

# Stand der Gleichstellung an der FU Berlin

## Bericht der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2024

Dr. Corinna Tomberger | Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
Dr. Katrin Gengenbach, Katharina Schmidt, Nora Tuchelt | Stellvertreterinnen  
der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

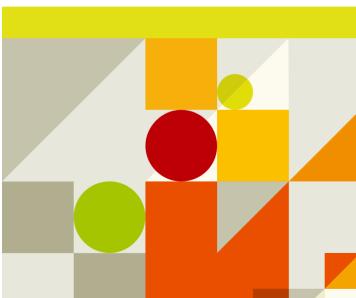
# Ausgangssituation



- FU Berlin lange führend in der Gleichstellung, seit 2019 stetig zurückgefallen
- im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 mit einem Drittel der Indikatoren in der Schlussgruppe, Ranking 2025 wieder aufgestiegen

Bestandsaufnahme mit Bezug auf

- Gleichstellungskonzept 2021–2026 (GK): Handlungsbedarfe und Ziele, strukturiert nach Handlungsfeldern
- Externe Evaluation der Gleichstellungstrukturen (2023)
- Gleichstellungskonzept für Parität (GKP 2024) = Antrag für ProfProg 2030 → Mittel für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen (Kofinanzierung erforderlich)



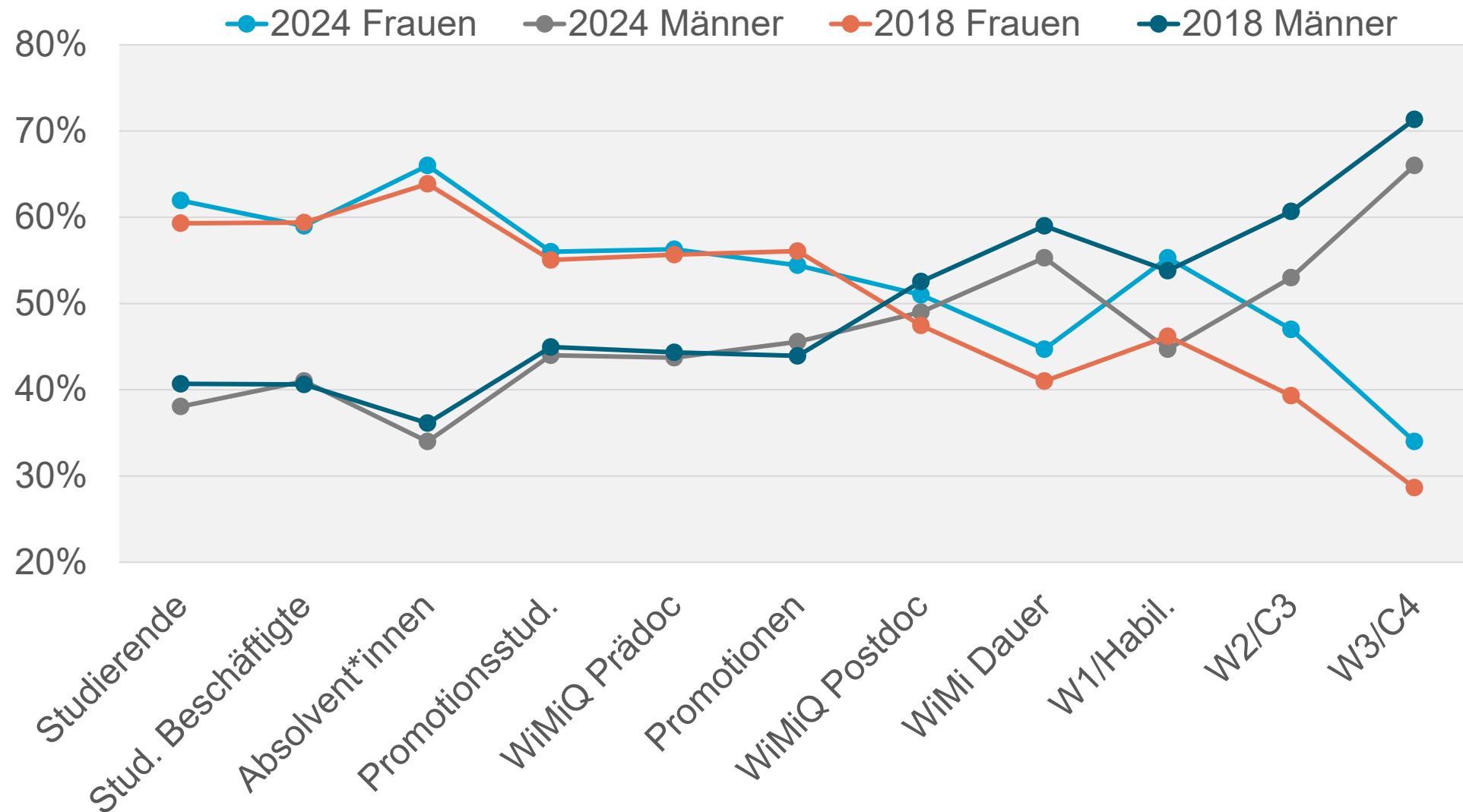
## Personal



### GK 2021–2026 :

- Frauenanteil an unbefristeten Professuren erhöhen
- Personalauswahl geschlechtergerecht gestalten
- Karrierewege im Verwaltungsbereich sichtbar machen

# Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen

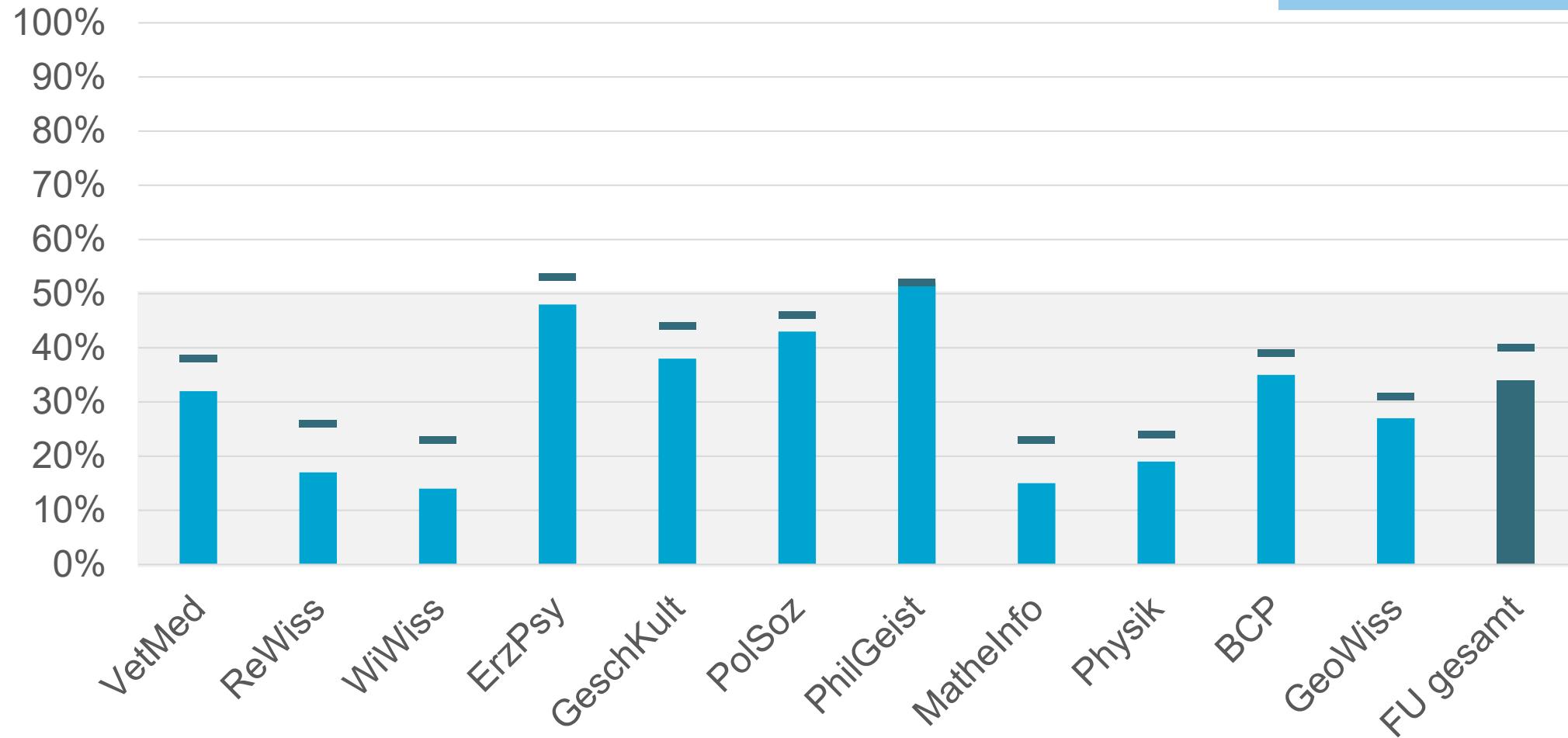


# Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen

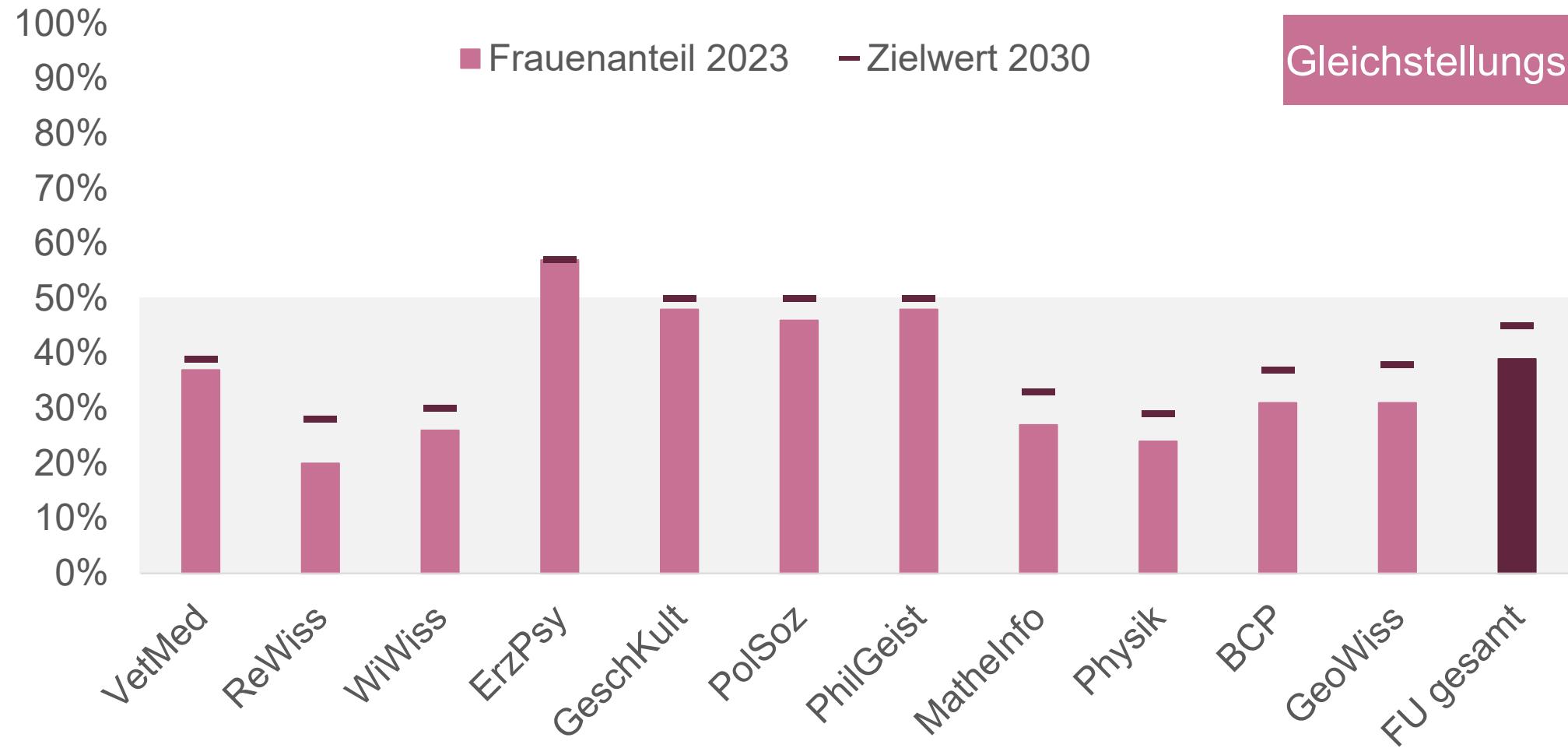


■ Frauenanteil 2019    - Zielwert 2026

Aktuelles Gleichstellungskonzept

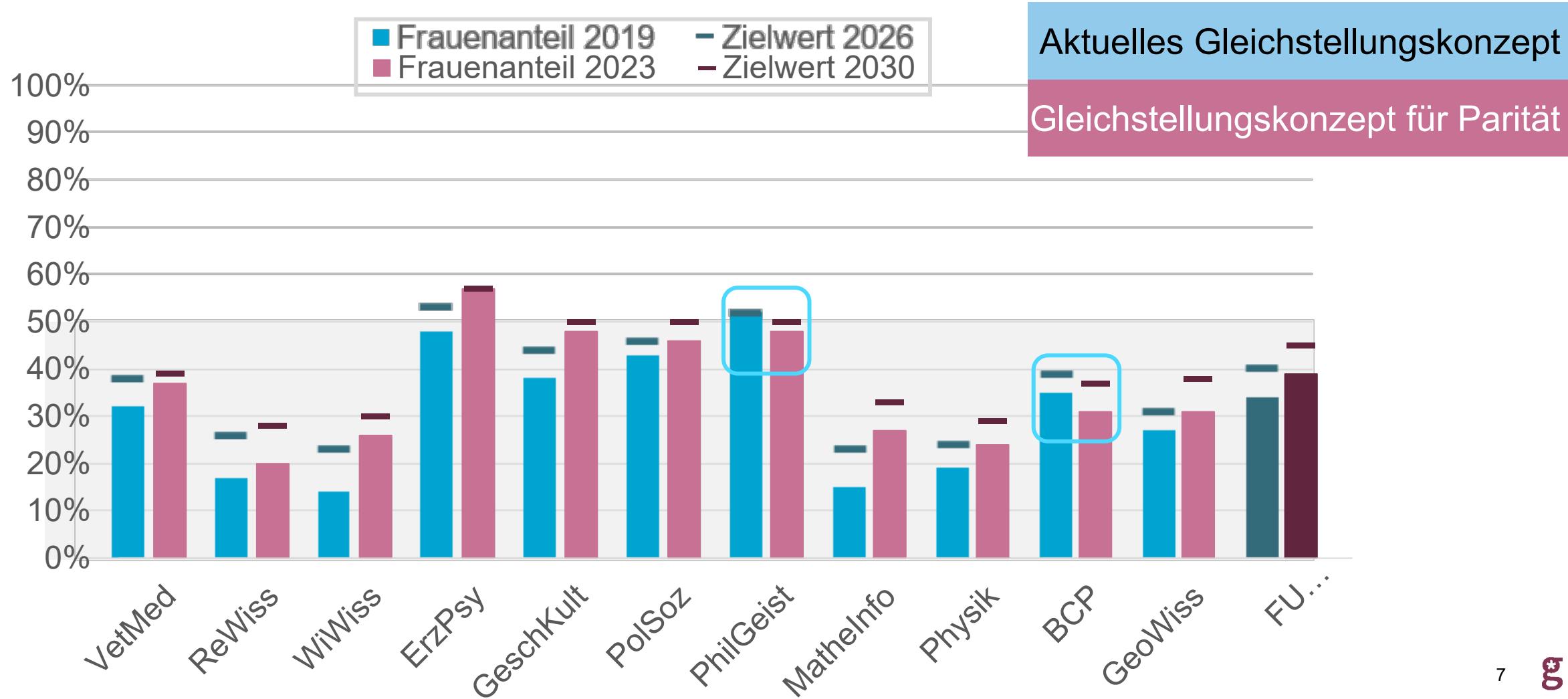


# Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



Gleichstellungskonzept für Parität

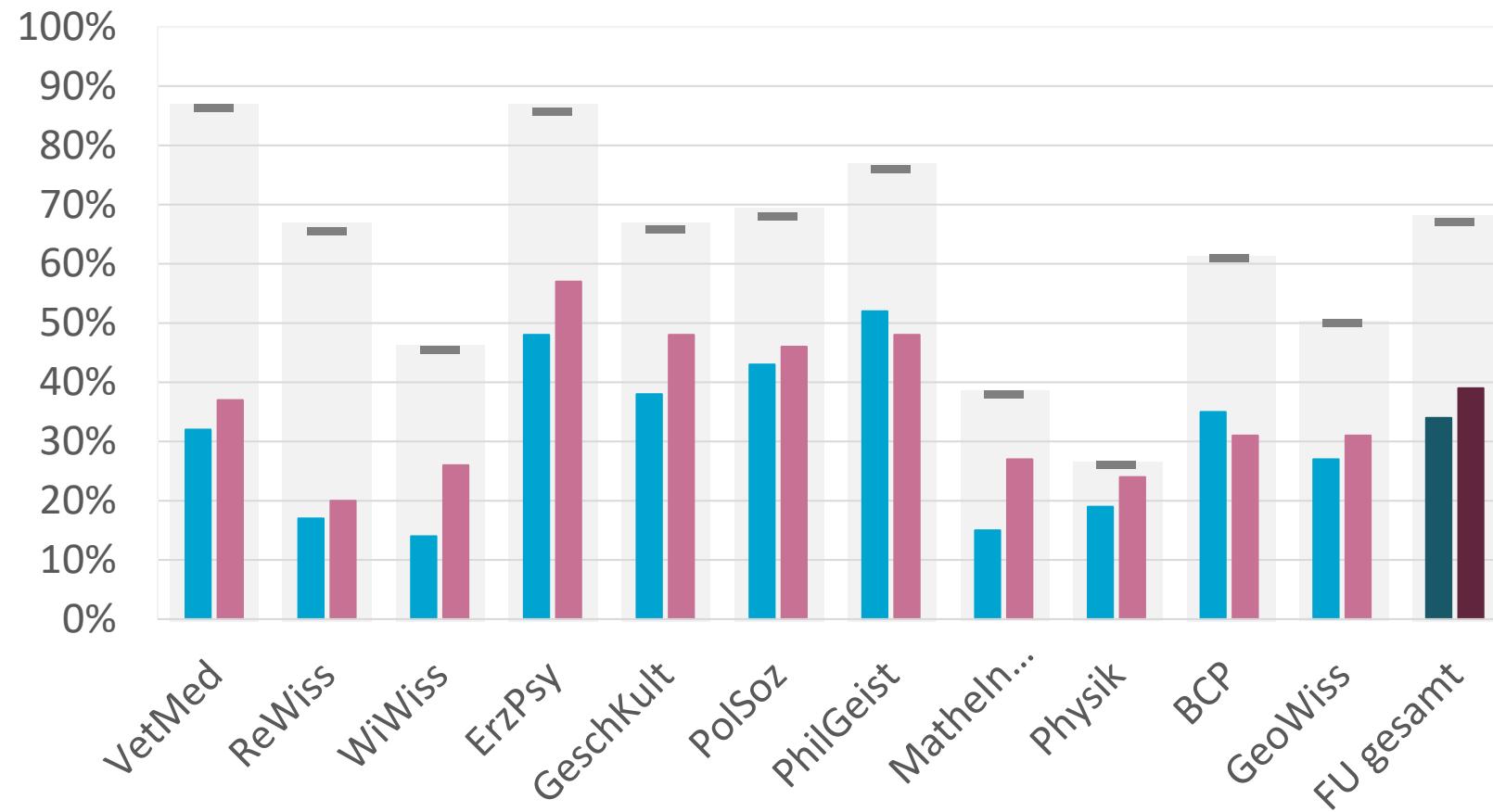
# Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



# Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



■ Frauenanteil 2019 ■ Frauenanteil 2023 – Absolventinnen 2023



Geschlechter-  
gerechtes  
Berufungs-  
management



# Zentrale Frauenförderprogramme



W2-auf-Zeit-  
Programm



ProFiL-  
Programm



Karriere-  
entwicklungsfonds



Leadership-  
Programm



Frauen – Führen  
– Wissenschaft

## Karriereförderung für Postdocs

- W2-auf-Zeit-Programm (KFN-Mittel)
- ProFiL-Programm (Mentoring, Training, Networking)
- Karriereentwicklungsfonds (KFN-Mittel)
- Neue Förderformate zur Erhöhung des Professorinnenanteils

## Führungskräfte

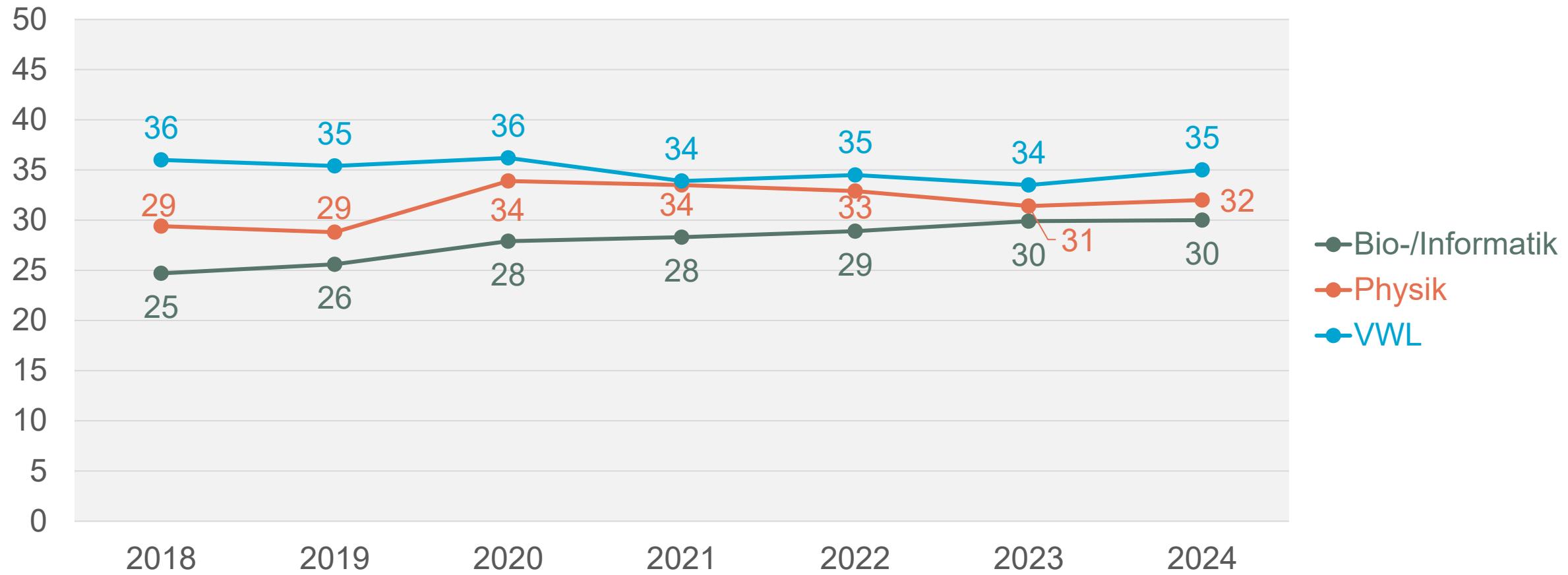
- Leadership-Programm für Professorinnen (BUA)
- Frauen – Führen – Wissenschaft für MTSV (BUA)

## Studium und Lehre

GK 2021–2026 :

- Maßnahmen zur Studentinnengewinnung evaluationsbasiert anpassen
- Unterstützung von Lehrenden in der Integration von Gender-Aspekten ausbauen

# Fächer mit Studentinnenanteil unter 40%



# Zentrale Maßnahmen für Studium und Lehre



Girls'Day



MINToring



Studentinnennetzwerk  
Physik & Informatik



Toolbox

## Studentinnengewinnung/-förderung

- Girls'Day  
(reduzierte zentrale Koordination)
- Schülerinnenprogramm MINToring  
(ProfProg III)
- Studentinnennetzwerk Physik & Informatik  
**(BCP-Antrag)**

## Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre

- Toolbox Gender & Diversity in der Lehre  
(ProfProg III, 50%-Stelle entfristet)
- Stärkung bereichsbezogener Toolbox-Angebote

# Governance-Strukturen



## Evaluationsempfehlungen:

- Mindeststandards und einheitliche Regelungen für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte festlegen
- Wahrnehmung von Gleichstellung als Führungsaufgabe stärken
- Potenzial und Synergien der Steuerungsinstrumente stärker nutzen

# Gleichstellungsstrukturen



VP



Frauen- und  
Gleichstellungsrat



Plenum



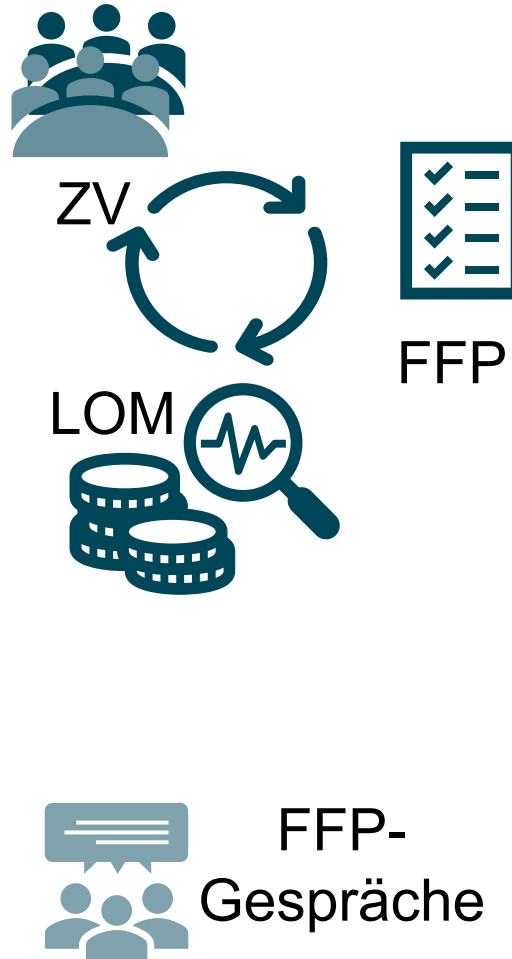
Expert\*innenbeirat



Dekanatsmitglied

- Ausbau der Struktur der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB)
- Beratender zentraler Frauen- und Gleichstellungsrat
- Plenum der FGB
- Chancengleichheitssatzung
- Vizepräsidentin für Gleichstellung
- Beratender Expert\*innenbeirat Gleichstellung
- Dekanatsmitglied mit Zuständigkeit für Gleichstellung

# Steuerungskreislauf



- Zielvereinbarungen 2024–2027 (ZV) unter Beteiligung dez. FGB
  - Frauenförderpläne 2025–2026 (FFP) mit Controlling und FFP-Gesprächen
  - Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) 2025 ausgesetzt
  - Gleichstellungs-Controlling 2024 wieder eingeführt, QM geplant
  - Zukunft des Steuerungskreislaufs wg. Haushaltskürzungen unklar
- Festes Budget für Gleichstellung, Weiterentwicklung der Instrumente

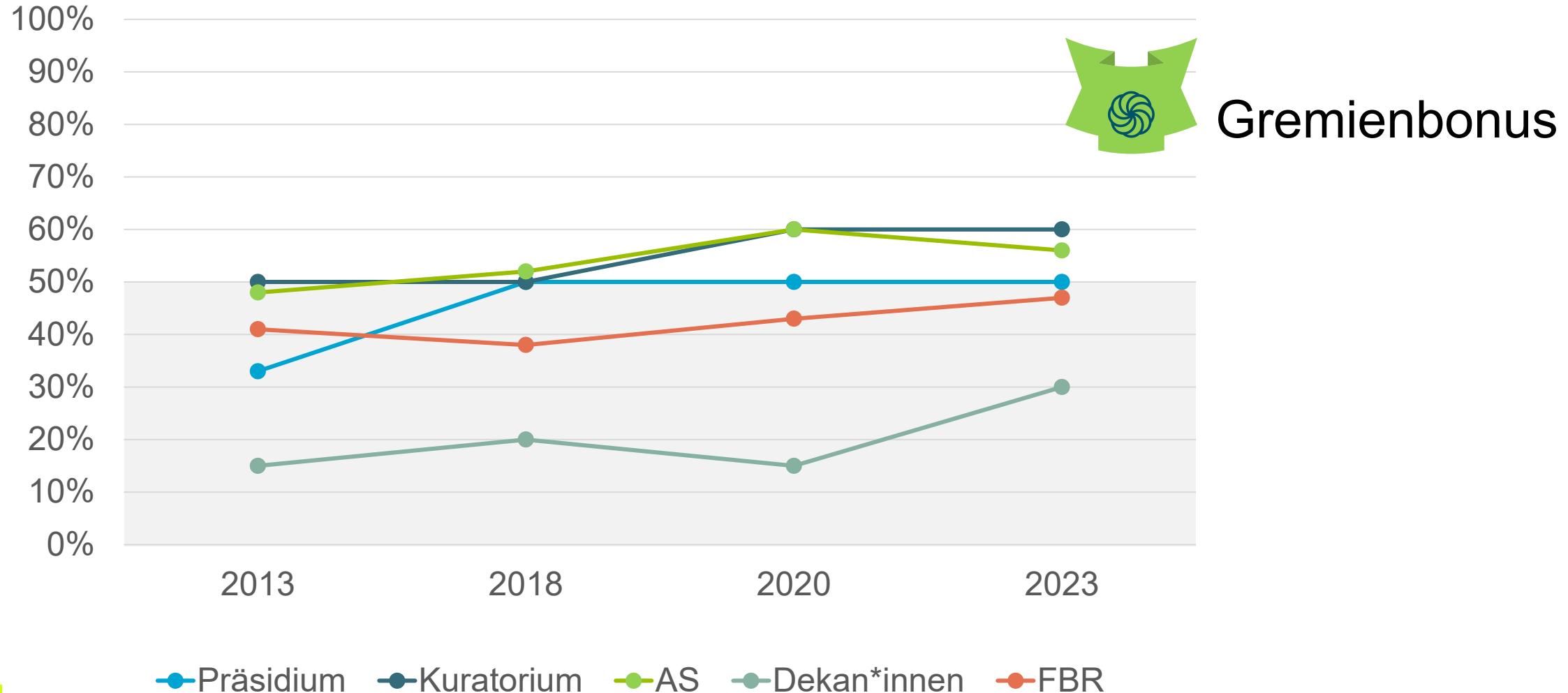
# Organisationskultur



GK 2021–2026 :

- niedrigschwlligen Zugang zu Anlaufstellen und Beratungsangeboten zu geschlechtsbezogener Diskriminierung ermöglichen
- Hochschulmitglieder für respektvolle Verhaltensweisen sensibilisieren

# Frauenanteile in Gremien und Organen



# Geschlechtergerechte Organisationskultur



Zentr. Ansprechperson  
bei SBDG



Beratungsstruktur



Code of Conduct



Awareness-Teams



Satzung gegen  
Machtmissbrauch



Fürsorge- und  
Interventionskonzept

## Maßnahmen als fürsorgliche Institution

- Ermöglichung, Probleme in einem sicheren Raum zu melden
- **verbindliche** Orientierung für Verhalten/Haltung
- Professionalisierung der Awareness-Teams ⇒ Begleitung (zentraler) universitärer Veranstaltungen
- AG Maßnahmen gegen Machtmissbrauch
- Fürsorge- und Interventionskonzept: Betroffenengerechtigkeit

# Vereinbarkeit



## GK 2021–2026 :

- zeitlich-räumliche Flexibilität Beschäftigter ermöglichen
- Studierende mit Familienverantwortung verstärkt unterstützen
- Bedarf von Hochschulmitgliedern mit Familienaufgaben erheben

# Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Sorgetätigkeit



Dual Career &  
Family Service



Eltern-Kind-  
Zimmer



DV Flex



Fonds  
Schwangerschaft/  
Stillzeit



Schreibstipendien

## Struktur

- Dual Career & Family Service
- Eltern-Kind-Zimmer
- DV Flex

## Förderprogramme

- Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Laborfächern (Mittel zur Unterstützung in Schwangerschaft und Stillzeit) (ProfProg III)
  - Schreibstipendien für Absolventinnen mit Sorgetätigkeit (BCP-Mittel)
- ***Bedarfserhebung***

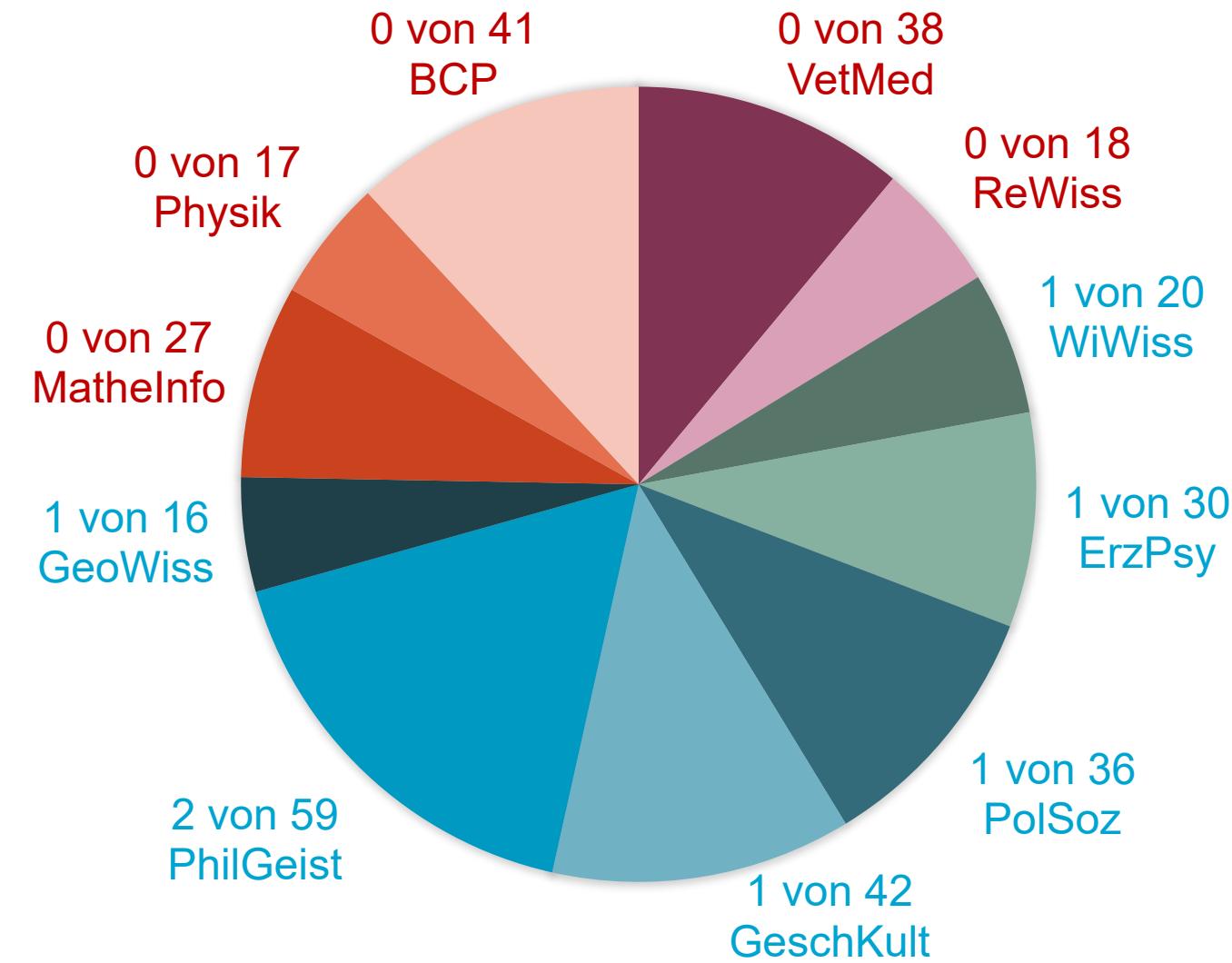
# Geschlechterforschung



GK 2021–2026 :

→ Geschlechterforschung in Forschung und Lehre aller Fachbereiche integrieren, insbesondere auch in den Naturwissenschaften

# Strukturprofessuren mit Gender(teil-)denomination



FB mit Genderprof.	6 von 11	55 %
Institute/ Wiss.bereiche mit Genderprof.	7 von 30	23 %
Strukturprof. Gender	7 von 344	2 %

➤ Strukturelle Verankerung in allen FB (Chancengleichheitssatzung)

# Desiderate

## Personal:

- Geschlechtergerechtes Berufungsmanagement
- Neue Förderformate für Wissenschaftlerinnen



## Studium und Lehre:

- Stärkung bereichsbezogener Toolbox-Angebote



## Governance-Strukturen

- Festes Budget für Gleichstellung
- Weiterentwicklung der Instrumente



## Organisationskultur:

- Gremienbonus
- Betroffenengerechtigkeit



## Vereinbarkeit:

- Bedarfserhebung



## Geschlechterforschung:

- Strukturelle Verankerung in allen FB

