

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

**Präsident der Universität:**

**Univ.-Prof. Dr. Dieter Lenzen**

**Für Gleichstellung zuständiges Mitglied des Präsidiums:**

**Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Christine Keitel-Kreidt**

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

Tel.: 030-838 73130

Fax: 030-838 73137

E-Mail: [vp3@fu-berlin.de](mailto:vp3@fu-berlin.de)

Berlin, den 22. Mai 2009



---

Präsident

## Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin gehört zu den deutschen Universitäten, die hinsichtlich ihrer Erfolge bei der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Spitze stehen. Im Jahr 2008 wurde sie zum dritten Mal in Folge für ihre an Chancengleichheit orientierte vorbildliche Hochschul- und Personalpolitik mit dem Total E-Quality Science Award (TEQ) ausgezeichnet. Im bundesweiten Ranking zur Gleichstellung an Hochschulen (CEWS, 2007) befindet sie sich wiederholt in der Spitzengruppe. 2008 war die Freie Universität eine von acht ausgezeichneten Einrichtungen im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ und ist seither Mitglied im gleichnamigen Best Practice Club.

Grundlage dieser Erfolge ist eine fast dreißigjährige Tradition universitärer Gleichstellungspolitik, die im Einklang mit den z. T. tiefgreifenden Veränderungen, welche die Hochschule in den vergangenen Jahren durchlaufen hat, kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst wurde. Zudem hat die Freie Universität Berlin als eine der ersten deutschen Universitäten, die Bedeutung des Genderaspekts in Forschungsinhalten und -methoden erkannt und umgesetzt. Als zukunftsorientierte Hochschule verfolgt und beeinflusst sie die Entwicklung der international geführten Debatten über Diversity und verbindet die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Genderforschung mit der neueren Diversityforschung.

Vor diesem Hintergrund kann die **Gleichstellungsphilosophie** der Freien Universität Berlin mit den folgenden drei **Grundsätzen** beschrieben werden:

1. Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben, weil dies gerecht ist.
2. Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale weitestgehend ausschöpfen zu können.
3. Die Freie Universität Berlin versteht Gender- und Diversityforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie in Forschung und Lehre auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Aus diesen Grundsätzen leitet die Freie Universität Berlin folgende übergeordnete **gleichstellungspolitische Ziele** ab:

1. die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell),
2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversityforschung sowie
3. deren angemessene Berücksichtigung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.

Zur Erreichung dieser Ziele verfolgt die Freie Universität ein Gleichstellungskonzept, das sich von der anfänglichen über Einzelmaßnahmen erfolgten Förderung individueller Wissenschaftlerinnen zu einer systematisch und strukturell verankerten Gleichstellungsstrategie entwickelt hat, die integraler Bestandteil allgemeiner Hochschulsteuerung ist. Das Gleichstellungskonzept der Universität ist strukturell und institutionell verankert und basiert auf einer systematischen, nachhaltigen, auf die Veränderung von Fach-, Fachbereichs- und Hochschulkultur abzielenden Wirkung. Es setzt sich aus einer Vielzahl an Maßnahmen zusammen, von denen die ersten bereits zu Beginn der 80er Jahre entwickelt wurden und – in modifizierter Form – teilweise bis heute fortgeführt werden (Anlage 1). Die übergeordneten Maßnahmebündel des Gleichstellungskonzepts sind 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 der Gender- und Diversityforschung.

### **Ausgangssituation und Zielvorgaben: Anteile von Frauen an den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Freien Universität Berlin (vgl. Anlagen A – F)**

Die Freie Universität Berlin konnte die Anteile von Frauen in den zurückliegenden Jahren auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen signifikant steigern und erreicht durchgängig Werte, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Dabei fallen die Erfolge in den verschiedenen Fächern und Fächergruppen, wie in den Anlagen D bis F ersichtlich wird, nach wie vor sehr unterschiedlich aus. Für die Definition von Zielvorgaben hat die Freie Universität deshalb ein Dreikreismodell gewählt, das die Geistes- und Sozialwissenschaften in einem Kreis zusammenfasst, die Veterinärmedizin, die Biologie sowie die Pharmazie im Kreis Naturwissenschaften I bündelt und alle übrigen Naturwissenschaften im Kreis Naturwissenschaften II. Zwischen den beiden naturwissenschaftlichen Kreisen bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich der Anteile von Frauen an den jeweiligen Karrierestufen, die nicht verzerrt werden sollen. Obwohl bei der Problemanalyse und Entwicklung von Maßnahmen die Betrachtung einzelner Fächer unerlässlich ist (vgl. A.2), ist die Definition von plausiblen Zielvorgaben aufgrund der Größe der Zahlen maximal auf Ebene von Fächergruppen möglich. Langfristig gehört das Ziel, in allen Fächergruppen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen herzustellen zum Selbstverständnis der Universität. Sie ist auch davon überzeugt, dass die bisherige Betrachtung von Qualifikationsstufen und den Relationen zwischen diesen perspektivisch um die Betrachtung von Erfolgen innerhalb einzelner Qualifikationsstufen ergänzt werden muss, so dass dafür Sorge getragen werden kann, dass eine Genusgruppe nicht zu Lasten der anderen erfolgreich ist. Um diese Faktoren berücksichtigen zu können, müssen die Verfahren der Datenerhebung und -auswertung in den Folgejahren zunächst überprüft und weiterentwickelt werden.

Der Anteil von Frauen an den Studierenden ist an der Freien Universität Berlin seit vielen Jahren auf einem sehr guten Niveau von ca. 60 Prozent fast konstant. Dieser Wert liegt sowohl über dem bundesdeutschen Durchschnitt als auch über dem Anteil von Frauen an einem Jahrgang, die eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben (gem. GWK-Bericht im Jahr 2006: 52, 7 Prozent). Diese überdurchschnittlichen Werte sind u. a. auf das Fächerspektrum der Universität zurückzuführen: So weisen die „studierendenreichen“ 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. Mit einem Frauenanteil an den Studierenden von 19 Prozent (Ø 2005 – 2008) bildet die Informatik anhaltend das Schlusslicht. Am anderen Ende der Skala stellen Fächer mit einem sehr hohen Studentinnenanteil, wie die Veterinärmedizin, die Romanischen Philologien, die Kunstgeschichte und Erziehungswissenschaft mit jeweils über 80 Prozent Studentinnen (Ø 2005 – 2008) die Gleichstellungspolitik zunehmend vor neue Fragen und Aufgaben. Das Fazit, das die Frauenbeauftragte in ihrem Bericht mit Blick auf die Promotionszahlen zieht, gilt auch für die vorangehenden Karrierestufen: „Die ‚Feminisierung‘ einzelner Disziplinen steht einer dauerhaft schwierigen Situation für Wissenschaftlerinnen in anderen Fächern gegenüber. In beiden Fällen steht die Frauenförderung vor einer Herausforderung.“ (S. 98) Die Freie Universität Berlin strebt deshalb erstmals die Anhebung des Anteils von Männern in jenen Fächergruppen an, in denen sie auf den Ebenen der Studierenden und Absolvent/inn/en unterrepräsentiert sind (Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Naturwissenschaften I). Hierfür stehen voraussichtlich noch nicht ausreichend wirksame Maßnahmen

und entsprechende Strukturen bereit, dennoch bedarf es nach Überzeugung der Hochschulleitung dringend eines entsprechenden Signals. In der Fächergruppe Naturwissenschaften II wird nach wie vor das Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Dabei berücksichtigen die Zielvorgaben im Verhältnis der angestrebten Anteile von Frauen/Männern bei den Studierenden und den Absolvent/inn/en, dass der Erfolg der einen Genusgruppe der anderen nicht zum Nachteil gereichen darf. Diesbezüglich zeigt sich bisher sowohl bei der Kohortenbetrachtung als auch im direkten Vergleich innerhalb eines Jahres, dass die Anteile der Absolventinnen durchschnittlich leicht über dem Anteil der eingeschriebenen Studentinnen liegen. Zu den Problemfächern, in denen der Anteil der Absolventinnen deutlich unter dem Anteil der Studentinnen liegt, gehören insbesondere die Betriebswirtschaft und die Physik (in den Jahren 2005 bis 2008 lag der Absolventinnenanteil immer unter dem Studentinnenanteil), aber auch die Veterinärmedizin. Bei den Fächern Mathematik und Informatik schwankt das Verhältnis, während die Physik mit einem Anteil von 16,6 Prozent ( $\bar{x}$  2000 – 2008) den letzten Platz im Gesamtranking der Fächer belegt, ihr folgt die Informatik mit 21,7 Prozent.

Der Anteil von Frauen an Promotionen ist liegt in den Jahren 2004 – 2008 bei 50 Prozent, so dass von einem sehr erfreulichen, ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern gesprochen werden kann. Trotz dieser positiven Entwicklungen, die insbesondere in der Langzeitbetrachtung eindrucklich ist (in den späten 1970er Jahren lag der Frauenanteil noch bei 25 Prozent) sind Wissenschaftlerinnen auf dieser Karrierestufe in bestimmten Fächern nach wie vor unterrepräsentiert und gegenüber dem Frauenanteil an den Absolventinnen fällt die Promotionsquote von Frauen weiterhin fast flächendeckend ab. Ausnahmen bilden hier jene Fächer mit dem insgesamt geringsten Anteil an den Absolventinnen: die Physik mit 20,7 Prozent (Studentinnen: 16,6 Prozent) und die Informatik mit 26,5 Prozent (Studentinnen: 21,7 Prozent). Schlusslicht der Promotionsquote ist die Mathematik mit einem Anteil von Frauen von 13,5 Prozent, womit zugleich mehr als eine Halbierung des Absolventinnenanteils vorliegt (43 Prozent). Auch hier berücksichtigen die definierten Zielgrößen einerseits die Steigerung des Anteils von Frauen dort, wo noch keine 50 Prozent erreicht sind und andererseits die Anwendung des Kaskadenmodells, weshalb zum Teil Werte über 50 Prozent vorgesehen sind, auch wenn langfristig ein ausgewogenes Verhältnis angestrebt wird.

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Mittelbau hat sich an der Freien Universität ausgesprochen positiv entwickelt (1985: 24 Prozent), so dass bereits 2003 41,9 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Frauen waren, 2007 dann 44,1 Prozent (Ziel des BLK-Berichts: 40 Prozent bis 2005). Der Fächervergleich zeigt ähnliche Tendenzen wie für die vorhergehenden Qualifikationsstufen beschrieben. Bei der Erhebung und Auswertung der Qualifikationsstufe des wissenschaftlichen Mittelbaus gilt es zukünftig größere Veränderungen vorzunehmen, da mit der Dienstrechtsreform und der zunehmenden Anzahl von Promotionsstipendien bei gleichzeitiger Reduktion des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Freien Universität Berlin bedeutende Veränderungen erfolgt oder geplant sind, die bei der Datenanalyse zu berücksichtigen sind (vgl. B.2). Für diese Qualifikationsstufe wurden deshalb zunächst keine Zielvorgaben definiert.

Ähnliche Umbrüche gibt es bei der Habilitation, die zunehmend durch andere Qualifikationswege ergänzt wird, z. B. die Juniorprofessur oder die Leitung von Nachwuchsgruppen. Die Betrachtung einzelner Fächer ist aufgrund der kleinen Gesamtzahlen von Habilitationen und W1-Berufungen, die hier als Neuberufungen in die Zählung aufgenommen wurden über kürzere Zeiträume gar nicht möglich, aber auch die Auswertung nach Fächergruppen weist noch sehr starke Schwankungen auf, die Aussagen über Entwicklungen erschweren. Insgesamt liegt die Freie Universität durchschnittlich (2004 – 2008) mit 38 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2007: 22 Prozent). Im Fächergruppenvergleich ist auch der Anteil von Frauen an Habilitationen bei den naturwissenschaftlichen Kreisen eher unterdurchschnittlich. Der Fachbereich Mathematik und Informatik hat 2008 zum ersten Mal seit 1999 überhaupt wieder eine Frau habilitiert (in diesem Zeitraum wurden 14 Männer habilitiert). Ziel ist es deshalb nach wie vor, den Anteil von Frauen auf dieser Karrierestufe signifikant zu steigern, wobei zukünftig durch die Weiterentwicklung der Erhebung und Auswertung von Daten weitere Qualifizierungswege berücksichtigt werden sollen.

Mit dem Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren sind die sehr erfolgreichen Berufungsleistungen der Freien Universität Berlin in den vergangenen Jahren angesprochen. Während

die neue Personalkategorie der Juniorprofessur deutliche Startschwierigkeiten hatte, entwickelte sie sich in der jüngeren Zeit positiv, so dass für den Zeitraum 2004 – 2008 immerhin ein Durchschnittswert von 34 Prozent erreicht werden konnte. Die Entwicklung der W2-Professuren ist sehr erfreulich: 2008 wurde hier ein Spitzenfrauenanteil von 52 Prozent erreicht, der im Schnitt von den noch besetzten C3-Professuren gedrückt wird; für den betrachteten Zeitraum (2004 – 2008) konnten aber immerhin 29 Prozent erreicht werden. Der Frauenanteil bei den W3-Professuren reicht an diese sehr guten Werte nicht heran, weist aber ebenfalls kontinuierliche Steigerungen auf, so dass auch der Gesamtprofessorinnenanteil an den W2/C3- und W3/C4-Professuren auf herausragende 27 Prozent geklettert ist und damit weit über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die Differenzierung nach Fächergruppen oder gar Fächern ist aufgrund der insgesamt kleinen Zahlen auch hier schwierig, dennoch lassen sich einige besonders problematischen Fachbereiche identifizieren: So gelang es dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft die Berufung von Frauen seit 1990 gerade einmal (29 Berufungen von Männern), während der Fachbereich Mathematik und Informatik im gleichen Zeitraum keine Frau berufen hat (19 Berufungen von Männern). Die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Geologische Wissenschaften haben jeweils immerhin zwei Frauen berufen (sowie 19 bzw. 24 Männer). Mit den definierten Zielgrößen nimmt die Freie Universität Berlin die Herausforderung an, die 2008 erstmals erreichten Spitzen als Durchschnitt über die Jahre 2009 – 2012 mindestens zu halten.

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Leitungspositionen auf Dekanatsebene sowie das wiederholte Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses innerhalb der Hochschulleitung wird dringend angestrebt, ist aber Ergebnis politischer Willensbildung und Wahl.

## **A. Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung**

#### **a) Skizze des Ist-Standes Freie Universität**

Die Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität beruht in besonderer Weise auf den Werten von Wahrheit und Gerechtigkeit, die im Leitbild der Freien Universität Berlin – Veritas, Justitia, Libertas – fest verankert sind. Das Anliegen der Gleichstellung ist deshalb durch die Ressortzuständigkeit einer/s Vizepräsidentin/en innerhalb der Hochschulleitung strategisch fest verankert. Inhaltlich-fachlich wird das Präsidium insbesondere durch die unabhängig arbeitende Institution der zentralen Frauenbeauftragten, des Weiteren durch die 1981 gegründete Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, den Frauenrat und die 1990 eingerichtete Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) beraten und unterstützt. In enger Kooperation mit der Hochschulleitung und den Fachbereichen werden durch die zentrale und die dezentralen Frauenbeauftragte(n) Analysen zur Ist-Situation initiiert, darauf aufbauende Gleichstellungsmaßnahmen konzipiert sowie deren Umsetzung begleitet und evaluiert. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten ist für die Wahrnehmung dieser Aufgaben durch personelle und sächliche Ressourcen im Bundesvergleich sehr gut ausgestattet (Anlage 2). Zudem werden durch das Präsidium regelmäßig erhebliche zusätzliche Personal- und Sachmittel zur Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen bereit gestellt. Mit dem Ziel der breiteren Beteiligung an der strategischen Entwicklung und deren Kommunikation in die dezentralen Bereiche hat das Präsidium 2008 einen Expert/innenbeirat Gleichstellung eingesetzt, der das Präsidium in Gleichstellungsfragen berät (Anlage 3). Mit der Einrichtung des Familienbüros wurde 2007 für den Themenbereich familiengerechte Hochschule eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die bisher bestehende Angebote bündelt und ergänzt und das Präsidium bei der Entwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Strategien und Maßnahmen begleitet und berät.

In den Gremien und Kommissionen, im Zusammenhang mit gleichstellungsbezogenen Berichten, Maßnahmen und Projekten sowie insbesondere im Kontext interner Steuerungsprozesse wie der leistungsorientierten Mittelvergabe und den Zielvereinbarungen wird Gleichstellung als Aufgabe aller Einheiten der Freien Universität durch die Mitglieder des Präsidiums und – noch ausbaufähig – durch die Dekanate thematisiert. Während die leistungsorien-

tierte Mittelvergabe quantitative, positive Entwicklungen in der Vergangenheit würdigt, fördern Zielvereinbarungen qualitative, auf Veränderung in der Zukunft angelegte Projekte. Beiden ist gemeinsam, „dass sie über die konkrete Vereinbarung oder Mittelzuweisung hinaus kommunikative Prozesse initiieren, in denen bereits die Reflexion über den eigenen Status und die Verschiebung von Verantwortungszuweisung, erste Schritte der Veränderung sind“ (Bericht der Frauenbeauftragten, S. 31).

Gleichstellung ist seit 1993 Ziel und Bestandteil von Anreizsystemen an der Freien Universität. Im Rahmen des Anreizsystems in der Frauenförderung wurde von 1993 bis 2005 zunächst 1 Prozent des Sachmitteleinsatzs, ab 1999 1 Prozent des erweiterten Sachmitteleinsatzs auf der Basis von Gleichstellungskriterien an die Fachbereiche ausgeschüttet. 2006 erfolgte die Implementierung von Gleichstellungsindikatoren in das universitätseigene Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe, bei dem 5 Prozent von 30 Prozent der Sach- und Personalmittel nach den folgenden Kriterien vergeben werden: die Zahl der Neuberufungen 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 und sind (über die Zielvereinbarungen) verpflichtet, auch auf Fachbereichsebene ein Mittelvergabemodell zu entwickeln, das den Bereich Gleichstellung berücksichtigt. Die über Gleichstellungserfolge erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen wiederum in Kooperation mit den Frauenbeauftragten für Frauenförderung verwendet werden. 2008 wurde den Fachbereichen mit Mitteln in Höhe von ca. 980.000 Euro ein signifikanter Anreiz zur erfolgreichen Beteiligung von Frauen an Wissenschaft, Forschung und Bildung gegeben.

Die seit 1999 an der Freien Universität durchgeführten Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den dezentralen Bereichen stellen ein mit der Mittelvergabe strategisch sinnvoll kombinierbares Steuerungsinstrument dar. Gleichstellung bildete von Anfang an einen eigenständigen Zielkomplex in den sogenannten Eckpunkten des Präsidiums, in denen bereichsübergreifende Ziele der Verhandlungen festgehalten werden. Neben der Verankerung quantitativer Zielgrößen für die Anteile von Frauen an den Qualifikationsstufen werden über Zielvereinbarungen insbesondere qualitative Ziele, d. h. konkrete wissenschaftliche Projekte, die Einrichtung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen, Projekte zur Evaluation von Maßnahmen und Daten, Projekte zur Karriereförderung von Frauen usw. gefördert und umgesetzt (Anlage 4). Im Verhandlungszeitraum 2008/2009 wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen ca. 898.000 Euro für Gleichstellungszwecke bereit gestellt.

## **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Die über einen langen Zeitraum gewachsene, strukturell und institutionell verankerte Gleichstellungsorientierung der Freien Universität Berlin trägt nachhaltig und erfolgreich zur Förderung von Frauen als Wissenschaftlerinnen und Studentinnen wie auch zur Förderung von Gender- und Diversityforschung bei. Die hier eingeschlagenen Wege sollen auch in der Zukunft konsequent weiter verfolgt werden. Darüber hinaus sollen die etablierten Instrumente und Maßnahmen durch den konsequenten Einbezug von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Freien Universität Berlin stärker in ihrer Wirksamkeit überprüft, weiterentwickelt und an veränderte Bedingungen angepasst werden.

Insbesondere unter dem Einfluss der Zukunftsstrategie der Freien Universität als *International Network University* gilt es die Grenzen und Probleme einer auf das Verhältnis von Männern und Frauen beschränkten Gleichstellungspolitik auszuloten und eine entsprechende Weiterentwicklung von Gleichstellungsbegriff und Geschlechtergleichstellungsstrategie zu initiieren und zu befördern. Im Sinne eines Diversitymanagements sind dabei Themen wie z. B. der Umgang mit alters-, kultur- und religionsbedingter Ungleichheit, aber auch die Verschiedenheit von Fachkulturen und der z. T. sehr heterogene Leistungsstand der unterschiedlichen Fächer und Fächergruppen bezüglich der formulierten Gleichstellungsziele aufzugreifen.

## **c) Maßnahmen**

- Weiterentwicklung der Gleichstellungsphilosophie unter Einbeziehung von Diversity-Aspekten

- Kontinuierliches Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und ihrer Instrumente, insbesondere jener mit bedeutender struktureller und institutioneller Wirksamkeit (z. B. Zielvereinbarungen und Leistungsorientierte Mittelvergabe)
- Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie, auch im Sinne eines Gender-Mainstreaming-Konzepts in Kooperation mit Expertinnen aus Berliner Verwaltungen
- Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zur verstärkten Thematisierung von Gleichstellung als Aufgabe aller, auch anlässlich der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- Lehrdeputatsentlastung von Frauen für Gremienarbeit in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind finanziert auf Antrag aus zentralen Mitteln
- Begleitende Forschung zu Gender-Aspekten in Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen

## 2. Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz

### a) Skizze des Ist-Standes der FU

Die Freie Universität Berlin erhebt ihre statistischen Daten nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert. Bei der Einführung von geschlechtsspezifischen Statistiken an den Fachbereichen waren die Zielvereinbarungen ein entscheidendes Instrument. Die Auswertung, Darstellung und Veröffentlichung gleichstellungsbezogener Daten erfolgt regelmäßig

- in der Berichterstattung des Präsidiums gegenüber dem Land Berlin sowie den Gremien und Kommissionen der Freien Universität Berlin (Anlage 5),
- in der Berichterstattung der Frauenbeauftragten (Anlage 6),
- im Rahmen von Gleichstellungsprojekten und -maßnahmen sowie deren Evaluation,
- im Rahmen der Zielvereinbarungen und bei der Leistungsbezogenen Mittelvergabe,
- bei der Erstellung dezentraler Frauenförderpläne (Anlage 7)
- im Zusammenhang mit der Beteiligung der Freien Universität an gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Auditierungen,
- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (vgl. Gleichstellungskonzepte und -berichte, die im Kontext von Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm und der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards entstanden sind).

Die Auswertung und transparente Darstellung gleichstellungsbezogener Daten erfolgt nach außen vor allem im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Wettbewerben und Rankings, an denen die Freie Universität Berlin regelmäßig teilnimmt. Von besonderer Bedeutung sind dabei:

- das 2007 zum dritten Mal durch das CEWS durchgeführte Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, das die Freie Universität anführt, da sie als einzige Universität 12 von möglichen 14 Punkten erreichen konnte;
- das Prädikat Total E-Quality Science Award, das der Freien Universität nach 2002 und 2005 im Jahr 2008 zum dritten Mal in Folge verliehen wurde;
- das *audit familiengerechte hochschule* im Rahmen dessen die Freie Universität 2007 zertifiziert wurde und sich die Hochschule zu umfangreichen Ziele und Maßnahmen verpflichtet hat;
- der von der Robert-Bosch-Stiftung, dem CHE und dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ausgeschriebene Wettbewerb „Familie in der Hochschule“, in dem die Freie Universität als eine von acht deutschen Hochschulen erfolgreich war;
- die Exzellenzinitiative als Wettbewerb um Drittmittelförderung, bei dem der Parameter Gleichstellung in besonderer Weise berücksichtigt wird.

Durch die wiederholte Teilnahme der Freien Universität an entsprechenden Wettbewerben hat sich gezeigt, dass diese in mehrfacher Hinsicht als Gleichstellungsmotor wirken. Zunächst einmal sind sie wichtige Grundlage für die eigene Standortbestimmung und entsprechende Benchmarkingprozesse. Darüber hinaus sind sie für die Bindung und Gewinnung der besten Wissenschaftler/innen und Studierenden von Bedeutung, weil sie in der internen und externen Kommunikation der Hochschule Bestandteil ihres positiven Images sind.

Herausragende Bedeutung gewinnen sie schließlich darüber, dass sie der Hochschulleitung und im Weiteren auch den Dekanaten die Möglichkeit bieten, Gleichstellungsziele und -

strategie im Verbund mit Anreizen aktiv zu thematisieren und die dezentralen Bereiche zu Gleichstellungsbemühungen auf verschiedenen Feldern zu motivieren. In diesem Sinne begrüßt die Freie Universität die Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Forschungsförderung stärker als bisher an das Gleichstellungspotential und die Gleichstellungserfolge der Einrichtungen zu koppeln.

#### **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Für die Herstellung von Transparenz hat die Freie Universität insbesondere in zwei Bereichen Entwicklungspotential identifiziert: (1) Orientiert am Zukunftskonzept der Universität und dem damit verbundenen Ziel der internationalen Konkurrenzfähigkeit sollen in die gleichstellungsbezogene Berichterstattung – sofern möglich – auch internationale Daten einbezogen werden. Dafür sind in einem ersten Schritt die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit internationaler Daten zu prüfen. (2) Des Weiteren strebt die Universität die Verbesserung der Qualitätsregelkreise an, deren Funktionieren sicherstellen soll, dass Gleichstellungsberichte und gleichstellungsbezogene Evaluationen mit der Entwicklung konkreter Ziele, Maßnahmen und der erneuten Überprüfung und Berichterstattung zu diesen Maßnahmen gekoppelt werden. Während diese Mechanismen auf zentraler Ebene bereits etabliert und eingespielt sind (vgl. z. B. Stellungnahme des Präsidiums zum Bericht der Frauenbeauftragten, Anlage 8), nehmen die Dekanate diese Aufgabe noch nicht flächendeckend und systematisch wahr. Mit den regelmäßig zu erstellenden und von den Fachbereichsräten zu verabschiedenden dezentralen Frauenförderplänen stehen auch hier entsprechende Instrumente bereit. Die Universität wird darauf hinwirken, dass diese zukünftig stärker durch die Dekanate genutzt werden, um die gleichstellungsbezogene Situation ihrer Bereiche selbstverantwortlich zu analysieren, darüber zu berichten und adäquate Maßnahmen zu ergreifen.

#### **c) Maßnahmen**

- Aufrechterhaltung und Sicherung der bereits sehr guten Verfügbarkeit gleichstellungsbezogener Daten, auch unter Einbezug der Einrichtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative
- kontinuierliche Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Berichterstattung insbesondere durch Einbezug internationaler Vergleichsdaten sowie durch Erweiterung um Indikatoren zur Erfolgsmessung;
- Verstärkung der Beteiligung an Wettbewerben und Rankings;
- Ausbau und Verbesserung der Koppelung konkreter und veröffentlichter Zielvorgaben zur Erreichung von fachspezifischen Gleichstellungszielen mit einer entsprechenden Berichterstattung in den dezentralen Bereichen.

### **3. Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit**

#### **a) Skizze des Ist-Zustandes**

Im November 2006 hat das Präsidium der Freien Universität Berlin die Durchführung des *audit familiengerechte hochschule* der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung beschlossen. Der Auditierungsprozess beinhaltete eine umfassende Ist-Soll-Analyse, die im Rahmen eines Strategie- und eines Auditierungsworkshops sowie der Arbeit in drei Projektgruppen erstellt wurde und die in die Entwicklung von Zielen in acht Themenfeldern mündete. Deren Umsetzung soll durch das 2007 eingerichtete Familienbüro und ein umfassendes Set an Maßnahmen erreicht werden (Anlage 9). In der Folge des Audits wurde der Freien Universität im Mai 2007 das Zertifikat *familiengerechte hochschule* verliehen. Im Oktober des gleichen Jahres hat das Familienbüro der Freien Universität seine Arbeit aufgenommen. Es ist die zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Fragen rund um Familie und ist zuständig für die Umsetzung des im Rahmen des Audits entwickelten Konzepts. In den ersten zwei Jahren seit ihrer Zertifizierung konnte die Freie Universität bereits wichtige Meilensteine erreichen und eine Vielzahl von Maßnahmen einleiten, z. B.

- die Verbesserung der Kinderbetreuung (Verlängerung der Öffnungszeiten der Kita der Universität, Angebot einer Kinderbetreuung in Notfällen zuhause oder durch Ersatzkinderbetreuungsplätze in- und außerhalb von Berlin)



- die Stärkung der internen und externen Kommunikation familienbewusster Ziele und Maßnahmen der Hochschule (u. a. Durchführung von und Teilnahme an Informationsveranstaltungen an der Universität, Bereitstellung von Informationsmaterial, Einzelberatung (Anlage 10),
- die Flexibilisierung des Arbeitsortes durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu „Telearbeitszeit“,
- die Verankerung familienbezogener Ziele in den zwischen Präsidium und Fachbereichen geschlossenen Zielvereinbarungen (Anlage 11),
- die erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerb „Familie in der Hochschule“, im Rahmen dessen u. a. in einem Projekt interaktive Praktikumsexperimente entwickelt werden, die bessere Arbeits- und Studienbedingungen in den Laborbereichen gewährleisten sollen,
- die Verbesserung der Bedingungen für studierende Eltern durch Änderung der Satzung für Studienangelegenheiten.

#### **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Mit ihrem 2007 im Rahmen des Audits entwickelten Konzept wirkt die Freie Universität Berlin aktiv darauf hin, dass Menschen mit Familie uneingeschränkt an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben können. Sie ist davon überzeugt, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen ihre Position im Wettbewerb um wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal sowie Studierende maßgeblich verbessern. Mit den bis 2010 zu erreichenden Zielen und den hierfür eingeleiteten und noch umzusetzenden Maßnahmen hat die Freie Universität eine zukunftsfähige Strategie entwickelt, die mit der Re-Auditierung fortgesetzt wird. Eine der größten Herausforderungen in diesem Kontext ist die Verwirklichung einer familienbewussten Organisationskultur, die sich vor allem im Denken und Handeln der Führungskräfte widerspiegelt, als dass sie die Verantwortung dafür übernehmen, dass Beruf/Studium und Familie tatsächlich vereinbart werden können.

#### **c) Maßnahmen**

- verstärkte Nutzung der etablierten Instrumente der internen und externen Kommunikation (z. B. CampusLeben, Tagesspiegelbeilage, Wissenschaftlerinnen-Rundbrief) für positive Erfahrungsberichte zu den guten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Freien Universität,
- Identifikation und Prämieren von Best-Practice-Beispielen an der Freien Universität unter dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit,
- Verbesserung der Flexibilität bei der Planung und Ableistung von Lehrdeputaten für Menschen mit Familienpflichten (insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiter/innen)
- Entwicklung eines Konzepts für die Förderung von Doppel-Karriere-Paaren,
- Einrichtung eines zentralen Fonds zum Ausgleich von Härtefällen bei Schwangerschaft und in Stillzeiten (insb. Labor- und Feldforschung), der vom Familienbüro in Kooperation mit den Fachbereichsleitungen sowie den dezentralen Frauenbeauftragten verwaltet wird,
- familienfreundliche Gestaltung von Studium, Sitzungszeiten etc. durch Berücksichtigung der besonderen Zeitbedürfnisse von Eltern sowie die Bereitstellung einer Kurzzeitbetreuungsmöglichkeit im „Dahlemer Kinderparadies“.

### **4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz**

#### **a) Skizze des Ist-Zustandes**

Gleichstellungskompetenz wird an der Freien Universität Berlin in den drei interagierenden Bereichen Administration/Management, Forschung und Lehre angestrebt, gefördert und entwickelt. Bereits seit den 1980er Jahren wurde Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität – zunächst bottom up, sehr bald aber auch strukturell verankert – als transversales Thema und Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-)kritischen Forschung und Lehre gefördert. Trotz erheblicher finanzieller Einschnitte ist die Gender- und Diversityforschung an der Freien Universität Berlin heute und in der Zukunft als profilbildendes Element strukturell und institutionell verankert. Basis dessen sind sechs Strukturplanprofessuren mit

der Denomination Gender- bzw. Geschlechterforschung (alle in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften), die durch neun Juniorprofessuren und sieben befristete W2-Professuren mit entsprechenden Forschungsschwerpunkten ergänzt werden. Dabei kommen den Zielvereinbarungen, dem hochschuleigenen W2-Programm sowie dem Berliner Chancengleichheitsprogramm besondere Bedeutung bei der Förderung der Gender-, und Diversityforschung zu.

Aufbauend auf einer organisch gewachsenen und strukturell geförderten Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der akademischen Lehre bildete ihre angemessene Integration in die Bachelor- und Masterstudiengänge ein zentrales Aufgabenfeld. Eine gute Übersicht über die vielfältigen Möglichkeiten der Implementierung von Gender-Aspekten in die Studien- und Prüfungsordnungen der Freien Universität bietet die beiliegende Liste (Anlage 12). Mit Blick auf die Entwicklung von Gleichstellungskompetenz als berufsqualifizierendem Learning-Outcome sind drei Elemente besonders heraus zu heben:

- flächendeckende Verankerung in den Studien- und Prüfungsordnungen aller lehramtsbezogenen Masterstudiengänge,
- Angebot von drei Modulen im Kompetenzbereich Gender- und Diversitykompetenz (einer von sechs Wahlpflichtbereichen im obligatorischen Studienbereich „Allgemeine Berufsvorbereitung“ in Bachelorstudiengängen): 1. Gender und Diversity im gesellschaftlichen Diskurs, 2. Gender und Gender Mainstreaming sowie 3. Diversity Management,
- Angebot eines weiterbildenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Masterstudiengangs *Gender und Diversity*, der von den drei Fachbereichen Politik-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaft und der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung getragen wird (Anlage 13).

Im Bereich Administration und Management sind die Bemühungen der Freien Universität um eine angemessene Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen sowie die Integration von Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal und -ziel in die Personalentwicklungsstrategie der Freien Universität Berlin zu nennen. Während die Beteiligung von Frauen an den Gremien und den meisten Kommissionen insbesondere in der Statusgruppe der Professor/inn/en trotz deutlich positivem Trend ausbaufähig ist (vgl. Bericht der Frauenbeauftragten, S. 106 ff.), gelingt es der Freien Universität seit 2004 erfolgreich und mit mittlerweile breiter Akzeptanz die regelhafte Mindestbeteiligung von Frauen an Berufungskommissionen in allen Statusgruppen und als Gutachterinnen in Berufungsverfahren sicherzustellen.

## **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Eine aktuell durchgeführte Studie zum Forschungspotential der Gender- und Diversityforschung an der Freien Universität Berlin zeigt hier deutliche Stärken der Freien Universität Berlin. Die Ergebnisse dieser Potentialanalyse sollen genutzt werden, um eine gezieltere Forschungsplanung vornehmen zu können und zu identifizieren, wo und zu welchen Themen Forschungsprojekte und größere Forschungsverbünde geschaffen werden könnten. Darüber hinaus soll die Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung in allen Disziplinen sowie interdisziplinär gesteigert werden. Dabei liegt besonderes Augenmerk auf der Integration von wissenschaftstheoretischen Erkenntnissen der Genderforschung.

Die Umsetzung der in der Forschung gewonnenen Erkenntnisse und Fragestellungen in die akademische Lehre ist strukturell gewährleistet. Entwicklungspotential besteht hier vor allem in zweierlei Hinsicht: Zum einen gilt es die Durchführung der Studiengänge so zu begleiten und zu evaluieren, dass frühzeitig auf Umsetzungsschwierigkeiten reagiert werden kann. Zum anderen stellt die Curriculumentwicklung in solchen Studiengängen, in denen Gender-Aspekte nach wie vor nicht selbstverständlicher Teil der wissenschaftlichen Auseinandersetzung sind, eines der Hauptaufgabenfelder dar.

Im Bereich von Administration und Management wird über die strategisch besonders wichtigen Berufungskommissionen hinaus die verstärkte Beteiligung von Frauen und die Förderung von Genderkompetenz auf allen Führungsebenen angestrebt.

### **c) Maßnahmen**

- Evaluation der Potentiale der Gender- und Diversityforschung an der Freien Universität und in der Region Berlin-Brandenburg; Nutzung der Ergebnisse für Forschungsplanung und Förderung von Verbundforschung in diesem Bereich
- Förderung der Akzeptanz von Gender-Aspekten in der Forschung, insbesondere in solchen Forschungsprojekten, die sich mit Wissen, Wissenskulturen und fächerspezifischen Wissenschaftskonzepten beschäftigen
- Verbesserung der Sichtbarkeit und Förderung des inter- und transdisziplinären Diskurses von Gender- und Diversityforschung durch regelmäßige Veranstaltungsreihen
- Verbesserung der öffentlichen Sichtbarkeit und des Renommées von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung durch Ausbau des existierenden Publikationsförderprogramms an der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung zu einem wissenschaftlich und technisch innovativen Informations- und Veröffentlichungsportal (siehe die bestehende online-Rezensionszeitschrift *querelles-net*: [www.querelles-net.de/index.php/qn](http://www.querelles-net.de/index.php/qn))
- Evaluation des Umsetzungsstandes der in die Studiengänge integrierten Gender-Aspekte sowie Förderung einer entsprechenden Curriculumsentwicklung durch die Zentraleinrichtung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten
- Verstärkte Nutzung der Gutachter/innenliste für Publikationsprojekte der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung
- Weitere Förderung des Projekts Datenbank „Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung an Deutschen Hochschulen“ der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (Kooperationsprojekt mit GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und dem CEWS)
- Gestaltung des Personalentwicklungskonzepts, unter Berücksichtigung von Gleichstellungskompetenz als auf verschiedenen Qualifikationsstufen wichtiger Kompetenz sowie Bereitstellung entsprechender Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote

## **B. Personelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung**

### **1. Maßnahmen zur durchgängigen personenbezogener Gleichstellung**

#### **a) Skizze des Ist-Standes**

Die verbesserte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft, Forschung und Bildung ist zu erreichen, indem mehr Frauen als bisher als Wissenschaftlerinnen von den Hochschulen gewonnen und langfristig gebunden werden können. Während in einer Vielzahl von Fächern sowohl bei den Studierenden als auch bei den Absolvent/innen bereits ein zufriedenstellender Anteil an Frauen zu verzeichnen ist, nimmt dieser bei den darauf folgenden Karrierestufen sukzessive und in den meisten Fällen sehr deutlich ab (Anlage A - G). Die Freie Universität hat diesen Befunden entsprechend in den zurückliegenden Jahren insbesondere auf drei Ebenen Maßnahmen zur besseren Beteiligung von Frauen ergriffen:

- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Veränderung von Personalauswahlverfahren (vgl. B.2),
- Öffentliche Sichtbarmachung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen.

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht an der Freien Universität Berlin im Wesentlichen aus zwei Elementen: der Einrichtung von strukturell und institutionell in der Universität verankerten wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen und der Bereitstellung von Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten. Das W1- und das W2-Programm, die das seit 1990 laufende C1/C2-Programme fortführen, zeichnen sich dadurch aus, dass Frauen auf hohen Positionen gefördert werden und dass die Ausschreibung der Professuren u. a. an die Bedingung geknüpft ist, dass die zu berufenden Frauen im Rahmen von Sonderforschungsbereichen, DFG-Forschergruppen oder anderen drittmittelfinanzierten Forschungsverbänden in die Forschungszusammenhänge des antragstellenden Fachbereichs integriert sind. Ein weiteres wesentliches Element beider Förderprogramme stellt die Beteiligung der Fachbereiche an der Finanzierung dar. Während im W2-Programm 50 Prozent aus zentralen Mitteln

der Universität bereit gestellt werden und die Fachbereiche 50 Prozent kofinanzieren, liegt ihre Beteiligung beim W1-Programm sogar bei 62,5 Prozent. Die übrigen Mittel stellt hier das Land im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms bereit. Das W2-Programm ging im Winter 2008 in die dritte Ausschreibungsrunde, nachdem in zwei Ausschreibungsrunden 2006 und 2007 bereits 14 Professuren besetzt werden konnten. Im W1-Programm konnten bisher zehn Juniorprofessuren besetzt werden, sechs weitere befinden sich im Verfahren.

Darüber hinaus gehört die Sichtbarmachung und öffentliche Darstellung der wissenschaftlichen Leistungen und Erfolge von Frauen zu den zentralen Anliegen der Universität. Hier ist in besonderer Weise der Margherita-von-Brentano-Preis hervorzuheben, der mit seinen 11.000 € Preisgeld zu den höchst dotierten Frauenförderpreisen der Bundesrepublik gehört (Anlage 14). Dieser seit 1995 einmal jährlich durch das Präsidium verliehene Preis würdigt – auch durch den Festakt zur Preisverleihung und die jährlich aktualisierte Broschüre – öffentlichkeitswirksam und in besonderer Weise innovative Projekte und Initiativen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Frauenförderung.

### **b) Entwicklungspotentiale und -ziele**

W1- und W2-Programm werden durch eine Vielzahl von frauenfördernden Maßnahmen flankiert, die vor allem im Rahmen von Zielvereinbarungen und der Investition von Gleichstellungsmitteln aus der leistungsorientierten Mittelvergabe realisiert werden. Das breite Spektrum an geförderten Projekten, wozu auch die Einrichtung von Qualifikationsstellen (insbesondere W1/wissenschaftlicher Mittelbau) gehört, vermittelt einen Eindruck von der Bedeutung, die entsprechenden Steuerungsmechanismen für eine gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung zukommt (Anlage 15). Insgesamt partizipierte der Bereich Gleichstellung seit 1999 mit etwa 10 Prozent an den hierüber verteilten Mitteln. Für die Dekanate bietet sich so ein Anreiz zur Förderung von Frauen und zur gleichstellungsbewussten Auseinandersetzung mit der Situation ihrer Fachbereiche. Dieser Anreiz nimmt bei gleichzeitiger Verknappung der Gesamtmittel, wie es an den Berliner Universitäten in den zurückliegenden Jahren massiv der Fall war, zu. In der Zusammenschau von quantitativer Ist-Situation und bestehenden Maßnahmen zur durchgängigen Förderung von Frauen ist es wahrscheinlich, dass letztere zur signifikanten Verbesserung der ersten beigetragen haben. Bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik sollten deshalb die in der Implementierung begriffenen Managementprozesse und Steuerungsinstrumente sowie Programme mit struktureller Wirkung in den Fokus rücken. Der Umsetzung des Zukunftskonzepts der Freien Universität *International Network University*, in dem Gender Issues in einem 12-Punkte-Programm formuliert sind, kommt dabei eine besondere Rolle zu. Schließlich bedarf es einer detaillierten Analyse der Situation von einzelnen Fächern und Fächergruppen und der Verstärkung von Instrumenten, die die Qualität von gleichstellungsbezogenen Maßnahmen überprüfen und sicherstellen.

### **c) Maßnahmen**

- stärker fächergruppen- und fachbezogene Datenauswertung zur Entwicklung von spezifischen Frauenförderstrategien in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz
- 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 zur Stärkung der Internationalen Netzwerkuniversität
- genderkompetente Weiterentwicklung von Managementprozessen und Steuerungsinstrumenten durch Beteiligung von Expertinnen und Experten, mit dem Ziel die Beteiligung von Frauen an internen wie externen Förderverfahren zu stärken
- regelmäßige Berichte der Fachbereiche über die Repräsentation von Frauen bei von ihnen bzw. am Fachbereich durchgeführten Tagungen, Konferenzen, Colloquien u. ä.

## 2. Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Entscheidungen

### a) Skizze des Ist-Standes

Der Veränderung von Personalauswahlverfahren mit dem Ziel einer größeren Transparenz und einer geringeren persönlichen Abhängigkeit in Auswahlverfahren hat sich die Freie Universität Berlin in der jüngeren Vergangenheit verstärkt angenommen. Besonders herausgehoben werden müssen dabei

- die weitreichende Veränderung der Berufungsverfahren und
- die veränderte Auswahl von Promovend/inn/en.

Um Berufungsverfahren transparenter und zügiger zu gestalten und zugleich die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu verhindern, wurde das Verfahren seit der letzten Struktur- und Entwicklungsplanung (2004) weitreichend verändert. Zu den Handlungsmaximen des neuen Berufungsverfahrens in gemeinsamer dezentraler und zentraler Verantwortung gehören: die Beschleunigung der Verfahren, die Steigerung der Qualität, die Erhöhung des Frauenanteils und die bessere Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Ebene. Die Umsetzung dieser Maximen wird mithilfe eines Maßnahmenbündels sichergestellt, das (1) die frühzeitige Information des Präsidiums, (2) einen Vorschlag zur Besetzung der Berufungskommission mit der Einschätzung des möglichen Bewerber/innenfeldes, (3) die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten und (4) die Einbeziehung von Außenkompetenz durch die Beteiligung fachfremder und externer Mitglieder vorschreibt. Die unter (2) genannte Maßnahme beinhaltet in der Regel ein gezieltes Talent Scouting, bei dem aussichtsreiche Kandidatinnen im Vorfeld der Berufung gegenüber dem Präsidium benannt sowie angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Bei der veränderten Zusammensetzung von Berufungskommissionen wird verstärkt auf die Vorgabe der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität geachtet, wonach Frauen die Hälfte der Mitglieder der Kommission stellen sollen, mindestens aber zwei Vertreterinnen, darunter eine Professorin zu entsenden sind. Zur Sicherung der Qualität des beschriebenen Berufungsverfahrens hat das Präsidium 2008 einen Leitfaden herausgegeben, der neben der Beschreibung des Verfahrens selbst auch Grundsätze von Berufungsverfahren an der Freien Universität, wie z. B. Befangenheitsregelungen und die Beteiligung der Frauenbeauftragten ausführlich schildert. (Anlage 16). Ähnlich umfassende Veränderungen hat es in der jüngsten Vergangenheit unter Einfluss der Entwicklung von Graduate Schools und der Einrichtung der Dahlem Research School bei den Auswahl- und Betreuungsverfahren von Promovend/inn/en in strukturierten Promotionsverfahren gegeben. Die Auswahl erfolgt in einem strukturierten, mehrstufigen Verfahren aus schriftlicher Bewerbung und Auswahlgespräch durch ein mehrköpfiges Auswahlgremium, dem der/die Beauftragte für das jeweilige Promotionsstudium, in der Regel zwei daran beteiligte Hochschullehrer/innen sowie ein/e Student/in des Promotionsprogramms angehören. Das bei strukturierten Programmen veränderte Verfahren ist als zentraler Schritt für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zu verstehen, da die bisher alleinige Auswahlpraxis der individuellen Ansprache, die häufig auf persönlichen, bereits seit dem Studium bestehenden Mentorenbeziehungen beruhte, ein zentrales Karrierehemmnis für Frauen darstellte (Empfehlungen des Wissenschaftsrates 2007).

### b) Entwicklungspotential und -ziele

Mit den eingeleiteten Schritten zur Steigerung der Transparenz von Rekrutierungs- und Auswahlverfahren hat die Freie Universität einen Weg eingeschlagen, den sie in den nächsten Jahren konsequent weiterverfolgen wird. Dies schließt zum einen die allgemeine weitere Professionalisierung von Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Stipendienvergaben ein, andererseits werden die Auswahlprozesse und -ergebnisse jener Fachbereiche und Fächer in besonderem Maße in den Blick genommen, bei denen die schon ergriffenen Maßnahmen noch nicht die erhoffte Wirkung erzielt haben. Dies betrifft, wie die Analyse der Ist-Situation gezeigt hat, z. B. die Fachbereiche Mathematik und Informatik, Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und Geologische Wissenschaften.

### **c) Maßnahmen**

- Fach- bzw. fächergruppenspezifische Analyse der Auswahlprozesse und -verfahren zur Besetzung von Stellen, Professuren und anderen Leitungspositionen sowie für die Vergabe von Stipendien (insbesondere in den MINT-Fächern, der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft) unter Einbeziehung der dezentralen und Frauenbeauftragten und der Verwaltungsleiter/innen
- darauf aufbauend: Erarbeitung eines fachspezifischen Maßnahmenkatalogs zur Herstellung von Transparenz in Auswahlprozessen und -verfahren

## **3. Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung**

### **a) Skizze des Ist-Standes**

Die Analyse des Ist-Standes der Anteile von Frauen an den wissenschaftlichen Karrierestufen hat gezeigt, dass nach wie vor Schwierigkeiten bei der Durchlässigkeit zur jeweils höheren Karrierestufe bestehen. Hinzu kommt, dass in einigen Fächern immer noch zu wenige Frauen überhaupt ein Studium aufnehmen. Die Herstellung von Berufungsfähigkeit und die intensive Betreuung von Habilitandinnen über die Fächergrenzen hinweg gehört deshalb zu den wesentlichen Elementen der Gleichstellungsstrategie der Universität.

Zur Erreichung dieses Ziels bietet die Freie Universität gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin seit 2004 das ProFiL-Programm an. Die jährlich bis zu 36 Teilnehmerinnen sollen mit einer Kombination aus Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren, dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking gezielt auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet werden. Das Mentoringprogramm, an dem bisher 179 Wissenschaftlerinnen teilgenommen haben, wird fortlaufend intern und extern evaluiert. Darüber hinaus stehen an der Freien Universität mit dem Habilitandinnen-Netzwerk und dem Rhoda-Erdmann-Programm (Bericht der Frauenbeauftragten S. 78) über einen schon sehr langen Zeitraum Qualifizierungs- und Netzwerkangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung.

Die Gewinnung von Studentinnen für die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer soll durch eine Vielzahl an Angeboten und Kooperationen mit Schulen erreicht werden, die im Zentrum für Schulkooperationen der Freien Universität ([www.fu-berlin.de/zfs](http://www.fu-berlin.de/zfs)) gebündelt werden und sich zum Teil ausschließlich an Mädchen und junge Frauen richten. Hier ist insbesondere der Girls' Day zu nennen, an dem sich die Freie Universität Berlin 2009 bereits zum achten Mal beteiligt hat und in dessen Rahmen mittlerweile ca. 1200 Plätze in 90 Workshops vorrangig in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft sowie in jenen Geistes- und Kulturwissenschaften, in denen Studentinnen sowie Frauen als Professorinnen unterrepräsentiert sind. Insbesondere in letzteren geht es vor allem auch darum, das Berufsbild Wissenschaftlerin zu vermitteln. Neben dem Girls' Day, dessen fortlaufende Evaluation 2008 in der Reihe Innenansichten der Freien Universität veröffentlicht wurde (Anlage 17), sind insbesondere die unter Beteiligung der Freien Universität durchgeführten Projekte FuMiNa (Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik) und EmpowerMINT zu nennen. EmpowerMINT ist ein Webportal für Multiplikator/inn/en, das Angebote/Materialien zur mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Mädchenförderung sowie Best-Practice-Projekte aus dem Schul- und Kita-, Ausbildungs- und Hochschulbereich bereit stellt.

### **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Aufgrund der kontinuierlichen Evaluation des ProFiL-Programms kann festgestellt werden, dass die seitens der Universitäten wie der Teilnehmerinnen damit verbundenen Ziele (z. B. Verbesserung der Karrierebedingungen von Frauen, Vorbereitung auf Berufungsverfahren etc.) bisher erreicht wurden. Von den 107 Teilnehmerinnen der ersten drei Durchgänge (2004 – 2007) hatten bis September 2007 22 Teilnehmerinnen einen Ruf an eine Hochschule erhalten, 6 erhielten einen Ruf auf eine Juniorprofessur, 30 Frauen konnten ihre Habilitation abschließen (14 Teilnehmerinnen waren bereits zu Beginn habilitiert) und eine Teilnehmerin übernahm eine wissenschaftliche Geschäftsführungsstelle. Es ist deshalb davon auszugehen, dass das ProFiL-Programm in seiner Form aus Mentoring, Netzwerkbildung und

Seminaren in besonderer Weise dazu beiträgt, dass exzellente Wissenschaftlerinnen den Übergang zur nächst höheren Qualifikationsstufe nehmen wollen und können. Die Berliner Universitäten haben im April 2009 die Fortsetzung des Programms beschlossen, die Universität Potsdam ist als weitere Kooperationspartnerin beigetreten, so dass nunmehr 46 Plätze jährlich angeboten werden können. Darüber hinaus ist zu erwägen, vergleichbare Programme für die Phase der Promotion zu entwickeln, die an der Freien Universität in die Dahlem Research School eingebettet werden könnten.

Nach wie vor hemmend für die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen sind die äußeren Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit der häufig zusammenfallenden Lebensphasen von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familiengründung erschweren. Die Freie Universität Berlin wird ihre zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unternommenen Maßnahmen deshalb konsequent fortsetzen (vgl. A.4). Hierbei ist sie aber auch auf die Unterstützung durch externe Akteure angewiesen, die sich z.B. für die Neugestaltung von Befristungsregeln und die Möglichkeit zur Verlängerung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Familienpausen einsetzen.

Schließlich gilt es in Fächern, in denen Frauen nach wie vor schon auf der Ebene der Studierenden unterrepräsentiert sind, auf der Basis fächerspezifischer Problemanalysen das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an diesen Fächern zu stärken und sie zur Aufnahme eines entsprechenden Studiums zu motivieren und im Laufe dessen zu begleiten. Die Wirksamkeit der von der Freien Universität Berlin mit diesem Ziel bereits ergriffenen Maßnahmen könnte ggf. noch gesteigert werden, indem einzelne Maßnahmen zu längerfristigen Programmen verbunden werden. In diese Richtung geht die Überlegung des Präsidiums in seiner Stellungnahme zum Bericht der Frauenbeauftragten ein Mentoringprogramm für Schülerinnen zu entwickeln. Gleichzeitig gilt es, wie die Analyse der Ist-Situation zeigt, erste Schritte zu unternehmen, um der sich abzeichnenden Feminisierung bestimmter Fächer entgegenzuwirken. Der Fachbereich Veterinärmedizin hat mit seinem Self-Assessment ein erstes in diese Richtung weisendes Instrument implementiert.

### **c) Maßnahmen**

- Unterstützung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs insbesondere beim Übergang von Karrierestufen durch entsprechende Qualifizierungsprogramme sowie durch eine gleichstellungsorientierte Vergabe von Innovationsmitteln
- Schaffung von Möglichkeiten der regulären Verlängerung der Beschäftigungsdauer von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die Familienarbeit wahrnehmen
- Bündelung von bestehenden Maßnahmen zur Förderung von interessierten Schülerinnen und gewonnenen Studentinnen in Fächern mit einem geringen Studentinnenanteil
- Sensibilisierung für Segmentierungstendenzen in Fächern mit einem besonders hohen Anteil von Frauen an den Studierenden u. a. durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Entwicklung von Self-Assessment-Verfahren und die Entwicklung ähnlicher Instrumente, wie sie seit langem in der Mädchenförderung eingesetzt werden

## **4. Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen**

### **a) Skizze des Ist-Standes**

Die Förderung und Entwicklung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen ist an der Freien Universität Berlin Bestandteil der Erzeugung von Genderkompetenz in Administration und Management (vgl. A.4). Hier ist die sich derzeit in Entwicklung befindende Personalentwicklungsstrategie der Universität von besonderer Bedeutung, innerhalb derer Genderkompetenz als ein Qualifikationsmerkmal der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freien Universität definiert ist, das, je nach Aufgaben- und Anforderungsprofil in verschiedenen Stufen ausgeprägt sein kann. Die im Rahmen des noch laufenden Projekts zu entwickelnde Definition von Genderkompetenz soll zum einen gewährleisten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule eine konkrete Vorstellung davon gewinnen können, welche Fähigkeiten und Anforderungen damit verbunden sind, zum anderen soll sie die Entwicklung entsprechender Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen.

Ein seit 2005 besonders wichtiges Aufgabengebiet des Personalwesens, das unter Anwendung von Genderkompetenz bearbeitet wird, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Universität „FUNDament Gesundheit“. Im Rahmen des von der AOK mitfinanzierten und von der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) fachlich begleiteten Projekts wurde seit Mai 2005 ein Steuerkreis eingesetzt, dem auch die zentrale Frauenbeauftragte und seit 2007 die Leiterin des Familienbüros angehört. Zentrales Anliegen einer ersten Arbeitsphase des Steuerkreises war die Gewinnung von Informationen über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten. Hierfür wurden von den Krankenkassen ab 2005 anonymisierte Gesundheitsberichte aufbereitet, die durch Befragung der Mitarbeiter/innen in mittlerweile vier Fachbereichen und der Zentralen Universitätsverwaltung ergänzt wurden, so dass Erkenntnisse über das Gesundheitspotential und die Handlungsfelder abgeleitet werden können. Auf Anregung der Frauenbeauftragten wurden in den entsprechenden Fragebogen die Themen Sexuelle Belästigung und Mobbing aufgenommen – die Sensibilisierung für diese Problembereiche hatte das Projekt als eines seiner Ziele definiert. Das Ergebnis, dass 2 Prozent der Mitarbeiter/innen negative Aussagen in diesen Themenkomplexen getroffen haben, ist trotz des geringen Anteils alarmierend. Das Projekt „FUNDament Gesundheit“ wird fortlaufend evaluiert, die Berichte sind über die Homepage der Freien Universität Berlin abrufbar.

### **b) Entwicklungspotential und -ziele**

Das Entwicklungspotential für die Sicherung von Gleichstellungskompetenz im Personalwesen leitet sich konsequent aus der in der Entwicklung begriffenen Personalentwicklungsstrategie der Freien Universität her. Die hier verankerte Gleichstellungskompetenz gilt es durch die Entwicklung und Bereitstellung entsprechender Qualifizierungsangebote bzw. durch die Integration von Elementen in bestehende Weiterbildungsangebote umzusetzen. Zudem ist zu prüfen, wie Gleichstellungskompetenz als Bestandteil von Anforderungsprofilen bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt werden kann.

Im Kontext des Gesundheitsmanagements der Freien Universität wird mit dem Thema altersgerechtes Arbeiten der Blick für einen weiteren Gleichstellungsbegriff geöffnet, wie er unter A.1 als Perspektive der Gleichstellungsstrategie skizziert wurde. Dieses und weitere Themen, die der Diversität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechnung tragen, sollten bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen der Freien Universität zunehmend systematisch berücksichtigt und in Personalentwicklungsprojekten wie dem Gesundheitsmanagement gefördert werden.

### **c) Maßnahmen**

- Integration von Gender- und Diversity-Trainings in die Angebote der Weiterbildung insbesondere von Führungskräften
- systematische Einbeziehung von gleichstellungsbezogenen Themen eines erweiterten Gleichstellungsbegriffs in Projekte der Personalentwicklung