

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 Gleichstellungsstrukturen (2023)
- Gleichstellungskonzept für Parität (GKP 2024) = Antrag für ProfProg 2030 → Mittel für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen (Kofinanzierung erforderlich)



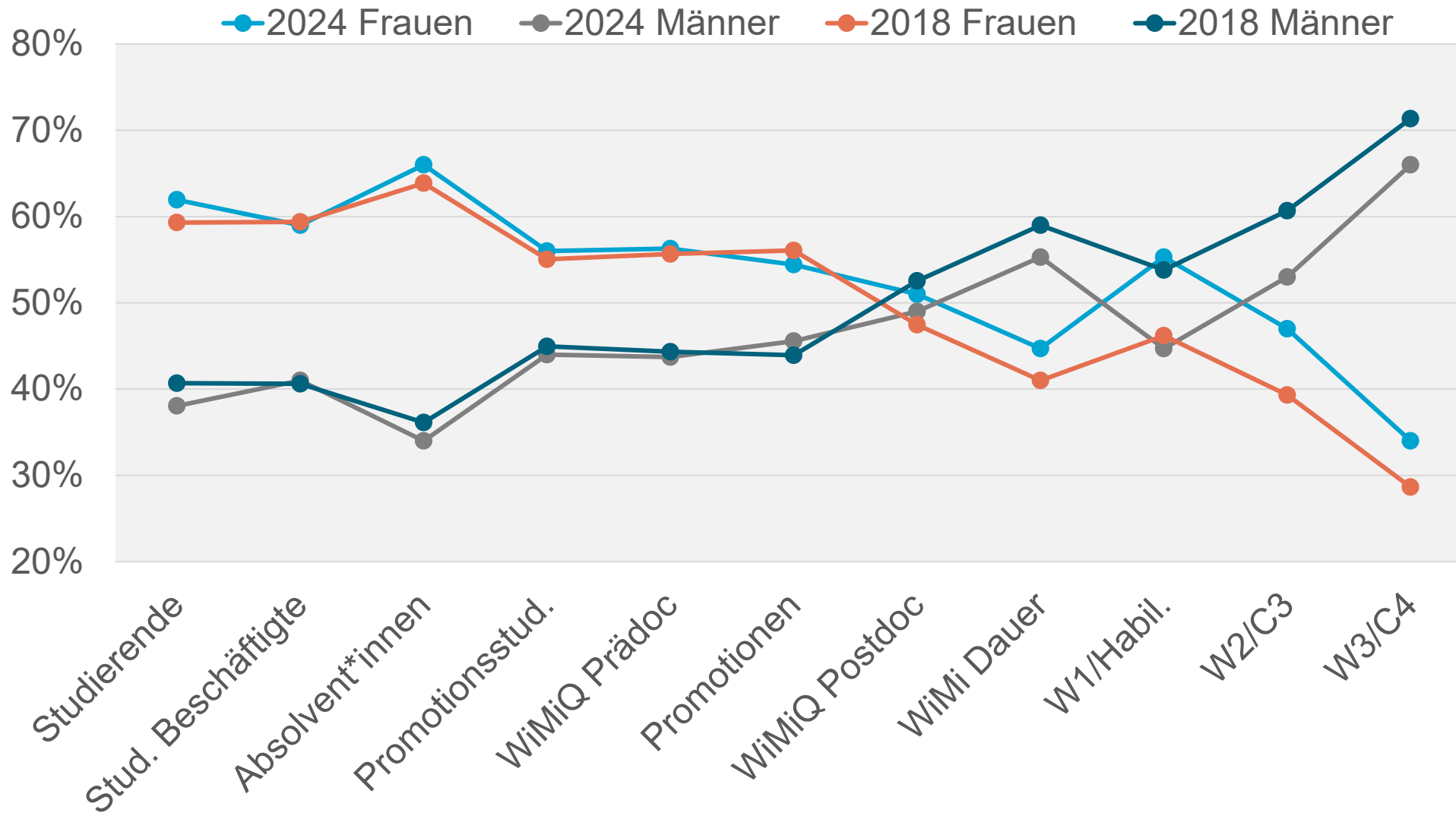
Personal



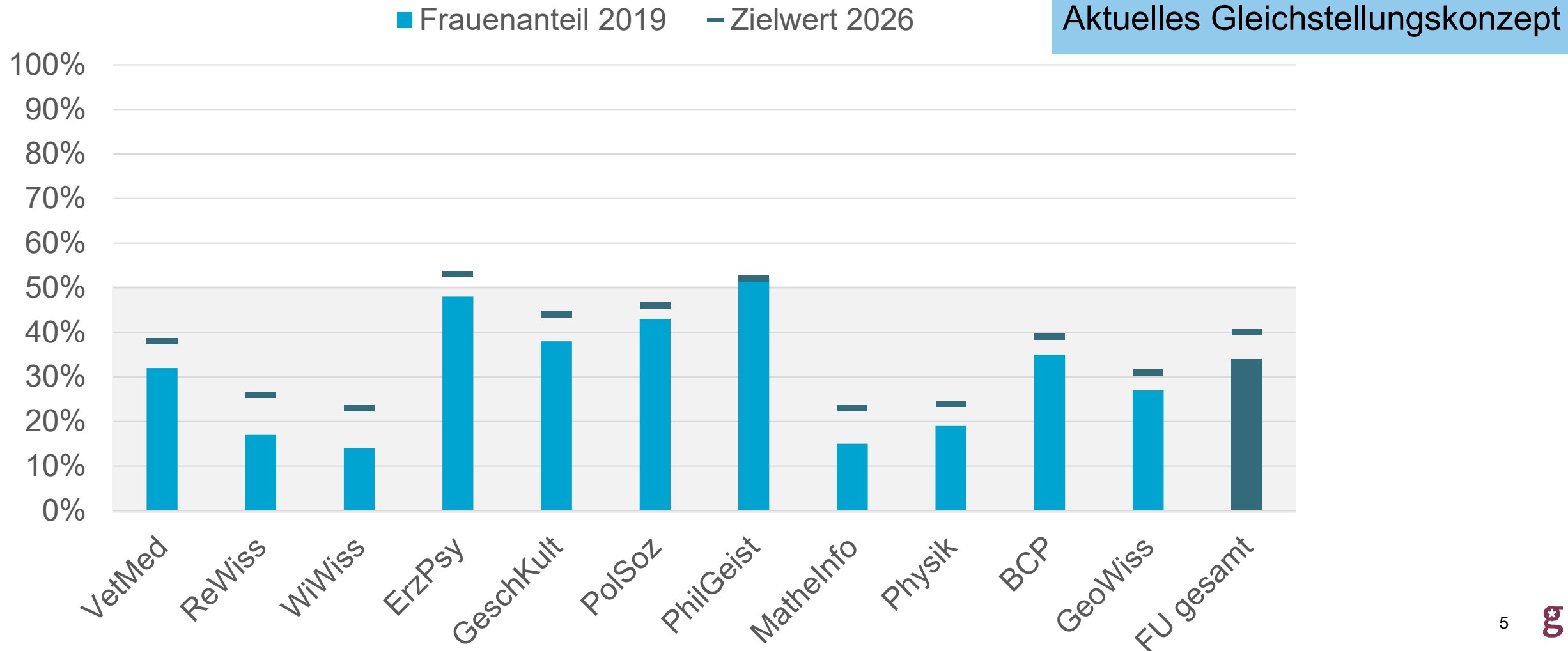
GK 2021–2026 :

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

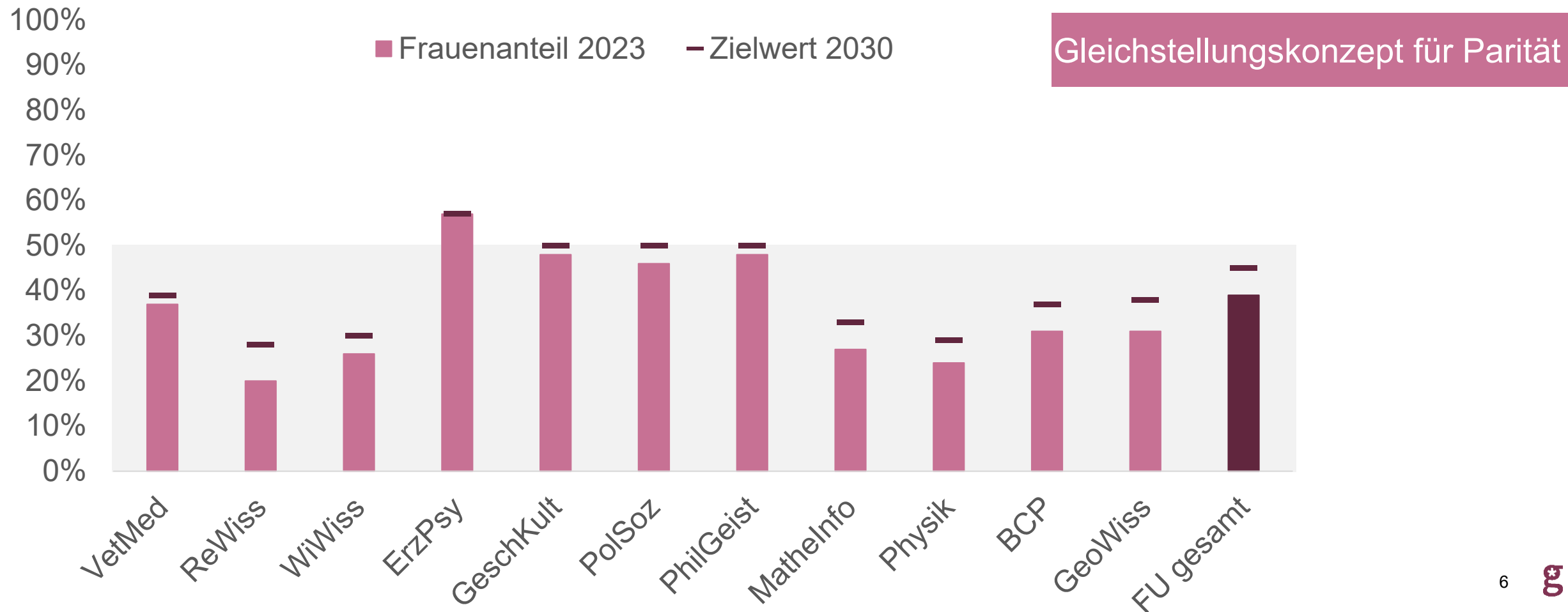
Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen



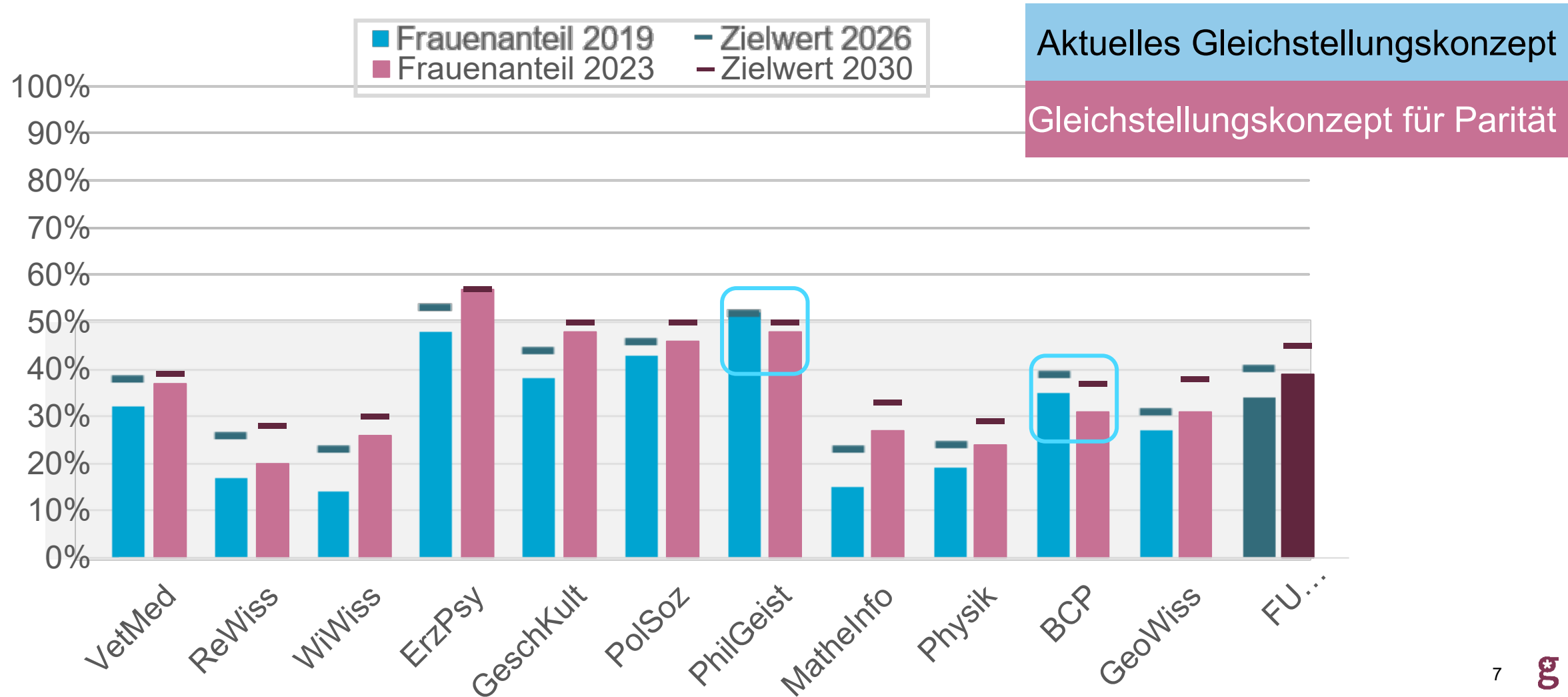
Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



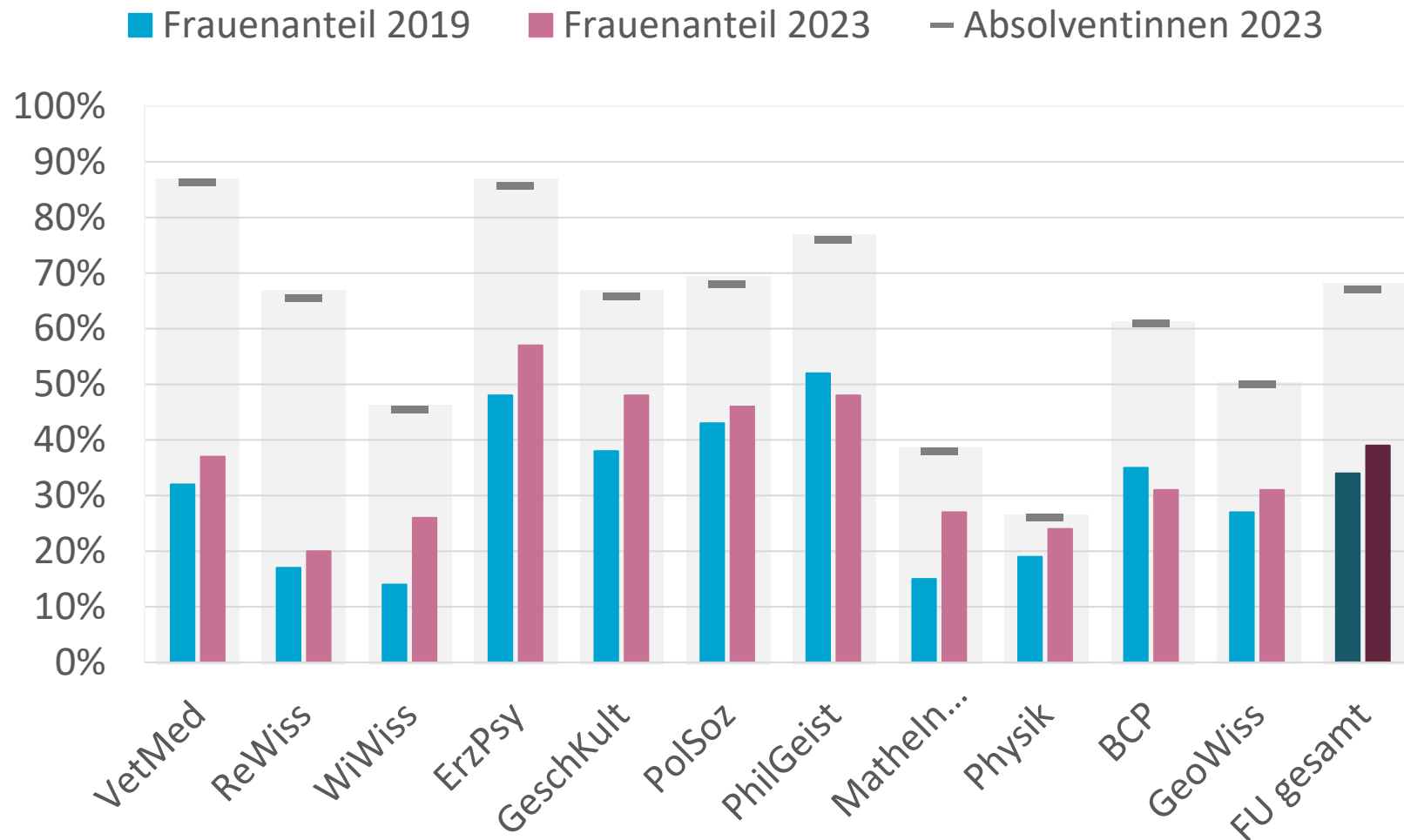
Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



Frauenanteile an unbefristeten Professuren und Zielquoten, nach Fachbereichen



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

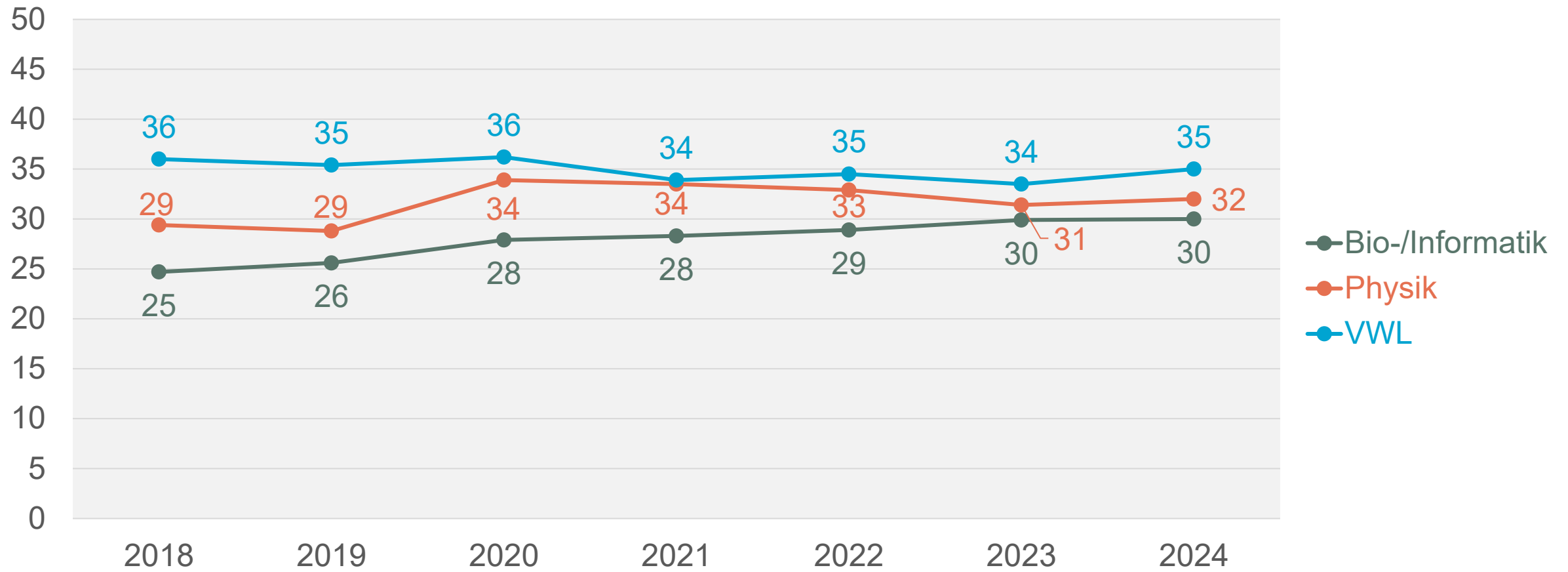
- Leadership-Programm für Professorinnen (BUA)
- Frauen – Führen – Wissenschaft für MTSV (BUA)

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



Expert*innenbeirat



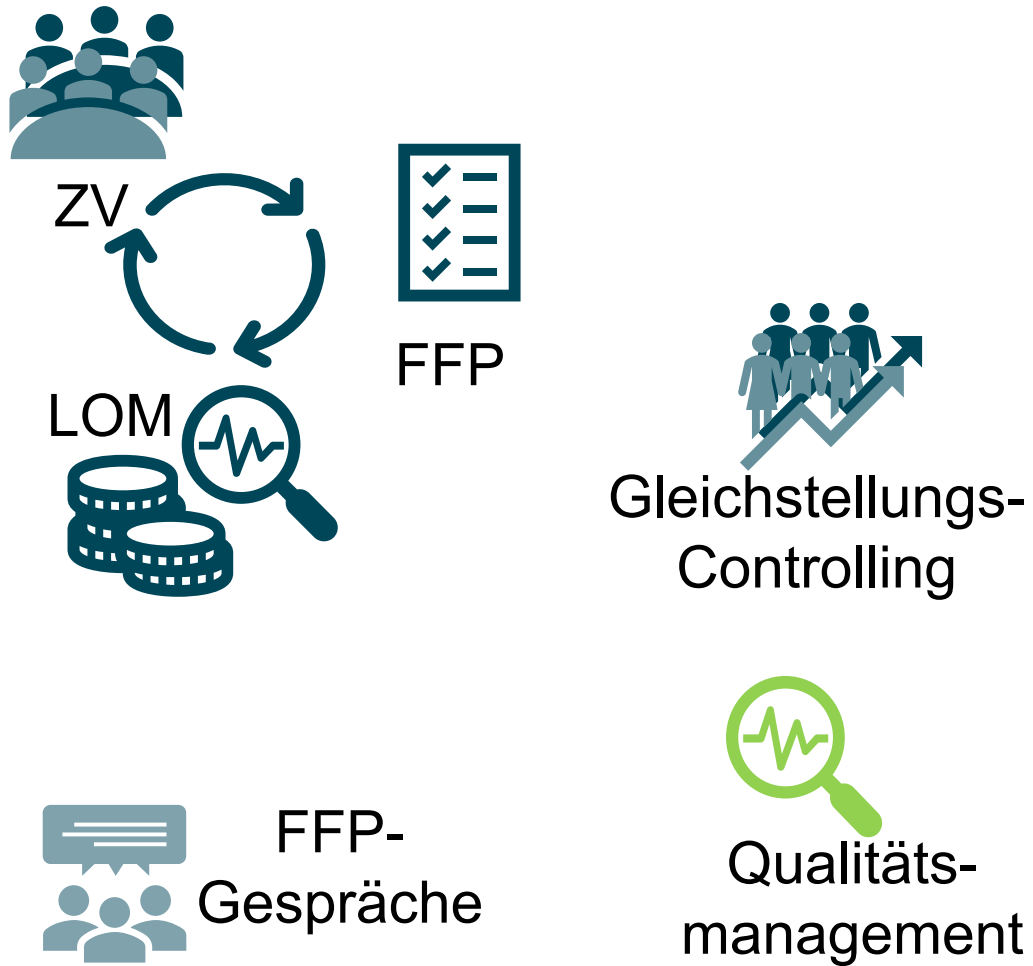
Plenum



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

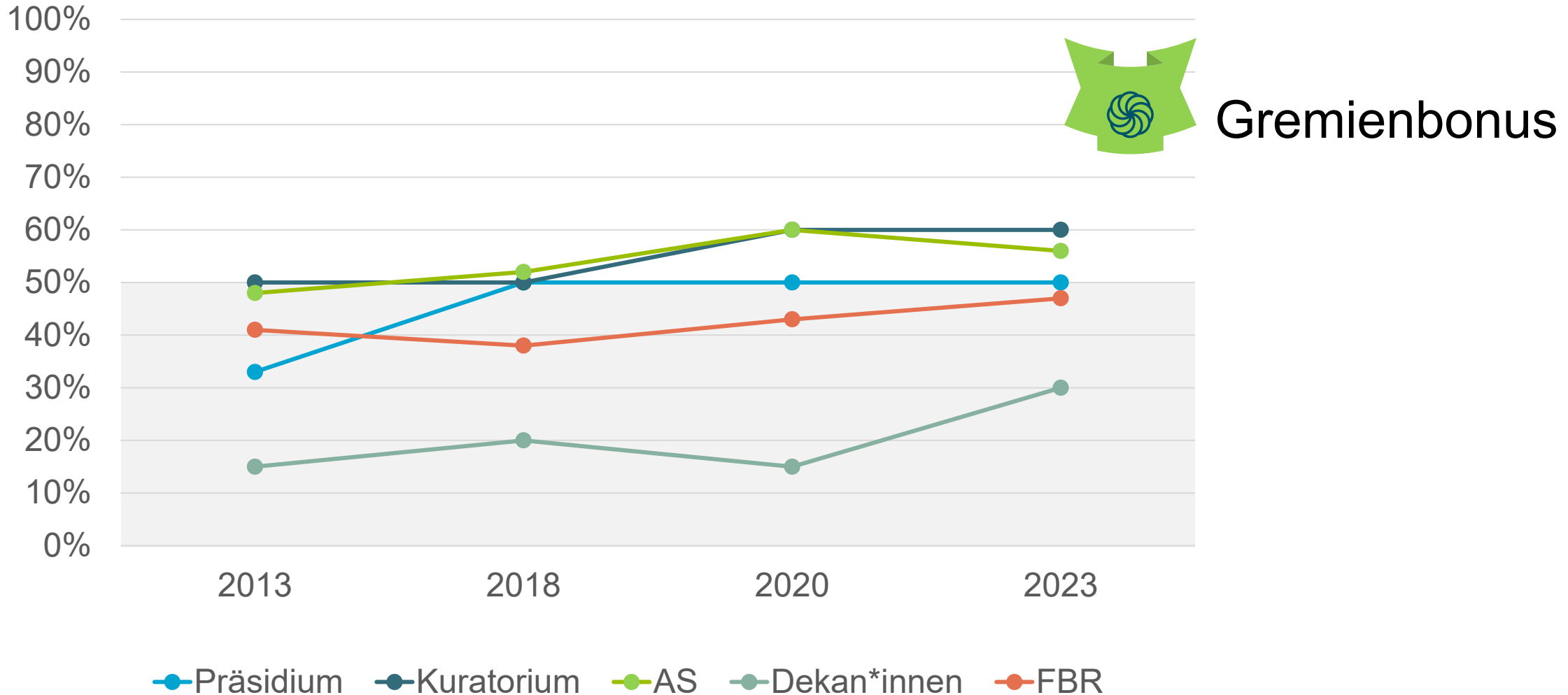
Organisationskultur



GK 2021–2026 :

- niedrigschwelligen 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: Betroffenenengerechtigkeit

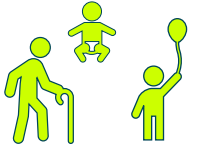
Vereinbarkeit



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**

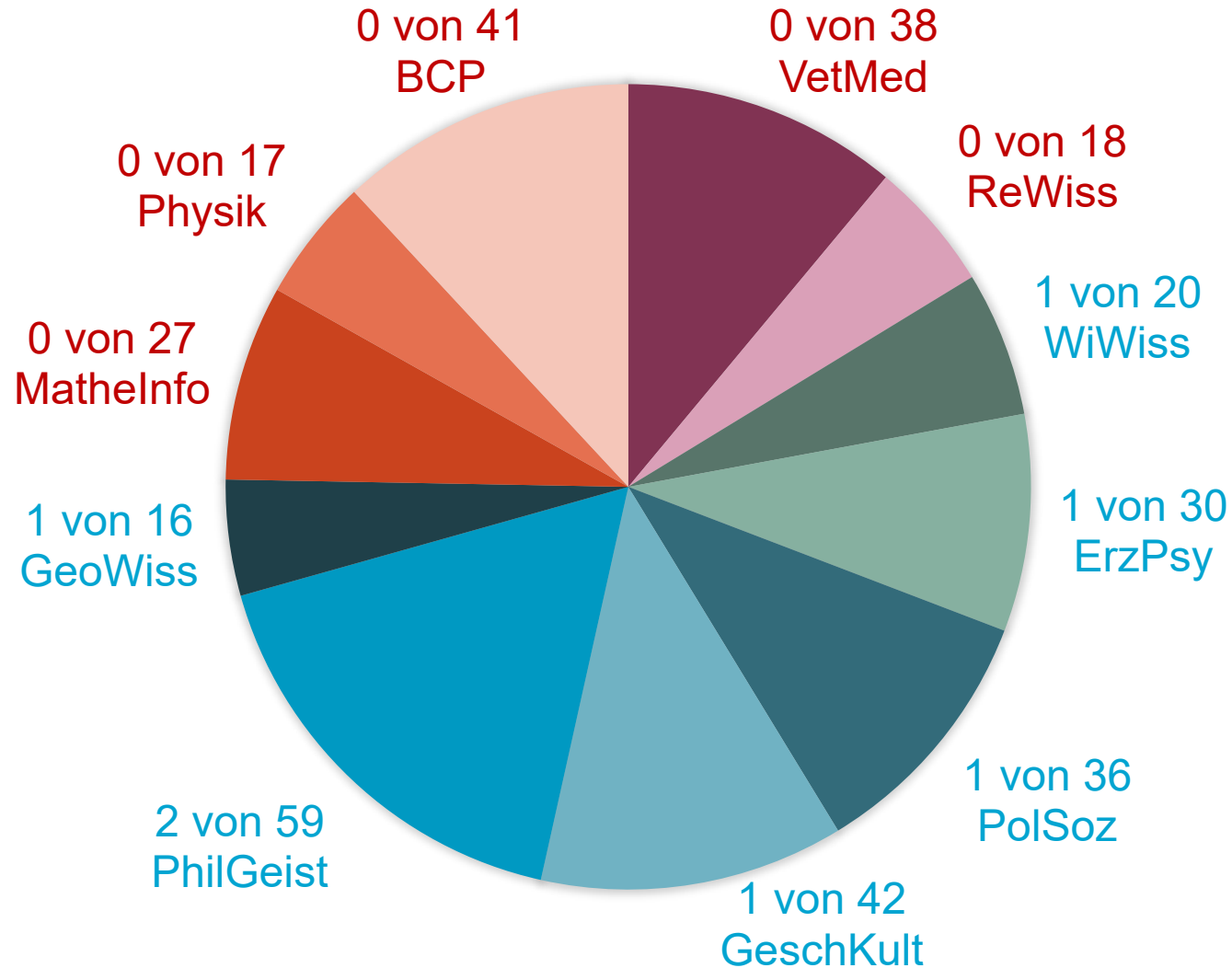
Geschlechterforschung



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 (Chancengleichheits-satzung)

Desiderate

Personal:

- Geschlechtergerechtes Berufungsmanagement
- Neue Förderformate für Wissenschaftlerinnen



Studium und Lehre:

- Stärkung bereichsbezogener Toolbox-Angebote



Governance-Strukturen

- Festes Budget für Gleichstellung
- Weiterentwicklung der Instrumente



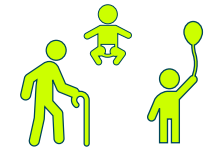
Organisationskultur:

- Gremienbonus
- Betroffenenengerechtigkeit



Vereinbarkeit:

- Bedarfserhebung



Geschlechterforschung:

- Strukturelle Verankerung in allen FB

