionen bzw. ihre Sichtbarkeit im öffentlichen Raum, die Sensibilisierung für Themen wie Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit nicht nur im Segment der Betroffenen, sondern auch zunehmend bei Führungskräften auf allen Ebenen und den verantwortlichen Verwaltungsleiter_innen.

11. Philosophische Fakultät III

FRANZISKA ZAHN

Die Philosophische Fakultät III besteht aus dem Institut für Sozialwissenschaften, dem Institut für Asien- und Afrikawissenschaften, dem Institut für Kunst- und Bildgeschichte, dem Institut für Musikwissenschaft, dem Institut für Archäologie, dem Institut für Kulturwissenschaft und dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung. Bis auf das ZtG verfügen alle Institute über eigene Frauenbeauftragte, sodass Berufungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Beratungen usw. nur in Einzelfällen durch die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät betreut werden mussten.

Die dezentrale Frauenbeauftragte nahm regelmäßig an den Sitzungen des Fakultätsrates teil. Auf Dekanatsebene gab es unter dem Dekan Prof. Dr. Bernd Wegener allerdings im Berichtszeitraum keine Dekanatsitzungen. Dies hat sich unter der neuen Dekanin Prof.in Dr. Julia von Blumenthal jedoch geändert und derzeit nimmt die dezentrale Frauenbeauftragte an den Gesprächen im Dekanat teil.

Rekrutierung und Frauenanteil⁶

Insgesamt lässt sich die Präsenz von Frauen an der Philosophischen Fakultät als äußerst positiv beschreiben. Frauen waren im Berichtszeitraum, abgesehen von unbefristeten Professuren, paritätisch vertreten oder sogar überrepräsentiert. Bezüglich der unbefristeten Professuren lag die Fakultät mit 32,7% Professorinnen im Jahre 2011 über dem HU-Durchschnitt.

Förderung

Die Mittel der Institute der Philosophischen Fakultät III aus dem Anreizsystem Frauenförderung wurde gemäß der „Richtlinien über die Vergabe der Frauenfördermittel an der Philosophischen Fakultät III der Humboldt-Universität zu Berlin (Stand: Mai 2011)“ vergeben. Über die Anträge stimmte die Frauenfördermittelkommission der Fakultät ab, der alle Frauenbeauftragte der Institute angehören. Beratend nahm auch die Verwaltungsleitung der Fakultät an den Sitzungen teil. Die Kommission traf sich in der Regel zwei Mal im Jahr zur Vergabe der Mittel unter der Leitung der dezentralen Fakultätsfrauenbeauftragten.

Beratung

In schwierigen Fällen hat die Fakultätsfrauenbeauftragte gemeinsam mit den dezentralen Frauenbeauftragten agiert. Es gab beispielsweise einen Fall von sexualisierter Belästigung und Stalking, der sehr beratungsintensiv war und einen Austausch und Gespräche zur Konfliktlösung mit mehreren Parteien nötig machte.

11.1. Institut für Sozialwissenschaften

FRANZISKA ZAHN

Im Berichtszeitraum hat ein Amtswechsel der Frauenbeauftragten des Instituts stattgefunden. Bis Februar 2011 waren Ines Iwen und Christine Hannemann (Stellvertreterin) als Frauenbeauftragte tätig. Danach war Franziska Zahn bis zum Februar 2012 im Amt. Aktuell ist Birgit zur Nieden als Frauenbeauftragte tätig.

Rekrutierung und Frauenanteil⁷

Bei der Rekrutierung von Frauen auf Professuren ist festzustellen, dass in den Jahren 2009 bis 2011 nur eine Frau auf eine W3-Stelle berufen wurde. Bei einem weiteren W3-Verfahren schaffte es eine Frau auf Listenplatz 2. Zwei weitere Professuren wurden befristet an Frauen vergeben. Eine S-Professur wurde in einem ad-personam-Verfahren zusammen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an einen Mann vergeben. Dadurch hatte die Frauenbeauftragte keine Einflussmöglichkeiten innerhalb der Berufungskommission. Auch bei einer S-Juniorprofessur, die regulär ausgeschrieben war, konnten Frauen nur den zweiten und dritten Listenplatz erreichen. Die Rufannahme für diese S-Professur erfolgte jedoch erst 2012, weshalb diese Juniorprofessur für diesen Bericht nicht Teil der Statistik ist. Im Jahr 2011 wurde eine vorgezogene Nachfolgeberufung über das BCP auf den Weg gebracht, welche zu Beginn des Jahres 2012 auch genehmigt wurde.

Insgesamt lassen sich für die Situation von Frauen am Institut folgende Befunde festhalten: Der Studentinnenanteil ist von 60,2% im Jahre 2009 bis zum Jahr 2011 um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Auffällig ist, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf befristeten Stellen von 65,9% im Jahre 2009 auf 49% im Jahre 2011 gesunken ist. Diese Entwicklung sollte weiter beobachtet werden, um auszuschließen, dass sich dieser Trend fortsetzt. Erfreulicher Weise ist die Repräsentanz von Frauen auf unbefristeten Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus positiv zu bewerten. Im Jahre 2011 waren zwei von drei Stellen von Frauen besetzt. Zum Vergleich: Im Jahre 2009 waren drei von fünf Stellen von Frauen besetzt. Alle Juniorprofessuren (mit Ausnahme der oben genannten S-Juniorprofessur) waren in beiden Jahren ausschließlich mit Frauen besetzt.

Betrachtet man die Zahlen der Professuren am Institut insgesamt (d. h. unbefristete und befristete Professuren), ist ein Frauenanteil von 45% im Jahre 2011 und von noch 50% im Jahre 2009 als sehr positiv zu bewerten. Wenn man allerdings nur die unbefristeten Professuren in den Blick nimmt, fällt auf, dass der Frauenanteil 2011 bei 38,9% lag und im Vergleich zu 2009 um 2,3 Prozentpunkte gesunken war.

Für den Bereich der Professuren ist festzustellen, dass das Institut für Sozialwissenschaften innerhalb der HU als sehr vorbild-

lich zu nennen ist. Der Frauenanteil am nicht-wissenschaftlichen Personal, sprich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung war um 8,8 Prozentpunkte auf insgesamt 76,2% gesunken. Dennoch ist der Frauenanteil in dieser Gruppe im HU-Vergleich hoch. Im Universitätsdurchschnitt lag er im Berichtszeitraum bei 68,3%.

Förderung

Die Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung am Institut für Sozialwissenschaften wurden entsprechend der „Richtlinien über die Vergabe der Frauenfördermittel an der Philosophischen Fakultät III der Humboldt-Universität zu Berlin (Stand: Mai 2011)“ vergeben. Über die Anträge stimmte die Frauenfördermittelkommission der Fakultät ab, der alle Frauenbeauftragte der Institute angehören. 5% der Sachmittel des Instituts wurden für die Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Das ergab jährlich eine Summe von ca. 5.000 €.

Die Bandbreite der Anträge war vielfältig – es wurden sowohl Zuschüsse zu Konferenzreisen und Forschungsaufhalten, Anschubfinanzierungen für Konferenzen, Druckkostenzuschüsse für Publikationen oder Projekte, finanzielle Unterstützung zur Anfertigung von Abschlussarbeiten im Ausland und Finanzierungen von Gast- und Lehraufträgen von Frauen beantragt.

Der Kostenzuschuss durch die Frauenförderung stellt einen Anreiz und eine Unterstützung für die Präsenz von Frauen in der Wissenschaft dar. Trotz des relativ hohen Budgets konnten aufgrund der Vielzahl der Anträge immer nur Teilsummen erstattet werden und die 10%-Regelung (s. Richtlinien zur Frauenförderung der Phil. Fak. III) kam häufig zum Tragen.

Die Anträge auf Frauenfördermittel kamen regelmäßig aus beiden Disziplinen des Instituts und wurden von Studentinnen, Promovendinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen eingereicht.

Familienfreundlichkeit

Im Gleichstellungskonzept des Instituts wurde die Einrichtung eines Familienzimmers festgeschrieben. Im Zuge der Umbaumaßnahmen am Institut wurde dieses nun eingerichtet und mit einem ersten Familien-Café am 4. Juli 2012 eröffnet. Die Frauenbeauftragte war mit der Organisation betraut und wurde von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei unterstützt.

Die Innenausstattung wurde durch die Programmpauschale der Philosophischen Fakultät finanziert, da es sich bei der Einrichtung eines Familienzimmers um eine wichtige infrastrukturelle Maßnahme handelte, die sich u. a. positiv auf die Forschungsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken kann.

Beratung

Die Beratung der Frauenbeauftragten wurde von allen Statusgruppen in Anspruch genommen. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung sowie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden Probleme mit

Vorgesetzten und Mobbing am Arbeitsplatz besprochen. Zudem informierte die Frauenbeauftragte über Fördermöglichkeiten (WiMis, PostDocs und Professorinnen). Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wurden vom gesamten wissenschaftlichen Personal gestellt.

Probleme und Perspektiven

Dem Institut fehlt noch ein Netzwerk für weibliche Wissenschaftlerinnen. Zudem ist ein weiteres Problem die Häufung von Kolloquien und wissenschaftlichen Veranstaltungen am Abend, die zum einen dazu führten, dass Frauen und Männer mit familiärer Verantwortung nicht daran teilnehmen konnten und zum anderen verhinderten, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich dort vernetzen konnten.

11.2. Institut für Asien- und Afrikawissenschaften

CHARLOTT SCHÖNWETTER

Rekrutierung und Frauenanteil¹⁸

Meine Vorgängerin als dezentrale Frauenbeauftragte hatte an dem Verfahren zur Besetzung der Professur „Geschichte Afrikas“ teilgenommen. Auf den ersten Platz der Liste kam ein Mann, ihm folgte eine Frau. Nach Absage des Wunschkandidaten wurde das Verfahren leider erneut begonnen und läuft derzeit. Erst für das Wintersemester 2010/2011 wurden gezielt Daten im Rahmen des Verfassens eines Gleichstellungskonzeptes für das Institut erhoben. Dabei wurde nochmals sehr deutlich, dass auf der Studierendenebene der Anteil von Frauen sehr hoch ist und in den folgenden Karrierestufen stark abnimmt. Dies belegen auch die vorliegenden Zahlen. Im Jahr 2011 standen 25% Frauen auf unbefristeten Professuren einer Studentinnenschaft von 66,9% aller Student_innen gegenüber. Der Frauenanteil auf Professuren lässt jedoch eine leicht steigende Tendenz erkennen – sowohl mit Blick auf unbefristete wie befristete Positionen.

Förderung

Im Jahr 2011 standen knapp 4.900 € aus dem Anreizsystem Frauenförderung zur Verfügung, die auch fast vollständig verwendet wurden. Die Summen reichten von 190 € bis 600 € pro Person. Die meisten Antragstellerinnen erhielten zwischen 400 und 500 €. Besonders gefördert wurden Frauen aus dem Mittelbau. Es gab aber auch Studentinnen und Promovendinnen, die eine Förderung erhalten haben.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Im Dezember 2010 wurde das heutige Gleichstellungskonzept vom Institutsrat angenommen. Zu diesem Zeitpunkt war die Position einer Frauenbeauftragten am Institut vakant. Eines der

erklärten Ziele war es, für die nächste Wahlperiode geeignete Frauen anzusprechen. Bei der Wahl im Januar 2011 konnte schließlich eine Kandidatin gefunden werden, die gewählt wurde. Somit wurde mindestens für die Vertretung von Frauen im Institut ein wichtiger Schritt nach vorn getan. Bei weiteren inhaltlichen Zielen (Familienfreundlichkeit, Vernetzung von Frauen etc.) gibt es noch Ausbaumöglichkeiten.

Probleme und Perspektiven

Am Institut ist eine klare Diskrepanz zwischen dem Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Student_innen und den höheren Karrierestufen ersichtlich.

11.3. Institut für Archäologie

VASILIKI BARLOU

Rekrutierung und Frauenanteil¹⁹

Im Zeitraum 2009 bis 2011 hat kein Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur am Institut für Archäologie stattgefunden. Es wurde jedoch im Mai 2012 eine Ausschreibung für die zweite Professur der ÄgANO (Ägyptologie und Archäologie Nordost Afrikas) in die Wege geleitet.

Bei den unbefristeten Professuren ist das Verhältnis Männer: Frauen stabil bei 3:1 (25%) geblieben. Rechnet man die einzige Juniorprofessur dazu, lag das Verhältnis bei 3:2 (40%).

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen war im Berichtszeitraum etwa die Hälfte der befristeten Angestellten weiblich. Die unbefristeten Stellen waren beide von Männern belegt. Bei den unbefristeten Stellen zeigt sich also ein Trend, der auch bei den Professuren zu beobachten ist. Andererseits ist diese Tendenz in hohem Maße auch der aktuellen Hochschulpolitik geschuldet, in der Entfristungen nicht mehr angestrebt werden.

Bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung lag der Frauenanteil stabil bei 80%, bei den studentischen Hilfskräften konnte er von 36,4% auf 50% erhöht werden.

Insgesamt ist die Entwicklung des Frauenanteils am Institut für Archäologie als befriedigend zu beurteilen, es besteht jedoch vor allem in den höheren Statusgruppen noch Verbesserungspotential.

Förderung

Die mit ca. 1.000 € eher geringen jährlichen Frauenfördermittel des Instituts sind in den Jahren 2009 bis 2011 vorrangig für die anteilige Deckung von Reisekosten (aktive Konferenzteilnahme und Forschungsaufenthalte) sowie für Druckkostenzuschüsse verwendet worden. Gefördert wurden dabei in erster Linie Promovendinnen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

Durch diese Förderung konnte die Visibilität junger Wissen-

schaftlerinnen in einzelnen Fällen erhöht werden, jedoch fehlt am Institut weiterhin ein konsequentes und zusammenhängendes Förderungskonzept, etwa in der Form eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftler_innen.

Dies wird durch das 2011 verabschiedete Gleichstellungskonzept angestrebt, mit dem sich die Institutsratsmitglieder zu einer Stärkung des Frauenanteils und der Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in wissenschaftlichen Positionen verpflichtet haben. Die Verabschiedung des Konzepts ist als sehr positives Signal zu begrüßen. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung der anvisierten Unterstützung von Netzwerken und Veranstaltungen für die Frauen der verschiedenen Statusgruppen sind in Planung.

Familiengerechtigkeit

Zur Familiengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit haben keine Veranstaltungen oder spezifische Maßnahmen stattgefunden. Generell wurden innerhalb des Instituts keine Problemfälle gemeldet bzw. es hat eine hohe Lösungsbereitschaft unter den Statusgruppen gegeben. Auch konnte man sich dazu erfolgreich an andere Einrichtungen/Stellen der Universität wenden.

Beratungen

Als Frauenbeauftragte habe ich mehrmals Beratungen durchgeführt, die fast ausschließlich von Studentinnen und Promovendinnen in Anspruch genommen wurden. Die Fragen betrafen hauptsächlich ihre Karrierechancen und finanzielle Förderungsmöglichkeiten (Stipendien, Praktika etc.). Jedoch kamen auch genderspezifische Themen auf, etwa Probleme der Durchsetzung und Selbstbehauptung im akademischen Terrain und inwiefern bestimmte Verhaltensmuster mit Hilfe von Coaching erkannt und verändert werden könnten.

In einzelnen Fällen wurden vertrauliche Gespräche vereinbart, in denen es um sexuelle Belästigung oder Mobbing ging. Bei der Beratung wurde ich bei Bedarf von der Fakultätsfrauenbeauftragten (PhilFak III) sowie anderen Kolleginnen unterstützt.

Probleme und Perspektiven

Insgesamt stellte sich die Situation am Institut für Archäologie mit Blick auf die Frauenanteile ausgewogen dar und es bestehen gute Ansätze für die weitere Entwicklung. Es ist dennoch darauf zu achten, dass die Balance in den höheren Statusgruppen (Professor_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen) erhalten bleibt und die anvisierten strukturellen Fördermaßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden.

11.4. Institut für Kulturwissenschaften

PROF.IN DR. BETTINA BOCK VON WÜLFINGEN

Rekrutierung und Frauenanteil²⁰

Am Institut für Kulturwissenschaft waren 2011 fast drei Viertel aller Student_innen weiblich. Im Berichtszeitraum wurden beinahe alle der ausgeschriebenen Stellen, bis auf wenige Studentische Hilfskraftstellen, mit Frauen besetzt. Frauen waren paritätisch repräsentiert, teilweise sogar überrepräsentiert. Auf der Seite der Professuren waren allerdings durchgängig nur 20% der unbefristeten Professuren mit Frauen besetzt. Das Berufungsverfahren für die Juniorprofessur für Jüdische Studien läuft noch; aus Sicht der Frauenbeauftragten in ausgezeichneter Form.

Das Verfahren zur Verstetigung der Juniorprofessorin Claudia Bruns ist zudem im November 2012 ebenfalls angestoßen worden, sodass eine gute Chance besteht, eine weitere Professorin auf einer unbefristeten Stelle für das Institut zu gewinnen.

Förderung

Mit den Frauenfördermitteln des Instituts (2012 waren es etwa 3.200 €) wurden insbesondere Tagungsreisen mit eigenem Vortrag, Lektorate und Publikationszuschüsse finanziert.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Seit der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes gab es keine Neuerungen dazu. Die Möglichkeiten auf professoralem Niveau waren extrem gering, da das Institut mit wenigen Professuren sehr klein ist. Alle anderen Statusgruppen waren in weit überwiegender Zahl weiblich besetzt. Auffällig wenige Frauen hatte dagegen die Fachschaft, die auch mit sexistischen Plakaten auffiel. Mit der geschlechtergerechten Schreibweise in Texten des Instituts wurde sich leider schwer getan.

Das Exzellenzcluster bemüht sich derzeit, Toilettenpiktogramme zu entwerfen, die nicht Frauen mit Kleidern gleichsetzen oder anderweitig diskriminierend sind.

Familiengerechtigkeit

Sämtliche Informationen hierzu wurden stets über den Institutsverteiler weitergeleitet.

Beratung

Es wurde kein solcher Bedarf an mich herangetragen.

Probleme und Perspektiven

Erwähnt wurde bereits die geschlechtergerechte Sprache. Manche Lehrende gehen davon aus, dass das Institut wegen des grundsätzlich hohen Frauenanteils (das allerdings auf Professur-

renniveau ungleich geringer ist als auf den darunter liegenden Niveaus der Statusgruppen) jede Art der Frauenförderung überflüssig wäre, was aber keineswegs der Fall ist.

11.5. Institut für Kunst- und Bildgeschichte

DR. ANNETTE DORGERLOH

Zwei Bereiche traten in der Tätigkeit der Frauenbeauftragten des Instituts für Kunst- und Bildgeschichte (IKB) in dem hier zur Rechenschaft anstehenden Zeitraum besonders hervor. Es war dies erstens der Bereich der „Rekrutierung“ und zweitens der Bereich „Förderung“ von Frauen.

Rekrutierung und Frauenanteil²¹

Im betreffenden Zeitraum waren am IKB vier Berufungskommissionen tätig. Es hat daran die jeweilige Frauenbeauftragte des IKBs bzw. in einem Falle die zentrale Frauenbeauftragte der HU teilgenommen. Ein Verfahren stellte eine Berufung ad personam einer Kollegin dar. In den drei weiteren Verfahren wurden Frauen in die jeweilige Liste aufgenommen, jedoch nicht an erster Stelle. Aus diesen letztgenannten Verfahren ist bisher eine weitere Berufung eines männlichen Kollegen hervorgegangen. Eine Beurteilung des Sachverhalts, dass in diesen drei Verfahren keine Erstnominierung von Frauen erfolgte, fällt schwer. Eine genderbedingte Zurückstellung der gelisteten Frauen konnte nicht unmittelbar festgestellt werden; zudem stellt die erfolgte ad personam-Berufung in dem vergleichsweise kleinen Institut eine wesentliche Vergrößerung des Anteils von Professorinnen dar.

Gleichwohl machen die vorliegenden Zahlen, die den Anteil an Frauen in den unterschiedlichen Statusgruppen für die Jahre 2009 bis 2011 dokumentieren, deutlich, dass nach wie vor die Durchlässigkeit für Frauen in diese Statusgruppe hinein erschwert ist. Das Fach Kunst- und Bildgeschichte kennzeichnete ein sehr hoher Anteil von Frauen auf der Ebene der Student_innen (2011: drei Viertel der Erstsemester; 80,1% gesamt). Dieser prozentuale Anteil setzte sich bei den Studentischen Hilfskräften und den Absolvent_innen fort, nahm dann aber – je höher die Status- bzw. Qualifikationsgruppen situiert und je kleiner sie quantitativ ist – kontinuierlich ab. Der Anteil von Frauen an den Professuren betrug schließlich nur noch 50% (2009: 42,9%), an Habilitationen gar nur 25% (2009-2011: 33,3%). Während der Rückgang der weiblichen Habilitandinnen zu denken gibt, ist allerdings eine Vergrößerung des Anteils von Frauen bei den Professuren von 42,9% (2009) auf 50% (2011) zu beobachten.

Förderung

Aus den Institutsmitteln des IKBs standen in den Berichtsjahren jeweils rund 3.000 € aus Mitteln des Anreizsystems Frauenförderung zur Verfügung. Die Vergabe erfolgte auf Grundlage des Beschlusses der Kommission für die Vergabe der Frauenförderungsmittel der Philosophischen Fakultät III, die für ihre Arbeit Vergaberichtlinien festgelegt hat. Die eingereichten Anträge wie auch die tatsächlich bewilligten Förderungen konzentrierten sich auf die Gruppe der Doktorandinnen, teilweise Magistrandinnen. Deutlich zeichnen sich dabei drei Bereiche ab, für die die Förderungen in Anspruch genommen wurden: Finanzierung von Recherchereisen in Vorbereitung von Dissertationen und teilweise auch Magisterarbeiten, Druckkostenzuschüsse für die Veröffentlichung der Dissertation und Zuschüsse für die Teilnahme an Konferenzen. Abgelehnt wurden hingegen Anträge auf Kurzzeitstipendien für die Abschlussphase von Qualifikationsarbeiten.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Es liegt ein Gleichstellungskonzept vom 20. November 2010 vor. Die darin allgemein beschriebene Zielsetzung, nämlich die Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Statusgruppen, bleibt – trotz der zu verzeichnenden konkreten Erfolge – nach der oben gegebenen Beschreibung der Entwicklung nach wie vor aktuell. Ein neues Gleichstellungskonzept ist derzeit in Vorbereitung.

Beratung

Beratungen der Frauenbeauftragten des IKBs konzentrierten sich auf Fragen der Förderung. Entsprechend betrafen diese Doktorandinnen und Magistrandinnen und wurden zum Teil durch die betreuenden Dozent_innen vermittelt. In einem Fall wurde die Beratung aufgrund von Schwierigkeiten bei der Betreuung einer Dissertation wahrgenommen.

Probleme und Perspektiven

Bei den Beratungen der Kommission zur Vergabe der Frauenförderungsmittel der Phil. Fak. III wurde mehrfach der Bedarf an Kurzzeitstipendien diskutiert, die vor allem wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Chance geben könnten, für einen gewissen Zeitraum – gewissermaßen als Freisemester – konzentriert an einem wissenschaftlichen Projekt zu arbeiten. Es entstand hieraus ein Konzept, wie ein solches Kurzzeitstipendium ausgeschrieben, vergeben und konstruiert sein könnte.

11.6. Institut für Musikwissenschaften

BARBARA KAUN

Rekrutierung und Frauenanteil²²

Die Vorgängerin im Amt der dezentralen Frauenbeauftragten, Ilona Katritzki, hat 2010 an zwei Berufungsverfahren teilgenommen. Sie

21 Vgl. dazu die Tabelle auf S. 132.

22 Vgl. dazu die Tabelle auf S. 132.

war Mitglied der Berufungskommissionen und wurde ordnungsgemäß in die Arbeit einbezogen. Sie nahm teil an:

1. der Berufungskommission für die Juniorprofessur „Systematische Musikwissenschaft“. Die Berufung konnte aufgrund von Formfehlern allerdings nicht erfolgen.
2. der Berufungskommission für die Professur „Musiksoziologie und Historische Anthropologie der Musik“. Hier handelte es sich um eine vorzeitige Besetzung der ordentlichen Professur über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (s. o., S.). Sowohl die Professur als auch die dazugehörige Mitarbeiter_innen-Stelle konnte mit jeweils einer Frau besetzt werden.

Die Entwicklung des Frauenanteils am Institut war im Berichtszeitraum in allen Statusgruppen eine positive bzw. mindestens gleichbleibend. Ausgenommen sind die SHKs. Hier ist eine Reduktion des Frauenanteils von 75% auf 43,8% zu verzeichnen. Absolut gesehen ist in der Gruppe der Professorinnen und Professoren jedoch ein höherer Frauenanteil anzustreben.

Förderung

Es wurden in jedem Jahr des angegebenen Zeitraums 5% der Sachmittel des Institutshaushaltes für die Frauenförderung am Institut zur Verfügung gestellt (Anreizsystem Frauenförderung). Gefördert wurden im Zeitraum fünf Lehraufträge für Dozentinnen bzw. zweimal wurden Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen/Rechercharbeiten für Studentinnen gewährt.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Im Oktober 2011 wurde ein Gleichstellungskonzept vom Institutsrat erarbeitet und beschlossen. Grundaussage des knappen Konzeptes ist es, die Frauen gleichberechtigt zu integrieren bzw. bei Einstellungen gleichberechtigt zu berücksichtigen. Weder bei meiner Vorgängerin noch in meiner kurzen Amtszeit im angegebenen Zeitraum sind diesbezüglich Probleme bekannt geworden.

Familiengerechtigkeit

Im angegebenen Zeitraum sind keine Maßnahmen getroffen worden, aber auch keine Probleme in dieser Hinsicht bekannt geworden.

Beratung

Im angegebenen Zeitraum wurden keine Beratungen durchgeführt.

Probleme und Perspektiven

Es ist in Einzelfällen schwierig, als Fachfremde die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ausreichend einzuschätzen, um eine eventuelle Benachteiligung von Frauen feststellen zu können.

In manchen Fällen sehe ich in Abhängigkeit von konkreten Personen Probleme in der Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen der HU bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die

in einem sehr direkten Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Vorgesetzten stehen, wie dies beispielsweise der Fall ist bei der Konstellation Sekretärin und Professor_in. Die Unterstützung gestaltete sich in solchen Fällen sehr schwierig, weil die Probleme in der Regel in persönlichen Gesprächen zutage traten und die Betroffenen aufgrund der direkten Abhängigkeit weitere Schwierigkeiten befürchteten.

Ein weiteres Problem besteht m.E. in den teilweise bestehenden Missverhältnissen von Aufgabenbereich und Einstufung in Tarifgruppen, vor allem in Bezug auf die Angestellten in Sekretariaten und hier insbesondere für die bereits seit langem eingestellten Kolleginnen.

Zwar treffen einzelne Punkte in der Theorie beide Geschlechter, de facto handelt es sich aber in der Mehrheit um Frauen, die von diesen Problemen betroffen sind.

12. Philosophische Fakultät IV

DR. SYLVIA WOLFF

Rekrutierung und Frauenanteil²³

Die Repräsentanz von Frauen an der Philosophischen Fakultät IV ist für den Berichtszeitraum insgesamt als sehr zufriedenstellend zu bewerten. Unter den Student_innen waren fast drei Viertel weiblich. In den nächst höheren Statusgruppen nahm dieser Anteil etwas ab, wobei immer noch mehr als die Hälfte der Promotionsstudent_innen und der Verfasser_innen abgeschlossener Promotionen Frauen waren. Das galt auch im befristeten und unbefristeten Mittelbau wie für Habilitationen. Der Bruch erfolgte erst auf der Ebene der Professuren, wobei die Fakultät insgesamt mit einem Anteil von 33,3% Frauen auf unbefristeten Professuren immerhin jede dritte Regelprofessur mit einer Frau besetzt hatte.

Die Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät IV hat bis 2011 an allen Berufungsverfahren des Instituts für Rehabilitations- und Sportwissenschaften teilgenommen und war aktiv bei der Erstellung der Ausschreibung und Rekrutierung von Kandidatinnen beteiligt. Dasselbe gilt für Diskussionsprozesse. Sie erfuhr eine große Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Berufungskommissionen.

12.1. Institut für Sportwissenschaften

EVA KIESLICH

Rekrutierung und Frauenanteil²⁴

Frauen waren im Berichtszeitraum am Institut für Sportwissenschaft leicht unterrepräsentiert. Dies beginnt auf der Ebene der Student_innen, wo insbesondere die Zahl der 2011 neu eingeschriebenen Studentinnen auf 38,2% gesunken ist. Im Vergleich zum Jahr 2009 bedeutet das einen Rückgang um etwas mehr als 4 Prozentpunkte! In den Bereichen der Studentischen Hilfskräfte und des befristeten und unbefristeten Mittelbaus sind Frauen hingegen gleichermaßen repräsentiert. Auffällig ist jedoch der geringe Frauenanteil von gerade einmal 35,3% unter den eingeschriebenen Promotionsstudent_innen im Jahr 2011. Zudem gab es im gesamten Berichtszeitraum keine einzige abgeschlossene Promotion oder Habilitation einer Frau. Der Frauenanteil sinkt noch weiter, wenn man die höchste Qualifikationsebene ansieht. Nur jede vierte Professur war Ende 2011 mit einer Frau besetzt. An den Berufungsverfahren hat die Frauenbeauftragte des Instituts nicht teilgenommen. Am 5.12.2012 tagte eine Berufungskommission, an der die Frauenbeauftragte teilgenommen hat.

Förderung

Die Mittel aus dem Anreizsystem Frauenförderung in Höhe von ca. 2.500 € wurden für Dienstreisen, Weiterbildungen, Konferenzreisen sowie Fachbücher vergeben.

Familiengerechtigkeit

An die Frauenbeauftragte wurden keine diesbezüglichen Anträge gestellt. Probleme sind ebenfalls nicht an die Frauenbeauftragte herangetragen worden.

Vielfalt

Im zurückliegenden Jahr wurde ein Fall von Diskriminierung bekannt. Beim dies academicus wies die Frauenbeauftragte daraufhin, dass sie in solchen Fällen zur Verfügung stehe und unbedingt aufgesucht werden solle. Das gleiche gilt bei sexualisierten Übergriffen, die hier am Institut jedoch nicht bekannt geworden sind. Zum Thema Diversity und sexuelle Vielfalt als Herausforderung für die pädagogische Praxis fanden Veranstaltungen statt, die durch Aushang bekanntgegeben wurden.

Weiterbildung

Sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen der HU wurden durch Aushang bekanntgegeben. Eine Rückmeldung über die Teilnahme ist nicht erfolgt. Die Frauenbeauftragte selbst konnte aufgrund von Krankheit an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Eine Mitarbeiterin befindet sich allerdings zurzeit in einem Weiterbildungskurs für Verwaltungsangestellte.

12.2. Institut für Rehabilitationswissenschaften

DR. SYLVIA WOLFF

Rekrutierung und Frauenanteil²⁵

Als Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät IV und als Institutsfrauenbeauftragte für die Rehabilitationswissenschaften habe ich an allen Berufungsverfahren des Instituts für Rehabilitations- und Sportwissenschaften teilgenommen und war aktiv bei der Erstellung der Ausschreibung und Rekrutierung von Kandidatinnen beteiligt. An den Diskussionsprozessen war ich aktiv beteiligt und erfuhr eine große Wertschätzung meiner Arbeit durch die Berufungskommissionen.

Insgesamt waren im Institut für Rehabilitationswissenschaften bei den drei Neuberufungen jeweils drei Kandidatinnen auf den Listen vertreten, wovon zwei berufen wurden. Die Entscheidung gegen die Kandidatin im Bereich der Sprachbehindertenpädagogik erfolgte von Seiten der Kommission auf der Grundlage inhaltlicher Abwägungen im Hinblick auf die Ausrichtung des Lehrstuhls.

Die Berufungsverfahren für die W1-Professuren „Blinden- und Sehbehindertenpädagogik“ und „Körperbehindertenpädagogik“ wurden wegen des Fehlens geeigneter Kandidat_innen eingestellt und sollen nun neu ausgeschrieben werden.

Das Institut für Rehabilitationswissenschaften verfügt im Rahmen des gültigen Strukturplans über neun W3-/W2-Professuren, zwei W1-Professuren und eine gesperrte W3-/W2-Professur. Im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogrammes (s.o., S. 28) konnte zusätzlich eine W1-Professur „Disability Studies“ eingeworben werden. Das Berufungsverfahren ist bereits fortgeschritten und die Liste wird für die Gremien vorbereitet. Der Anteil von Frauen betrug 2011 28,6% und konnte im Vergleich zum Jahr 2009 mehr als verdoppelt werden. Am Institut besteht in den nächsten Jahren weiterhin ein erhöhter Handlungsbedarf – vor allem bei der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase.

Durch die Rekrutierung von Bewerberinnen für die Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiter_innenstellen und Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die Förderung der bereits tätigen Mitarbeiterinnen konnte der Anteil von Frauen von 66,7% (2009) auf 71,8% (2012) erhöht werden.

Der Anteil von Frauen bei den Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung befand sich 2011 auf einem Stand von 80%.

Bei den studentischen Mitarbeiter_innen lag der Frauenanteil im Jahre 2011 bei 66,7%. In diesem Bereich ist die Nachfrage von weiblichen Bewerberinnen nach wie vor hoch.

Förderung

Der Anteil der Fördermittel für Frauen (Anreizsystem Frauenförderung) beträgt 5% der Sachmittel des Gesamthaushaltes des Instituts und betrug somit von 2009 bis 2012 jährlich etwa 3.000 €. Gefördert wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Realisierung ihrer Qualifikationsvorhaben, wie Dissertationen und Habilitationen durch die Unterstützung von Tagungsteilnahmen, Präsentationen, Bereitstellung wissenschaftlicher Literatur und eigenen wissenschaftlichen Publikationen. Gefördert wurden außerdem Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik bei Weiterbildungsmaßnahmen, Fremdsprachenkursen oder durch Bereitstellung von Literatur zur Weiterbildung.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Das Gleichstellungskonzept des Instituts wurde im Juni 2011 verabschiedet und befindet sich momentan in der Evaluationsphase. Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde zur wissenschaftlichen Begleitung von Promotionen und Habilitationen und zur Entwicklung einer interdisziplinären Diskurskultur verstärkt auf die Einrichtung von Forschungskolloquien und Graduiertenkollegs hingearbeitet. Gelungen ist eine gezielte Implementierung von genderspezifischen Forschungsaspekten, insbesondere auch innerhalb der Disability Studies, vor allem durch die Einrichtung der W1-Professur für „Disability Studies“. Genderspezifische Aspekte wurden in allen Überarbeitungen von Studien- und Prüfungsordnungen gezielt berücksichtigt und innerhalb der Modulstruktur auch implementiert.

Bei Neubesetzungen und Berufungsverhandlungen wurde den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern stärkere Aufmerksamkeit geschenkt und auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen der Hochschule hingewiesen.

Die Evaluierung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen war in den letzten Jahren mehrfach Bestandteil der Stärken-Schwächen-Analyse und Gegenstand sämtlicher struktureller Entwicklungsprogramme, wie z. B. dem Profilkonzept zum Workshop bei der Hochschulleitung 2008. Die Evaluation des Gleichstellungskonzepts des Instituts (Juni 2011) erfolgte zum Ende meiner Tätigkeit im Sommersemester 2012.

Familiengerechtigkeit

Im Bereich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ging es am Institut für Rehabilitationswissenschaften insbesondere um finanzielle und personelle Unterstützung, Kitaplätze, Arbeitsschutz, pflegebedürftige Angehörige sowie tarifliche Regelungen.

Die Chancengleichheit von Frauen wurde durch geeignete Maßnahmen erhöht. Dazu zählten flexible Arbeitszeiten für Mitarbeiterinnen und die Unterstützung bei der Betreuung von Kindern

und bei der Pflege von älteren Familienangehörigen. Die Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten wurde in allen Abteilungen gewährleistet und auch aus Frauenfördermitteln unterstützt.

Vielfalt

Präventiv wurden alle Mitarbeiter_innen und Student_innen für diesen Bereich sensibilisiert. Fälle von Diskriminierungen sind derzeit nicht bekannt. Es bestand immer die Möglichkeit beim Auftreten von Diskriminierungen die Frauenbeauftragte zu Rate zu ziehen.

Beratung

Beratungen wurden vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Familie und Studium in Anspruch genommen. Hierbei konnte auf die Nutzung von familienunterstützenden Maßnahmen des Instituts und insbesondere auch der HU hingewiesen werden. Häufig wurden individuelle Lösungen für die Ratsuchenden gefunden. Besonders hilfreich erwies sich hierbei die verstärkte Informations- und Beratungsarbeit im Rahmen der familiengerechten Hochschule, so z. B. die Angebote zu „Studieren mit Kind(ern)“ sowie die Arbeit der Kommission für eine familiengerechte Hochschule.

Probleme und Perspektiven

Bei den steigenden Studierendenzahlen ist die Belastung in der Lehre durch erhöhten Aufwand bei der Vorbereitung, Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen sowie vor allem durch den Mehraufwand bei der Bewertung von Prüfungen im Rahmen der Modularisierung gestiegen. Besonders bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden die inzwischen weit in die Schulferien reichenden Prüfungszeiten eine immer größere Herausforderung für die Planung von gemeinsamen Urlauben und Freizeiten. Das betrifft bei dem hohen weiblichen Anteil an Mitarbeiter_innen des Instituts überproportional viele Frauen.

Was die Neubesetzung von Professuren in den Rehabilitationswissenschaften angeht, stehen wir in einigen Bereichen vor einer gewaltigen Herausforderung. Durch die bildungspolitischen Zielstellungen im Rahmen der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention (BRK) und damit verbunden, der Orientierung auf eine inklusive Bildung, verzeichnen wir bei den Nachwuchswissenschaftler_innen eine enorme Unsicherheit, ob sie sich weiterhin in sonderpädagogischen Fachbereichen engagieren sollen. Der Rückgang der Stellenangebote für die Sonderpädagogik, das Schließen ganzer Fachbereiche an Universitäten lässt die Attraktivität dieses über 250 Jahre gewachsenen Wissenschaftsbereiches stark sinken.

Dem entgegen steht ein enorm wachsender Bedarf an Sonderpädagog_innen im Rahmen des inklusiven Settings, dem jedoch bislang in den einzelnen Bundesländern, so vor allem auch in Berlin, nicht die geforderte Aufmerksamkeit geschenkt wird

(s. den Bericht der Kommission unter der Leitung von Prof. Dr. Jürgen Baumert). Innerhalb der Bereiche „Deaf Studies“ und „Gebärdensprach-/Audiopädagogik“ gab es eine enge Kooperation im Hinblick auf spezifische Themen aus der Frauenbewegung (Sabine Fries und Sylvia Wolff). Hier haben mehrere öffentliche Präsentationen zu historischen und gegenwartbezogenen Themen der Frauenbewegung stattgefunden. Außerdem entsteht eine Promotion im Bereich „Hörgeschädigte Frauen und Gewaltverfahrungen“ (Sabine Fries).

12.3. Institut für Erziehungswissenschaften

DR. STEFFI BADEL

In den letzten Jahren hat das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich an Stellenwert gewonnen. Die Beschäftigten des Instituts für Erziehungswissenschaften nahmen im Berichtszeitraum für sich in Anspruch, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe zu behandeln. Gleichstellung wurde in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen von den jeweils Verantwortlichen aktiv unterstützt. Da traditionell der Anteil von Frauen mit Ausnahme der Professorinnen auf allen Status- und Beschäftigtengruppen im Institut für Erziehungswissenschaften sehr hoch ist, orientierte sich das Institut nicht primär an einer Erhöhung des Anteils von Frauen in den Statusgruppen der Student_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, sondern betonte vor allem strategische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Institut richtete seine Aufmerksamkeit verstärkt auf die sogenannte „Transferstellen“ innerhalb wissenschaftlicher Karrieren, beispielsweise möglicher Anschlussfinanzierungen nach der Promotion bzw. nach der Habilitation.

Rekrutierung und Frauenanteil²⁶

Die Frauenbeauftragte war und ist an allen Berufungsverfahren beteiligt. Insgesamt achtete das Institut für Erziehungswissenschaften bei den Neubesetzungen von Personal in den unterschiedlichen Statusgruppen, vor allem jedoch bei der Neubesetzung von Professuren, auf eine aktive Rekrutierung und Unterstützung von Bewerberinnen. Besonders den Besetzungen von Führungspositionen wurde verstärkt unter dem Gender-Aspekt Aufmerksamkeit gewidmet. In der Mehrheit wurden Frauen auf den Listen platziert. Wenn dies nicht geschah, lag es trotz aktiver Rekrutierungen an der äußerst geringen Beteiligung von Frauen an den Bewerbungsgeschehen.

Der Frauenanteil war sowohl unter der Statusgruppe der Student_innen, als auch unter den technischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sehr hoch. Der Anteil der Frauen beim

technischen Personal lag konstant bei über 90%; der des befristeten wissenschaftlichen Mittelbaus bei über 70%. Der Anteil der weiblichen Student_innen lag bei 79,1%. Aus diesem Grund erübrigten sich Aktivitäten hinsichtlich einer stärkeren Sensibilisierung von Frauen für Studiengänge der Erziehungswissenschaften. Immer noch im Fokus steht zukünftig die Erhöhung des Anteils von unbefristeten Professuren. Hier war zwischen 2009 und 2011 ein Anstieg von 30,8% auf 36,4% gelungen.

Förderung

Das Institut für Erziehungswissenschaften erhält jährlich 5% des Zuweisungsbetrages der Sachmittel für die Frauenförderung (Anreizsystem Frauenförderung). Dies entsprach in den letzten Jahren durchschnittlich 4.700 €. Diese Mittel wurden zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen (Mittelbau und technische Kräfte) verwendet. Beispielsweise wurde finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Dienstreisen, für Bücher etc. gewährt.

Gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente

Im Oktober 2011 wurde ein Gleichstellungskonzept verfasst, welches von den entsprechenden Gremien des Instituts angenommen wurde. Jedes zweite Jahr erfolgt die Evaluation und Fortschreibung des institutsbezogenen Gleichstellungskonzepts und es werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Familiengerechtigkeit

Student_innen und auch Mitarbeiter_innen des Instituts für Erziehungswissenschaften erhielten die Möglichkeit, Studium bzw. Qualifizierung mit familiären Interessen abzustimmen. Dazu zählten flexible Arbeitszeiten, die auch die Betreuung von Kindern und die Pflege von älteren Familienangehörigen ermöglichen.

Es konnten aufgrund der beschränkten Raumkapazitäten am Institut keine separaten Räume für Kinder oder Ruhezone eingerichtet werden, jedoch konnten diesbezüglich Möglichkeiten mit den Mitarbeitern_innen der einzelnen Abteilungen flexibel organisiert werden. Darüber hinaus sind die familienfreundlichen Strukturen der Humboldt-Universität (Kinderbetreuung, Kindergarten, Kinderfeste) zu nutzen bzw. auszubauen.

Vielfalt

Bisher war es nicht nötig, besondere Maßnahmen gegen Diskriminierung jeglicher Art am Institut für Erziehungswissenschaften zu initiieren.

Beratung

Es fanden einige Gespräche mit Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung hinsichtlich der Arbeitszeiten statt. Folgendes Problem zeichnet sich dabei derzeit ab: Durch die Neubesetzungen von Professuren sind sowohl die bisherigen Lehrstuhlinhaber_innen noch aktiv wie auch die bzw. der neue Professor_in.

26 Vgl. dazu die Tabelle auf S. 133.

Das führt zu einer Häufung der Arbeitsaufträge besonders für die Mitarbeiter_innen in den Sekretariaten.

Weiterbildung

An unserem Institut gab es keine gesonderten Weiterbildungsangebote, sondern die zentralen Angebote wurden an alle Kolleginnen weitergeleitet.

Probleme und Perspektiven

Da wie oben beschrieben der quantitative Anteil von Frauen in allen Statusgruppen (außer Professorinnen) überproportional hoch ist, wird der Fokus auf Förderung und Unterstützung derjenigen gelegt, die nach einer Promotion bzw. Habilitation eine mögliche Professur anstreben wollen. Die wissenschaftliche Karriere von Frauen am Institut für Erziehungswissenschaften wird unterstützt durch Beratung, Mentoring, Workshops; dabei sind speziell zur Qualifizierung geeignete Kurse (Ausbau z. B. von Ph.D Programmen) auf- bzw. auszubauen. Trotz des vordergründig positiv stimmenden Bildes eines hohen Frauenanteils innerhalb dieser Statusgruppe sind die Risiken des Aufbaus und der Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere besonders an den Übergangsstellen nicht zu übersehen. Hier stellt sich das Problem der Anschlussfinanzierung nach einer Promotion dringend.

12.4. Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB)

IMKE GROENEVELD

Rekrutierung und Frauenanteil²⁷

Die Entwicklung des Frauenanteils am IQB ist insgesamt positiv zu bewerten. Auf nahezu allen Qualifikationsebenen des wissenschaftlichen Personals sowie auf der Koordinationsebene herrscht ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Die Leitung des Instituts ist geschlechterparitätisch sowohl mit einer Frau als auch mit einem Mann besetzt. Im Bereich der Doktorand_innen und studentischen Mitarbeiter_innen ist der Frauenanteil mit ca. 60% hoch. Jedoch nimmt der Anteil von Frauen in der akademischen Statusgruppen der PostDocs leicht ab. Es sollte also darauf geachtet werden, dass mehr Frauen PostDoc-Stellen einnehmen. Dabei sollten auch Mittel aus dem Gleichstellungsfonds genutzt werden.

Förderung

Was die explizite Förderung von Frauen angeht, kann von einem Fall berichtet werden, bei dem eine Mitarbeiterin des Instituts aus dem Gleichstellungsfonds der HU in ihrer Habilitation unterstützt wurde. Sie erhielt einen Ruf und hat nun eine Professur inne.

Familiengerechtigkeit

Am Institut wurde auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet, indem beispielsweise Präsenzzeiten flexibel gehandhabt oder Home Office ermöglicht wurden. Solche Regelungen erleichtern auch Situationen, in denen zum Beispiel Kinderbetreuung problematisch wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IQB mit Kind haben darüber hinaus die Möglichkeit, das Familienzimmer der „Graduate School Mind and Brain“ im gemeinsamen Gebäude mit zu nutzen.

Beratung

Beratung wurde lediglich zum Thema „geschlechtergerechte Sprache“ durchgeführt, indem in Berichten und Fragebögen auf die Nutzung zugehöriger Formulierungen geachtet wurde.

13. Zentrale Universitätsverwaltung

CHRISTINE DRUSE

Rekrutierung und Frauenanteil²⁸

Die Anzahl der Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Von 2009 mit 1.454 Beschäftigten, davon 1.297 Frauen, über 2010 mit 1.439 Beschäftigten, davon 1.328 Frauen, bis schließlich 2011 mit 1.437 Beschäftigten, davon 1.330 Frauen.

Gleichzeitig hat sich der Frauenanteil von 89% auf 93% erhöht. Gewachsen ist schließlich auch der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung: 2009: 24%, 2010: 31% und 2011: 32%.

Die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten in Technik und Verwaltung hat insgesamt leicht abgenommen, bei den Frauen ist er allerdings weit stärker gesunken:

Altersteilzeit

2009: 62 Personen, davon 53 Frauen

2010: 68 Personen, davon 51 Frauen

2011: 51 Personen, davon 38 Frauen

Familiengerechtigkeit

Elternzeit haben in der Berichtsperiode vor allem Frauen in Anspruch genommen. Es wäre darauf hinzuwirken, dass zukünftig auch mehr Männer in Elternzeit gehen.

Elternzeit:

2009: 19 Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter

2010: 21 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter

2011: 23 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter

Positiv ist zu vermerken, dass der Einrichtung von Sozial- und Wickelräumen jetzt mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Bereits an vielen Orten wurden solche Räume etabliert.

Weiterbildung

Sehr viele Mitarbeiterinnen nehmen an Weiterbildungen teil; leider erfuhr dieses Engagement in der Regel keine finanzielle Würdigung, d.h. keine Höherstufung in der Leistungsstufe.

Probleme und Perspektiven

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität zu Berlin identifizieren sich generell in hohem Maße mit ihrer Universität.

Bei sinkenden Beschäftigtenzahlen ist der Arbeitsaufwand angesichts von steigenden Studierendenzahlen und vieler Drittmittel jedoch erheblich gestiegen. Daher wuchs aufgrund der daraus resultierenden Überlastungssituationen, die durch Überlastungsanzeigen auch dokumentiert wurden, eine gewisse Unzufriedenheit unter den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Zudem dürften nur engagierte, zufriedene Mitarbeiterinnen auch leistungsfähig und damit in der Lage sein, die an unserer Universität gewünschte Kultur der Ermöglichung zu realisieren. Die Initiative zur Gründung einer AG „Eingruppierung Hochschulsekretariat“ auf der Frauenvollversammlung am 8. März 2010 wurde am 15. Oktober des Jahres umgesetzt und in der Personalvollversammlung am 24. November 2010 bekanntgegeben (s. auch o., S). Diese Initiative wurde von den Kolleginnen sehr positiv aufgenommen.

In der Arbeitsgruppe haben sich engagierte Frauen unserer Universität, darunter Frauenbeauftragte und Vertreterinnen des Personalrats, zusammengefunden und beschäftigten sich im Berichtszeitraum speziell mit der Eingruppierung in den Hochschulsekretariaten. Vorsitzende der Arbeitsgruppe ist zurzeit die dezentrale Frauenbeauftragte der Universitätsverwaltung.

Seit Gründung der Arbeitsgruppe hat sich die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung erfreulich verbessert. Speziell das Referat Personalwirtschaft hat Eigeninitiativen ergriffen und Arbeitsplatzüberprüfungen durchgeführt; mittlerweile sind einige Höhergruppierungen für Fremdsprachenassistenten veranlasst worden.

Die Arbeitsgruppe regte in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten und der beruflichen Weiterbildung darüber hinaus erfolgreich eine Schulung zur Eingruppierung nach den Grundsätzen des BAT für die Mitarbeiter_innen an.

Derzeit wird die Bewertung lediglich an dem benötigten Fremdsprachenanteil gemessen. Leider hat auch die seit dem 1. Januar 2012 gültige Entgeltordnung zum TV-L nicht sehr viel an den alten BAT-Regelungen geändert.

Die Arbeitsgruppe wird weiter an einer angemessenen Entgeltung dieser Berufsgruppe arbeiten. Ein Netzwerk zu anderen Universitäten und zu Ver.di wurde inzwischen aufgebaut.

14. Universitätsbibliothek

UTE FREIBURGER

Rekrutierung und Frauenanteil²⁹

Die Frauenbeauftragten der Universitätsbibliothek nahmen regelmäßig an den Vorstellungsgesprächen teil, allerdings aus Zeitgründen nicht an allen Einstellungsgesprächen für studentische Hilfskräfte.

Der Anteil von Frauen, die als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Universitätsbibliothek der HU arbeiten, liegt bereits seit langem über der 50%-Grenze. Dies hat sich auch im Berichtszeitraum nicht geändert, zuletzt (2011) waren es 79,2% Frauen. Dieser hohe Anteil gilt gleichermaßen für befristete und unbefristete Positionen. Während sich der Frauenanteil an den befristeten Positionen zwischen 2009 und 2011 von knapp 95% auf knapp 90% um fünf Prozentpunkte reduzierte, ist er parallel im Bereich der unbefristeten Positionen um knapp ein Prozentpunkt gestiegen.

Familiengerechtigkeit

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gab es die Möglichkeit, Teilzeitarbeit zu vereinbaren.



Anhang

XI. ANHANG

1. Abkürzungsverzeichnis

afg	Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen
AG	Arbeitsgemeinschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
ASSP	Allgemeine Satzung zur Studien- und Prüfungsordnung
BAT	Bundesangstellentarifvertrag
BCP	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
BerIHG	Berliner Hochschulgesetz
BGSS	Berlin Graduate School of Social Sciences
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMS	Berlin Mathematical School
BRK	Behindertenrechtskonvention
BSIO	Berliner Graduiertenschule für Integrative Onkologie
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CvH	Caroline von Humboldt
DV	Dienstvereinbarung
ETH	Zürich Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
DezFrb	dezentrale Frauenbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
FiNCA	Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
firstgen	first generation (female) students
FU	Freie Universität Berlin
GBZ	Großbritannien-Zentrum
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GF	Gleichstellungsfonds

GG	Grundgesetz
GP	Gastprofessur
GPA	Graduate Program Adlershof
GPR	Gesamtpersonalrat
GraKo	Graduiertenkolleg
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
hc	humboldt chancengleich
HGS	Humboldt Graduate School
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
IBI	Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft
IfEE	Institut für Europäische Ethnologie
IFG	Institut für Geschichtswissenschaften
IfP	Institut für Philosophie
IKB	Institut für Kunst- und Bildgeschichte
IQB	Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen
IR	Institutsrat
IRIS	Integrative Research Institute for the Sciences
JP	Juniorprofessuren
KEG	Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum
KFF	Kommission für Frauenförderung der HU
KFH HU	Kommission für familiengerechte Hochschule der HU
LaTeX	Laport TeX (Softwarepaket)
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten Berliner Hochschulen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LGF	Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät
LKRP	Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

Mio.	Millionen
MTV	Mitarbeiter_in aus Technik und Verwaltung
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PI	Principal Investigator
ProFiL	Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre
PPA	PostDoc Program Adlershof
SALSA	School of Analytical Sciences Adlershof
SHK	Studentische Hilfskraft
SFB	Sonderforschungsbereich
SWS	Semesterwochenstunden
TOPOI	The Formation and Transformation of Knowledge
TU	Technische Universität Berlin
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VNB	Vorgezogene Nachfolgeberufung
VPF	Vizepräsident für Forschung
VPSI	Vizepräsident für Studium und Internationales
VWL	Volkswirtschaftslehre
WISTA	Management GmbH Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Adlershof
WiWi	Wirtschaftswissenschaften
WM	Weltmeisterschaft
WTA	Women's Travel Award
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin
ZSP	Fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung
ZtG	Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
ZFrB	zentrale Frauenbeauftragte

2. Textübersicht

Einleitung•	8
1. Zur Struktur des Berichtes•	8
2. Wichtige Resultate des Berichtes•	9
I. Rechtliche Rahmenbedingungen•	14
1. Das Grundgesetz•	14
2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz•	14
3. Das Landesgleichstellungsgesetz•	14
4. Das Berliner Hochschulgesetz•	14
II. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG•	16
1. Etablierung und Umsetzung bis Mitte 2012•	16
2. Die Umsetzung der Standards an der HU•	17
III. Hochschulsteuerungsinstrumente•	19
1. Hochschulverträge•	19
2. Leistungsorientierte Mittelvergabe im Land Berlin•	19
2.1. Von 2002 bis 2011•	19
2.2. Von 2012 bis 2013•	20
3. Leistungsorientierte Mittelvergabe an der HU•	20
4. Zielvereinbarungen und Gleichstellungskonzepte an der HU•	20

IV. Hochschulsonderprogramme•	22
1. Die Exzellenzinitiative •	22
1.1. Zur allgemeinen Genese•	22
1.2. Die Exzellenzinitiative an der HU•	22
2. Hochschulpakt 2020•	23
3. Das Professorinnenprogramm •	23
3.1. Das Ziel: Mehr Professorinnen an deutschen Hochschulen•	23
3.2. Umsetzung des Professorinnenprogramms an der HU•	24
4. Qualitätspakt Lehre•	25
4.1. Allgemeine Einführung•	25
4.2. Umsetzung des Qualitätspaktes Lehre an der HU•	25
5. Der Berliner Masterplan und die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre•	25
5.1. Der Berliner Masterplan 2009 bis 2011•	25
5.2. Die Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre•	26
5.3. Die Einstein-Stiftung Berlin•	26
5.4. Die Umsetzung des Masterplans an der HU•	27
5.4.1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen 2008-2010•	27
5.4.2. Gleichstellungsmaßnahmen in der Nachsteuerung des Masterplans 2010-2011•	27
5.4.3. Wirkung der gleichstellungspolitischen Komponenten des Masterplans•	27
6. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm•	28
6.1. Finanzvolumen und Auswahlverfahren des Programms•	28
6.2. Ziele und Förderschwerpunkte•	28
6.3. Maßnahmen aus dem BCP an der HU•	29
6.3.1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen und W2-Stellen auf Zeit•	29

6.3.2. Maßnahmen im Rahmen der kontingentierten Mittel für die HU 2008 bis 2011•	30-31
6.3.2.1. Gastprofessuren•	
6.3.2.2. Stipendien für Postdoktorandinnen•	
6.3.2.3. Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung•	
6.3.2.4. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FinCA)•	
6.3.2.5. Befristete W2-Professur für fünf Jahre•	
6.3.2.6. PostDoc-Stelle in den Gender Studies•	
6.3.2.7. Programmlaufzeit 2012 bis 2015•	

V. Zahlen und Fakten: zur Situation von Frauen an der HU• 32

I. Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal• 32

1.1. Professorinnen•	32
1.1.1. Berufungsverfahren •	32-33
1.1.1.1. Berufungen über alle Professuren hinweg•	
1.1.1.2. Berufungen auf Dauerstellen: W2- und W3-Stellen •	
1.1.1.3. Berufungen auf W1-Professuren•	
1.1.1.4. Berufungen auf W2-Professuren•	
1.1.1.5. Berufungen auf W3-Professuren •	
1.1.2. Frauen auf Professuren - Entwicklungen ihrer Anteile•	34-35
1.1.2.1. Professuren insgesamt•	
1.1.2.2. Die Professuren im Detail: W2-/C3- und W3-/C4-Stellen•	
1.1.2.3. Die Professuren im Detail: Juniorprofessuren•	
1.2. Wissenschaftlerinnen im Mittelbau•	36
1.2.1. Befristete Stellen•	36
1.2.2. Unbefristete Stellen•	36
1.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung •	36
1.3.1. Daten und Fakten•	36
1.3.2. Weiterbildung•	36
1.3.3. Bildungsurlaub•	37
1.3.4. Personalüberhang•	37
1.3.5. Elternzeit•	37
1.3.6. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit•	37

1.3.7. Studentische Hilfskräfte•	38
2. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen•	38
2.1. Habilitationen•	38
2.2. Promotionen•	39
2.3. Absolventinnen•	39
2.4. Studentinnen•	40
3. Frauen in der Selbstverwaltung•	40
3.1. Präsidium•	41
3.2. Concilium Decanale und Dekanate•	41
3.3. Akademischer Senat•	41
3.4. Konzil•	41
3.5. Kuratorium•	41
3.6. Fakultäts- und Institutsräte•	41
4. Frauen als Führungskräfte in Forschungsprojekten•	42
4.1. Forschungsverbünde•	42
4.2. Nachwuchsgruppen•	42
VI. Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der HU•	43
1. Das Caroline von Humboldt-Programm•	43
1.1. Das Gleichstellungskonzept der HU von 2008•	43
1.2. Zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts von 2008 •	43
1.3. Das Caroline von Humboldt-Programm als neues Gesamtkonzept•	43
1.4. Ziele des Caroline von Humboldt-Programms •	44

2. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung•	44
2.1. Anreizsystem Frauenförderung•	44
2.2. Der Gleichstellungsfonds•	45
2.3. „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA)•	45
2.4. Gleichstellungsconsulting•	46
2.5. Gleichstellungsmonitoring•	47
3. Rekrutierung von (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen•	47
3.1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen •	47
3.2. W2-Professuren auf Zeit•	48
3.3. W1-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen•	48
3.4. Gastprofessuren•	49
3.5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stellen•	49
3.6. Förderung von Postdotorandinnen•	49
3.6.1. Abschlussstipendien für Habilitandinnen aus dem Gleichstellungsfonds•	49
3.6.2. PostDoc-Scholarships und Fellowships •	49
3.6.2.1. PostDoc-Scholarships•	
3.6.2.2. PostDoc-Fellowships•	
3.7. Stipendien für Doktorandinnen•	50
3.7.1. Abschlussstipendien aus dem Gleichstellungsfonds•	50
3.7.2. Abschlussstipendien aus den Mitteln der Exzellenzinitiative•	50
3.7.2. International Research Award•	50
3.7.3. Kurzzeitstipendien zur Vorbereitung einer Promotion•	50
3.8. Women's Travel Award•	50
3.9. Rekrutierung von Schülerinnen für MINT-Fächer unter der Dachmarke FiNCA•	51

4. Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen•	51
4.1. Leadership-Programm für Professorinnen•	51
4.2. ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking•	51
4.3. PostDoc-Program Adlershof•	52
4.4. Graduate Program Adlershof•	52
4.5. „firstgen“ – Empowerment- und Mentoringprogramm•	53
4.6. Förderung von Studentinnen•	53
5. Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft•	53
5.1. Publikationen•	53
5.1.1. „humboldt chancengleich“•	53
5.1.2. Die Festreden zur ersten Caroline von Humboldt-Preisverleihung •	54
5.1.3. „frauen in bewegung. frauen an der humboldt universität zu berlin“. •	54
5.1.4. „fokus.frau“•	55
5.1.5. Flyer•	55
5.2. Ausstellungen•	55
5.2.1. Frauen in den Naturwissenschaften•	55
5.2.2. Frauen in Bewegung - Frauen an der Humboldt-Universität •	55
5.2.3. 1000 Gesichter des Friedens•	56
5.3. Veranstaltungen•	56
5.3.1. Frauenvollversammlungen am Internationalen Frauentag•	56-57
5.3.1.2. 2010: Die Frau lebt nicht vom Mann allein•	
5.3.1.3. 2011: Brot und Rosen•	
5.3.1.4. 2012: Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen•	

5.4.2. Weitere Veranstaltungen•	57-58
5.4.2.1. In der Vielfalt erfolgreich – zehn Jahre Berliner Chancengleichheitsprogramm•	
5.4.2.2. Frauen in Bewegung – Zeit, dass sich was dreht•	
5.4.2.3. Vorstellung des Fotobandes „frauen in bewegung“•	
5.4.2.4. Mobbing und Stalking im Internet – Gewalt 2.0•	
5.4.2.5. Workshops für die dezentralen Frauenbeauftragten•	
5.5. Der Caroline von Humboldt-Preis•	58
5.6. Die Caroline von Humboldt-Professur•	59
5.7. Die Frauenbeauftragte im Internet•	60
6. Familienfreundlichkeit•	60
6.1. Das „audit familiengerechte Hochschule“•	60
6.3. Veranstaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit•	61
6.3.1. Infoveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“•	61
6.3.2. Informationsveranstaltung „Pflege von Angehörigen“•	61
6.3.3. Kinderfest an der HU •	61
6.3.4. Wettbewerb zur Familienfreundlichkeit an der HU•	62
6.3.5. Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte•	62
6.4. Information und Kommunikation rund um das Thema Familienfreundlichkeit•	62
6.5. Kinderbetreuung•	62
6.5.1. Belegplatz in einer Kindertagesstätte am Campus Adlershof•	63
6.5.2. Kinderbetreuung durch KidsMobil•	63
6.5.3. Konferenz-Kinderbetreuung•	63
6.5.4. Ferienbetreuung von Kindern•	63
6.5.5. Der Kinderladen „Die Humbolde“•	63
6.5.6. Eine Kita an der HU•	63
6.6. Familienfreundliche Infrastruktur der Humboldt-Universität•	64
6.6.1. Familienzimmer, Wickelräume, Sozialräume•	64

6.6.2. Spieltaschen•	64
6.7. Familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation•	64
6.7.1. „Grundsätze der HU zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule“•	64
6.7.2. Arbeitsorganisation•	64
6.7.3. Studienorganisation•	64
6.7.4. Stipendien•	65
6.8. Netzwerke zur Förderung der Familienfreundlichkeit •	65
6.8.1. Kommission Familiengerechte Hochschule•	65
6.8.2. Netzwerk „Familie in Hochschulen und Wissenschaft Berlin“ •	65
VII. Geschlechterforschung/Gender Studies im ZtG•	66
1. Konzeptioneller Ansatz des ZtG•	66
2. Ziele des ZtG 2009 bis 2012•	66
2.1. Stärkung des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies•	66
2.1.1. Veranstaltungen•	66
2.1.2. Publikationen•	67
2.1.3. Clusterantrag „Gender Dynamics. • Mobilizing Gender/Gendered Mobilities“ •	68
2.2. Beiträge zum 200jährigen Jubiläum der HU•	68
2.3. Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und Koordination der Gender - Studiengänge•	68
2.3.1. Weiterentwicklung der Studiengänge•	68
2.3.2. Mentoringprogramm „Gender goes Praxis“•	68
2.3.3. Verbleibstudie zu den Absolvent_innen•	68
2.4. Nachwuchsförderung im Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“•	69
2.5. Ausbau der internationalen und nationalen Kooperationen•	69
2.6. Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender Studies•	70

VIII. Beraten und Unterstützen, Kooperieren und Netzwerken	71
1. Beraten und Unterstützen	71
1.1. Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	71
1.2. Beratungstätigkeit der zentralen Frauenbeauftragten	71
2. Kooperieren und Netzwerken	71
2.1. Arbeitsgruppe Eingruppierung Hochschulsekretariate	72
2.2. Arbeitsgruppe „Dienstvereinbarung Mobbing, Stalking und sexualisierte Belästigung und Gewalt“	72
2.3. Arbeitsgruppe „Gleichstellungssatzung nach § 5 a“	72
3. HU-Interne Netzwerke	72
3.1. Das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten	72
3.2. Die Lenkungsgruppe Gleichstellung	73
3.3. Die Kommission für Frauenförderung	73
3.4. Die Kommission Familiengerechte Hochschule	73
4. Externe Netzwerke	73
4.1. Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen	73
4.1.1. Jahrestagungen der LaKoF	74
4.1.2. Nachsteuerung des Masterplans	74
4.1.3. Einstein-Stiftung Berlin	74
4.1.4. Handlungsempfehlungen zur Chancengleichheit an Berliner Hochschulen	74
4.1.5. BerlHG-Novelle	74
4.1.6. Berliner Chancengleichheitsprogramm	75
4.1.7. Hochschulvertragsverhandlungen	75
4.1.8. Gender-Aspekte in die Ausbildung von Lehrer_innen	75

4.2. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen• 75

IX. Das Amt der Frauenbeauftragten, die Amtsträgerinnen und ihre Teams• 76

1. Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen• 76

1.1. Die zentrale Frauenbeauftragte• 76

1.2. Die Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten• 76

1.3. Das Team im Büro der zentralen Frauenbeauftragten• 76

1.4. Das Team im Familienbüro• 76

X. Berichte aus den Fakultäten und Instituten• 77

1. Einführung• 77

2. Juristische Fakultät• 77

3. Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät• 79

4. Theologische Fakultät• 80

5. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät• 82

6. Großbritannien-Zentrum• 83

7. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I• 84

7.1. Institut für Biologie• 84

7.2. Institut für Chemie• 85

7.3. Institut für Physik• 86

8. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II• 86

8.1. Geographisches Institut• 86

8.2. Institut für Informatik• 87

8.3. Institut für Mathematik• 88

8.4 Institut für Psychologie• 89

9. Philosophische Fakultät I•	89
10. Philosophische Fakultät II•	90
11. Philosophische Fakultät III•	92
11.1. Institut für Sozialwissenschaften •	93
11.2. Institut für Asien- und Afrikawissenschaften•	94
11.4. Institut für Kulturwissenschaften•	95
11.5. Institut für Kunst- und Bildgeschichte•	96
11.6. Institut für Musikwissenschaften•	96
12. Philosophische Fakultät IV•	97
12.1. Institut für Sportwissenschaften•	98
12.2. Institut für Rehabilitationswissenschaften•	98
12.3. Institut für Erziehungswissenschaften•	100
12.4. Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB)•	101
13. Zentrale Universitätsverwaltung•	101
14. Universitätsbibliothek•	102
XI. Anhang•	104
1. Abkürzungsverzeichnis•	104
2. Textübersicht•	107
3. Tabellen und Diagramme•	120
1. Neuberufungen an der HU•	120
2. Neuberufungen an der HU in Zahlen•	121
3. Frauenanteil an der HU gesamt und MINT•	122
4. Geschlechterverteilung an der HU insgesamt•	123

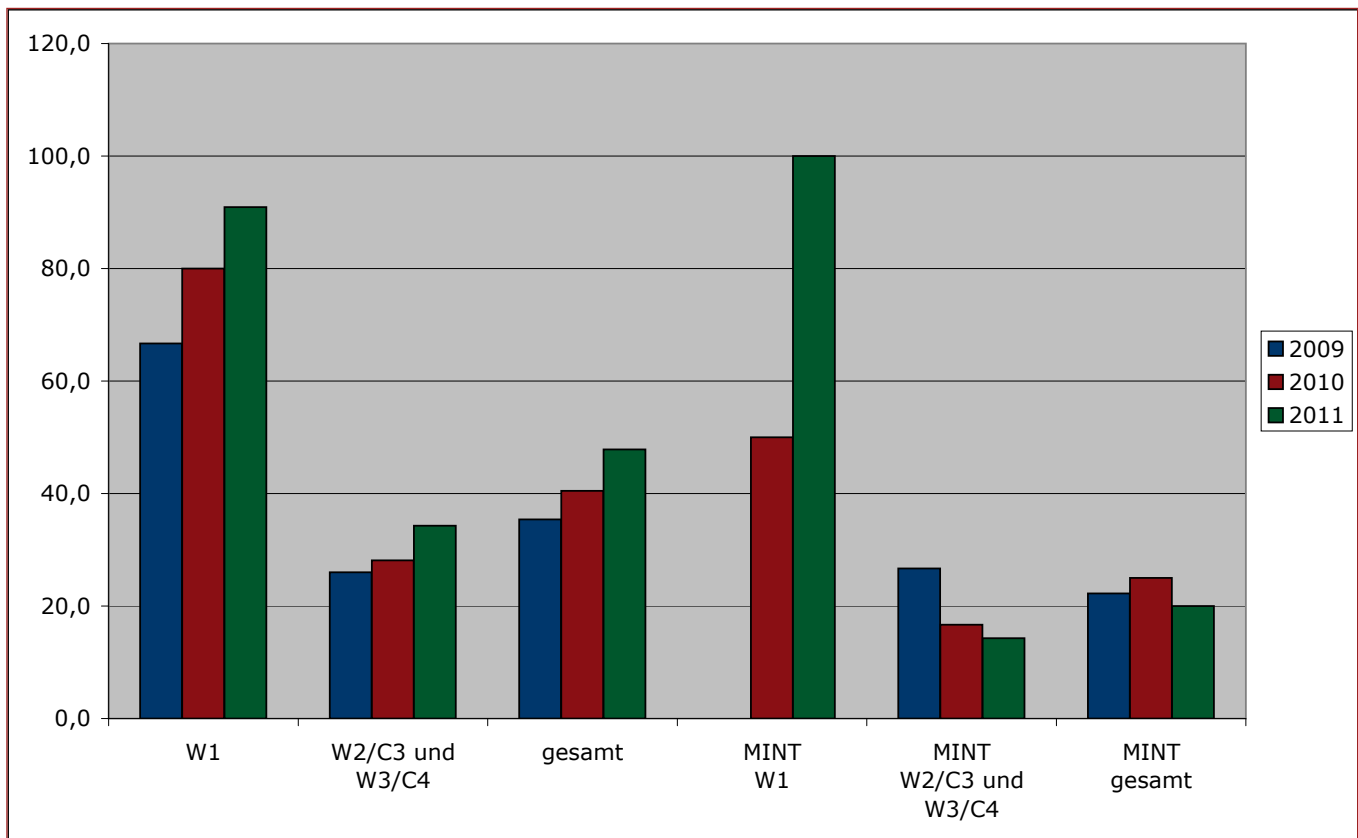
5. Frauenanteil an der HU – Bund•	124
6. Frauen und Männer im MINT-Bereich•	125
7. Frauen und Männer HU-weit•	125
8. Qualifikationsstufen an der HU•	126
9. Leitung der HU•	126
10. Forschung an der HU•	126
11. Geschlechterverteilung an den Monofakultäten und Zentralinstituten•	127
12. Geschlechterverteilung an der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I•	128
13. Geschlechterverteilung an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II•	129
14. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät I•	130
15. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät II•	131
16. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät III•	132
17. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät IV•	133
18. Geschlechterverteilung in der Universitätsbibliothek•	134



Tabellen und Diagramme

3. Tabellen und Diagramme

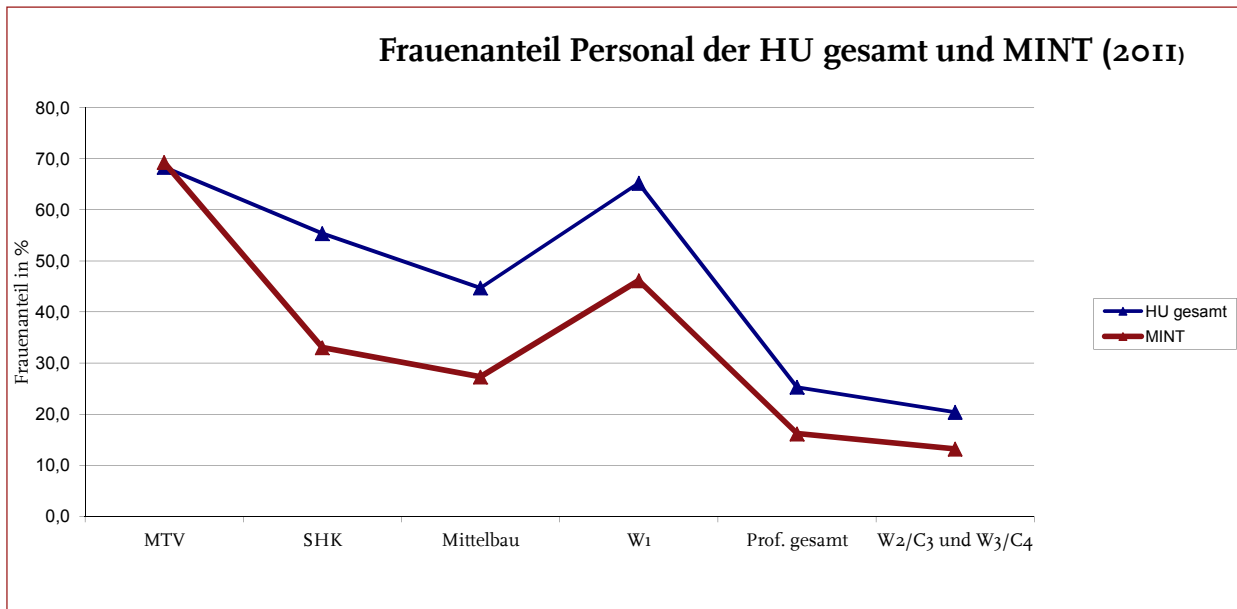
1. Neuberufungen an der HU



2. Neuberufungen an der HU in Zahlen

incl Drittmittel	Auswl	Zeiträume											
		01.01.2002 31.12.2002	01.01.2003 31.12.2003	01.01.2004 31.12.2004	01.01.2005 31.12.2005	01.01.2006 31.12.2006	01.01.2007 31.12.2007	01.01.2008 31.12.2008					
Zeitraum vom bis zum		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008					
Neuberuf. Prof. W3/C4	ges.	11	15	14	1	16	11	11					
davon Math/Nat.	ges.	2	6	5	0	4	4	4					
Neuberuf. Prof. W3/C4	wbl.	4	2	2	0	1	2	3					
davon Math/Nat.	wbl.	0	1	0	0	0	0	1					
Neuberuf. Prof. W2/C3	ges.	10	8	4	4	12	8	10					
davon Math/Nat.	ges.	5	3	2	2	3	3	4					
Neuberuf. Prof. W2/C3	wbl.	2	3	2	3	3	2	4					
davon Math/Nat.	wbl.	0	2	1	1	0	0	1					
Neuberuf. Prof. W2/C3 + W3/C4	ges.	21	23	18	5	28	19	21					
davon Math/Nat.	ges.	7	9	7	2	7	7	8					
Neuberuf. Prof. W2/C3 + W3/C4	wbl.	6	5	4	3	4	4	7					
davon Math/Nat.	wbl.	0	3	1	1	0	0	2					
Neuberuf. Prof. W2/C3 + W3/C4	% Frauen	28,6	21,7	22,2	60,0	14,3	21,1	33,3					
davon Math/Nat.	% Frauen	0,0	33,3	14,3	50,0	0,0	0,0	25,0					
Neuberuf. Prof. SVJunProf/ W1	ges.	22	12	6	5	8	11	12					
davon Math/Nat.	ges.	7	6	1	3	2	3	1					
Neuberuf. Prof. SVJunProf/W1	wbl.	8	3	3	2	4	6	6					
davon Math/Nat.	wbl.	0	2	0	1	1	2	1					
Neuberuf. Prof. SVJunProf/W1	% Frauen	36,4	25,0	50,0	40,0	50,0	54,5	50,0					
davon Math/Nat.	% Frauen	0,0	33,3	0,0	33,3	50,0	66,7	100,0					
Neuberuf. Prof. gesamt	ges.	43	35	24	10	36	30	33					
davon Math/Nat.	ges.	14	15	8	5	9	10	9					
Neuberuf. Prof. gesamt	wbl.	14	8	7	5	8	10	13					
davon Math/Nat.	wbl.	0	5	1	2	1	2	3					
Neuberuf. Prof. gesamt	% Frauen	32,6	22,9	29,2	50,0	22,2	33,3	39,4					
davon Math/Nat.	% Frauen	0,0	33,3	12,5	40,0	11,1	20,0	33,3					

3. Frauenanteil an der HU gesamt und MINT

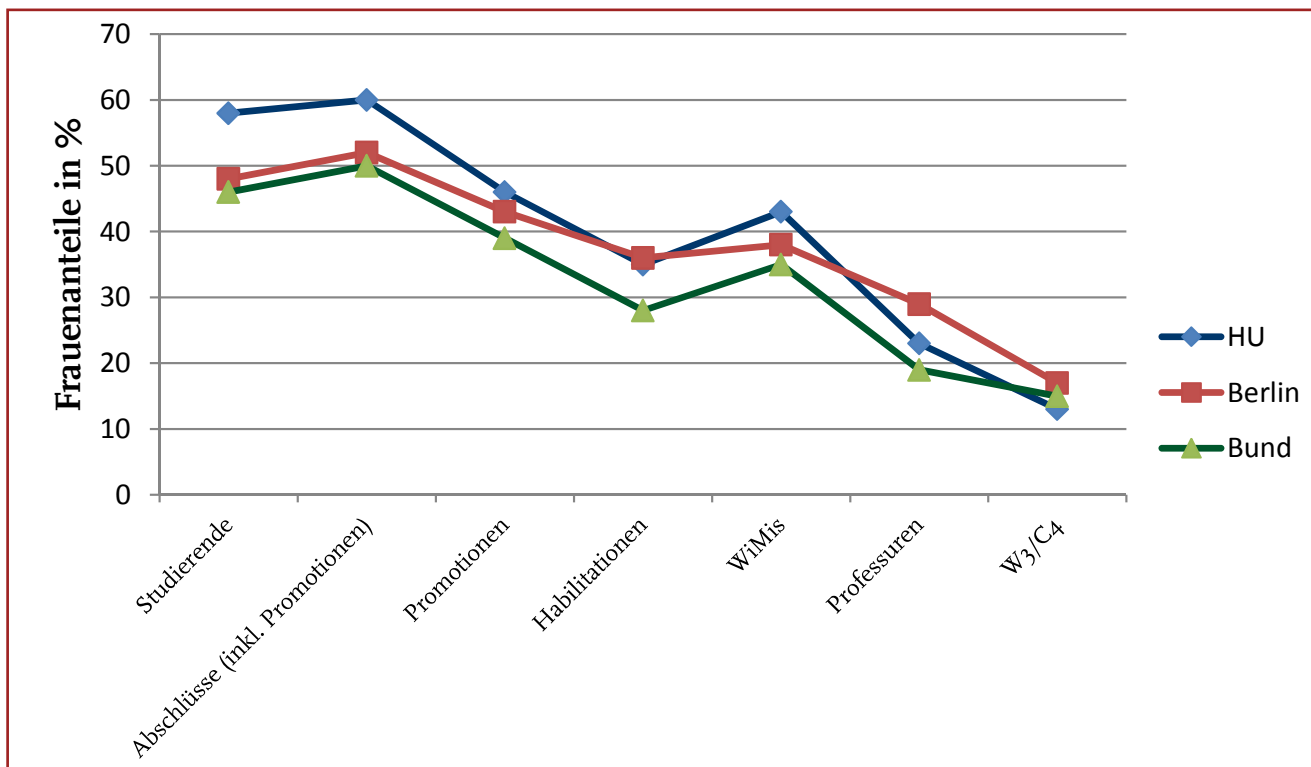


4. Geschlechterverteilung an der HU insgesamt

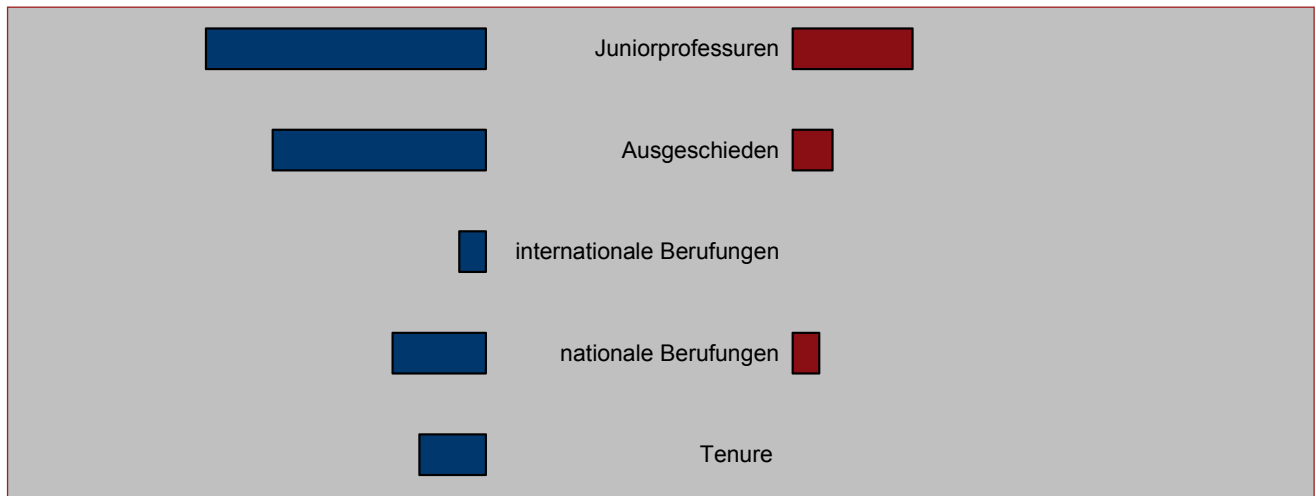
	Gesamtzahl			% Frauen		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Studentische Hilfskräfte	1.591	1.671	1.719	53,7	53,6	55,4
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Angestellte)	1.393	1.385	1.382	68,2	67,7	68,1
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (BeamInnen)	57	50	51	75,4	80,0	80,4
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Sondertarif)	4	4	4	0,0	0,0	0,0
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung gesamt	1.454	1.439	1.437	68,3	68,0	68,3
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet Haushalt	530	539	593	45,7	43,2	42,7
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet Drittmittel	683	774	854	40,4	41,5	43,2
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet gesamt	1.213	1.313	1.447	42,7	42,2	43,0
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet Haushalt	354	357	340	49,7	48,5	50,9
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet Drittmittel	18	23	38	61,1	56,5	55,3
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet gesamt	372	380	378	50,3	48,9	51,3
Juniorprofessuren Haushalt	31	35	37	58,1	62,9	64,9
Juniorprofessuren Drittmittel	6	9	9	16,7	44,4	66,7
Juniorprofessuren gesamt	37	44	46	51,4	59,1	65,2
Professuren (W2+W3+C3+C4) Haushalt	288	293	300	18,8	19,5	20,7
Professuren (W2+W3+C3+C4) Drittmittel	50	63	73	8,0	17,5	19,2
Professuren (W2+W3+C3+C4) gesamt	338	356	373	17,2	19,1	20,4
Professuren (hauptberuflich) Haushalt	319	328	337	22,6	24,1	25,5
Professuren (hauptberuflich) Drittmittel	56	72	82	8,9	20,8	24,4
Professuren (hauptberuflich) gesamt	375	400	419	20,5	23,5	25,3
S-Professuren	287	313	323	23,0	22,7	22,3
Gastprofessuren und -dozenten	63	54	48	33,3	31,5	41,7
Professuren und Dozenten	725	767	790	22,6	23,7	25,1

5- Frauenanteil an der HU – Bund

Frauenanteile in verschiedenen Stadien der Karriere
HU –Berlin –Bund (2010)



6. Frauen und Männer im MINT-Bereich

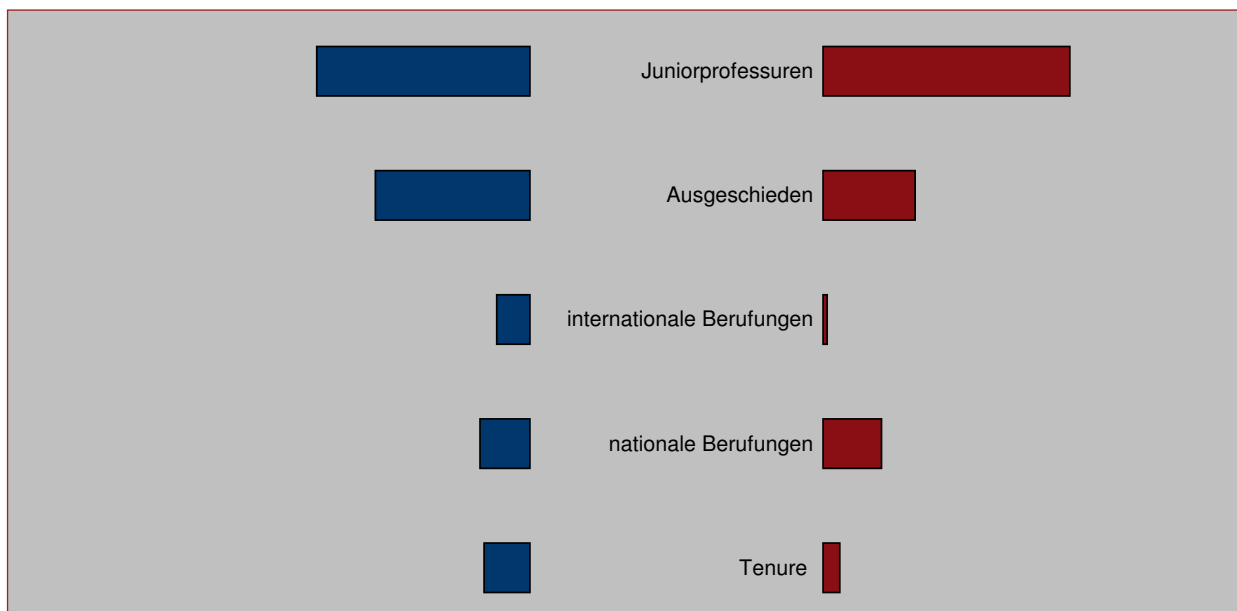


Frauen



Männer

7. Frauen und Männer HU-weit



8. Qualifikationsstufen an der HU

	Gesamtzahl			% Frauen		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Erstsemester	5036	6727	6516	61,7	60,0	59,4
Studierende	24344	25491	25491	57,8	58,0	57,9
Abschlüsse	3847	3938	3619	64,9	62,6	62,1
Eingeschriebene Promotionsstudierende	3042	3335	3553	49,4	50,0	50,6
Promotionen (Summe 2009-11)	1467			45,3		
Habilitationen (Summe 2009-11)	95			36,8		
Juniorprofessuren gesamt	37	44	46	51,4	59,1	65,2

9. Leitung der HU

	Gesamtzahl			% Frauen		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Präsidium	4	4	4	0,0	0,0	0,0
Dekanate	10	10	10	10,0	0,0	20,0
Akademischer Senat	25			32		
Kuratorium	9			33,3		
Konzil	59			35,6		

10. Forschung an der HU

	Gesamtzahl			% Frauen		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Sprecher_innen Graduiertenkollegs	9	8	10	22,2	12,5	20,0
Nachwuchsgruppenleitung	10	10	10	10,0	20,0	20,0
SFB-Leitung	9	7	6	0,0	0,0	0,0

11. Geschlechterverteilung an den Monofakultäten und Zentralinstituten

	Juristische Fakultät			Landwirtschaftlich-gärtnerische Fakultät			Theologische Fakultät			Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät			Großbritannienn Zentrum			
	gesamt	% Frauen		gesamt	% Frauen		gesamt	% Frauen		gesamt	% Frauen		gesamt	% Frauen		
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Erstsemester	415	541	59,5	367	367	55,0	128	124	58,6	462	545	47,0	26	23	73,1	78,3
Studierende	2376	2439	54,8	1374	1485	52,3	700	789	58,1	1644	1865	46,7	51	50	78,4	80,0
Abschlüsse	263	382	55,1	228	206	57,0	26	37	73,1	396	293	52,5	23	29	100,0	72,4
Studentische Hilfskräfte	76	91	57,9	55	71	56,4	57	56	61,4	88	107	38,6	7	7	71,4	42,9
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	27	23	88,9	117	99	70,1	14	14	85,7	25	27	80,0	4	4	100,0	100,0
Eingeschriebene Promotionsstudierende	403	442	42,9	174	213	47,1	30	38	56,7	119	142	42,0	0	0		
Promotionen (Summe 2009-2010)	184		37,0	94		45,7	8		37,5	55		29,1	0			
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	110	104	50,0	78	92	48,7	31	36	45,2	92	92	47,8	6	5	50,0	60,0
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	0	0		43	38	60,5	7	6	57,1	5	3	20,0	0	0		
Habilitationen (Summe 2009-2011)	9		22,2	3		33,3	7		0,0	3		33,3	0			
Juniorprofessuren	2	3	50,0	2	4	0,0	2	1	100,0	6	7	66,7	0	0		
Unbefristete Professuren (W2, W3, C3, C4)	23	21	17,4	21	22	23,8	11	12	9,1	23	25	8,7	3	3	66,7	66,7
Professuren gesamt	25	24	20,0	23	26	21,7	13	13	23,1	29	32	20,7	3	3	66,7	66,7
Mittelbau gesamt	110,0	104,0	50,0	121,0	130,0	52,9	38,0	42,0	47,4	97,0	95,0	46,4	6,0	5,0	50,0	60,0

12. Geschlechterverteilung an der Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I

	Institut für Biologie				Institut für Chemie				Institut für Physik				Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät I gesamt			
	gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Erstsemester	194	201	62,9	51,7	119	182	41,2	36,3	165	243	19,4	20,2	478	626	42,5	35,0
Studierende	720	759	67,8	60,3	504	544	39,3	35,7	590	660	17,6	18,0	1814	1963	43,6	39,3
Abschlüsse	154	130	70,1	70,0	48	74	52,1	43,2	113	118	16,8	19,5	315	322	48,3	45,3
Studentische Hilfskräfte	81	87	51,9	57,5	36	30	36,1	36,7	60	62	18,3	12,9	177	179	37,3	38,6
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	91	93	86,8	85,0	47	43	72,3	72,1	62	64	48,4	45,3	200	200	71,5	69,5
Eingeschriebene Promotionsstudierende	517	564	60,3	61,9	146	175	44,5	45,7	174	208	16,7	13,9	837	947	48,5	48,4
Promotionen (Summe 2009-2010)	335		54,9		88		42,0		98		17,3		521		45,7	
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	167	184	43,1	47,8	110	149	31,8	39,6	133	158	13,5	14,6	410	491	30,5	34,6
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	17	19	23,5	15,8	21	18	19,1	22,2	21	21	19,1	14,3	59	58	20,3	17,2
Habilitationen (Summe 2009-2011)	5		20,0		2		50,0		5		0,0		12		16,7	
Juniorprofessuren	1	2	0,0	50,0	2	2	50,0	50,0	1	1	0,0	0,0	4	5	25,0	40,0
Unbefristete Professuren (W2, W3, C3, C4)	26	33	15,4	15,2	14	13	7,1	0,0	26	30	3,9	10,0	66	76	9,1	10,5
Professuren gesamt	27	35	14,8	17,1	16	15	12,5	6,7	27	31	3,7	9,7	70	81	10,0	12,3
Mittelbau gesamt	184	203	41,3	44,8	131	167	29,8	37,7	154	179	14,3	14,5	469	549	29,2	32,8

13. Geschlechterverteilung an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II

	Geographisches Institut				Institut für Informatik				Institut für Mathematik				Institut für Psychologie				Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II gesamt			
	gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Erstsemester	115	138	41,7	52,2	74	147	16,2	21,1	163	457	42,9	48,6	92	97	77,2	72,2	444	839	45,3	47,1
Studierende	715	615	46,4	48,0	933	930	10,6	11,8	801	1107	35,8	40,5	824	840	76,8	79,0	3273	3492	41,3	43,4
Abschlüsse	151	128	52,3	52,3	91	63	14,3	15,9	74	92	39,2	41,3	82	83	79,3	80,7	398	366	46,7	49,7
Studentische Hilfskräfte	37	35	35,1	37,1	55	64	16,4	15,6	51	52	25,5	32,7	65	70	67,7	72,9	208	221	38,0	41,2
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	12	14	75,0	71,4	25	24	52,0	58,3	18	19	77,8	79,0	15	20	46,7	50,0	70	77	61,4	63,6
Eingeschriebene Promotionsstudierende	55	89	43,6	51,7	80	81	11,3	13,6	79	82	19,0	19,5	123	131	69,1	71,8	337	383	39,5	43,6
Promotionen (Summe 2009-2010)	34	50,0			42	42	9,5		38	21,1			63	66,7			177	40,1		
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	30	39	30,0	25,0	52	75	15,4	10,0	63	67	17,5	16,7	48	64	64,6	50,0	193	245	30,6	22,2
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	7	8	28,6	25,0	10	10	20,0	10,0	17	12	17,7	16,7	6	6	33,3	50,0	40	36	22,5	22,2
Habilitationen (Summe 2009-2011)	4	50,0			1	1	0,0		4	0,0			8	37,5			17	29,4		
Juniorprofessuren	2	3	100,0	100,0	1	1	100,0	100,0	4	4	0,0	0,0	3	4	33,3	50,0	10	12	40,0	50,0
Unbefristete Professuren (W2, W3, C3, C4)	13	13	23,1	30,8	17	18	17,7	16,7	25	22	8,0	9,1	8	10	12,5	30,0	63	63	14,3	19,1
Professuren gesamt	15	16	33,3	43,8	18	19	22,2	21,1	29	26	6,9	7,7	11	14	18,2	35,7	73	75	17,8	24,0
Mittelbau gesamt	37	47	29,7	25	62	85	16,1	10	80	79	17,5	16,7	54	70	61,1	50	233	281	29,2	22,2

14. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät I

	Institut für Philosophie				Institut für Geschichts- wissenschaften				Institut für Europäische Ethnologie				Institut für Bibliotheks- und Informations- wissenschaften				Philosophische Fakultät I gesamt			
	gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen		gesamt		% Frauen	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Erstsemester	100	132	57,0	43,9	158	199	50,0	42,7	59	68	71,2	80,9	133	153	67,7	75,8	450	552	59,6	56,9
Studierende	573	563	39,1	39,3	1321	1109	43,2	43,0	301	301	71,1	73,1	436	448	70,6	69,6	2631	2421	50,1	50,8
Abschlüsse	63	62	52,4	40,3	246	213	56,5	47,4	66	46	75,8	67,4	93	94	69,9	71,3	468	415	61,3	54,0
Studentische Hilfskräfte	45	45	44,4	55,6	86	102	48,8	53,9	16	28	68,8	71,4	17	16	29,4	50,0	164	191	47,6	56,5
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	11	11	100,0	90,9	18	22	88,9	77,3	3	3	66,7	66,7	6	3	83,3	66,7	38	39	89,5	79,5
Eingeschriebene Promotions- studierende	100	108	27,0	31,5	149	185	39,6	42,2	51	55	66,7	74,5	37	49	62,2	57,1	337	397	42,4	45,6
Promotionen (Summe 2009-2010)	42	42	23,8	23,8	56	56	33,9	33,9	14	14	50,0	50,0	10	10	0,0	0,0	122	122	33,6	33,6
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	43	47	27,9	36,2	69	77	36,2	41,6	19	22	79,0	86,4	12	12	50,0	66,7	143	158	40,6	48,1
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	1	1	0,0	0,0	6	6	33,3	50,0	2	1	100,0	100,0	4	4	50,0	50,0	13	12	46,2	50,0
Habilitationen (Summe 2009-2011)	4	4	25,0	25,0	4	4	50,0	50,0	1	1	100,0	100,0	0	0			9	9	44,4	44,4
Juniorprofessuren	2	2	50,0	100,0	2	1	100,0	100,0	1	0	100,0		1	1	100,0	100,0	6	4	83,3	100,0
Unbefristete Professuren (W2, W3, C3, C4)	7	13	14,3	15,4	15	18	6,7	22,2	5	4	40,0	50,0	4	4	0,0	0,0	31	39	12,9	20,5
Professuren gesamt	9	15	22,2	26,7	17	19	17,6	26,3	6	4	50,0	50,0	5	5	20,0	20,0	37	43	24,3	27,9
Mittelbau gesamt	44	48	27,3	35,4	75	83	36	42,2	21	23	80,95	86,95	16	16	50	62,5	156	170	41,03	48,2

15. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät II

	Institut für Deutsche Literatur			Institut für Deutsche Sprache und Linguistik			Norderuropa-Institut			Institut für Romanistik			Institut für Anglistik und Amerikanistik			Institut für Slawistik			Klassische Philologie			Philosophische Fakultät II gesamt						
	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009	gesamt	% Frauen	2009				
Erstsemester	309	75,7	72,1			70	82,9	79,2	93	161	77,4	75,8	129	197	81,4	76,1	142	126	76,8	77,8	44	49	77,3	65,3	787	1029	77,8	74,6
Studierende	1545	1512	74,0	70,2		407	404	78,9	80,4	548	556	76,6	76,1	688	731	76,2	635	578	77,2	76,5	177	194	63,3	63,9	4000	3975	75,3	73,4
Abschlüsse	237	199	76,8	79,9		65	56	78,5	76,8	79	89	88,6	79,8	145	118	86,9	78	65	92,3	90,8	24	24	62,5	79,2	628	551	82,2	81,1
Studentische Hilfskräfte	32	46	68,8	65,2	28	35	57,1	62,9	12	13	50,0	76,9	18	23	75,0	65,2	26	26	73,1	76,9	15	19	60,0	63,2	151	179	64,2	66,5
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	9	10	88,9	80,0	5	6	60,0	83,3	4	2	100,0	100,0	4	4	100,0	100,0	4	4	75,0	75,0	3	4	100,0	75,0	36	37	88,9	86,5
Eingeschriebene Promotionsstudierende	133	160	63,2	63,8		9	14	44,4	42,9	23	33	56,5	66,7	36	44	75,0	22	32	77,3	81,3	9	17	55,6	52,9	232	300	64,7	65,7
Promotionen (Summe 2009-2010)	54	64,8		12	0,0	9	100,0		7	71,4	7	71,4	10	10	0,0	3	66,7	3	66,7		4	50,0	4	50,0	99	99	65,7	65,7
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	20	30	45,0	46,7	23	30	52,2	50,0	7	8	71,4	25,0	10	16	57,1	68,8	14	19	64,3	68,4	12	14	75,0	64,3	100	126	59,0	56,4
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	10	10	70,0	70,0	8	7	100,0	100,0	8	6	62,5	66,7	17	15	76,9	66,7	19	17	84,2	76,5	4	4	50,0	50,0	79	76	76,0	73,7
Habilitationen (Summe 2009-2011)	4	75,0		0		1	100,0		3	33,3	3	33,3	0	0	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0	2	2	50,0	50,0	11	11	54,5	54,5
Juniorprofessuren	2	2	100,0	100,0	1	2	100,0	100,0	0	0	0,0	0,0	1	2	0,0	50,0	2	1	100,0	100,0	2	2	0,0	0,0	9	10	66,7	70,0
Unberufete Professuren (W2, W3, C3, C4)	7	7	14,3	28,6	8	7	37,5	42,9	2	2	50,0	50,0	7	8	62,5	62,5	6	6	33,3	50,0	2	4	0,0	0,0	40	41	35,0	39,0
Professuren gesamt	9	9	33,3	44,4	9	9	44,4	55,6	3	3	66,7	66,7	7	10	55,6	60,0	8	7	50,0	57,1	4	6	0,0	0,0	49	51	40,8	45,1
Mittelbau gesamt	30	40	53,3	52,5	31	37	64,5	59,5	15	14	66,7	42,9	27	26	70,4	76,9	27	36	75,8	72,2	16	18	68,8	61,1	179	202	66,5	62,9

Institut für Dt. Sprache und Linguistik bei Erstsemestern, Studierenden, Abschlüssen und eingeschriebene Promovierenden, s. u.
 Institut für Dt. Literatur

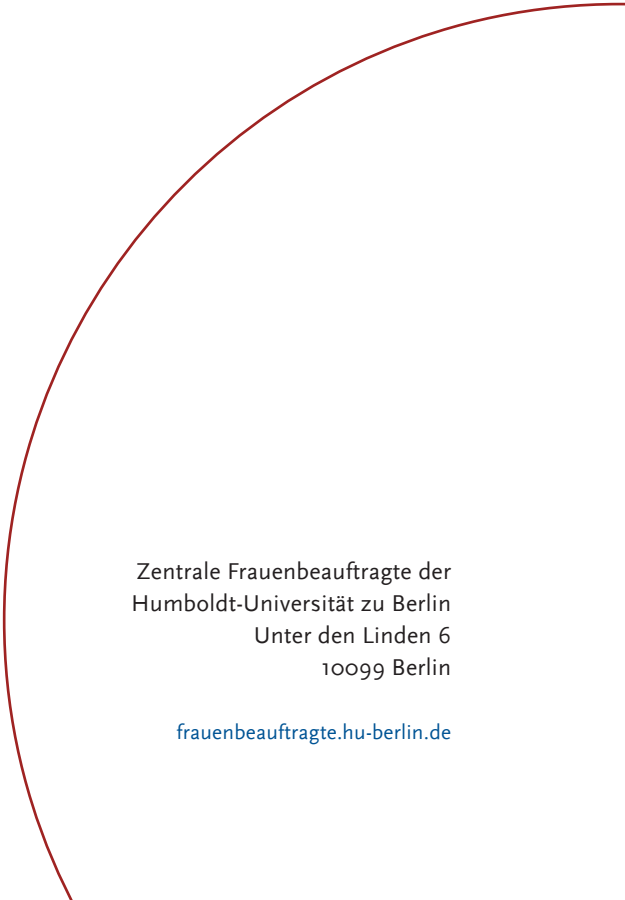
16. Geschlechterverteilung an der Philosophischen Fakultät III

	Institut für Sozial- wissenschaften		Institut für Asien-/ Afrikawissenschaften		Institut für Archäologie		Institut für Kultur- wissenschaften		Institut für Kunst- und Bildgeschichte		Institut für Musik- wissenschaft		Institut für transdisziplinäre Geschlechterstudien		Philosophische Fakultät III gesamt																	
	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen	gesamt	% Frauen																
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011																
Erstsemester	186	248	61,8	64,5	149	210	74,5	65,2	41	52	87,8	73,1	90	127	78,9	74,8	57	95	86,0	75,8	111	125	61,3	60,8	33	37	93,9	89,2	667	894	72,1	88,3
Studierende	882	980	60,2	61,4	617	731	68,2	66,9	202	217	69,8	69,1	500	545	70,8	74,3	394	402	80,5	80,1	552	541	59,2	54,5	179	174	88,8	87,4	3326	3590	67,6	67,3
Abschlüsse	236	182	65,3	54,9	122	111	79,5	73,0	20	35	80,0	62,9	70	85	70,0	82,4	57	76	89,5	77,6	46	85	71,7	74,1	43	15	90,7	93,3	594	589	73,9	69,4
Studentische Hilfskräfte	47	56	55,3	51,8	37	48	51,4	66,7	22	22	36,4	50,0	36	28	58,3	78,6	44	50	68,2	76,0	16	16	75,0	43,8	11	9	72,7	77,8	213	229	58,2	63,8
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	20	21	85,0	76,2	13	16	92,3	93,8	6	5	83,3	80,0	6	7	83,3	85,7	8	9	87,5	77,8	7	9	57,1	55,6	6	7	100,0	100,0	66	74	84,9	81,1
Eingeschriebene Promotions- studierende	146	193	52,1	56,0	56	79	64,3	64,6	31	39	64,5	69,2	72	74	63,9	59,5	83	94	77,1	81,9	53	50	52,8	52,0	15	18	73,3	72,2	456	547	61,6	63,3
Promotionen (Summe 2009-2010)	48	39,6	17	70,6	4	25,0	29	55,2	35	65,7	14	64,3	4	100,0	151	55,6																
Wissenschaftlicher Mittelbau befristet	44	51	65,9	49,0	29	48	41,4	50,0	8	11	50,0	45,5	18	16	66,7	62,5	34	34	67,7	64,7	7	12	28,6	33,3	5	5	100,0	100,0	145	177	60,0	53,7
Wissenschaftlicher Mittelbau unbefristet	5	3	60,0	66,7	15	17	73,3	64,7	2	2	0,0	0,0	4	4	25,0	25,0	3	4	33,3	25,0	2	2	50,0	50,0	0	0	31	32	54,8	50,0		
Habilitationen (Summe 2009-2011)	2	2	100,0	100,0	2	2	50,0	50,0	5	60,0	3	33,3	4	50,0	17	58,8																
Juniorprofessuren	3	2	100,0	100,0	2	2	100,0	100,0	1	2	100,0	50,0	2	1	50,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	8	88,9	75,0
Unbefristete Professuren (W2, W3, C3, C4)	17	18	41,2	38,9	10	12	20,0	25,0	4	4	25,0	25,0	5	5	20,0	20,0	5	5	40,0	60,0	6	7	0,0	14,3	1	1	100,0	100,0	48	52	29,2	32,7
Professuren gesamt	20	20	50,0	45,0	12	14	33,3	35,7	5	5	40,0	40,0	6	7	33,3	28,6	7	6	42,9	50,0	6	7	0,0	14,3	1	1	100,0	100,0	57	60	38,6	38,3
Mittelbau gesamt	49	54	65,3	50	44	65	52,3	53,8	10	13	40	38,5	22	20	59,1	55	37	38	64,9	60,5	9	14	33,3	35,7	5	5	100	100	176	209	59,1	53,1

Personaldaten verstehen sich inkl. Drittmittel

18. Geschlechterverteilung in der Universitätsbibliothek

	Gesamtzahl			% Frauen		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nicht-wissenschaftliches Personal	182	179	178	79,1	78,2	79,2
davon befristet	19	13	19	94,7	84,6	89,5
davon unbefristet	163	166	159	77,3	77,7	78,0



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

frauenbeauftragte.hu-berlin.de