

Abschlussbericht zur Umsetzung der Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Präsident der Universität:

Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt

Für Gleichstellung zuständiges Mitglied des Präsidiums:

Univ.-Prof. Dr. Brigitta Schütt

Adresse: Freie Universität Berlin
Kaiserswerther Straße 16 – 18
14195 Berlin

Tel.: 030-838 73100

Fax: 030-838 73107

E-Mail: praesident@fu-berlin.de

Berlin, den 31. Januar 2013

Präsident

Abschlussbericht der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

I. Vorbemerkung:

Die Freie Universität Berlin hat die Initiative der DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sehr begrüßt. Sie erzeugten nicht nur erfreuliche Mobilisierungseffekte in der deutschen Wissenschaftslandschaft, sondern boten auch für den hochschulinternen Dialog wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik. Die Freie Universität hat die Gleichstellungsstandards als tragendes Element in ihre Gleichstellungspolitik einbezogen.

Gleichstellung bildet darüber hinaus einen integralen Bestandteil des Zukunftskonzeptes der Freien Universität als internationale Netzwerkuniversität und ist mit Internationalisierung, Nachwuchsförderung und Geschlechterforschung eng verknüpft. Die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungspolitik und der dezentralen Verankerung von Geschlechterforschung trugen wesentlich zum Erfolg der Freien Universität in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder bei, sowohl hinsichtlich des Zukunftskonzeptes als auch in der Einwerbung von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern, an denen überproportional Professorinnen beteiligt sind.

Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert den Umsetzungsstand an der Freien Universität unter Bezugnahme auf die in der Stellungnahme und im Zwischenbericht formulierten Ziele und Zielvorgaben. Der Schwerpunkt liegt auf dem Zeitraum nach der Erstellung des Zwischenberichts, also von Januar 2011 bis einschließlich Januar 2013. Der Abschlussbericht gibt einen Überblick über die implementierten Maßnahmen und benennt die Gleichstellungserfolge, die mithilfe der Gleichstellungsstandards erreicht werden konnten.

An der Erarbeitung des vorliegenden Abschlussberichts waren das Präsidium, darunter die zuständige Vizepräsidentin, der Expert/innenbeirat für Gleichstellung, die hauptberufliche, zentrale Frauenbeauftragte, die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, das Familienbüro, die Abteilung für Studium und Lehre sowie die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme beteiligt; er wurde in einer vorläufigen Entwurfsfassung zustimmend vom Kuratorium der Freien Universität zur Kenntnis genommen.

II. Ausgangsüberlegungen, Zielvorgaben und Stand der Umsetzung

Die Freie Universität konnte ihre Zielvorgaben für den Zeitraum 2009-2013 nahezu vollständig erfüllen. Bei ihrer Formulierung hatte sich die Freie Universität an folgenden Leitlinien orientiert: Langfristig wird in allen Fächergruppen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen angestrebt, indem Tendenzen der horizontalen geschlechtlichen Segregation entgegen gewirkt wird. Weiter strebt die Freie Universität die Erhöhung des Frauenanteils an allen wissenschaftlichen Karrierestufen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für die Erhöhung der Anteile von Frauen auf den Professuren. Entsprechend dieser doppelten Zielrichtung wurden Zielvorgaben festgelegt, die bei der Gruppe der Studierenden und der Absolventen/innen in den Fächergruppen Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in der Veterinärmedizin, Biologie und Pharmazie eine Erhöhung der Männeranteile vorsehen, während bei allen anderen Karrierestufen und in den weiteren naturwissenschaftlichen Fächern durchgehend die Erhöhung der Frauenanteile angestrebt wird.

Die Freie Universität konnte die Anteile von Frauen in den zurückliegenden Jahren auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen kontinuierlich steigern und erreicht durchgängig Werte, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Dabei fallen die Erfolge in den verschiedenen Fächern und Fächergruppen allerdings sehr unterschiedlich aus. Um dies differenziert abbilden zu können, greift die Freie Universität in ihrem Gleichstellungskonzept auf ein bewährtes Dreikreismodell zurück, das die einzelnen Studienfächer entlang des Kriteriums der Geschlechterverteilung (*sex composition*) drei Fächergruppenkreisen zuordnet: Kreis 1 = Geistes- und Sozialwissenschaften (Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2008-2011 62%), Kreis 2 = Na-

turwissenschaften I (Veterinärmedizin, Biologie, Pharmazie, Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2008-2011 76%), Kreis 3 = Naturwissenschaften II (Mathematik, Informatik, Physik, Bio-/Chemie, Geowissenschaften, Frauenanteil an den Studierenden \varnothing 2008-2011 35%).

Die aktuelle Situation im Überblick: Der Anteil von Frauen an den Studierenden ist mit 59% seit 2009 konstant. Diese hohen Werte sind auch auf das Fächerspektrum der Freien Universität zurückzuführen: So weisen die Fächer der Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften, einige sozialwissenschaftliche Fächer, aber auch die Veterinärmedizin und die Biologie auf der einen Seite mehrheitlich überdurchschnittlich hohe Frauenanteile auf, während der Anteil von Frauen an den Studierenden bei den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen mehrheitlich unter dem Durchschnitt liegt. Diese Verteilung nach Geschlecht hat sich im Berichtszeitraum kaum verändert:

Mit 17% ist der Frauenanteil an den Studierenden in der Informatik, die mit 19% schon 2004-2008 das Schlusslicht bildete, im Durchschnitt der Jahre 2008-2011 sogar noch leicht gesunken. Dem stehen weiterhin Fächer gegenüber, die einen konstant hohen Studentinnenanteil aufweisen: z.B. die Veterinärmedizin (\varnothing 2008-2011 86%), Erziehungswissenschaft (82%) oder die Romanische Philologie und Kunstgeschichte (jeweils 80%). Das angestrebte Ziel der Anhebung des Anteils von Männern in diesen Fächergruppen konnte im Berichtszeitraum also nicht gänzlich erreicht werden. Die Freie Universität ist sich bewusst, dass hier Maßnahmen weiterentwickelt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden müssen.

Die Betrachtung der Frauenanteile bei den Abschlüssen zeigt bisher sowohl bei der Kohorten-Analyse als auch im direkten Vergleich innerhalb eines Jahres, dass die Anteile der Absolventinnen durchschnittlich leicht über dem Anteil der eingeschriebenen Studentinnen liegen. Hiervon abweichend gibt es Disziplinen, in denen der Anteil der Absolventinnen unter dem der Studentinnen liegt. Dies galt vor allem für die Betriebswirtschaftslehre, Veterinärmedizin und Physik. Für die beiden ersten Fächer zeigt der Durchschnitt der Jahre 2008-2011, dass der Anteil an Absolventinnen an den Anteil an Studentinnen im Berichtszeitraum angeglichen werden konnte. In der Physik liegt der Anteil mit 16% allerdings noch unter dem Anteil an Studentinnen (21%).

Da die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Freie Universität ein wesentliches Profilvermerkmal darstellt, ist die Betrachtung des Anteils von Frauen an den Promotionsstudierenden nunmehr als Standard in die Analysen integriert. Derzeit liegt der Anteil an Promotionsstudentinnen bei 54%. Insgesamt befinden sich 16% der Promotionsstudierenden in strukturierten Promotionsprogrammen, 52% davon sind Frauen. In fast allen Disziplinen ist ein Rückgang des Frauenanteils von der Qualifikationsstufe der Absolventinnen zu den Promotionsstudentinnen zu beobachten. Besonders eklatant ist dies in den Fächern Rechtswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 55%, Anteil Promotionsstudentinnen: 40%), Betriebswirtschaftslehre (Anteil Absolventinnen: 54%, Anteil Promotionsstudentinnen: 37%), Erziehungswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 86%, Anteil Promotionsstudentinnen: 66%) und Kunstgeschichte (Anteil Absolventinnen: 87%, Anteil Promotionsstudentinnen: 56%). Es ist allerdings auch charakteristisch, dass jene Fächer, die einen sehr niedrigen Anteil an Studentinnen und Absolventinnen aufweisen, bei den Promotionsstudentinnen einen relativ höheren Anteil erreichen. In der Informatik liegt der Anteil an Promotionsstudentinnen bei 28% (in strukturierten Promotionsprogrammen sogar bei 39%, Anteil Absolventinnen: 20%) und in der Physik bei 29% (in strukturierten Promotionsprogrammen bei 26%, Anteil Absolventinnen: 16%).

Beim Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen ist ein stabiles, ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht worden. So lag in den Jahren 2004-2008 der Frauenanteil bereits bei erfreulich hohen 50% und in den Jahren 2008-2011 bei 53%. Dennoch sieht die Freie Universität weiterhin auf dieser Karrierestufe gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf, denn erstens gibt es nach wie vor bestimmte Fächer, in denen Doktorandinnen unterrepräsentiert sind, und zweitens fällt die Promotionsquote von Frauen, wie schon anhand der Promotionsstudierenden sichtbar wurde, gegenüber ihrem Anteil an den Absolventinnen weiterhin fast flächendeckend ab. Ausnahmen bilden auch hier jene Fächer

mit dem insgesamt geringsten Anteil an den Absolventinnen. Der Frauenanteil an den Promotionen in der Physik konnte um drei Prozent gesteigert werden ($\bar{\varnothing}$ 2004-2008: 20%, 2008-2011: 23%). Die Informatik blieb in ihrem Frauenanteil konstant und erreicht auch für die Jahre 2008-2011 26%. Die Mathematik bildete beim Durchschnitt der Jahre 2004-2008 mit 14% das Schlusslicht. Für die Jahre 2008-2011 liegt der Frauenanteil bei 33% und konnte deutlich dem Anteil an Studentinnen angenähert werden (42%).

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Mittelbau entwickelt sich an der Freien Universität kontinuierlich positiv. 1985 waren es noch 24%, 2011 schon 48% und damit fast ausgeglichen. Der Fächervergleich zeigt ein ähnliches Bild wie bei den vorhergehenden Qualifikationsstufen: In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 53%, in der Fächergruppe Naturwissenschaften I bei 58% und in der Fächergruppe Naturwissenschaften II bei 31%.

Bei den Habilitationen konnte die Freie Universität ihre Zielvorgaben nicht ganz erfüllen. Hier zeigt sich deutlich, dass die Habilitation zunehmend durch andere Qualifikationswege (z.B. Juniorprofessur, Leitung von Nachwuchsgruppen) ergänzt bzw. abgelöst wird. In das Gleichstellungskonzept der Freien Universität ist das Modell der Juniorprofessur im Rahmen ihrer Frauenförderungsprogramme integriert, um strategisch zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren beizutragen. Die Betrachtung von Habilitationen einzelner Fächer ist aufgrund der kleinen Gesamtzahlen über kürzere Zeiträume nur wenig sinnvoll. Selbst die Auswertung nach Fächergruppen weist noch sehr starke Schwankungen auf, die Aussagen über Entwicklungen erschweren. Insgesamt liegt die Freie Universität mit 33% ($\bar{\varnothing}$ 2008-2011) aber deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2009: 24%).

Am gewachsenen Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren lassen sich die veränderten Karrierewege, wie auch der Erfolg der Berufsleistungen der Freien Universität in den vergangenen Jahren ablesen. Für den Zeitraum 2004-2008 konnte ein Durchschnittswert von 34% erreicht werden, für die Jahre 2006-2010 bereits 44% und für die Jahre 2008-2011 sogar 46%. 2011 betrug der Frauenanteil an den Juniorprofessuren erstmals fast 50% (inklusive der W1-Stiftungsprofessuren sind es exakt 50%), der Anteil an den Neuberufungen sogar 67%. Aufgrund ihrer Befristung können Juniorprofessuren allerdings nur ein erster Schritt in Richtung der Erhöhung der Frauenanteile auf langfristig gesicherten Professuren sein.

Auch die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren ist grundsätzlich erfreulich. Hier sind bei der Gesamtbetrachtung im Vergleich der Durchschnittszahlen von 2006-2010 mit denen von 2008-2011 durchweg Steigerungen zu verzeichnen: bei W2/C3-Professuren von 35 auf 40%, bei W3/C4 von 20 auf 22%. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachgruppen. In allen Fächergruppen ist es gelungen den Frauenanteil an den W2/C3-Professuren zu steigern: in den Geistes- und Sozialwissenschaften im Schnitt von 2008-2011 auf 45% ($\bar{\varnothing}$ 2004-2008: 38%, 2006-2010: 43%), in den Naturwissenschaften I auf 18% ($\bar{\varnothing}$ 2004-2008: 14%, 2006-2010: 13%) und in den Naturwissenschaften II auf 34% (von $\bar{\varnothing}$ 2004-2008 17% auf $\bar{\varnothing}$ 2006-2010 26%). Es ist sehr deutlich, dass die ergriffenen Maßnahmen in den Naturwissenschaften II messbare Erfolge erzielen. Die Naturwissenschaften I werden künftig, trotz der bereits erreichten Verbesserungen, stärker in den Fokus zu nehmen sein.

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren reicht an diese sehr guten Werte nicht heran, weist aber ebenfalls kontinuierliche Steigerungen auf. Hier ist insgesamt von $\bar{\varnothing}$ 2006-2010 20% Frauenanteil für $\bar{\varnothing}$ 2008-2011 ein Anstieg auf 22% festzustellen, nach Fächergruppen: in den Geistes- und Sozialwissenschaften eine Steigerung von 25 auf 26%; in den Naturwissenschaften I von 28 auf 29%, in den Naturwissenschaften II von 4 auf 6%.

Insgesamt steht die Freie Universität im Hinblick auf ihren Frauenanteil bei Professuren deutschlandweit an der Spitze – was nicht ausschließt, dass in diesem Feld weiter Entwicklungsbedarf besteht.

III Maßnahmen
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Wie bereits in der Stellungnahme und im Zwischenbericht ausgeführt wurde, sind gleichstellungspolitische Ziele, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissenschaft, die Förderung und Weiterentwicklung einer international sichtbaren und international ausgerichteten Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung, deren Einbindung in die universitäre Lehre sowie das Streben nach familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende im Selbstverständnis der Freien Universität Berlin fest verankert. Die im Gleichstellungskonzept konkretisierten gleichstellungspolitischen Ziele beruhen auf einer Gleichstellungsphilosophie, die im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes und der Frauenförderung alle Bereiche einbezieht. Das Gleichstellungskonzept wurde 2009 durch die Universitätsleitung, auf deren Ebene das Anliegen der Gleichstellung seit 1999 durch die Ressortzuständigkeit einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten strategisch angebunden ist, verabschiedet. Zu den übergeordneten Maßnahmenbündeln des Konzepts gehören insbesondere:

- die Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender-Awareness und Gender-Kompetenz auszeichnet,
- die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik,
- die Implementierung von Gleichstellungsindikatoren in Steuerungsinstrumente und Managementprozesse,
- die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten,
- die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotentiale zielen,
- der Einsatz von erheblichen Ressourcen (Personal- und Sachmittel) zur Förderung von Frauen sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung,
- Prozessbegleitung und -kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie durch ein Gender-Controlling.

Bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele der Universität wird das Präsidium auf zentraler Ebene durch vier Organisationseinheiten – die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Gender Controlling, vgl. A 1.4), die Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (ZE), das Büro der zentralen Frauenbeauftragten und das Familienbüro (vgl. A 1.3 und 1.4) – sowie durch eine Reihe wichtiger Kommissionen und temporärer Arbeitsgruppen unterstützt:

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Kurzbeschreibung
Leitungsteam GenderNet	seit 2011 vom Präsidium eingerichtetes Team zur Leitung einer Netzwerkstruktur, in der Akteur/innen aus Geschlechterforschung, Gleichstellung und Hochschulverwaltung projektbezogen zu aktuellen Fragestellungen im Gleichstellungsbereich zusammenarbeiten; das Leitungsteam besteht aus je einer/einem Vertreter/in aus dem Exzellenzrat, Kuratorium, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, der hauptberuflichen Frauenbeauftragten sowie der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin und dem Kanzler der Freien Universität
Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Gender-Controlling)	seit 2011 ist das Aufgabengebiet Gender-Controlling in der Stabsstelle Berichtswesen und -systeme als regelhafte Aufgabe der Hochschulverwaltung verankert

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Kurzbeschreibung
Expert/innenbeirat Gleichstellung	mit Vertreter/inne/n aus den Fachbereichen besetztes, 2008 von der zuständigen Vizepräsidentin eingesetztes Gremium zur Beratung des Präsidiums in Gleichstellungsfragen
Familienbüro	seit 2007 bietet es allen Mitgliedern der Universität Informationen, Beratung und Unterstützung bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie; Koordinierungsstelle für die Umsetzung des Vereinbarkeitskonzepts der Universität
Gemeinsame Kommission des weiterbildenden Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz“	Vertreter/innen der beteiligten Fachbereiche, zentrale Frauenbeauftragte, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung; Entscheidungsfunktion z. B. bei Finanzen, curricularen Veränderungen etc.
Wissenschaftlicher Beirat des ProFiL-Programms	zusammengesetzt aus jeweils zwei professoralen Vertreter/innen und den hauptberuflichen Frauenbeauftragten der beteiligten Universitäten; Begleitung der Auswahlprozesse und der Programmevaluation
Büro der hauptberuflichen, zentralen Frauenbeauftragten	seit 1991 Beratung und Begleitung der Hochschulleitung und der zentralen Gremien bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags
Zentraler Frauenrat	viertelparitätisch besetztes von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewähltes Gremium; wählt die hauptberufliche, zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, unterstützt sie bei der Ausübung ihres Amtes; spricht Empfehlungen für den Margherita-von-Brentano-Preis aus
Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1990 vom Akademischen Senat eingerichtete Kommission zur Begleitung der Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes
Wissenschaftlicher Beirat der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	viertelparitätisch besetzt mit Vertreter/innen aus den Fachbereichen; berät und unterstützt die Arbeit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung	seit 1981 Koordination und Unterstützung der Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies als bundesweit erste institutionell verankerte Einrichtung an einer Hochschule

1.2 Beteiligung der Fachbereiche

Der Einbindung der Fachbereiche kommt eine besondere Bedeutung in der Gleichstellungspolitik der Freien Universität zu. Sie versteht Gleichstellung als Aufgabe aller Bereiche der Universität, da nur dann die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen ihre Wirkkraft entfalten können. Die Sensibilisierung und der Austausch mit den vielfältigen dezentralen Akteur/innen zu Fragen der Gleichstellung erfolgt an der Freien Universität im Wesentlichen über Maßnahmen der strategischen Kommunikation, über Anreizverfahren, Maßnahmen der Professionalisierung sowie über die Zusammenarbeit mit den nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Die Gleichstellungsstandards wurden in die Mechanismen der internen Kommunikation integriert, zu denen vor allem die Förderung der Auseinandersetzung mit Themen der Gleichstellung in den Gremien und Kommissionen, gleichstellungsbezogene Berichte, Maßnahmen und Projekte sowie deren öffentlichkeitswirksame Publikation gehören. Gleichzeitig werden die Anreizinstrumente, wie die leistungsorientierte Mittelvergabe (vgl. B 1.2) und die Zielvereinbarungen als Instrumente der strategischen Kommunikation genutzt.

Das Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen wird an der Freien Universität seit 1999 flächendeckend und von Beginn an mit einem eigenständigen Zielkomplex „Gleichstellung“ angewendet. Die Zielvereinbarungen dienen vor allem der Definition quantitativer Ziele für die Anteile von Frauen an den Qualifikationsstufen sowie von qualitativen Zielen in Form von konkreten Projekten und Maßnahmen im Gleichstellungsbe- reich, aber auch zur Karriereförderung von Frauen. In den für die Jahre 2010-2011 ge-

schlossenen Vereinbarungen wurden die Fachbereiche dazu verpflichtet, kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu definieren und strategische Konzepte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu entwickeln und umzusetzen. Grundlage der Konzepte waren die Gleichstellungsstandards und das Gleichstellungskonzept der Freien Universität, das auf diese Weise in den Fachbereichen kommuniziert, vielfältig diskutiert und in die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsstrategien eingebettet wurde. 2011 wurde in der Stabsstelle Berichtswesen und -systeme das Arbeitsgebiet des Gender-Controllings als regelhafte Aufgabe verankert. Im Rahmen der Zielvereinbarungen wurde durch das Gender-Controlling den Fachbereichen fundierte Rückmeldung zu ihren Konzepten im Hinblick auf die Passgenauigkeit ihrer Ziele mit dem gesamtuniversitären Gleichstellungskonzept der Freien Universität gegeben, und gleichermaßen geprüft, inwiefern der Prozess der Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beitragen konnte. Wesentliches Ziel des Verfahrens für die Jahre 2010-2011 war die Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit der Fachbereiche, was gleichstellungsbezogene Anforderungen betrifft, indem die Eigenverantwortung und Identifikation mit den selbstgesetzten Zielen und Maßnahmen gestärkt wurde. Derzeit wird das Verfahren für die nächste Zielvereinbarungsrunde entwickelt, das direkt an die von den Fachbereichen zuvor formulierten Ziele anknüpft. Der mit den Zielvereinbarungen verbundene Kommunikationsprozess soll noch stärker genutzt werden, um die Fachbereiche bei der Umsetzung ihrer Ziele zu unterstützen und um dezentrale Bedarfe und Impulse in das zentrale Gleichstellungskonzept einfließen zu lassen. Das Gender-Controlling der Freien Universität wird dabei künftig neben der hauptberuflichen und den nebenberuflichen Frauenbeauftragten eine wesentliche Schnittstelle bilden.

Für die Begleitung und Beratung der Fachbereiche in Angelegenheiten der Gleichstellung kommt den nebenberuflichen Frauenbeauftragten seit 1990 eine besondere Bedeutung zu. Ihrer Professionalisierung wurde deshalb besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In Ergänzung zum Plenum der Frauenbeauftragten, das eine wichtige Rolle für ihre Vernetzung, den Austausch über aktuelle Entwicklungen und die Kommunikation mit der Hochschulleitung spielt, begann im April 2010 erstmals das vom Büro der hauptberuflichen Frauenbeauftragten initiierte und koordinierte Programm „FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf für Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsbereich an Hochschulen“. Das Programm beinhaltet zehn modular aufgebaute Veranstaltungen im Laufe von zwei Jahren, das mit einem Zertifikat abgeschlossen werden kann. Themen sind insbesondere: Gleichstellungsrecht, Berufsrecht und -praxis, Hochschulstruktur und -steuerung, Konfliktmanagement und Gesprächsführung, Rhetorik, Entscheidungskompetenz, Öffentlichkeitsarbeit sowie Projektmanagement. Im April 2012 startete der zweite Durchlauf.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Das Präsidium der Freien Universität kann bei seiner inhaltlich-fachlichen Beratung und Unterstützung von der Expertise einer in den vergangenen dreißig Jahren gewachsenen und geförderten Struktur von Gleichstellungsakteur/innen profitieren. Neben den unter A 1.1 bereits kurz skizzierten Organisationseinheiten, Kommissionen und Arbeitsgruppen, gehören auch eine Vielzahl von Wissenschaftler/innen dazu, die zu Gender- und Diversity-Fragen forschen, diese Ansätze in ihrer Lehre vertreten, im universitären Alltagshandeln entsprechende Perspektiven einbringen und so im Sinne von Multiplikatoren/innen in besonderer Weise zur Gender-Awareness der Organisation beitragen. Dieser Kreis an Wissenschaftler/innen konnte stetig vergrößert werden. Allein seit 2009 konnten 14 Wissenschaftler/innen mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung berufen werden.

Um dieses umfangreiche und vielfältige Expert/innenwissen noch besser nutzen zu können, wurde 2010 vom Präsidium der Freien Universität die Netzwerkstruktur „GenderNet“ eingerichtet. Ziel ist es, die gewachsenen Strukturen systematisch zu verzahnen und weiterzuentwickeln. Es geht um die Verbesserung der Sichtbarkeit und Förderung der verschiedenen Akteur/innen, aber auch um die Gewinnung und Integration von Geschlechterwissen für eine nachhaltige, forschungsbasierte Gleichstellungsarbeit. Dafür werden in Projektteams gemeinsam von gleichstellungspolitisch arbeitenden Akteur/innen, mit Fragen der Gender- und Diversity-Forschung befassten Wissenschaftler/innen sowie kompetente Vertreter/innen aus

Administration und Management der Freien Universität Empfehlungen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen sowie Themen der Geschlechterforschung erarbeitet. Derzeit sind Projektteams zu folgenden Themen aktiv: Gender in der Lehre, Internationalisierung, Gender in MINT-Fächern und Diversity (siehe auch Kapitel A 5). Zudem ist die Freie Universität über die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung in die berlinweite Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg Berlin) eingebunden.

Seit November 2011 wird das Projekt "MISEAL: Development of Policies to Promote Widening Participation and Equal Opportunities in Higher Education Institutions in Latin America" durch die Europäische Union für drei Jahre mit 3,2 Mio. € gefördert. Dabei wird der Frage nachgegangen, wie lateinamerikanische und europäische Universitäten zur Überwindung von Ungleichheiten beitragen können. Gerade in der Hochschulbildung zeigen sich Ausschlussprozesse, die über ökonomische Ungleichheit hinausgehen, etwa Geschlecht oder Ethnizität. Seit Dezember 2011 führt die Freie Universität in Kooperation mit ägyptischen Universitäten das vom DAAD mit mehr als 255.000 € geförderte zweijährige Projekt "Gender Equality in the Egyptian Higher Education System" durch. Ein wechselseitiger Erfahrung- und Wissensaustausch soll Netzwerke aufbauen, Hochschulpersonal qualifizieren, die universitären Governance-Strukturen verbessern und internationale Partnerschaften aufbauen. 2012 fand zudem die Summer School „Diversity in the culture of physics“ statt; ein Kooperationsprojekt mit der Universität Uppsala, das über ein Austauschprogramm für Studentinnen hinausgehend auch Gleichstellungs-, Geschlechterforschungs-, Gender- und Diversity-Experten/innen in einen gemeinsamen Dialog bringt. Diese Projekte stellen für die Freie Universität Berlin wichtige Plattformen für Expert/innenwissen dar, die zur Reflexion des angewandten gleichstellungspolitischen Instrumentariums beitragen. Sie sind zudem Ausdruck für die internationale Sichtbarkeit der Freien Universität als weltoffene Universität und auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft besonders ausgewiesene Institution.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Freie Universität wird ihre in der Vergangenheit verfolgte Strategie der Verankerung und Entwicklung von Gleichstellung als einem Profilelement und einer Querschnittsaufgabe der gesamten Organisation auch zukünftig fortsetzen und noch weiter ausbauen. Seit 2009 hat die Freie Universität wesentliche Weiterentwicklungen angestoßen und umgesetzt. Ihr Personalentwicklungskonzept, das Gleichstellungskompetenz als auf verschiedenen Qualifikationsstufen wichtige Anforderung berücksichtigt, bildet ein wichtiges Element, um nachhaltige Wirksamkeit zu entfalten. Es wird von einem umfangreichen Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot zur Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenz in der Breite der Hochschulorganisation flankiert (vgl. B 3). Auch in das seit 2005 an der Freien Universität Berlin betriebene Gesundheitsmanagement ist die Gleichstellungsperspektive integriert. Zudem trägt das dort verankerte Thema des alternsgerechten Arbeitens dazu bei, den Blick für einen erweiterten Gleichstellungsbegriff zu öffnen. Alter und weitere Aspekte, die der Diversität von Mitarbeiter/innen Rechnung tragen, werden zukünftig bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen der Freien Universität zunehmend systematisch berücksichtigt. Hierzu werden derzeit in Unterstützung durch die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalabteilung, die hauptberufliche Frauenbeauftragte sowie weiteren Mitgliedern der Freien Universität im Kontext des Projektteams Diversity (vgl. A 1.3) erste konzeptionelle Ideen entwickelt.

Ein weiteres Element bilden Verfahren der Qualitätssicherung. Aus dem für Forschung und Lehre handlungsleitenden Selbstverständnis der Freien Universität ist das Qualitätsverständnis für den Bereich Studium und Lehre abgeleitet, das in den übergeordneten, langfristigen Zielen seine qualitative Ausprägung erfährt, so u. a. das Ziel, dass auf der Basis ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung die Absolventen/innen der Freien Universität über soziale Kompetenzen, Genderkompetenz und die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen verfügen. Bei der Operationalisierung und Umsetzung der übergeordneten Qualitätsziele wird das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin zentral berücksich-

tigt. Dies spiegelt sich auch in den Studien- und Prüfungsordnungen wieder, in die systematisch Gender-Aspekte integriert wurden. In den Prozessdokumentationen der Freien Universität werden die für den Bereich Studium und Lehre zentralen Arbeitsabläufe, Schnittstellen und Zuständigkeiten abgebildet. Die Berücksichtigung des zentralen Aspekts der Gleichstellung wird im Rahmen der Steuerungsprozesse (etwa den Zielvereinbarungen) und der Kernprozesse (etwa der Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen) beschrieben. Die für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter prozessrelevanten Dokumente und Vorgaben sind hier aufgeführt.

Der Integration gleichstellungsbezogener Perspektiven in das System und die einzelnen Elemente der Qualitätssicherung kommt besondere Bedeutung zu. Die an der Freien Universität implementierten Evaluationsinstrumente im Bereich Studium und Lehre, wie z.B. die regelmäßig durchgeführten Befragungen der Studierenden und Absolventen/innen, wurden von Beginn an so konzipiert, dass deren Ergebnisse nach Geschlechtern differenziert ausgewertet werden. Dies ist zudem seit 2012 in der Evaluationsrichtlinie der Freien Universität verankert. Die Vorstellung und Diskussion entsprechender Auswertungen erfolgt regelhaft im Plenum der Frauenbeauftragten und wird u.a. von den Frauenbeauftragten in die Universität hineingetragen. Die aus den Auswertungen gewonnenen Erkenntnisse werden darüber hinaus über das Gender-Controlling für die weitere Integration in die Steuerungsmechanismen aufbereitet. So können sich z.B. aus den Befragungen Bedarfe ergeben, die wiederum über die Zielvereinbarungen an die Fachbereiche herangetragen werden.

Die Freie Universität hat mit der Einrichtung des Instruments des Gender-Controllings einen weiteren wesentlichen Schritt für die nachhaltige Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung im Sinne des Gender Mainstreaming unternommen. Das Aufgabengebiet wurde personell dauerhaft verankert. Mit dem Gender-Controlling verfolgt die Freie Universität das Ziel, die Verfahren der Zieldefinition, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich systematisch zu verbinden, weiterzuentwickeln und die administrative Betreuung zu professionalisieren. Die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme bietet mit dem Gender-Controlling den Führungskräften Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in die Planungs- und Steuerungsprozesse sowie bei der Entwicklung und Anwendung von Analyseinstrumenten. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der Umsetzungsbegleitung des Gleichstellungskonzeptes und der Gleichstellungsstandards, z.B. durch Prüfung der Umsetzung der Zielquoten, Abfrage der Fachbereiche zur Umsetzung der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept, Verfahrensentwicklung zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den Zielvereinbarungen usw. Künftig wird das Gender-Controlling die Kopplung von externen, zentralen und dezentralen Gleichstellungszielvorgaben durch regelhafte (Kommunikations-)Verfahren verstärken. Die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme arbeitet eng mit den Frauenbeauftragten zusammen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Freie Universität erhebt ihre statistischen Daten nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert und stellt sie über eine Statistikdatenbank den Bereichen, mit spezifischen Zugriffsmöglichkeiten, zur Verfügung. Die Auswertung, Darstellung und Veröffentlichung gleichstellungsbezogener Daten erfolgt regelmäßig im Kontext der internen Planungs- und Steuerungsprozesse, darüber hinaus auch in folgenden Berichten:

- in der Berichterstattung des Präsidiums gegenüber dem Land Berlin sowie den Gremien und Kommissionen der Freien Universität,
- in der Berichterstattung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten,
- in der Datenerhebung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung zum Studienangebot zu Frauen- und Geschlechterforschung,
- im Rahmen von Gleichstellungsprojekten und -maßnahmen sowie deren Evaluation,
- im Rahmen der Zielvereinbarungen, Struktur- und Entwicklungsplanung sowie bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe,
- bei der Erstellung dezentraler Frauenförderpläne,

- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (vgl. die Gleichstellungskonzepte und -berichte, die im Kontext von Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm und der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards entstanden sind),
- im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Wettbewerben, Auditierungen und Rankings, an denen die Freie Universität regelmäßig teilnimmt (z.B. dem vom CEWS durchgeführten Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, der Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality Science Award (2002, 2005, 2008, 2011), dem *audit familiengerechte hochschule* (2007, 2010), dem von der Robert-Bosch-Stiftung, dem CHE und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ausgeschriebenen Wettbewerb „Familie in der Hochschule“).

Für die Freie Universität ergaben sich im Hinblick auf die erfolgreich eingeworbenen Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative der Länder und des Bundes weitere Datenerhebungsnotwendigkeiten, die über Auswertungen zu Personal, Studierendenzahlen und Drittmittelvolumina hinausgehen. Zukünftig plant die Freie Universität geschlechterdifferenzierte Auswertungen zu den im Rahmen der Exzellenz-Projekte vergebenen Promotionsstipendien sowie den Aufbau eines vergleichbaren Datensets mit den im Zukunftskonzept der Freien Universität Berlin vorgesehenen ausgewählten Partnerhochschulen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Freie Universität ist davon überzeugt, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen ihre Position im Wettbewerb um wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal sowie um Studierende maßgeblich verbessern. Im Sommer 2010 hat die Freie Universität erfolgreich den Re-Auditierungsprozess als *familiengerechte hochschule* durchlaufen und sich im Rahmen der mit der Hertie-Stiftung geschlossenen Zielvereinbarungen bis 2013 umfangreiche neue Ziele gesetzt. In der Folge des Re-Auditierungsprozesses wurde das 2007 eingerichtete Familienbüro in die Personalabteilung und damit in die Linienstruktur der Freien Universität eingegliedert. Ziel dieser organisatorischen Neuordnung ist die Stärkung der familienbewussten Organisationsentwicklung, indem die familienbezogene Perspektive in die regelhaften Strukturen, Prozesse und Aufgaben der Personalbetreuung und Personalentwicklung integriert wird. Das Familienbüro ist weiterhin zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Studierenden und Beschäftigten mit Fragen rund um Familie sowie verantwortliche und federführende Stelle für die Umsetzung des im Rahmen der Re-Auditierung weiterentwickelten Konzepts der Freien Universität, zu dem u. a. die in A 3.1 – 3.3 genannten Maßnahmen gehören.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Familie sieht die Freie Universität überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst neben Erziehenden von Kindern auch Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Die Freie Universität bietet ihren Beschäftigten und Studierenden deshalb die folgenden Möglichkeiten zur flexiblen Zeiteinteilung:

- Gleitzeitregelungen,
- zeitlich-räumliche Flexibilität durch „Alternierende Telearbeit“,
- Job-Sharing-Anfragen von Beschäftigten werden seitens der Personalstelle geprüft und nach Möglichkeit realisiert; die Personalabteilung unterstützt bei der Suche nach geeigneten Personen,
- bevorzugte Zulassung von studierenden Eltern oder Studierenden mit Pflegeverantwortung zu Teilnahme beschränkter Lehrveranstaltungen (Erprobungsphase),
- Möglichkeit des Erwerbs von Leistungsnachweisen während der Beurlaubung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben,
- steter Ausbau des E-teaching und E-learning-Angebots,
- Entwicklung von multimedialen Praktikumsexperimenten als Ersatz für toxisch problematische Laborübungen für stillende und schwangere Studentinnen (das Angebot online durchführbarer Praktikumsexperimente wird kontinuierlich ausgebaut, hierzu

konnten im Rahmen der Förderung zum „Qualitätspakt für die Lehre“ weitere Mittel eingeworben werden),

- Integration des Vereinbarkeitsthemas in den Leitfaden zur Durchführung der Jahresgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Jahresgespräche laufen seit Januar 2012 in Pilotbereichen),
- Flexibilisierung bei der Planung und Ableistung von Lehrdeputaten,
- Veröffentlichung eines Merkblattes zur Anwendung des Familienpflegezeitgesetzes für den Geltungsbereich der Freien Universität,
- Einrichtung von drei Eltern-Kind-Räumen an verschiedenen Standorten der Freien Universität, inklusive der auf dem Campus zentral gelegenen sog. „Rost- und Silberlaube“ (weitere zwei sind in Planung),

3.2 Kinderbetreuungs- und weitere Serviceangebote für Familien

Die Freie Universität unterstützt ihre Beschäftigten und Studierenden mit folgenden Serviceangeboten:

- einer eigenen Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerks mit 200 Betreuungsplätzen und einer ganzjährigen Öffnungszeit von 7.30 – 18.30h,
- einem für die Beschäftigten kostenlosen Kindernotbetreuungsangebot in der elterlichen Wohnung,
- Unterstützung bei der Kongresskinderbetreuung,
- Still- und Wickelplätze sowie Eltern-Kind-Räume an den verschiedenen Standorten der Freien Universität,
- einem breit gefächerten Informations- und Weiterbildungsangebot, (unter anderem zu den Themen „Alleinerziehende“, „Vorbereitung auf Pflege“, „Stressmanagement“ usw.),
- Workshops für Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen,
- Begrüßungspaket der Personalabteilung für Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen,
- Durchführung einer Umfrage zum Bedarf nach Eltern-Kind-Turn-Kursen im Rahmen des Hochschulsports der Freien Universität.

Zudem werden derzeit die Ergebnisse der Umfrage an der Freien Universität zum Unterstützungsbedarf von Hochschulmitgliedern, die Angehörige pflegen ausgewertet. Mithilfe einer breitenwirksamen Kommunikationsstrategie wird ein Netzwerk von Beschäftigten, die Pflegeerfahrung gesammelt haben, aufgebaut. Ziel ist es Ansprechpartner/innen im Sinne einer kollegialen Beratung zu vernetzen. Das Familienbüro baut darüber hinaus ein Netzwerk für ehemalige Mitglieder der Freien Universität auf, die sich weiterhin innerhalb der Universität engagieren wollen (z. B. durch die Organisation und Durchführung von Ausflügen, Übernahme von Vorlese- und Spielpatenschaften, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder die Förderung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Freie Universität teilt die Überzeugung, dass im Wettbewerb um herausragende Wissenschaftler/innen jene Universitäten im Vorteil sind, die über ein professionelles Relocation-Netzwerk sowie ein Dual-Career-Leistungsangebot verfügen, das Optionen für die Karriereperspektive des anderen Teils der Partnerschaft eröffnet. Die Freie Universität greift dafür auf das seit 2011 bestehende Angebot des Berliner Dual-Career-Netzwerkes zurück, an dessen Konzepterstellung sie maßgeblich beteiligt war.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Seit 2004 wendet die Freie Universität ein Verfahren für Berufungen an, das eine dezidierte Prüfung des Vorschlags zur Besetzung der Berufungskommissionen durch das Präsidium vorsieht, wobei der Anteil von Frauen ein Prüfkriterium darstellt. Hinzu kommt eine Einschätzung des zu erwartenden Bewerber/innenfeldes durch den Fachbereich. Kernelement ist ein gezieltes Talent Scouting, bei dem die Fachbereiche unter den potentiell interessanten Be-

werber/innen mindestens 50 Prozent Frauen ermitteln müssen. Auch für Juniorprofessuren wird den Fachbereichen ein Talent Scouting empfohlen. Zudem werden an den Verfahren nicht nur fachfremde und externe Mitglieder beteiligt, sondern auch in allen Verfahrensschritten die hauptberufliche und nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Seit Herbst 2010 wurde die im Berufungsverfahren vorgesehene Überprüfung der Lehrkompetenz durch die neu eingeführte obligatorische Lehrprobe gestärkt. So soll gewährleistet werden, dass unterschiedliche Stärken der Bewerber/innen im Auswahlverfahren Berücksichtigung finden. Der seit 2008 durch das Präsidium herausgegebene und 2010 aktualisierte Leitfaden, der neben der Verfahrensbeschreibung auch die Grundsätze von Berufungsverfahren an der Freien Universität enthält, insbesondere zu Befangenheitsregelungen und der Beteiligung der Frauenbeauftragten, trägt erheblich zur Qualitätssicherung und Diskriminierungsfreiheit der Verfahren bei. Für die Jahre 2008-2011 lag die Neuberufungsquote von Frauen auf W3-Professuren bei 32%, bei W2-Professuren bei 56%.

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sorgt die zunehmende Einrichtung von strukturierten Promotionsprogrammen für transparente und formalisierte Verfahrensabläufe bei der Auswahl der Promovenden/innen. Derzeit verfügt die Freie Universität über 20 solcher Programme. Die Auswahl erfolgt durch eine mehrköpfige Auswahlkommission in einem strukturierten, mehrstufigen Verfahren aus schriftlicher Bewerbung, fachlicher Begutachtung und ggf. einem Auswahlgespräch. Die Details des Verfahrens sind in den Ordnungen der jeweiligen Programme geregelt. Die Frauenanteile in den Promotionsprogrammen (insgesamt 52% Frauen) zeigen, dass die implementierten Auswahlverfahren zu einer ausgeglichenen Beteiligung von Frauen beitragen.

Die Freie Universität wird die bereits vorgenommenen Schritte zur Steigerung der Transparenz von Rekrutierungs- und Auswahlverfahren in den nächsten Jahren konsequent weiterverfolgen. Nach wie vor sind den Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich und den Auswahlprozessen und -ergebnissen jener Fachbereiche und Fächer besondere Aufmerksamkeit beizumessen, bei denen die oben beschriebenen Maßnahmen noch nicht die erhoffte Wirkung erzielt haben. Dies betrifft z. B. die Fachbereiche Mathematik und Informatik, Physik, Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und Geologische Wissenschaften.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Freie Universität ist sich des Problemfeldes bewusst und wirkt auf die Bewusstseinsbildung bei den verantwortlichen Mitgliedern kontinuierlich hin. Im Bereich des Studiums und durch die Struktur der Promotionsprogramme wird der persönlichen Abhängigkeit entgegengewirkt. Zudem steht im Konfliktfall ein breites Netz an Anlaufstellen zur Verfügung. Grundsätzlich sind der Personalrat sowie die hauptberufliche und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten Anlaufstellen. Für den Fall von wissenschaftlichem Fehlverhalten stehen auf Fachbereichsebene gewählte Vertrauenspersonen zur Verfügung. Im Fall von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kann die AGG-Beschwerdestelle aufgesucht werden. Bei Konflikten können sich die Beschäftigten an die Konfliktberatungsstelle bei der Zentraleinrichtung für Studienberatung und psychologische Beratung wenden. Sie vermittelt entsprechend einer im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelten Handlungsempfehlung externe Moderatoren/innen oder auch Mediatoren/innen. Darüber hinaus bietet die Sozialberatung der Freien Universität Unterstützung. Hilfe bei etwaigen arbeitsplatzbedingten Gründen der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit bietet die Geschäftsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Unter Leitung des Kanzlers der Freien Universität hat sich ein Arbeitskreis, bestehend aus einem Vertreter des Rechtsamts, einer Vertreterin der Abteilung für Studium und Lehre, Vertretungen der Personalabteilung, Verwaltungsleitungen der Fachbereiche, der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, der hauptberuflichen Frauenbeauftragten gebildet, um eine Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung sowie damit zusammenhängender Maßnahmen zu entwickeln.

5. Förderung von Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung und deren Einbindung in die universitäre Lehre

Seit den 1980er Jahren wird Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität (zunächst bottom up, seit der Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung institutionell und strukturell verankert) als Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-)kritischen Forschung und Lehre gefördert. Die Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung gehört heute zu den inter- und transdisziplinären Forschungsschwerpunkten der Freien Universität. Akademisch ist sie durch sechs unbefristete Strukturplanprofessuren mit der Denomination Gender- bzw. Geschlechterforschung (alle in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften) im wissenschaftlichen Portfolio der Universität verankert. Insgesamt forschen und lehren an der Freien Universität jedoch mehr als 80 Professor/innen in diesem Bereich. Auch die kritische Forschung zu anderen Ungleichheitsaspekten hat an der Freien Universität Tradition. Die Beschäftigung mit Diversity als Forschungsthema findet vermehrt Beachtung. Für die Stärkung von Geschlechterforschung kommt den internen W1- und W2-Frauenförderprogrammen, in deren Auswahlverfahren die Forschung im Bereich von Gender ein Kriterium darstellt und deren Stellenvolumen im Berichtszeitraum noch einmal deutlich ausgebaut wurde (vgl. auch B 1.1), eine besondere Bedeutung zu. Auch die über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanzierten Gastprofessuren sind in diesem Zusammenhang zu nennen (vgl. B 1.1).

Der seit 1981 geschaffenen Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung folgten zahlreiche Initiativen. Die Zentraleinrichtung war Mitinitiatorin des 2010 eröffneten Interdisziplinären Forums für Gender und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. 2011 wurde das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung gegründet. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, disziplinäre, inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte und –verbünde im Bereich Geschlechterforschung zu unterstützen, ihre Sichtbarkeit zu verbessern und transregionale und internationale Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Hierzu finden regelmäßig Workshops statt. Weitere wesentliche Impulse werden in den Projektteams des GenderNet erarbeitet. Das Projektteam „Gender in der Lehre“ versucht Bedarfe in einzelnen Fächern zu lokalisieren, gezielte Vernetzungsstrukturen aufzubauen und berät bei der Entwicklung neuer Studienangebote. Das Projektteam „Gender in MINT-Fächern“ entwickelt gezielte Plattformen für Unterstützung und Austausch, wie z.B. ein fächerübergreifendes Forschungskolloquium der naturwissenschaftlichen Fachbereiche. Das Projektteam „Internationalisierung“ fungiert als Scharnier zwischen dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung, den bestehenden internationalen Projekten (MISEAL, Gender Egypt usw., siehe A 1.3) und weiteren in der Planung befindlichen Projekten. Darüber hinaus unterstützt es die Hochschulleitung bei der Umsetzung der vorgesehenen internationalen Geschlechterforschungsprojekte, die im Zukunftskonzept der Freien Universität vorgesehen sind (z.B. Besetzung einer internationalen Gastprofessur für Geschlechterforschung, Durchführung von internationalen Summer Schools zu Themen der Geschlechterforschung usw.).

Die Berücksichtigung von in der Gender- und Diversityforschung gewonnenen Erkenntnissen in der akademischen Lehre ist an der Freien Universität seit Jahrzehnten organisch gewachsen und wird strukturell gefördert. So vergibt die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung jedes Semester zusätzliche Lehraufträge im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, die zentral finanziert werden. Die Förderung von Gleichstellungskompetenz als berufsqualifizierendem Learning-Outcome erfolgt insbesondere durch die flächendeckende Verankerung von Genderaspekten in den lehramtsbezogenen Masterstudiengängen, durch die Angebote im Wahlpflichtbereich Gender- und Diversity-Kompetenz der Allgemeinen Berufsvorbereitung in den Bachelorstudiengängen sowie durch den weiterbildenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Masterstudiengang *Gender und Diversity-Kompetenz*. Um die systematische Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der (Weiter-)Entwicklung der Curricula zu fördern, wurde eine spezielle Arbeitshilfe erstellt. Auch im Rahmenkonzept der Freien Universität für Bachelor- und Masterstudiengänge (Neufassung 2010) wurden Gender-Aspekte in der Lehre als Qualitätskriterium festgeschrieben und

in eine sogenannte „Ampelliste“ der Abteilung für Lehr- und Studienangelegenheiten überführt, die als Prüfkatalog bei der kontinuierlichen Qualitätssicherung eingesetzt wird.

Zur Stärkung der Akzeptanz von Gender- und Diversity-Themen finden regelmäßig öffentliche Vorlesungsreihen an der Freien Universität statt. Einige der zuletzt angebotenen Reihen waren: „Diversity und sexuelle Vielfalt als Herausforderung für die pädagogische Praxis“, „Geschlechterforschung revisited. Entwicklungen – Kontinuitäten – Kontroversen“, „Politik - Ökonomie - Diskurse: Afrikanische Frauen bewegen“, „The Right to Equality in Light of Differences - Gleichberechtigung und Anerkennung von Differenz“, „Die Zukunft von Gender“, „Religion und Gender in transnationalen Kontexten“, „Gender und Diversity Studies“ usw. Um den Zugang zu Lehre mit Gender-Aspekten zu verbessern, stellt die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung diese im Online-Vorlesungsverzeichnis gebündelt zur Verfügung.

Zudem konnte die renommierte, amerikanische Politologin Nancy Fraser für ein zweijähriges Fellowship der Einstein-Stiftung an der Freien Universität gewonnen werden, das Ende 2012 um zwei weitere Jahre verlängert wurde. Das Fellowship beinhaltet neben der Durchführung von Forschungsprojekten vor allem auch regelmäßige, öffentliche Veranstaltungen.

Ein weiterer Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes besteht in der Förderung bzw. Unterstützung von Forschungsprojekten, die Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen in den Blick nehmen, deren Erkenntnisse wiederum in eine forschungsorientierte Gleichstellungsarbeit einfließen können. Exemplarisch seien hier genannt: „Einstellung von Schüler/innen zu sexuellen Orientierungen und zum Geschlechterrollenverständnis im Biologieunterricht“, „Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen in der Physik“, „Zum künftigen Umgang mit Promotionen am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“, „Chancengleichheit beim Zugang zum Studium am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“ oder „Wissenschaftskulturen und geschlechtsspezifischer Habitus in Philosophie und Mathematik/doing discipline – doing gender“ usw.

Publikationen der Geschlechterforschung werden von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung gefördert (Querelles – Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung und querelles.net – Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung).

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Freie Universität hat in ihrem Gleichstellungskonzept vorgesehen, dass die verbesserte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft, Forschung und Bildung Maßnahmen auf zwei Ebenen erfordert: 1. In Fächern, in denen auf der Ebene der Studierenden ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter besteht, müssen Schüler/innen zur Aufnahme eines Studiums und zum Verbleib in diesen Fächern motiviert und ermutigt werden. Dabei muss dem Tatbestand Rechnung getragen werden, dass die Konsequenzen einer Feminisierung oder Maskulinisierung sehr unterschiedlich sind 2. In Fächern, in denen Frauen in den Spitzenpositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihren wissenschaftlichen Karrierewegen durch die Einrichtung von Qualifikationsstellen und die Bereitstellung von Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten (vgl. B 2) gefördert und unterstützt werden.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt an der Freien Universität durch eine Vielzahl von Angeboten an und Kooperationen mit Schulen, die im Zentrum für Schulkooperationen gebündelt werden. Ein besonderer Fokus liegt nach wie vor auf der Gewinnung von Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer. Eine Maßnahme ist der Girls' Day, an dem sich die Freie Universität 2012 mit ca. 80 Workshops für knapp 1000 Schülerinnen bereits zum elften Mal

beteiligt hat. Zudem wurde auch die in 2008 an der Freien Universität Berlin gestartete Vortragsreihe des Fachbereichs Biologie, Chemie, Pharmazie „Natürlich – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen“ weiterentwickelt. Sie gibt Schülerinnen der 9. Klasse Gelegenheit, den Beruf von Naturwissenschaftlerinnen kennen zu lernen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Sie wurde nun in das reguläre Angebot der „Allgemeinen Berufsvorbereitung“ überführt. 2011 wurde darüber hinaus ein Konzept für ein Mentoring-Programm entwickelt, bei dem Schülerinnen der Oberstufe, die Mathematik, Physik oder Informatik als Leistungskurs gewählt haben, von Studentinnen dieser Fächer an der Freien Universität bis zur Studieneingangsphase begleitet werden. Derzeit wird am Fachbereich Physik eine Pilotphase durchgeführt. Weitere Maßnahmen sind in die Angebote zur Gewinnung von Studierenden für ein naturwissenschaftliches Studium eingebettet. Dazu gehören die Kinderuni, die Schüler/innenuni Nachhaltigkeit und Klimaschutz, die Sommeruni, der Experimentierkurs „Kinder entdecken Wissenschaft“, die Ferienschule 3.0, das Projekt „Sonnentaler“, verschiedene Schüler/innenlabore usw.

Als Best-Practice für Maßnahmen, die auf eine ausgeglichene Geschlechterbalance in jenen Fächern hinwirken, in denen überproportional Studentinnen vorhanden sind, kann der Fachbereich Veterinärmedizin gelten. Dieser versucht z. B. mit einem entsprechenden Self-Assessment-Verfahren, aber auch über die mediale Darstellung der Arbeit von Veterinärmediziner/innen die Spannweite dieses Berufsfeldes öffentlichkeitswirksam zu vermitteln. Die Freie Universität beteiligt sich zudem am „Boys' Day“. Die Veterinärmedizin, die Grundschulpädagogik und der Berufsausbildungsgang Bibliothekswesen haben Veranstaltungen angeboten. Angesichts der konstant hohen Studentinnenanteile in den genannten Fächern sind künftig weitere Bemühungen notwendig, um wirksame Maßnahmen zu entwickeln, die das Interesse von Schülern an einem Studium dieser Fächer wecken, aber keine Benachteiligung auf höheren Qualifikationsstufen nach sich ziehen, denn auf der Ebene der Professuren sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Das 1990 eingerichtete Stellenprogramm für Wissenschaftlerinnen, im Rahmen dessen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Finanzierung von W1-Stellen und befristeten W2-Stellen auf hohen Positionen gefördert und in bestehende Arbeitsstrukturen und die scientific community integriert werden sollen, hat sich als Förderinstrument überaus bewährt und wurde deshalb weiter ausgebaut. Im W1-Programm waren Ende 2011 16 Juniorprofessuren besetzt, 2011 wurden über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre weitere elf Juniorprofessuren eingeworben. Im W2-Programm waren Ende 2011 zehn W2-auf-Zeit-Professuren besetzt, sieben weitere wurden über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre beantragt, drei Anträge wurden positiv beschieden. Insbesondere das W2-Programm entfaltet eine Sprungbrettwirkung: Es wurden bereits zwölf Frauen erfolgreich auf Dauerprofessuren berufen. Unlängst konnte zudem eine vorgezogene Nachfolgeberufung einer zuvor über das W2-Programm finanzierten Professorin im Fach Meteorologie über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre realisiert werden. Der besondere Erfolg der Programme besteht in ihrer Funktion als Anreizinstrument für die Fachbereiche, die zwischen 50% (W2) und 62,5% (W1) der Stellen kofinanzieren und bei Antragstellung die Einbindung der zu fördernden Wissenschaftlerinnen in bestehende Forschungsverbände darstellen müssen.

Die Freie Universität konnte zudem über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2011 zehn Gastprofessuren beantragen, weitere sechs für jeweils ein Jahr im Zeitraum 2012 bis 2015. Daraus sind bereits diverse Aktivitäten hervorgegangen, wie z.B. die Entwicklung von gendersensiblen Lehrkonzepten oder die europäische Sommerschule „Diversity in the Cultures of Physics“, die 2012 in Berlin und Uppsala (Schweden) stattfand. Auch das Projekt „Genderreflektierte Kompetenzentwicklung für Lehrende in ausgewählten MINT-Fächern“ konnte über das Berliner Programm eingeworben werden. Insgesamt umfasst das Fördervolumen 1.559.716 €, 519.905 € werden von der Freien Universität übernommen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Ansatz eines gezielten gleichstellungsorientierten Finanzmanagements ist an der Freien Universität seit 2006 im Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe strategisch verankert (als konsequente Weiterentwicklung des 1993 entwickelten Anreizsystems Frauenförderung). Mit dem Instrument werden quantitative, positive Entwicklungen der Gleichstellung in der Vergangenheit unter Anwendung der folgenden Kriterien gewürdigt: die Zahl der Neuerwerbungen von Frauen, der Anteil von Frauen an Professuren, der Anteil von Frauen an Qualifizierungsstellen sowie der Anteil von Frauen an Promotionen. Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Verteilung der Mittel im Wettbewerb untereinander. Die über Gleichstellungserfolge erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen in Kooperation mit den Frauenbeauftragten wiederum für Frauenförderung verwendet werden. Die Bedeutung der leistungsorientierten Mittelvergabe im Sinne eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements ergibt sich vor allem aus dem Anteil der über diesen Mechanismus vergebenen Mittel, der für den Gleichstellungsbereich fünf Prozent von 30 Prozent der Sach- und Personalmittel, die leistungsbezogen ausgeschüttet werden, beträgt (für Gleichstellung zugewiesene Mittel 2012: rund 1.068.000 Euro).

Darüber hinaus ist ein Finanzmanagement, das Aspekte der Gleichstellung systematisch berücksichtigt, aufgrund der langen Tradition der Frauenförderung an der Freien Universität heute selbstverständliche Praxis. Dies schließt sowohl die gesonderte Finanzierung von Fördermaßnahmen, Projekten und Stellen ein, die explizit oder vorrangig mit Gleichstellungszielen verbunden sind, wie z. B. die Stellenprogramme für Wissenschaftlerinnen, als auch die im Rahmen der Normalstruktur erfolgende Förderung von Gleichstellungszielen und Themen der Gender- und Diversity-Forschung. Hierfür können beispielhaft die Studienangebote im Kompetenzbereich Gender & Diversity, die zum Regelangebot der Allgemeinen Berufsvorbereitung an der Freien Universität gehören, oder die zahlreichen Aktivitäten im Bereich der Schülerinnenförderung genannt werden, die von den Mitarbeiter/innen der Fachbereiche mit Bordpersonal und -mitteln realisiert werden. Durch eine solche nicht nur finanzielle Verankerung der Gleichstellungsziele in der Normalstruktur (wie z. B. auch durch das Familienbüro oder das Gender-Controlling) und im Alltag von Forschung und Lehre gelingt es der Freien Universität eine Strategie der Nachhaltigkeit umzusetzen, wie sie auch im Gleichstellungskonzept von 2009 vorgesehen ist.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Analyse der Anteile von Frauen an den wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt, dass nach wie vor Schwierigkeiten bei der Durchlässigkeit zur jeweils höheren Karrierestufe bestehen. Die durch spezifische Weiterbildungs-, Mentoring- und Coachingangebote betriebene Förderung von Frauen in der Phase der Promotion, auf der Ebene von Postdoc und Habilitation sowie die Herstellung von Berufungsfähigkeit über die Fächergrenzen hinweg gehören deshalb zu den wesentlichen Elementen der strategischen Personalentwicklung der Freien Universität Berlin im wissenschaftlichen Bereich. Hierzu gehört das 1997 etablierte Rhoda-Erdmann-Programm, das insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der Phase der Promotion Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, die über die fachliche Qualifikation in Forschung und Lehre deutlich hinausgehen. Ergänzt wurde dieses Angebot 2011 durch ein von der Dahlem Research School der Freien Universität entwickeltes und betriebenes Mentoring- und Qualifizierungs-Instrument für Promovendinnen (DREAM), das einerseits Naturwissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigen will und andererseits Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften Raum für die Reflektion ihrer häufig unklaren Karriereambitionen bietet; 2012 startete bereits der zweite Durchgang. Auf der nächst höheren Karrierestufe stellt das seit 2004 gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin angebotene ProFiL-Programm ein bundesweit einzigartiges Best-Practice-Beispiel dar. Mit dem im Juni 2012 gestarteten 9. Durchgang profitier(t)en bereits 353 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Berufung von dem Programm, das in einer Kombination aus Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren, dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking gezielt auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet. Bereits 125 Wissenschaftlerinnen erhielten

Rufe auf Professuren, 33 auf Juniorprofessuren, 75 hatten eine Gast- oder Vertretungsprofessur inne, elf haben eine Nachwuchsgruppenleitung übernommen und 89 haben erfolgreich habilitiert.

Bei der Nominierung für Wissenschaftspreise ist es für das Präsidium der Freien Universität heute eine Selbstverständlichkeit auf die angemessene Beteiligung von Frauen hinzuwirken. Um die öffentliche Darstellung der wissenschaftlichen Leistungen und Erfolge von Frauen darüber hinaus fördern zu können, würdigt die Freie Universität seit 1995 innovative Projekte im Bereich der Gender- und Diversityforschung sowie auf dem Gebiet der Frauenförderung mit dem Margherita-von-Brentano-Preis. 2011 wurde Prof. Dr. Dagmar Schulz für ihr herausragendes Engagement in der Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere für ihre Anstöße zu einer kritischen Debatte über Sexismus und Rassismus sowie für ihre frauen- und hochschulpolitischen Aktivitäten ausgezeichnet. 2013 wird der Margherita-von-Brentano-Preis mit einer internationalen Ausrichtung ausgeschrieben.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Freie Universität sieht in der Entwicklung von Gender-, Diversity- und Gleichstellungskompetenz in den Bereichen von Forschung und Lehre eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Verzerrungseffekten innerhalb der Hochschule nachhaltig entgegen zu wirken (vgl. hierzu A 5). Darüber hinaus gehört der Förderung und Entwicklung von Genderkompetenz in Administration und Management besondere Aufmerksamkeit in der Gleichstellungsstrategie der Freien Universität. Neben der Personalentwicklungsstrategie, innerhalb derer Gender- und Diversity-Kompetenz als ein auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich ausgeprägtes Qualifikationsmerkmal der Mitarbeiter/innen der Freien Universität definiert wurde, spielen hierfür die Angebote des Weiterbildungszentrums der Freien Universität, denen bei Themen wie z. B. „Demographischer Wandel – Alter als Potential begreifen“ oder „Grundlagen interkultureller Kompetenz“ ein bewusst weiter Gleichstellungs- bzw. Diversity-Begriff zugrunde liegt, eine besondere Rolle. Darüber hinaus wirkt die Freie Universität insbesondere durch eine gleichstellungsbewusste Besetzung von Schlüssel- und Leitungspositionen sowie Kommissionen auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen hin.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen		
A 1	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Weiterentwicklung der Gleichstellungsphilosophie unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten	laufender Prozess (vgl. Kap. A 1.3, A 1.4)
2	Kontinuierliches Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und ihrer Instrumente, insbesondere jener mit bedeutender struktureller und institutioneller Wirksamkeit	wird kontinuierlich umgesetzt; (vgl. Kap. A 1.4)
3	Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie, auch im Sinne eines Gender-Mainstreaming-Konzepts in Kooperation mit Expert/innen aus Berliner Verwaltungen	teilweise umgesetzt bzw. laufender Prozess (vgl. Kap. A 1.4)
4	Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zur verstärkten Thematisierung von Gleichstellung als Aufgabe aller Bereiche	teilweise umgesetzt bzw. laufender Prozess (vgl. Kap. A 1.2, A 1.4)
5	Begleitende Forschung zu Gender-Aspekten in Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen	wird kontinuierlich umgesetzt (vgl. Kap. 5)
A 1	2010/2011 im Zwischenbericht ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
7	Einrichtung eines Gender-Controllings	umgesetzt (vgl. Kap. A 1.4)
8	Konsequenter Einbezug der Gleichstellungsperspektive in das Qualitätsmanagement	wird kontinuierlich umgesetzt (vgl. Kap. 1.4)
9	Einrichtung der AG Gendernetzwerk zur Weiterentwicklung und Verzahnung des Netzwerks von Geschlechterforscher/innen und der gleichstellungsbezogenen zentralen Strukturen	umgesetzt, Einrichtung des GenderNet (vgl. Kap. A 1.3)
10	Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zur Stärkung des strategiegeleitenden gleichstellungsorientierten Handelns der Fachbereiche	umgesetzt (vgl. Kap. A 1.2)
11	Veröffentlichung einer Imagebroschüre der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und des Präsidiums „Gleichstellung. Geschlechterforschung. Familie – Profilelemente einer exzellenten Universität“	umgesetzt, zusätzlich: Veröffentlichung der Broschüre der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und des Präsidiums „Geschlechterforschung im Porträt“ 2011
12	Inhaltliche und gestalterische Neukonzeption des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs mit jeweils einem thematischen Schwerpunkt in wiederkehrenden Rubriken	umgesetzt
A 2	Maßnahmen gemäß Stellungnahme 2009	
1	Aufrechterhaltung und Sicherung der bereits sehr guten Verfügbarkeit gleichstellungsbezogener Daten, auch unter Einbezug der Einrichtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative	umgesetzt, weiterer Ausbau geplant (vgl. Kap. 2)
2	kontinuierliche Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Berichterstattung insb. durch Einbezug internationaler Vergleichsdaten und Indikatoren zur Erfolgsmessung	umgesetzt, weiterer Ausbau geplant (vgl. Kap. 2)
3	Verstetigung der Beteiligung an Wettbewerben und Rankings	umgesetzt (vgl. Kap. 2)
4	Ausbau und Verbesserung der Koppelung konkreter und veröffentlichter Zielvorgaben zu fachspezifischen Gleichstellungszielen mit einer entsprechenden Berichterstattung in den dezentralen Bereichen	umgesetzt, weiterer Ausbau geplant (vgl. Kap. A 1.4)

A 3	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	verstärkte Nutzung der etablierten Instrumente der internen und externen Kommunikation für positive Erfahrungsberichte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Freien Universität	wird kontinuierlich umgesetzt
2	Identifikation und Prämieren von Best-Practice-Beispielen an der Freien Universität unter dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit	wird aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit von Maßnahmen in den einzelnen Bereichen nicht weiter verfolgt; stattdessen wird verstärkt auf bestehende Kommunikationsstrukturen zurückgegriffen, um die Bereiche zu unterstützen und zu vernetzen
3	Verbesserung der Flexibilität bei der Planung und Ableistung von Lehrdeputaten für Menschen mit Familienpflichten (insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiter/innen)	wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten umgesetzt (vgl. Kap. A 3.1)
4	Entwicklung eines Konzepts für die Förderung von Doppel-Karriere-Paaren	umgesetzt (vgl. Kap. A 3.3)
5	Einrichtung eines zentralen Fonds zum Ausgleich von Härtefällen bei Schwangerschaft und in Stillzeiten (insb. Labor- und Feldforschung),	seit 2010 werden die Mittelrückflüsse der U2-Umlage verursacher/innengerecht den jeweiligen Personalbudgets gutgeschrieben, aus denen in Fällen von Beschäftigungsverboten auch Vertretungen für Laborarbeiten beglichen werden können
6	familienfreundliche Gestaltung von Studium, Sitzungszeiten etc. durch Berücksichtigung der besonderen Zeitbedürfnisse von Eltern	wird kontinuierlich umgesetzt
7	Bereitstellung einer flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuungsmöglichkeit im „Dahlemer Kinderparadies“	Konzept wurde erarbeitet und in die landesrechtlich vorgeschriebenen Genehmigungsverfahren gegeben
A 3	2010/2011 im Zwischenbericht ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
8	Konzeption eines Dual Career Netzwerks für die Berlin-Brandenburgischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; Einrichtung der Geschäftsstelle im Januar 2011 an der FU Berlin	umgesetzt (vgl. Kap. 3.3)
9	Re-Auditierung als „familienfreundliche hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung	umgesetzt (vgl. Kap. 3)
10	Berücksichtigung von Familienzeiten bei DRS-finanzierten Stipendien	umgesetzt

11	Ausbau von interaktiven Praktikumsexperimenten für Schwangere und Stillende in Laborfächern zur Vermeidung toxischer Gefährdungen	umgesetzt, weiterer Ausbau erfolgt (vgl. Kap. A 3.1)
12	Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen für Studierende an verschiedenen Standorten der Universität	umgesetzt, weiterer Ausbau erfolgt (vgl. Kap. A 3.1)
13	Erhebung des besonderen Unterstützungsbedarfs von Beschäftigten, die Angehörige pflegen, und Entwicklung eines bedarfsgerechten Angebots	umgesetzt (vgl. Kap. A 1.3)
A 4	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Fach- bzw. fächergruppenspezifische Analyse der Auswahlprozesse und -verfahren zur Besetzung von Stellen, Professuren und anderen Leitungspositionen sowie für die Vergabe von Stipendien (Einbeziehung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und der Verwaltungsleiter/innen)	wird kontinuierlich umgesetzt, weiterer Ausbau erfolgt (vgl. Kap. 4.1)
2	darauf aufbauend: Erarbeitung eines fachspezifischen Maßnahmenkatalogs zur Herstellung von Transparenz in Auswahlprozessen und -verfahren	laufender Prozess (vgl. Kap. A 4.1)
A 5	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Evaluation der Potentiale der Gender- und Diversityforschung an der Freien Universität und in der Region Berlin-Brandenburg, Nutzung der Ergebnisse zum Aufbau von Verbundforschung	umgesetzt (vgl. Kap. A 5)
2	Förderung der Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung, insb. in Forschungsprojekten zu Wissen, Wissenskulturen und fächerspezifischen Wissenschaftskonzepten	laufender Prozess (vgl. Kap. A 5)
3	Verbesserung der Sichtbarkeit und Förderung des inter- und transdisziplinären Diskurses von Gender- und Diversityforschung durch regelmäßige Veranstaltungsreihen	umgesetzt (vgl. Kap. A 5)
4	Verbesserung der öffentlichen Sichtbarkeit und des Renommées von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung durch Ausbau des existierenden Publikationsförderprogramms an der ZE	umgesetzt
5	Evaluation der Integration von Gender-Aspekten in Studiengänge, Förderung einer entsprechenden Curriculumsentwicklung durch die ZE in Kooperation mit der Frauenbeauftragten	laufender Prozess
6	Weitere Förderung des Projekts Datenbank „Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination für Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen“ (Kooperationsprojekt ZE, GESIS und CEWS)	umgesetzt, kontinuierliche Pflege der Datenbank durch die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
A 5	2010/2011 im Zwischenbericht ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
8	Einrichtung des Interdisziplinären Forums Gender und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften	umgesetzt (vgl. Kap. A 5)
9	Einrichtung von 8 Gastprofessuren im Bereich der Geschlechterforschung in den MINT-Fächern	umgesetzt (vgl. Kap. A 5)
10	Integration des Items „Gender-Aspekte“ in die sog. „Ampelliste“ der Abteilung für Lehr- und Studienangelegenheiten zur kontinuierlichen Überprüfung der Studiengänge	umgesetzt

11	Unterstützung der Fachbereiche bei der qualitativen Integration von Gender-Aspekten in die Studiengänge (z.B. durch Co-Teaching, Gastprofessuren)	umgesetzt (vgl. A 5.9)
B1	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	aktive Nachfrage nach und aus Exzellenzmitteln finanzierte Förderung der Beteiligung von Frauen an Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken (auch durch gezielte Talentsuche nach international renommierten und eingebundenen Wissenschaftlerinnen)	siehe Kommentar zu B 2.1
2	genderkompetente Weiterentwicklung von Managementprozessen und Steuerungsinstrumenten durch Beteiligung von Expert/innen, um die Beteiligung von Frauen an internen wie externen Förderverfahren zu stärken	wird kontinuierlich umgesetzt (vgl. A 1.4)
3	Bündelung von bestehenden Maßnahmen zur Förderung von interessierten Schülerinnen und gewonnenen Studentinnen in Fächern mit einem geringen Studentinnenanteil	umgesetzt (vgl. Kap. B 1.1)
4	weitere Sensibilisierung für Tendenzen der geschlechtlichen Segregierung (u.a. durch Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Entwicklung von Self-Assessment-Verfahren und die Entwicklung ähnlicher Instrumente, wie sie in der Mädchenförderung eingesetzt werden)	umgesetzt, weiterer Ausbau geplant (vgl. Kap. B 1.1)
5	regelmäßige Berichte der Fachbereiche über die Repräsentation von Frauen bei von ihnen bzw. am Fachbereich durchgeführten Tagungen, Konferenzen, Colloquien u. ä.	vgl. Maßnahme A 1.4
B1	2010/2011 im Zwischenbericht ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
6	Studentinnen-Schülerinnen-Mentoring zur Gewinnung von Studentinnen für die Fächer Mathematik, Physik, Bio-/Informatik sowie zur gendersensiblen Gestaltung von Lehre	umgesetzt (vgl. Kap. B 1.1)
7	Ausschreibung von weiteren elf Juniorprofessuren im Rahmen des W1-Frauenförderprogramms	umgesetzt (vgl. Kap. B 1.1)
B2	Maßnahme gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insb. beim Übergang von Karrierestufen (durch Qualifizierungsprogramme, gleichstellungsorientierte Vergabe von Innovationsmitteln)	wird kontinuierlich umgesetzt
2	Schaffung von Möglichkeiten der regulären Verlängerung der Beschäftigungsdauer von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die Familienarbeit wahrnehmen	wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten umgesetzt (vgl. Kap. A 3.1)
B2	2010/2011 im Zwischenbericht ergänzte oder modifizierte Maßnahmen	Umsetzungsstand
1	Mentoring- und Förderprogramme für Promovendinnen und Juniorprofessorinnen vor der Evaluation, eingebettet in die Dahlem Research School der Freien Universität Berlin	teilweise umgesetzt (vgl. Kap. B 2)
B3	Maßnahmen gemäß Stellungnahme 2009	Umsetzungsstand
1	Lehrdeputatsentlastung von Frauen für Gremienarbeit in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, finanziert auf Antrag aus zentralen Mitteln	nach erneuter Prüfung der LVVO nicht weiter verfolgt

2	Integration von Gender- und Diversity-Trainings in die Weiterbildungsangebote (insb. von Führungskräften)	umgesetzt (vgl. Kap. B3)
3	systematische Einbeziehung von gleichstellungsbezogenen Themen eines erweiterten Gleichstellungsbegriffs in Projekte der Personalentwicklung	umgesetzt, weiterer Ausbau beschlossen (vgl. Kap. B 3)