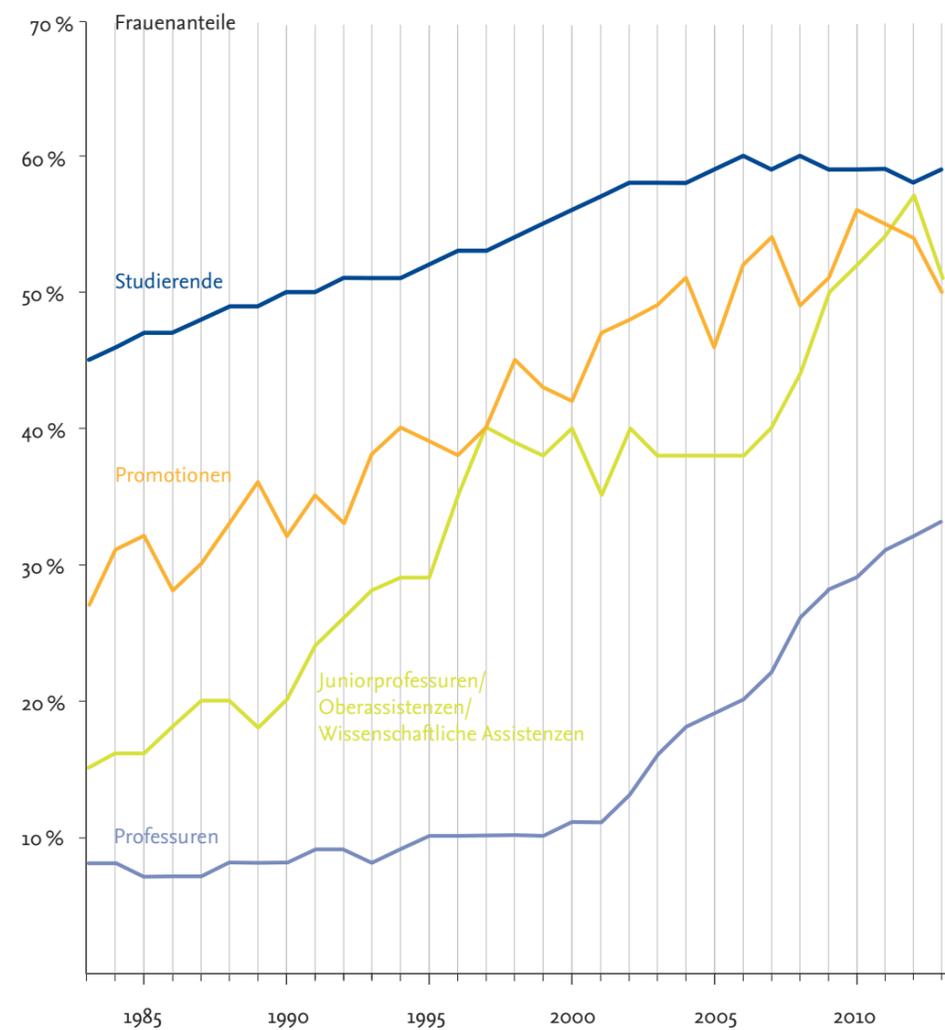


Frauenanteile an der Freien Universität Berlin seit 1983



Das Präsidium
der Freien Universität Berlin

Kaiserswerther Straße 16-18
14195 Berlin

Die zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin

Rudeloffweg 25-27
14195 Berlin

www.fu-berlin.de

GLEICHSTELLUNG. GESCHLECHTERFORSCHUNG. FAMILIE.
Profilelemente einer exzellenten Universität.



Inhalt

Einführung	5	Grußwort des Präsidenten
Historie	6	Von der Frauenbewegung zum Gleichstellungsmanagement
Akteurinnen und Akteure	8	Die zentrale Frauenbeauftragte
	10	Akteurinnen und Akteure für Gleichstellung
Gleichstellung	15	Daten zur Geschlechterverteilung
	16	Gleichstellung: ein Etappensieg
	18	Gleichstellung als Strukturpolitik
	20	Auf dem Weg zur Professur
	22	Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern
Geschlechterforschung	27	Tradition. Innovation. Nachhaltigkeit.
	28	Das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung
	30	Wissenstransfer
Familie	34	Die familiengerechte Universität
	34	Pflege von Angehörigen
	34	Kinderbetreuung nach Maß
Ausblick	36	Auszeichnung und Würdigungen
	37	Visionen
	38	Auf einen Blick

Grußwort

Gleichstellungspolitik aus Überzeugung.
Wegweisende Geschlechterforschung.
Familienfreundlichkeit als Selbstverständnis.



Gleichstellung, Geschlechterforschung, Familie – mit dieser Broschüre möchten wir drei Profilelemente der Freien Universität Berlin vorstellen, die einen wesentlichen Beitrag zu unserem Selbstverständnis als exzellente Universität leisten.

Die Freie Universität Berlin hat den im Grundgesetz verankerten Handlungsauftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern früh aufgegriffen und kann heute auf eine über dreißigjährige Tradition universitärer Gleichstellungspolitik zurückblicken. Mit ihren Erfolgen bei der Gleichstellung gehört sie heute in Deutschland zu der Spitzengruppe. So wurde sie fünfmal mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet und nahm im bundesweiten Gleichstellungsranking des Center of Excellence Women and Science immer Spitzenplätze ein. Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität wurde im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Professorinnenprogramms mehrfach als innovativ und richtungweisend gelobt. Außerdem ist die Freie Universität Berlin im Juni 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und 2010 sowie 2014 reauditert worden.

Unsere Erfolge geben uns Zuversicht für die vielen Aufgaben, die in Zukunft auf uns warten. Hierzu gehören die Dynamiken des demographischen Wandels ebenso wie die Anforderungen zunehmend individueller Bildungs- und Karrierebiographien. Die Freie Universität Berlin wird sich diesen Aufgaben des Diversity Managements mit Überzeugung gern stellen!

Univ.-Prof. Dr. Peter-André Alt
Präsident der Freien Universität Berlin

Von der Frauenbewegung zum Gleichstellungsmanagement

Die heute an der Freien Universität Berlin strukturell und nachhaltig verankerten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter gehen auf das gesellschaftliche, das wissenschaftliche und das wissenschaftspolitische Engagement vieler zurück: Angefangen bei den Gründungsstudentinnen im Jahre 1948 über die Initiatorinnen der neuen Frauenbewegung in den

nach ihr benannte Preis, mit dem herausragende Projekte zur Frauenförderung und zur Geschlechterforschung prämiert werden, würdigt ihr Engagement für Frauenrechte.

■ Wir brauchen öffentliche Kinderbetreuung! So lautet eine der zentralen Forderungen der neuen Frauenbewegung. Und

Freie Universität Berlin eine Vorreiterrolle bei der Verankerung von Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen.

■ Die erste Frauenbeauftragte des Fachbereichs Rechtswissenschaft ist im Jahr 1987 die spätere Präsidentin des Bundesverfassungsgerichtes Univ.-Prof. Dr. Jutta Limbach.

Die Ideen der neuen Frauenbewegung werden zu nachhaltig verankerten Strukturen.

1960er und 1970er Jahren bis hin zu den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren, die sich gegenwärtig in der Freien Universität Berlin für die Herstellung tatsächlicher Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

■ 1970 wird die Philosophieprofessorin Univ.-Prof. Dr. Margherita von Brentano zur Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin gewählt. Damit ist erstmals eine Frau Mitglied der Hochschulleitung. Der im Jahre 1995 ins Leben gerufene und

die Freie Universität Berlin reagiert: Bereits 1974 wird eine eigene, hausinterne Kindertagesstätte gegründet.

■ 1976 findet unter dem Titel *Frauen und Wissenschaft* die erste Berliner Frauen-Sommeruniversität an der Freien Universität Berlin statt, vorbereitet von einer Gruppe von Dozentinnen.

■ Mit der 1980 gegründeten Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung übernimmt die

■ 1990/91 nehmen an der Freien Universität Berlin erstmals hauptberufliche zentrale und nebenberufliche dezentrale Frauenbeauftragte ihre Arbeit auf.

■ Die Freie Universität Berlin ist die erste Berliner Hochschule, die 1993 zentrale Frauenförderrichtlinien verabschiedet. Sie implementiert außerdem ein Steuerungsinstrument, das zusätzliche Anreize zur tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen liefert.



Frauen im Aufbruch

■ 1996 wird das Anreizsystem Frauenförderung weiterentwickelt und ist bis heute Teil der leistungsorientierten Mittelvergabe. Es bildet den ersten Schritt auf dem Weg zu einem systematischen und strukturellen sowie in die Hochschulsteuerung eingebundenen Gleichstellungsmanagement.

■ Im Jahr 2010 werden mit der Gründung des GenderNet Freie Universität Berlin neue Strukturen zur innovativen Verbindung von Gleichstellung und Geschlechterforschung geschaffen.

■ 2011 wird das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin eingerichtet, dessen Aufgabe in der Initiierung interdisziplinärer und transdisziplinärer Projekte der Geschlechterforschung besteht.

■ Im Jahr 2012 sind Gender-Aspekte breit in Forschung, Lehre und Verwaltung aufgenommen. Gleichstellungsfragen werden immer selbstverständlicher in die Instrumente des Hochschulmanagements, wie Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Bereichen, Systemakkreditierung der Studiengänge oder in das bestehende Qualitätssicherungssystem eingebunden und durch das Gender-Controlling begleitet.

„Gleichstellung ist eine Gerechtigkeitsfrage“

Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte

Für die Freie Universität Berlin ist der grundgesetzliche Auftrag eine besondere Verpflichtung. Aus den Grundsätzen *veritas, justitia, libertas* leitet sich ein institutionelles Gerechtigkeitsverständnis ab, das Geschlechtergerechtigkeit selbstverständlich einschließt. Gleichstellungspolitik, Förderung von Geschlechterforschung und Ausbau der Familienfreundlichkeit

hierbei der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten zu: Als Expertin berät und unterstützt sie die das Präsidium sowie die Gremien, Organe und Einrichtungen der Universität. Sie ist bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zu beteiligen. In Ausgestaltung dieses gesetzlichen Auftrages beteiligt sich die

Vorgaben. Sie engagiert sich auf Landes- und Bundesebene und ist Mitglied im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie beteiligt sich etwa an der Entwicklung von Förderprogrammen oder Gesetzesvorhaben und vertritt die Freie Universität Berlin in entsprechenden Organisationen sowie auf Veranstaltungen. Sie setzt sich

Im Zentrum der Universität angekommen: Gleichstellungspolitik als Managementaufgabe.

sind integraler Bestandteil eines modernen Hochschulmanagements. Zahlreiche Akteurinnen und Akteure tragen im Kontext universitärer Selbstverwaltung zu einer geschlechtergerechten Gestaltung der Freien Universität Berlin bei. Mit dieser starken institutionellen und personellen Verankerung korrespondiert die Doppelstrategie eines auf individuelle Frauenförderung und nachhaltige Veränderung abzielenden Gleichstellungskonzepts. Eine besondere Rolle kommt

Frauenbeauftragte bei der Entwicklung von Instrumenten des Hochschulmanagements, betreut Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und entwickelt hierzu neue Ideen, Strategien und Konzepte. Sie begleitet die Integration der Gender-Thematik in Studium und Lehre und initiiert Projekte zur Etablierung der Geschlechterforschung in allen Disziplinen. Darüber hinaus trägt sie Sorge für die Berücksichtigung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen und

mit Politiken zur Chancengleichheit wie etwa Gender Mainstreaming und Managing Diversity auseinander und entwickelt hieraus resultierende Konzepte für die Freie Universität Berlin. Zugleich steht sie allen weiblichen Mitgliedern der Universität als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Zur Wahrnehmung dieser vielfältigen und umfangreichen Aufgaben wird die zentrale Frauenbeauftragte personell und finanziell durch die Hochschulleitung



Mechthild Koreuber: zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

unterstützt. Ihre beiden nebenberuflich tätigen Stellvertreterinnen übernehmen zahlreiche Aufgaben und setzen dabei eigene Schwerpunkte. Ihr Büro fungiert als Geschäftsstelle für Kommissionen auf Universitäts-, Landes- und Bundesebene. Ihre Mitarbeiterinnen koordinieren zahlreiche Aktivitäten wie etwa den Girls' Day mit rund 1000 Schülerinnen oder Konferenzen zu Themen der Gleichstellung, Geschlechterforschung oder Familienfreundlichkeit.

Akteurinnen und Akteure für Gleichstellung

Das **GenderNet Freie Universität Berlin** stellt eine innovative, flexible Verbindung und Neustrukturierung von Gleichstellung und Geschlechterforschung dar. In ihm arbeiten Mitglieder von Einrichtungen und Gremien sowie der Verwaltung projektorientiert zusammen. Aktuelle Aufgaben und zukünftige Herausforderungen in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und

von Geschlechterforschung und unterstützten Mitglieder aller Statusgruppen. In Zusammenarbeit mit dem Dekanat beraten sie über die Verwendung von Fördermitteln aus der leistungsorientierten Mittelvergabe.

- Im **Plenum der Frauenbeauftragten** werden gemeinsam mit der zentralen

Aufgabe, die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes zu begleiten.

- Dem hohen Stellenwert, den das Ziel der Gleichstellung an der Freien Universität Berlin einnimmt, entspricht es, dass einem **Mitglied des Präsidiums** die Zuständigkeit für dieses Aufgabenfeld fest übertragen wird.

■ Vernetzung für eine gleichstellungsorientierte Universität.

Organisationsentwicklung werden wissenschaftlich bearbeitet und Konzepte zur Lösung anstehender Probleme entwickelt.

- Auf der zentralen Ebene sind die hauptamtliche **zentrale Frauenbeauftragte**, ihre beiden Stellvertreterinnen und ihre Referentin tätig. In Fachbereichen, Zentralinstituten und Zentraleinrichtungen sowie in Verwaltung und Bibliotheken gestalten zwanzig nebenberufliche **dezentrale Frauenbeauftragte** sowie ihre Stellvertreterinnen Gleichstellung vor Ort. Sie sind an Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt, fördern die Implementierung

Frauenbeauftragten Konzepte und Maßnahmen entwickelt, hochschulpolitische Entwicklungen diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

- Der **Frauenrat** ist das Gremium zur Wahl der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Er berät die zentrale Frauenbeauftragte bei ihrer Arbeit und unterbreitet der Hochschulleitung Vorschläge für die Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises.

- Die **Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** hat die

Die Stelle für **Gender-Controlling** unterstützt bei der Integration von Gender-Aspekten in die Planungs- und Steuerungsprozesse und übernimmt Monitoring-Aufgaben.

- Aufbauend auf der dezentral verankerten Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin fördert das **Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung** den Dialog über Fachbereichsgrenzen hinaus und bündelt und stärkt die vorhandenen Kompetenzen disziplinübergreifend.



- Die **Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung** unterstützt die Integration von Geschlechterforschung sowie von Gender- und Diversity-Kompetenz in Lehre und Forschung.

- Mit den **Beiräten zum Rhoda-Erdmann-Programm** und zum **Berliner ProFiL-Programm** wird die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Weiterbildung und Mentoring inhaltlich und organisatorisch begleitet.

- Das **Leitungsteam des GenderNet** besteht aus Mitgliedern des Präsidiums sowie Vertreter/innen der oben genannten Gremien und Einrichtungen. Auf Anregung engagierter Mitglieder und Institutionen des GenderNet Freie Universität Berlin werden **Projektteams** durch das Leitungsteam eingesetzt und mit bestimmten Fragen oder Problemstellungen betraut.

- Der Arbeitskreis Gleichstellung setzt sich aus Vertreterinnen der verschiedenen Akteursgruppen zusammen mit dem Ziel eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches, der engen fachlichen Kooperation und der Entwicklung von Synergieeffekten.

GLEICH- STELLUNG.

- 15 Daten zur Geschlechterverteilung
- 16 Gleichstellung: ein Etappensieg
- 18 Gleichstellung als Strukturpolitik
- 20 Auf dem Weg zur Professur
- 22 Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern

Daten zur Geschlechterverteilung

Unerlässlich für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist eine genaue Kenntnis der Zahlen und Daten zur Geschlechterverteilung – sei es, um Probleme zu identifizieren oder um die Wirksamkeit entwickelter Maßnahmen und Programme zu überprüfen. Gender-Controlling ist als fester Bestandteil der gesamtinstitutionellen Gleichstellungsmaßnahmen

Universität Berlin seit über dreißig Jahren gefördert, wobei die Instrumente kontinuierlich an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst wurden. Langsam aber sicher lässt sich für alle Statusgruppen ein Trend in Richtung Geschlechterparität erkennen. Doch sind die disziplinären Unterschiede immer noch sehr deutlich. Während in einigen Fächerkulturen Pro-

Man muss Strukturen nicht nur erkennen, sondern auch deuten, um sie nachhaltig zu verändern.

Aufgabe der Hochschulleitung. Ein Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt durch die Stelle für Gender-Controlling. Mit den *Berichten der zentralen Frauenbeauftragten* ist eine Darstellung aktueller Programme, Projekte und Maßnahmen ebenso verbunden wie eine Analyse der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen und auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen sowie die Nennung von neuen Perspektiven und Handlungsoptionen. Durch gezielte Aktivitäten und Maßnahmen werden Frauen auf dem Weg zur Professur an der Freien

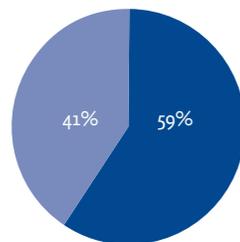
fessorinnen erst vereinzelt vertreten sind, gelingt in anderen Bereichen der Sprung auf rund fünfzig Prozent Frauenanteil auch im Bereich der Professuren. Gemessen am bundesweiten Durchschnitt liegt die Freie Universität Berlin insgesamt mit einem Professorinnenanteil von 33 % in der Spitzengruppe. Durch eine an Gleichstellung orientierte Berufungspolitik profitieren Disziplinen und die Universität als Ganzes. So liegt der Frauenanteil unter den Principal Investigators der erfolgreichen Exzellenzprojekte bei rund 45 %.

Gleichstellung: ein Etappensieg

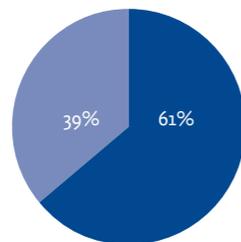
Studium, Abschluss und Promotion sind drei wichtige Etappen auf dem Weg zu Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich, im Sinne einer gleichberechtigten Partizipation an gesellschaftlicher Gestaltung. Mit rund 60% Studentinnen und Absolventinnen und 50% Promotionen von Frauen zeigt sich, dass die Freie Universität Berlin das Kaskadenmodell in den ersten akademischen Stufen umgesetzt hat.

durch die Schüler/innen-Labore oder den Girls' Day werden dank des großen Engagements zahlreicher Lehrender nicht nur neue Studentinnen für diese Disziplinen begeistert und gewonnen, sondern auch wissenschaftliche Karrieren als Berufsbild vorgestellt und vermittelt.

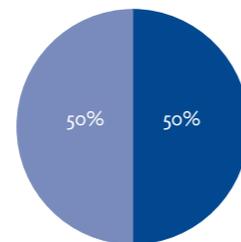
Studierende 2013



Abschlüsse 2013



Promotionen 2013



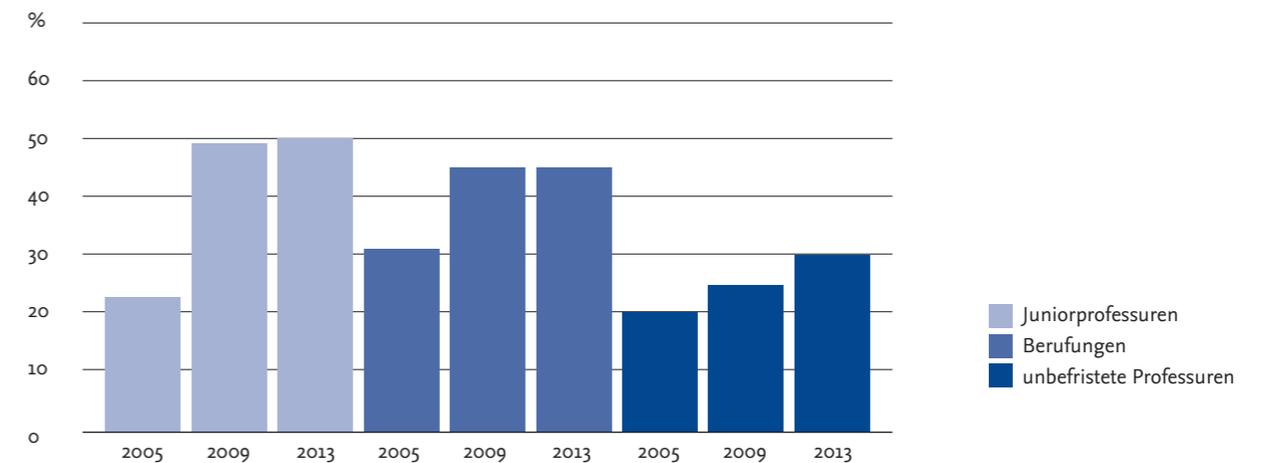
■ Frauen
■ Männer

Eine detaillierte Analyse der Fächer weist jedoch auf eine Reihe von Problemen hin, so etwa ein immer noch zu geringer Frauenanteil bei Abschlüssen in den naturwissenschaftlichen Fächern. Mit der gezielten Förderung von Mädchen etwa

Im direkten Vergleich sprechen die Zahlen der Jahre 2005, 2009 und 2013 eine deutliche Sprache: Der Frauenanteil an Juniorprofessuren konnte um fast 30 Prozentpunkte auf 50% erhöht werden. Die Berufungsquote stieg gleichzeitig auf

Nachhaltige Strukturveränderungen durch Datentransparenz.

Frauenanteile 2005, 2009 und 2013 im Vergleich



fast 50% an. Dieser Umstand schlägt sich in einem hohen Professorinnenanteil von etwa 30% nieder. Insgesamt zeigen diese Zahlen die Wirksamkeit der umfangreichen Instrumente, Maßnahmen und Programme zur Herstellung tatsächlicher Geschlechtergerechtigkeit. Die Veränderung der

Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin von der individuellen Frauenförderung zur strukturellen und nachhaltigen Integration von Gleichstellung in die Hochschulsteuerung und -gestaltung Anfang des vergangenen Jahrzehnts erweist sich als erfolgreich.

Gleichstellung als Strukturpolitik

An der Freien Universität Berlin wurde in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Instrumenten zur nachhaltigen Förderung von Frauen auf allen Ebenen entwickelt. Zu den wichtigsten gehören die Implementierung von Frauenförderung in die Zielvereinbarungen und die leistungsorientierte Mittelvergabe.

zung, der Lehre oder der Binnenorganisation des Bereichs, aber auch Maßnahmen zur Gleichstellung, die Implementierung der Geschlechterforschung und Familienfreundlichkeit. So sind Zielvereinbarungen ein geeignetes Instrument etwa die angemessene Anstellung von Frauen im Mittelbau, die Fortschreibung der Frau-

enhielten die nächsten Zielvereinbarungen für jeden Bereich die Verabschiedung, **Frauenförderpläne** zu entwickeln und zu verabschieden, in denen Ziele mit detaillierten Vorgaben, konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten sowie Finanzierungskonzepten verbunden sind. Die Federführung hierzu liegt bei den

Erfolgreiche Integration von Gleichstellung in Instrumente der Hochschulsteuerung bedürfen der Expertise vor Ort.

Zielvereinbarungen finden an der Freien Universität Berlin seit dem Jahr 2000 statt. Ihre rechtliche Grundlage bilden u. a. die Hochschulverträge, die die Hochschule dazu verpflichten, Zielvereinbarungen, in denen Gleichstellung berücksichtigt wird, mit den Fachbereichen abzuschließen. Die zwischen Hochschulleitung und Fachbereich bzw. zwischen Hochschulleitung und Zentralinstitut abgeschlossenen Verträge beinhalten die Planung von Professuren, Maßnahmen zur Verbesserung der Nachwuchsförde-

enförderpläne oder die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung abzusichern.

Für die Jahre 2010/11 wurden an den Fachbereichen und Zentralinstituten **Strategiepapiere** u. a. für den Bereich Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familie verfasst, in denen eine Analyse der Stärken und Schwächen des jeweiligen Bereichs sowie kurz-, mittel- und langfristige Ziele formulieren und mit geeigneten Maßnahmen flankieren wird. Aufbauend auf den Strategiepapieren

Dekanaten, die durch spezifische Arbeitsgruppen sowie die dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt werden.

Mit der **leistungsorientierten Mittelvergabe** werden an der Freien Universität Berlin Leistungen eines Fachbereichs bzw. Zentralinstituts in den Bereichen Forschung, Lehre und Gleichstellung finanziell honoriert, wobei die Einheiten bei der Berechnung der zu verteilenden Mittel miteinander im Wettbewerb stehen. Die über Leistungen im Gleichstellungs-



Nicole Bornheim: Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft

bereich erworbenen Gelder sind zweckgebunden und müssen der Frauenförderung zugutekommen. Zahlreiche Stellen für Wissenschaftlerinnen wurden eingerichtet, zahlreiche Projekte der Geschlechterforschung gefördert.

Auf dem Weg zur Professur

Juniorprofessur

Seit 2006 nutzt die Freie Universität Berlin die Möglichkeit im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit Juniorprofessuren einzurichten, um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen zu akquirieren und zu fördern. Das **W1-Programm** beruht seither auf einem wohl durchdachten Kofinanzierungsmodell: Die Fachbe-

Einbindung in Sonderforschungsbereiche, DFG-Forschergruppen oder anderen drittmittelfinanzierten Forschungsverbänden kann eine entsprechende Ausstattung stattfinden. Noch wichtiger aber ist die Einbettung der Stellen in das (inter-)disziplinäre Umfeld, das den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vernetzung mit der jeweiligen wissenschaftlichen Community ermöglicht.

Ein wirksames Instrument, um strukturellen Benachteiligungen von Frauen beim Zugang zur Professur entgegenzuwirken.

reiche und Zentralinstitute müssen dabei eine Teilfinanzierung von mindestens 50% der Personalausgaben zusichern. Darüber hinaus verpflichten sich die Fachbereiche, eine angemessene Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. In einem universitätsinternen Ausschreibungsverfahren können Fachbereiche und Zentralinstitute die Zuweisung dieser Stellen beantragen. Dafür ist die Integration der Stellen in dem jeweiligen Forschungszusammenhang unbedingt erforderlich. Nur mit der

Das Auswahlverfahren läuft über die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Empfehlung für die abschließende Entscheidung des Präsidiums ausspricht. Die zugewiesenen Stellen werden in Berufungsverfahren besetzt, die dem üblichen Prinzip der Bestenauslese folgen. Seit Beginn des Programms konnten an der Freien Universität Berlin bisher 38 Juniorprofessuren mit Frauen besetzt werden.



Claudia Jarzebowski: Juniorprofessur für Geschichte der Frühen Neuzeit und Historische Emotionenforschung

W2-Professur auf Zeit

Mit dem **W2-Programm** verfolgt die Freie Universität Berlin das Ziel, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur intensiv zu unterstützen. Seinen Ursprung hat das Programm in dem 1989 eingerichteten Landesprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Nach Integration in den Universitätshaushalt und mehrfacher Aufstockung durch eigene zentrale Mittel sowie durch ein innovatives Kofinanzierungsmodell, bei dem sich die Hochschulleitung und die Fachbereiche je zur Hälfte an den Personalausgaben beteiligen, hat das Programm mittlerweile ein ansehnliches Volumen erreicht. Das Vergabeverfahren für diese Stellen entspricht dem des W1-Programms. Zurzeit werden 15 Professorinnen finanziert. Insgesamt konnten so in den vergangenen 20 Jahren über 100 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Weitere 14 Professorinnen werden 2012/13 folgen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern

Eines der wesentlichen Profilvermerkmale der Freien Universität ist die Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen/n. Hierzu gehören zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg. Aktuell hat die Freie Universität Berlin finanzielle Mittel für drei unterschiedlich ausgerichtete Fonds beantragt. Sie sollen befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Etappen auf dem Weg zur Professur unterstützen. Die Fonds, eingerichtet für ein bis zwei Antragsphasen, sollen durch das Professorinnenprogramm finanziert und mit Eigenmitteln der Freien Universität aufgestockt werden.

Fonds zur Unterstützung von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen auf W1- und W2-Positionen

Stelleneinhaberinnen dieser befristeten Positionen sind zum einen in die Prozesse an den Fachbereichen mit den entsprechenden Verpflichtungen in Lehre, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung integriert. Zum anderen sind sie mit der Notwendigkeit konfrontiert, ihre Berufungsfähigkeit zu verbessern, wenn sie den Sprung auf eine unbefristete Professur schaffen wollen. Diese sich aus

der doppelten Anforderung ergebende Arbeitssituation wird durch die knappe Ausstattung mit wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/innen/n sowie Sachmitteln verschärft. Im Rahmen des Fonds können Mitarbeiter/innen-Stellen, studentische Hilfskräfte, Konferenzen und Sachmittel zur Unterstützung bei der Drittmittelakquise beantragt werden.

Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der wissenschaftlichen Profilbildung und dem Aufbau von fachlichen Vernetzungen

Mit dieser Maßnahme möchte die Freie Universität Berlin junge Wissenschaftlerinnen bei ihrer wissenschaftlichen Profilbildung und dem Aufbau von fachlichen Vernetzungen unterstützen. Ein wichtiges Element für diese Karriereentwicklung ist die Ausrichtung von Tagungen, Kongressen und Workshops. Zielgruppe sind alle befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen, die in der Regel über keinerlei Ausstattung verfügen. Der Fonds stellt finanzielle Mittel zur Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, Kongressen und Workshops zur Verfügung.

Fonds zur Unterstützung von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Abschlussphase der Promotion stellt für Frauen, die gleichzeitig Familien- und/oder Pflegeverantwortung oder Gremientätigkeiten übernehmen, oftmals eine Herausforderung dar. Vorbehaltlich der Finanzierung durch das Professorinnenprogramm sollen mit dem Fonds Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit erhalten, in dieser sensiblen Phase eine studentische Hilfskraft für maximal zwölf Monate einzustellen, um insbesondere im Bereich der Lehre Unterstützung zu erhalten.

Das ProFiL-Programm

Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Das hochschulübergreifende Programm bietet für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gezieltes Mentoring, Training und Networking. Zur Stärkung der Beteiligung von Frauen innerhalb der internationalen Spitzenforschung hat die Freie Universität Berlin gemeinsam mit der Humboldt-Universität zu Berlin und der Technischen Universität Berlin das ProFiL-Programm etabliert. Die Teilnehmerinnen werden



durch gezielte Veranstaltungen auf spätere Führungs- und Managementaufgaben praxisnah vorbereitet.

Dahlem Research Mentoring – DREAM

Dahlem Research Mentoring – DREAM – unterstützt weibliche Promovierende beim Übergang in eine akademische oder nicht-akademische Karriere. Das 12-monatige Mentoringprogramm ermöglicht den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine gezielte individuelle Unterstützung bei der Laufbahngestaltung, der Entwicklung und Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten sowie beim Aufbau verlässlicher Netzwerke. Das Kernstück des Programms ist das One-to-One Mentoring. Zusätzlich wird ein speziell zugeschnittenes überfachliches Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm angeboten.

Das Rhoda-Erdmann-Programm

Die Vorbereitung einer erfolgreichen Karriere in der Wissenschaft steht auch beim Rhoda-Erdmann-Programm im Mittelpunkt. Das 1997 von der Freien Universität Berlin als erster deutscher Universität etablierte Programm bildet Frauen in Seminaren und Trainings über die fachlichen Qualifikationen hinaus weiter und ermöglicht ihnen damit einen guten Start in eine akademische Karriere.

GESCHLECHTER- FORSCHUNG.

- 27 Tradition. Innovation. Nachhaltigkeit.
- 28 Das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung
- 30 Wissenstransfer



Tradition. Innovation. Nachhaltigkeit.

Frauen- und Geschlechterforschung wird an der Freien Universität Berlin seit den 1980er Jahren gefördert. Anfangs ging die Forderung nach Integration der Frauenfrage in Forschung und Lehre von Studentinnen und Dozentinnen aus. Dem folgte die Einrichtung von sechs Frauenforschungsfachstellen in den Fächern

von Professuren und Nachwuchsstellen, die ein fachspezifisches Aufgabengebiet mit der Teildisziplin im Bereich Geschlechterforschung verbinden. Für den Erfolg eines solchen Ansatzes spricht, dass die Freie Universität Berlin ein umfangreiches Netzwerk von kompetenten Geschlechterforscherinnen und -for-

selbstverständlicher in die Studienprogramme aufgenommen. Durch unterschiedliche Veranstaltungs- und Veröffentlichungsformate wird der Transfer von der Forschung in den wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs sowie in die grundständige und weiterbildende Lehre gewährleistet.

■ Geschlechterforschung als Qualitätsmerkmal.

Politikwissenschaft, Soziologie, Geschichte, Germanistik, Erziehungswissenschaft und Psychologie. In den nächsten Jahren setzte sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Berücksichtigung der Geschlechterdimension ein Qualitätsmerkmal der Forschung insgesamt darstellt. Hieran orientiert sich die Strategie zur Verankerung von Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin bis in die Gegenwart. Unterstützt wird diese Strategie durch entsprechend denominierte Professuren sowie durch eine Vielzahl

schem aufbauen konnte, in dem innovative Geschlechterforschung quer durch alle Disziplinen betrieben und erfolgreich in große nationale und internationale Verbundforschungsprojekte integriert werden konnte. Mit der übergreifenden Struktur des GenderNet Freie Universität Berlin und der Einrichtung des Interdisziplinäres Zentrums Geschlechterforschung erhält dieses Netzwerk eine als Ermöglichungsstruktur verstandene institutionelle Gestalt. Fachspezifische Gender-Aspekte werden heute immer

Das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung

■ Der Vorstand



Univ.-Prof. Dr. Margreth Lünenborg
Institut für Publizistik- und
Kommunikationswissenschaft



**Univ.-Prof. Dr. Sabine Schülting
(stellvertretende Sprecherin)**
Institut für Englische Philologie



Univ.-Prof. Dr. Doris Kolesch (Sprecherin)
Institut für Theaterwissenschaft



Prof. Dr. Martin Lücke
Friedrich-Meinecke-Institut



Prof. Dr. Claudia Jarzebowski
Friedrich-Meinecke-Institut

Struktur

Aufbauend auf der dezentralen Struktur der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin unterstützt das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung den Dialog über Disziplinengrenzen hinaus. Es bündelt und stärkt fächerübergreifend die vorhandenen Kompetenzen.

Aufgaben

Das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung

- fungiert als herausgehobener, gut sichtbarer Zusammenschluss,
- ist eine flexible Ermöglichungsstruktur für die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung,
- bildet einen herausgehobenen Knoten innerhalb des GenderNet Freie Universität Berlin,
- nutzt die Möglichkeiten virtueller Kommunikation und Kooperation,

- versteht Geschlechterforschung als thematisch und methodisch offenes Konzept,
- ermöglicht Mitgliedschaft und Mitwirkung auch für diejenigen, für die Geschlechterforschung nicht im Zentrum ihrer wissenschaftlichen Arbeit steht,
- unterstützt interdisziplinäre Forschungsprojekte und Forschungsverbünde im Bereich der Geschlechterforschung,
- stärkt die Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und
- erhöht die Sichtbarkeit der Geschlechterforschung nach innen und außen.

Wissenstransfer

Mit dem **GenderNet Freie Universität Berlin** ist eine innovative Plattform geschaffen, einen Transfer zwischen der wissenschaftlichen Perspektive der Geschlechterforscherinnen und -forscher und dem Erfahrungswissen und Alltags-handeln gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure herzustellen.

mit ihren Stärken in den Bereichen Regionalwissenschaften und Geschlechterforschung verbindet. Die Vorlesungen im Rahmen des **Offenen Hörsaals** bieten seit über zwei Jahrzehnten Interessierten aller Fachrichtungen die Möglichkeit, sich über neue Forschungsinhalte weiterzubilden. Hier werden wiederkehrend auch Ergeb-

■ Gender als integraler Bestandteil von Lehre und Forschung.

In den Studienordnungen der Lehramts-masterstudiengänge sowie in rund zwei-drittel aller Studiengänge an der Freien Universität Berlin sind **Gender-Aspekte als fachspezifische Bestandteile von Lehre und Studium** vorgesehen. Der Kompetenzbereich Gender und Diversity ist für Studierende der meisten Disziplinen im Bereich Allgemeine Berufsvorbereitung in den Bachelorstudiengängen wählbar. Geplant ist die Einführung eines **forschungsorientierten Masterstudiengangs Geschlechterverhältnisse und Transformationsprozesse**, der die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin

nisse der Geschlechterforschung präsentiert. Ziel des **Interdisziplinären Forums Gender und Diversity Studies** ist es, am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften Gender und Diversity Studies als integralen Bestandteil von Lehre und Forschung zu etablieren, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch spezifische Lehrangebote zu fördern sowie internationale Kontakte durch Kooperationen auszubauen und Gleichstellungsfragen offensiv zu thematisieren. Das Portal **gender... politik... online** macht einführende Darstellungen und Analysen zu zentralen geschlechterpolitischen Themen der Sozi-



alwissenschaften via Internet abrufbar. Die Texte können als Lehr- und Lernmaterial in Schule und Hochschule sowie als Information etwa für Journalistinnen und Journalisten genutzt werden. **FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf** bietet den Frauenbeauftragten eine wissenschafts- und praxisorientierte Qualifizierung. Die **Online-Rezensionszeitschrift Querelle-net** erschließt eine Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies. Mit **Querelles – Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung** steht ein renommiertes Forum zur Intensivierung des interdisziplinären Diskurses zur Verfügung, das seit 2011 als Open-Access-Periodikum erscheint. In Kooperation mit unterschiedlichen Akteur/inn/e/ngruppen im Feld Lehre der Freien Universität sowie im Austausch mit externen und internen Expert/inn/en sollen fach- und studiengangsspezifische sowie disziplinübergreifende Ansätze zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre entwickelt und als **Instrumentenkasten – Gender und Diversity in der Lehre** in Form einer Online-Plattform für die jeweiligen Nutzer/innen-Gruppen aufbereitet werden.

FAMILIE.

- 34 Die familiengerechte Universität
- 34 Pflege von Angehörigen
- 34 Kinderbetreuung nach Maß

Die familiengerechte Universität

Familie ist überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst vor allem Erziehende von Kindern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Wenn Frauen und Männer gleichberechtigt an Beruf, Studium und Familie teilhaben möchten, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Dieser Aufgabe stellt sich die

sität Berlin als eines Standorts, an dem sich Karriere und Familie für Professorinnen und Professoren gut vereinbaren lassen.

Pflege von Angehörigen

Der größte Teil der Pflege wird von berufstätigen Angehörigen geleistet. Aufgrund ihres gesellschaftlichen

Kinderbetreuung nach Maß

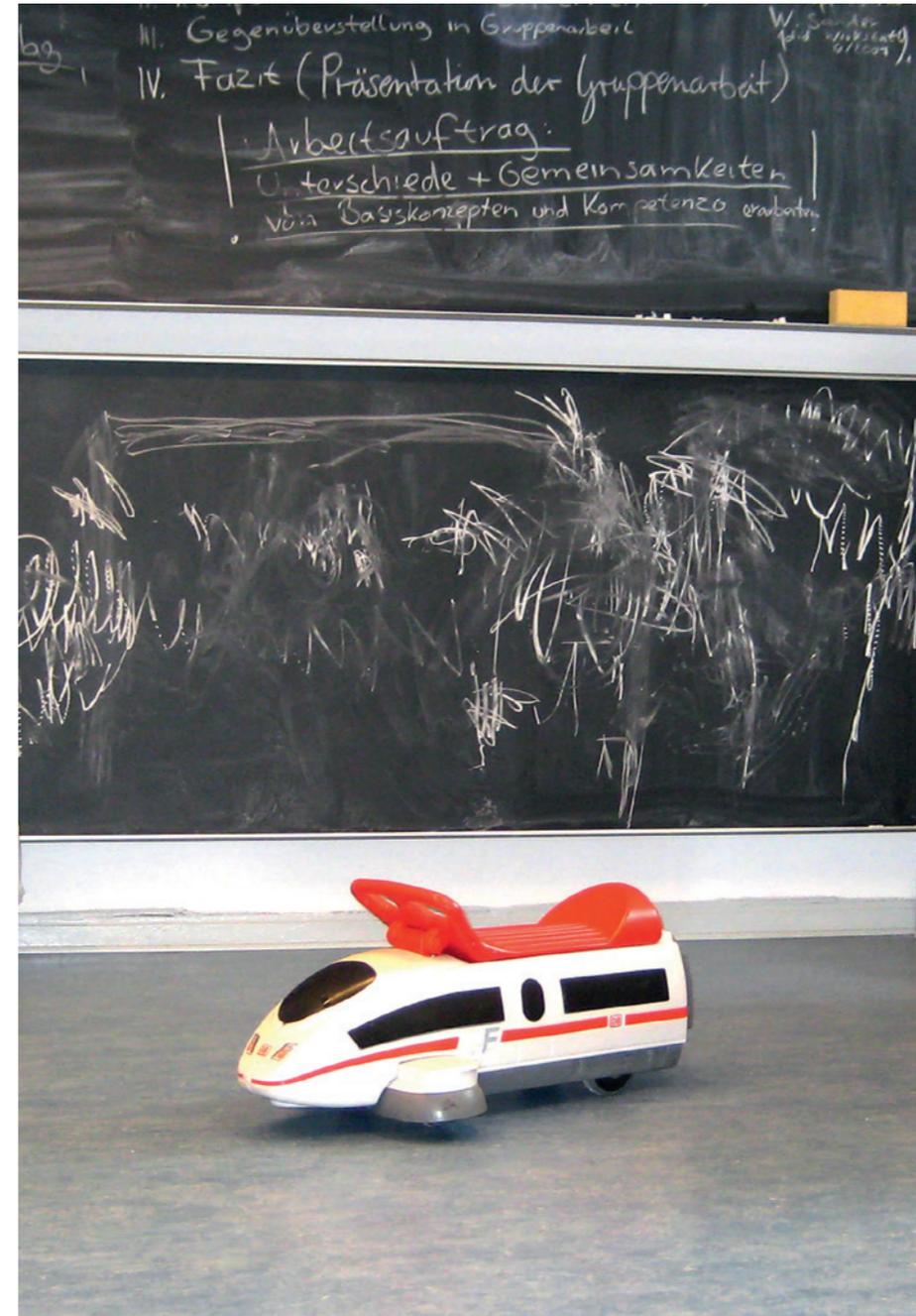
Bedarfsgerechte und flexibel abrufbare Kinderbetreuung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, damit Eltern ihr Studium oder ihren Beruf mit dem Familienleben vereinbaren können. Die Freie Universität Berlin unterstützt ihre Beschäftigten und Studierenden mit einem breiten Angebot:

■ Die familienfreundliche Universität. Ein Gewinn für alle.

Freie Universität Berlin als Arbeitgeberin. Mit einer durchweg familiengerechten Hochschulgestaltung und Personalpolitik schafft sie eine tragfähige Balance aus Arbeitszufriedenheit und Optimierung der Betriebseffizienz. Maßnahmen, die die besonderen Bedingungen der verschiedenen Bereiche im Blick haben, erhöhen die Erfolgchancen für Studierende sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Familienaufgaben und steigern die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit der Freien Univer-

Gesamtauftrags sieht sich die Freie Universität Berlin vor die Herausforderung gestellt, Beschäftigte und Studierende, die Pflegeaufgaben mit Beruf und Studium vereinbaren müssen, umfassend zu unterstützen. Das Familienbüro bietet individuelle Beratung an und stellt den Kontakt zu Pflegestützpunkten her. Themenspezifische Weiterbildungsveranstaltungen eröffnen sowohl Beschäftigten als auch Studierenden dabei die Möglichkeit, sich mit ihrer Situation als (potentielle) Pflegende im Vorhinein systematisch auseinanderzusetzen.

- Kindertagesstätte mit 200 Betreuungsplätzen für Kinder von acht Wochen bis zum Schuleintritt.
- Belegplätze für Gastwissenschaftler/innen in der hauseigenen Kindertagesstätte.
- Notbetreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten – so kommt zum Beispiel bei Krankheit des Kindes die Betreuung kostenfrei direkt ins Haus.



- Eltern-Kind-Räume auf dem Campus, u. a. zur Nutzung durch Studierende, die ihre Kinder wechselseitig betreuen möchten.
- Unterstützung bei der Suche von Kindergarten-, Schul- oder Ferienbetreuungsplätzen.
- Unterstützung bei der Planung von Konferenzkinderbetreuung.

Eine exzellente Universität durch ausgezeichnete Qualität

Total E-Quality

Im Herbst 2002, der ersten Ausschreibungsrunde, bewarb sich die Freie Universität Berlin erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat und wurde für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik und Hochschulgestaltung ausgezeichnet. Auch in den nächsten Runden der Wiederbewerbung 2005, 2008, 2011 sowie 2014 erhielt die Freie Universität Berlin das Prädikat. Dabei wurde insbesondere die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern positiv hervorgehoben.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Seit es das Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) gibt, liegt die Freie

Universität Berlin in der Gesamtwertung an der Spitze aller Universitäten Deutschlands. Erstmals wurde das Ranking 2007 durchgeführt. Dazu werden jährlich umfassende Daten von rund 300 Hochschulen erhoben, um das Engagement bei der Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Hochschulen vergleichend bewerten zu können.

Best Practice-Club

Die Freie Universität Berlin zählt zu den Siegerhochschulen des im Herbst 2007 durchgeführten Wettbewerbs Familie in der Hochschule. Mit dem Preisgeld von 100 000 Euro hat sie in den Jahren 2008 und 2009 primär zwei Projekte gefördert:

1. Interaktive Praktikumsexperimente als E-Learning-Angebot für schwangere und stillende Studentinnen im Bereich der

arbeitsintensiven Laborarbeit.

2. Bedarfserhebung zur Planung von Kurzzeit- und Notfallbetreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten.

Familiengerechte Hochschule

Seit 2001 zeichnet die Hertie-Stiftung Hochschulen für ihr Engagement bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie aus. Die Freie Universität Berlin ist seit 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und wurde 2011 reauditert. Durch die des Familienbüros im Jahr 2013, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, ein breites Angebot zur Kinderbetreuung und vieles mehr unterstützt sie Beschäftigte, Studierende und Gäste grundlegend dabei, Qualifizierung, Berufstätigkeit und Familienaufgaben miteinander in Einklang zu bringen.

Visionen

Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit: Wer würde heute noch widersprechen, dass dies zum Selbstverständnis einer Universität gehört. Die herausragende Bedeutung der Geschlechterforschung wird nicht zuletzt durch die DFG unterstrichen, die davon ausgeht, dass die Berücksichtigung von relevan-

mitglieder übersetzt werden. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Beseitigung struktureller Diskriminierungsmechanismen gehen einher mit einer Veränderung der Fächerkulturen und der Übernahme individueller Verantwortung aller Mitglieder der Universitäten. In der Verschränkung der Themen Gleichstellung, Geschlechterforschung und Fa-

■ Das Selbstverständliche wird selbstverständlich.

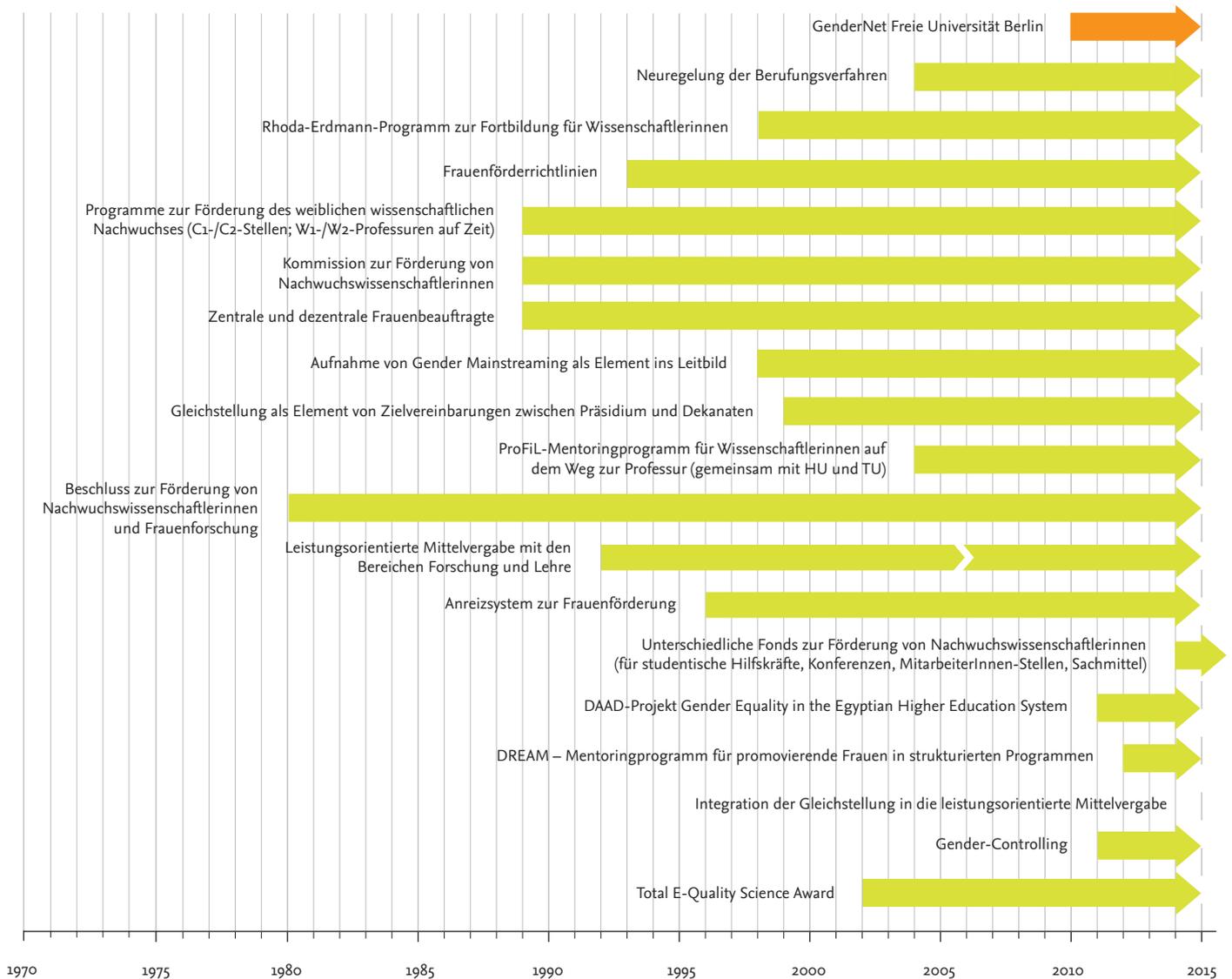
ten Gender- und Diversity-Aspekten ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Wissenschaft sei. Das institutionelle Bewusstsein für die hohe Relevanz von Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit muss allerdings dauerhaft in das Alltagshandeln aller Universitäts-

milienfreundlichkeit liegt das Potential, dieser institutionellen und zukunftsweisenden Herausforderung gerecht zu werden und durch die Entwicklung innovativer Konzepte neue Maßstäbe zu setzen. Mit der Einrichtung des GenderNet Freie Universität Berlin ist ein Schritt in diese Richtung vollzogen worden.



Auf einen Blick

GLEICHSTELLUNG



Herausgeber/in Das Präsidium der Freien Universität Berlin
Kaiserswerther Straße 16-18, 14195 Berlin
Die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin
Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin

Redaktion Mechthild Koreuber

Redaktionelle Mitarbeit Janina Alfen, Silvia Arlt, Anja Hein, Lilith Wanner-Mack

Bildnachweis Titelseite – plainpicture/Folio Images/Elias Larsson
Seite 5 – Freie Universität Berlin/Bernd Wannemacher
Seite 7 – Freie Universität Berlin/Karsten Krüger
Seite 9, 11, 19, 26 – Freie Universität Berlin/Gerhard Westrich
Seite 14 – Freie Universität Berlin/Reinhard Görner
Seite 23 – Fotolia/AVAVA
Seite 21,28, 29 – Freie Universität Berlin/Fotostudio menarc
Seite 31 – Fotolia/Nikolai Sorokin
Seite 35 – Freie Universität Berlin/Michaela Volkmann

Konzept und Design Sagross Design Office GmbH, www.sagross.de

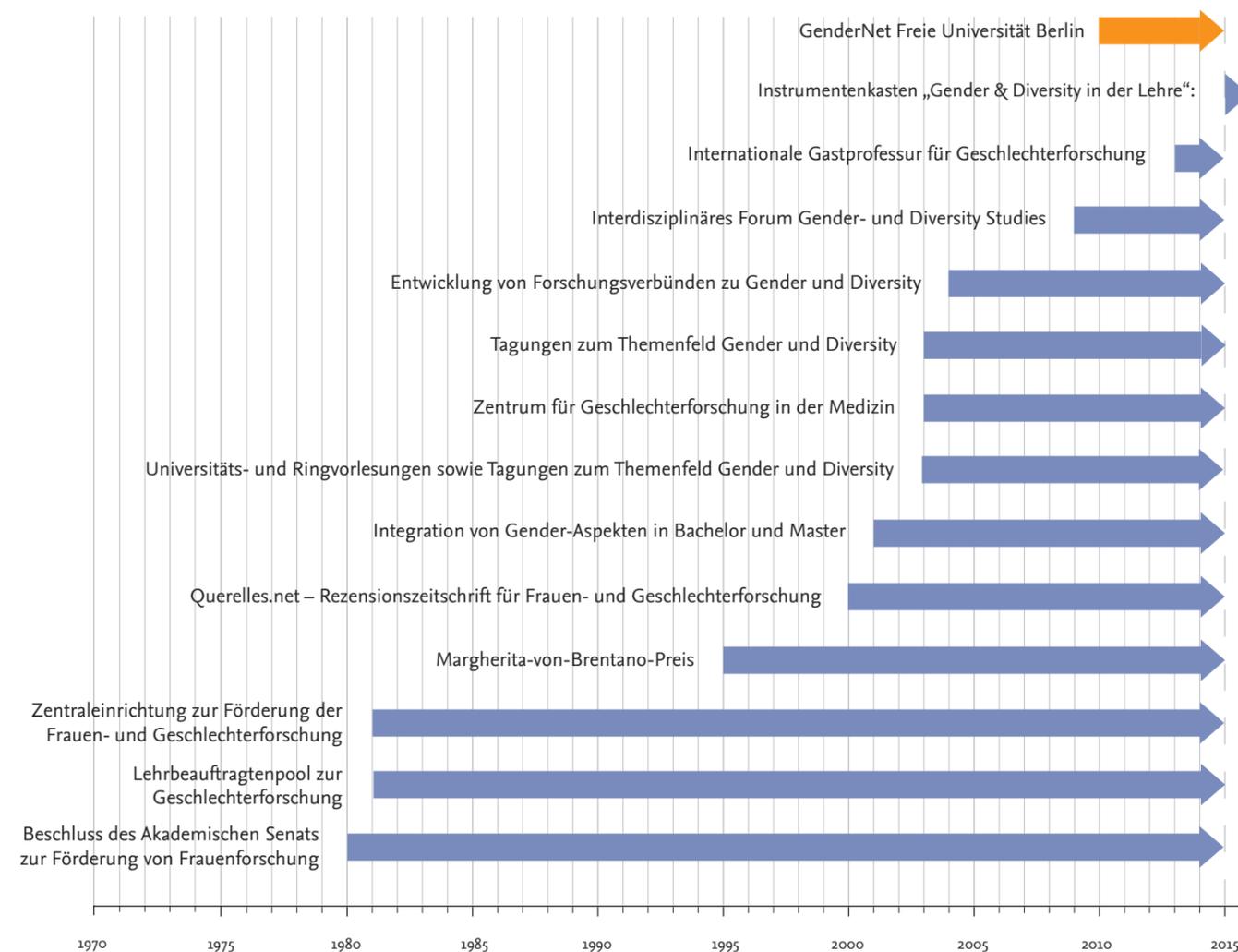
Druck Safner Druck & Verlags GmbH

3. aktualisierte Auflage 800

Erscheinungsjahr 2014

ISBN 978-3-929968-39-2

GESCHLECHTERFORSCHUNG



FAMILIE

