

**Frauenförderung und Gender Mainstreaming –  
Profilelemente einer exzellenten Universität**

Bericht der zentralen Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin 2008

Herausgeberin  
Mechthild Koreuber  
Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin  
Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin

Mit Beiträgen von Sünne Andresen, Bianca Beyer, Ulla Bock, Judith Fuchs und Cécile Hendriks-Tardy  
Redaktion: Mechthild Koreuber  
Unter Mitwirkung von Andrea Blumtritt, Nicole Eschner, Carolin Krehl, Sabrina Kusch,  
Anja Rothenburg, Sonja Schneller, Desiree Tschunko und Lilith Wanner-Mack

Umschlaggestaltung: Frank Lange  
Druck: H. Heenemann GmbH & Co. Berlin, November 2007  
ISBN 978-3-929968-21-7  
Auflage: 1.000

# Inhalt

Einleitung.....	9
1. Berufungen an der Freien Universität.....	13
1.1 Die Entwicklung der Berufungen seit 1990 .....	14
1.2 Zu den Berufungsverfahren an der Freien Universität.....	15
1.3 Das Berufungsverhalten an den Fachbereichen .....	16
1.4 Das W2-Programm.....	25
1.5 Juniorprofessuren und das W1-Programm.....	27
2. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit.....	31
2.1 Die Hochschulverträge .....	32
2.2 Zielvereinbarungen an der Freien Universität.....	33
2.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene.....	38
2.4 Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität .....	39
2.5 Das Anreizsystem .....	43
3. Hochschulsonderprogramme .....	51
3.1 Die Exzellenzinitiative .....	51
3.2 Der Hochschulpakt 2020 .....	56
3.3 Wissen schafft Berlins Zukunft – Der Berliner Masterplan .....	56
3.4 Das Professorinnenprogramm – Eine Bund-Länder-Initiative.....	56
3.5 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm.....	57
3.6 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm.....	58
3.7 Die Hochschulsonderprogramme II und III .....	60
4. Programme zur Frauenförderung.....	63
4.1 Mädchenförderung .....	63
4.1.1 Der Girls' Day an der Freien Universität.....	63
4.1.2 Die „Evaluation Schulkooperation“ .....	66
4.1.3 Die Sommeruni .....	67
4.1.4 Die Koordinierungsstelle zur Förderung von Mädchen.....	67
4.1.5 Die Kinderuni.....	68
4.2 Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase .....	68
4.2.1 Das Eva-Wolzendorf-Stipendium.....	68
4.2.2 Das C1/C2-Programm – Eine Evaluation .....	69
4.2.3 Das ProFiL-Programm.....	76
4.2.4 Das Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft .....	78
4.3 Der Margherita-von-Brentano-Preis.....	78
5. Auszeichnungen für Personalentwicklung.....	81
5.1 Das CEWS-Ranking.....	81
5.2 Das <i>audit familiengerechte hochschule</i> .....	82
5.3 Das Prädikat TOTAL E-QUALITY .....	84
6. Frauen an der Freien Universität.....	87
6.1 Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal .....	87
6.1.1 Professorinnen.....	87
6.1.2 Juniorprofessuren .....	90
6.1.3 Wissenschaftlerinnen im Mittelbau.....	91
6.1.4 Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich .....	93
6.1.5 Studentische Hilfskräfte .....	94

6.2	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen.....	95
6.2.1	Habilitationen .....	96
6.2.2	Promotionen .....	97
6.2.3	Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen .....	98
6.2.4	Absolventinnen.....	100
6.2.5	Studentinnen .....	103
6.3	Verwaltung und Selbstverwaltung .....	106
6.3.1	Frauen in der Selbstverwaltung .....	106
6.3.2	Frauen auf Leitungsebenen in der Verwaltung .....	108
6.3.3	Der Frauenrat .....	109
6.3.4	Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) .....	110
7.	Bologna an der Freien Universität: Die Studienstrukturreform aus gleichstellungspolitischer Sicht .....	111
7.1	Politische Ziele und Rahmenbedingungen .....	111
7.2	Zentrale Vorgaben – dezentrale Vielfalt. Der Studienreformprozess an der Freien Universität.....	116
7.3	Die Umsetzung .....	117
7.4	Gleichstellung als Qualitätsziel: Die Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht .....	122
7.5	Der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz .....	124
8.	Geschlechterforschung an der Freien Universität.....	127
8.1	Zur Denomination von Professuren .....	127
8.2	Instrumente zur Förderung der Geschlechterforschung .....	129
8.3	Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin .....	133
8.4	Das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité .....	138
8.5	Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungs- einrichtungen Berliner Hochschulen – afg Berlin .....	142
9.	Informieren, Beraten und Unterstützen – die Freie Universität als Mikrokosmos .....	145
9.1	Das Familienbüro .....	145
9.2	Betriebliche Gesundheitsförderung.....	146
9.3	Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz .....	147
9.4	Beratungstätigkeiten .....	148
9.4.1	Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung.....	148
9.4.2	Das Wissenschaftlerinnennetzwerk .....	149
9.4.3	Die Arbeitsgruppe „FU mit Kind“ .....	150
9.5	Kooperationen .....	150
9.5.1	Universitätseigene Beratungsstellen.....	150
9.5.2	Gremien und Kommissionen .....	152
9.5.3	Wissenschaftliche Einrichtungen .....	152
9.6	Die Frauenbeauftragten informieren .....	153
10.	Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin .....	157
10.1	Ein Amt entsteht .....	157
10.2	Institutionalisierungsprozesse und Professionalisierungsstrategien .....	163
10.3	Die Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten.....	165
10.3.1	FB Veterinärmedizin.....	165
10.3.2	FB Rechtswissenschaft .....	166
10.3.3	FB Wirtschaftswissenschaft .....	167
10.3.4	FB Politik- und Sozialwissenschaften.....	168
10.3.5	FB Philosophie und Geisteswissenschaften .....	170
10.3.6	FB Geschichts- und Kulturwissenschaften .....	171
10.3.7	FB Erziehungswissenschaft und Psychologie .....	172
10.3.8	FB Mathematik und Informatik .....	173

---

10.3.9	FB Physik .....	174
10.3.10	FB Biologie, Chemie, Pharmazie.....	177
10.3.11	FB Geowissenschaften .....	178
10.3.12	ZI Osteuropa-Institut.....	179
10.3.13	ZI John-F.-Kennedy-Institut.....	180
10.3.14	ZI Lateinamerika-Institut.....	180
10.3.15	ZE Studienberatung und Psychologische Beratung .....	181
10.3.16	ZE Sprachenzentrum.....	182
10.3.17	ZE Datenverarbeitung (ZEDAT).....	184
10.3.18	ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum.....	184
10.3.19	Universitätsbibliothek.....	185
10.3.20	Zentrale Universitätsverwaltung .....	186
10.4	Die Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten .....	188



# Einleitung

Die Freie Universität Berlin gehört seit Oktober 2007 zum Kreis der Exzellenzuniversitäten. Frauenförderung und Gender Mainstreaming gehören zu ihrem Profil. Eine Vielzahl miteinander verzahnter Instrumente und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und zur Stärkung der Geschlechterforschung führen zu hervorragenden Ergebnissen. Dieses wurde in der Begutachtung im Rahmen der Exzellenzinitiative gewürdigt und wird durch die aktuellen Ergebnisse des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“<sup>1</sup> bestätigt.

Grundlage dieser Entwicklung ist die langjährige Tradition, in der die Förderung von Frauen und von Geschlechterforschung an der Freien Universität steht. Bereits 1980 bekannte sich der Akademische Senat zu der Notwendigkeit, „der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken“. 1981 wurde die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung eingerichtet. Vor 20 Jahren, im Sommersemester 1987, waren das erste Mal an nahezu allen Fachbereichen und Zentralinstituten der Freien Universität Berlin, damals noch als Ehrenamt, Frauenbeauftragte gewählt oder benannt worden. Zu dieser Gruppe von ‚Frauenbeauftragten der ersten Stunde‘ gehörten eine ganze Reihe von bekannten Frauen, unter ihnen die spätere Justizsenatorin und Verfassungsgerichtspräsidentin Prof. Dr. Jutta Limbach. Seit 1991 sind mit der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und den, zum Teil bereits 1990 durchgeführten Wahlen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in allen Bereichen der Freien Universität Frauenbeauftragte im Amt und im Beruf.

20 Jahre Frauenbeauftragte an der Freien Universität sind Anlass genug, einen Rückblick, eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und eine Analyse der verschiedenen Förder- und Gleichstellungsinstrumente vorzunehmen. Bei der Erarbeitung dieses Berichts wurde eine Vielzahl von Materialien und Daten der Entwicklung der Situation von Frauen an der Freien Universität sowie der Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik rekonstruiert: Welche Rahmenbedingungen prägten die Anfangsphase der Frauenförderung und wo steht die Freie Universität heute? Welche Rolle spielten die ersten Hochschulsonderprogramme zu Beginn der 1990er Jahre und wie haben sie sich seit den Anfängen im Zuge der Anpassung an aktuelle Entwicklungen verändert? Wie haben sich die verschiedenen Steuerungs- und Förderinstrumente an der Freien Universität entwickelt? Wie wirkt das System der Zielvereinbarungen und der leistungsorientierten Mittelvergabe? Welchen Verlauf hat die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung seit der Gründung der Zentraleinrichtung genommen und wie ist sie als ein wichtiges Element im Profil der Freien Universität in die neuen B.A.- und M.A.-Studiengänge aufgenommen worden? Wie ist das Amt der Frauenbeauftragten rechtlich und inhaltlich in den vergangenen 20 Jahren ausgestaltet worden?

Der Bericht präsentiert Daten, Antworten und Analysen. In seiner umfassenden Zusammenstellung ist er zugleich ein Nachschlagewerk über aktuelle Programme und Instrumente, statistische Entwicklungen sowie Informationen über Einrichtungen, Arbeitsgruppen und Netzwerke an der Freien Universität, Kontaktadressen und Internetlinks. In der Bilanz über die vergangenen 20 Jahre zeigt sich ein gleichstellungspolitischer Kulturwandel an der Freien Universität, an dem die Disziplinen und Bereiche in höchst unterschiedlicher Weise teilhaben. Aktuelle Gleichstellungspolitik muss in ihren Konzepten, wenn sie über die Individualförderung hinaus auf strukturelle Veränderungen abzielen, in hohem Maße die unterschiedlichen Fach(bereichs)kulturen mit einbeziehen.

Kapitel *eins* bietet eine detaillierte Analyse der *Berufungsentwicklung* der vergangenen 18 Jahre. Bewegten sich bis 2001 die Berufsquoten von Frauen zumeist um etwa 15%, so lag der Schnitt in den vergangenen sechs Jahren bei 32% und erreichte 2007 knapp 38%. 52 Professorinnen, das sind mehr als 60% der Hochschullehrerinnen insgesamt, kamen in den vergangenen sechs Jahren an die Freie Universität. Leider haben nicht alle Fachbereiche zu dieser hervorragenden Bilanz beigetragen und ihre Möglichkeiten zur Berufung von Frauen genutzt.

Zielvereinbarungen und die formelgebundene Mittelvergabe bilden – eingebettet in die Budgetierung von Fachbereichen und Zentralinstituten – einen Komplex von *Steuerungsinstrumenten*, die an der Freien Universität innerhalb der letzten acht Jahre systematisch (weiter)entwickelt wurden. In Kapitel *zwei* werden die Instrumente ‚Zielvereinbarungen‘ und ‚leistungsorientierte Mittelvergabe‘ unter dem Aspekt der Gleichstellung dargestellt und in ihrer Bedeutung für die Gleichstellungspolitik an der Freien Universität analysiert. Ergänzend werden die landesweiten Entwicklungen (Hochschulverträge, leistungsorientierte Mittelvergabe), die die Grundlage der hochschulinternen Entwicklungen bilden, diskutiert.

---

1 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. cews.publik.no10.

Seit Anfang der 1990er Jahre spielen *Hochschulsonderprogramme* eine besondere Rolle bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und bei der Verankerung von Geschlechterforschung. Allerdings entfalten diese Programme häufig zu geringe strukturelle Wirkungen. Aus diesem Grund hat sich die Freie Universität sehr früh darum bemüht, sie so zu gestalten, dass sie als Instrumente zum Abbau von struktureller Frauendiskriminierung fungieren. Kapitel *drei* stellt die Programme vor, die seit 1990 in Kraft waren, und bewertet sie unter dem Gesichtspunkt ihrer (strukturellen) Wirksamkeit. Dabei bildet den Schwerpunkt des Kapitels die Darstellung der aktuellen Entwicklung, die mit den Stichworten Exzellenzinitiative und Masterplan umrissen ist.

Mit Kapitel *vier* werden etablierte und neue *Programme der Frauenförderung* vorgestellt. Die Vielzahl der inzwischen entwickelten Konzepte begleitet sowohl Mädchen vom Grundschulalter (Girls' Day) bis zum Beginn des Studiums wie auch Frauen vom Abschluss des Studiums bis hin zu ihrem Weg zur Professur (W2-Programm, ProFiL). Waren die Angebote anfangs zunächst stark auf Individualförderung ausgerichtet, so zeigt sich im Verlauf ihrer Umsetzung, dass ihre Wirksamkeit steigt, je mehr sie auf die Integration in Fächer- und Fachbereichskulturen ausgerichtet sind.

In Kapitel *fünf* werden die unterschiedlichen Bewertungen und *Auszeichnungen für Personalentwicklung* vorgestellt, an denen sich die Freie Universität beteiligt hat. Hierzu gehört neuerlich das *audit berufundfamilie*, in dessen Folge der Freien Universität im Mai 2007 das Grundzertifikat *familiengerechte Hochschule* verliehen wurde.

Kapitel *sechs* dokumentiert die Situation von *Frauen an der Freien Universität* im Studium, im wissenschaftlichen und im wissenschaftsstützenden Bereich. Die Dokumentation der langfristigen Entwicklungen zeigt hier: Die Anzahl der Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen von Frauen ist gestiegen, und die Freie Universität liegt weiterhin über dem Bundesdurchschnitt. Jedoch verlaufen die Entwicklungen in den einzelnen Fachbereichen sehr unterschiedlich. Ähnliches gilt für die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals. Auch hier sind die Differenzen zwischen den Fachbereichen groß.<sup>2</sup> Dabei gilt noch immer, dass auf hohen und mit Entscheidungskompetenz ausgestatteten Positionen, sei es im wissenschaftlichen Bereich, in der Verwaltung oder in den Gremien, der Männeranteil überwiegt. Es bleibt zu hoffen, dass das nach Geschlecht paritätisch besetzte Präsidium hier neue Maßstäbe setzt.

In Kapitel *sieben* wird aus gleichstellungspolitischer Sicht eine erste Bilanz der *Studienstrukturreform* an der Freien Universität gezogen. In einer Vielzahl der Bachelor- und Masterstudiengänge ist der Genderaspekt in Ausbildungszielen und Modulbeschreibungen enthalten. Dies gilt insbesondere für die Lehramtsmasterstudiengänge, die für alle Fächer entsprechende Formulierungen in ihren Studienordnungen enthalten. So ist zu erwarten, dass keine zukünftige Lehrerin und kein zukünftiger Lehrer die Freie Universität verlässt, ohne mit der Genderthematik konfrontiert worden zu sein und zumindest über ein Gender-Grundwissen zu verfügen.

Kapitel *acht* dokumentiert historische und aktuelle Entwicklungen im Bereich der *Geschlechterforschung*. Hierzu gehört die Geschichte der Einrichtung der „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung“ und des „Zentrums zur Förderung der Geschlechterforschung in der Medizin Berlin“ ebenso wie die Etablierung entsprechend denominierter Professuren und Juniorprofessuren. Zielvereinbarungen, die leistungsorientierte Mittelvergabe sowie Sonderprogramme sind weitere Instrumente, durch die die Geschlechterforschung gestärkt und breiter verankert werden konnte. Geschlechterforschung ist ein Profilelement der Freien Universität. Ihre Integration in die Profile der Disziplinen ist jedoch unterschiedlich ausgeprägt und bedarf in einzelnen Bereichen besonderer Unterstützung.

Die Freie Universität stellt einen *Mikrokosmos* dar, in dem sich Menschen auf unterschiedliche Weise und mit den unterschiedlichsten Problemlagen bewegen. So gehört das *Informieren, Beraten und Unterstützen* zum alltäglichen Handeln der Frauenbeauftragten aller Bereiche. Kapitel *neun* stellt eine Vielzahl von Einrichtungen und Aktivitäten hierzu vor. Viele Angebote gehen auf die Initiativen der Frauenbeauftragten zurück, die für die individuellen Probleme betroffener Frauen grundsätzliche Lösungen oder Hilfen zu finden versuchen; vieles entstand in Kooperation mit anderen Abteilungen; manche kooperierenden Einrichtungen gehören zum Bestand der Freien Universität und sind vor der Zeit der Frauenbeauftragten entstanden.

In Kapitel *zehn* werden die Geschichte der Entstehung des Amtes der *Frauenbeauftragten an der Freien Universität* und der Weg zur Professionalisierung skizziert. Hier findet sich eine Reihe von Gesetzen, Empfehlungen und Vereinbarungen, die die Grundlage zur Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags

---

2 Nicht alle von uns zusammengestellten Daten sind im Bericht abgedruckt. Ergänzende Daten, etwa zum Vergleich der Entwicklung in den Fachbereichen, können als elektronischer Anhang über die Website der Frauenbeauftragten, [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte), abgerufen werden.

an den Universitäten bilden. In der zweiten Hälfte des Kapitels dokumentieren die Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten sowohl die Breite ihres Tätigkeitsfeldes als auch die Heterogenität ihrer Handlungskontexte.

Zentrale Grundlage des Berichts ist die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, die mittlerweile an der Freien Universität praktiziert wird. Hier ist im Zusammenhang mit der leistungsorientierten Mittelvergabe, die sich auf eine adäquate Software zur Datenverarbeitung stützt, eine grundlegende Verbesserung eingetreten. Aktuell gilt: Jede und jeder, die oder der an dieser Universität mit statistischem Material arbeitet, weiß um die Schwierigkeiten und den Zeitaufwand ihrer Beschaffung. Das gilt auch für die Daten über die Universität selbst. Allen Menschen, die das Büro der zentralen Frauenbeauftragten mit Daten versorgt haben, die zur Erstellung des Berichts notwendig waren, sei an dieser Stelle gedankt.

Ein solcher Bericht schreibt sich nicht von alleine, und so danke ich ausdrücklich Andrea Blumtritt, Sabrina Kusch, Anja Rothenburg und Lilith Wanner-Mack für ihre engagierte Mitarbeit.

Berlin, im Dezember 2007

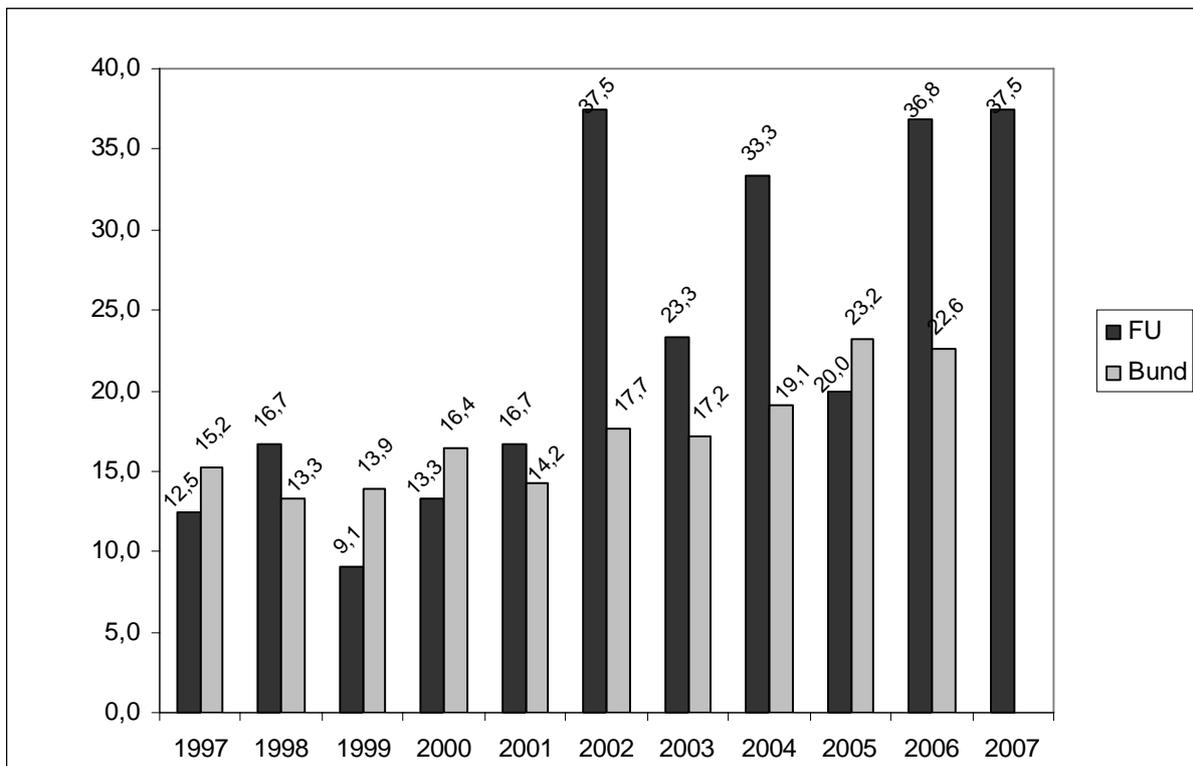
Mechthild Koreuber



# 1. Berufungen an der Freien Universität Berlin

Ein zentrales Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten liegt im Bereich der Personalentwicklung, und hier insbesondere bei den Berufungen, die nach wie vor durch mehr oder weniger subtile Mechanismen der Benachteiligung geprägt sind. Um dieses Feld gruppieren sich die Maßnahmen der Förderpolitik. Eine erfolgreiche Umsetzung der Frauenförderpolitik einer Universität findet darum am deutlichsten ihren Niederschlag in der Berufungsstatistik, die ein sensibler Indikator für die Wirksamkeit dieser Politik sowohl im Allgemeinen als auch im speziellen Umfeld der einzelnen Fachkulturen ist. Die Effizienz der universitären Frauenförderung dokumentiert im Bundesvergleich ein spezielles Ranking, das vom CEWS durchgeführt wurde und die Leistungen mithilfe quantitativer Indikatoren vergleicht und deutlich macht, dass Gleichstellung ein eigenständiges Qualitätskriterium für die Beurteilung der Leistungen von Hochschulen ist.<sup>3</sup>

Im bundesweiten Durchschnitt stellt sich derzeit folgende Situation dar: Obwohl der Anteil von Hochschulabsolventinnen in Deutschland über 50% liegt, promovieren nur 39,6% und eine Habilitation schließen gerade 23% der Frauen ab. Noch geringer ist der mit Frauen besetzte Anteil an Professuren: Nur 14,3% dieser Stellen werden von Frauen bekleidet, und mit lediglich 9,7% sind sie unter den C4- und W3-Stellen völlig unterrepräsentiert (Quelle: Statistisches Bundesamt). Über den Zeitraum der letzten 25 Jahre lässt sich zwar ein stetiger, aber nach wie vor sehr verhaltener Aufwärtstrend bei der Berufung von Hochschullehrerinnen dokumentieren, wie die folgende Graphik zeigt, die auf Daten des CEWS beruht.



*Vergleichszahlen der Neuerwerbungen auf Bundesebene und an der Freien Universität Berlin. Die Daten auf Bundesebene für 2006 sind noch nicht veröffentlicht und entsprechen einer mündlichen Auskunft der BLK.*

Dabei mangelt es nicht an politischem Willen, um diesen Missstand zu beseitigen: In einem öffentlichen Aufruf forderte der frühere DFG-Präsident und jetzige Generalsekretär des Europäischen Forschungsrates, Ernst Ludwig Winnacker, anlässlich der DFG-Jahresversammlung im Mai vergangenen Jahres in seinem Bericht eine Frauenquote für wissenschaftliche Berufungen. Der Vorschlag der Bundesministerin für Forschung, Annette Schavan, vom April dieses Jahres, der eine Finanzierung von 200 Professuren für Frauen über fünf Jahre mit insgesamt 30 Millionen Euro vorsieht, dokumentiert den politischen Willen

<sup>3</sup> CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Hrsg.), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – 2. Fortschreibung, Bonn, 2007.

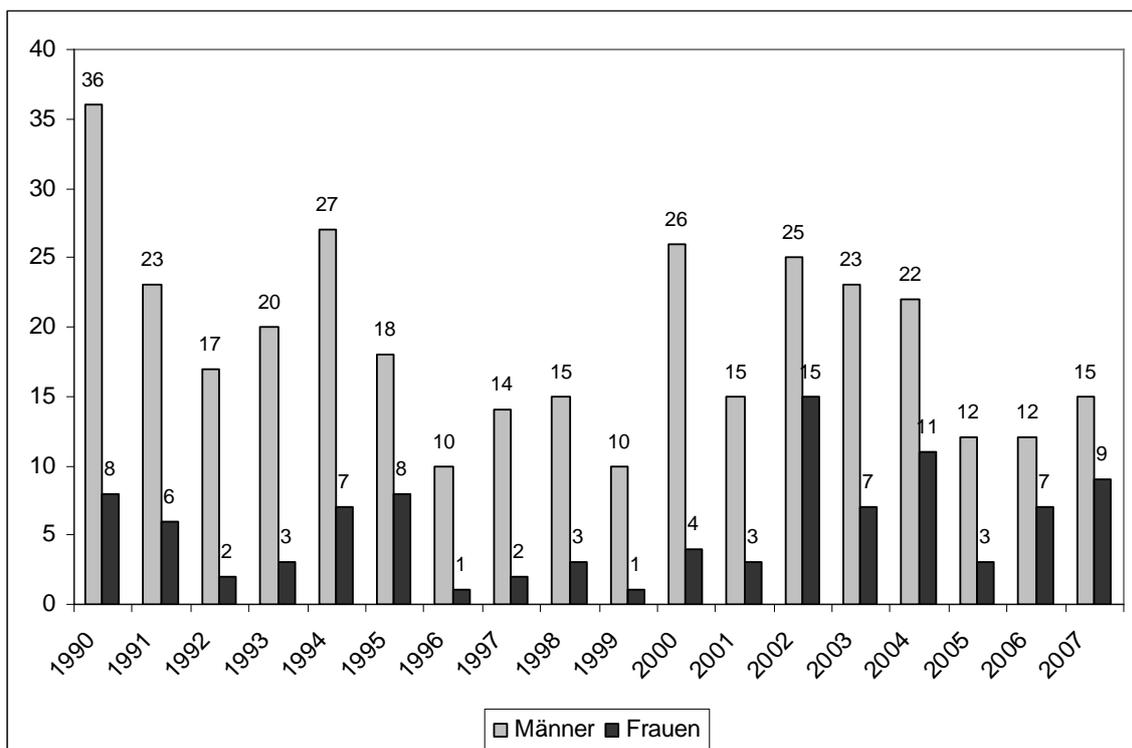
zur Frauenförderung. Diese politischen Positionierungen werden jedoch von einer nicht immer fruchtbaren Kontroverse über Mittel und Wege begleitet und oft sehr zögerlich umgesetzt.

Das Präsidium der Freien Universität setzt sich seit den 1990er Jahren mit Fragen der Frauenförderung auseinander, einem Profilelement moderner Universitäten. In einem durchaus nicht einfachen Prozess, in dem die Frauenbeauftragten eine entscheidende Rolle spielten, implementierte die Freie Universität im Lauf der Jahre Steuerungsinstrumente wie z. B. die Frauenförderrichtlinien (1993), das Anreizsystem zur Frauenförderung (heute in die leistungsorientierte Mittelvergabe – LOM integriert) oder das Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die auf eine Steigerung der Berufungszahlen von Frauen abzielten. Dieses Bemühen wird in allen organisatorischen, strukturellen und personellen Entscheidungen von den Frauenbeauftragten begleitet und erlaubt über das Monitoring hinaus eine aktive konzeptionelle Unterstützung der Universität(sleitung) im Bereich der Frauenförderung.

## 1.1 Die Entwicklung der Berufungen seit 1990

Unter dem Schlagwort „Generationswechsel“ wurde für die letzten 10 bis 15 Jahre eine Berufungsdynamik prognostiziert, die eine intensive Phase der Neuberufungen erwarten ließ. Allerdings wurde dieser Generationswechsel durch eine radikale Sparpolitik relativiert, sodass in den Statistiken selbst die Zahl der Neuberufungen in vielen Disziplinen konstanter blieb, als ursprünglich erwartet. Trotzdem gab es genug Gelegenheiten für Fachbereiche und Institute, aber auch für die Universitätsleitung, aus Absichtserklärungen Wirklichkeit werden zu lassen und die Berufung von hoch qualifizierten Frauen zu fördern. Nun zeigt sich an den harten Fakten der Berufungszahlen, wie sich Fachkulturen und informelle Netzwerke, Förderpläne und der Versuch, transparente Berufungsverfahren durchzusetzen, auf den Frauenanteil an den Neuberufungen auswirken.

Ein Blick auf die Gesamtstatistik der Neuberufungen an der Freien Universität für den Zeitraum von 1990 bis 2007 belegt im Vergleich zu den 1990er Jahren ab 2002 eine deutliche Verbesserung des Berufungsanteils von Frauen, die sich bis heute fortsetzt. Die ausgewerteten Daten beziehen sich auf die unbefristeten C3- und W2- bzw. C4- und W3-Professuren; sie beinhalten nicht die zeitlich befristeten Professuren aus den Frauenförderprogrammen. Während es in den Jahren nach 1995 nur sehr wenige Berufungen von Frauen gab, – allerdings waren kaum Professuren in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu besetzen – steigt die Zahl der Neuberufungen von Frauen nach 2002 sprunghaft an. Doch diese Entwicklung verstetigte sich nicht ohne Weiteres, wie die Zahlen von 2005 zeigen, vielmehr ist eine dauerhafte Anstrengung vonnöten, um den Frauenanteil an Neuberufungen zu steigern.



Berufungen von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen

In den vergangenen sechs Jahren lagen die Berufungszahlen von Frauen erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Mit einer Berufungsquote von Frauen von knapp 38% für das laufende Jahr 2007 setzt die Freie Universität definitiv neue Maßstäbe: Sie bestätigen das Präsidium und die Frauenbeauftragte auf dem von ihnen eingeschlagenen Weg. Die Kombination einer Vielzahl von Instrumenten, die Anreize schaffen und Transparenz einfordern, hat sich bewährt und sollte weiterhin konsequent genutzt werden, um den positiven Trend fortzuschreiben – denn nach wie vor bleibt die Berufung von Frauen in bestimmten Fächerkulturen schwierig.

Zwei neue Programme werden sicherlich zu einer weiteren Verbesserung des Anteils von Frauen führen: das Programm zur vorgezogenen Nachfolgeberufung von Frauen im Rahmen des Berliner Masterplans (vgl. 3.3) und das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (vgl. 3.4).

## 1.2 Zu den Berufungsverfahren an der Freien Universität

In den vergangenen vier Jahren wurden die Modalitäten der Berufungsverfahren in vielen Bereichen stark verändert, zum einen um transparente und zügige Verfahren zu garantieren, zum anderen um die strukturelle Benachteiligung von Frauen in den Berufungsverfahren zu verhindern. Maßgeblich für diese Entwicklung war eine erste Entscheidung des Akademischen Senats im Jahr 2004, wonach Berufungsverfahren unter dezentraler und zentraler Verantwortlichkeit abgewickelt werden sollen. Ein Kriterium der Strukturplanung war es, abzusichern, dass „in Ergänzung einer neuen Berufungsstrategie in dezentral-zentraler Verantwortung [...] auch künftig international herausragende Wissenschaftler(innen) für die Freie Universität gewonnen werden können“<sup>44</sup>.

Der für Berufungen zuständige Vizepräsident, Prof. Dr. Hempfer informierte die Dekan/inn/e/n der Fachbereiche und die Vorsitzenden der Zentralinstitute in seinem Schreiben vom 18.5.2004 über die Empfehlungen des Präsidiums. In seinem Rundbrief werden vier Handlungsmaximen zur Optimierung der Berufungsverfahren in gemeinsamer dezentraler und zentraler Verantwortung skizziert: Dazu gehört die Beschleunigung der Verfahren, die Steigerung der Qualität, die Erhöhung des Frauenanteils und die bessere Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Ebene.

Um die Umsetzung dieser Empfehlungen zu sichern, wurde ein Maßnahmenkatalog vorgestellt, der (1) die frühzeitige Information des Präsidiums, (2) einen Vorschlag zur Besetzung der Berufungskommission mit der Einschätzung des Feldes möglicher Bewerber/innen, (3) die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten und (4) die Einbeziehung von Außenkompetenz vorschreibt.

Auch die Zusammensetzung der Statusgruppe der Professor/inn/en nach § 46 (1) BerlHG änderte sich im Rahmen der Neuregelung der Berufungsverfahren gemäß den Empfehlungen des Präsidiums, in Ergänzung der Vorgaben des BerlHG. Demnach sollte eine Berufungskommission folgendermaßen zusammengesetzt werden:

- ein professorales Mitglied des Dekanats,
- bis zu drei weitere Professor/inn/en des Fachbereichs, die nicht Mitglieder des Fachbereichsrats sein müssen,
- bis zu zwei Vertreter/innen solcher Fächer der Freien Universität Berlin, die Kooperationspartner des jeweiligen Fachbereichs bzw. Faches sind oder den verwandten wissenschaftlichen Einrichtungen der Region Berlin-Brandenburg angehören,
- ein/e Professor/in einer fachfremden Disziplin (analog zum Verfahren bei der Begutachtung von Sonderforschungsbereichen),
- ein auswärtiges Mitglied, das vom Präsidium vorgeschlagen wird,
- zwei Mitglieder der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und
- ein Mitglied der Gruppe der Studierenden.

In den Berufungskommissionen sollen – nach Vorgabe der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität – Frauen die Hälfte der Mitglieder stellen, mindestens aber zwei Vertreterinnen entsenden, wovon min-

destens eine der Statusgruppe der Professor/inn/en angehören soll. Sowohl der Vorschlag eines externen Mitglieds durch das Präsidium als auch die Zusammensetzung nach Fachvertretern und fachfremden Mitgliedern liegen im Interpretationsspielraum des § 46 des BerlHG und sind als Empfehlung zu verstehen, die u. a. dazu dienen sollen, transparente Abläufe in der Gemengelage der Interessen zu gewährleisten. Auch die Außenbegutachtung erhält ein stärkeres Gewicht: Es sollen vier mögliche Gutachter/innen benannt werden, zwei werden um ein vergleichendes Gutachten gebeten. Die externen Gutachter/innen werden über die gesamte Liste der Bewerber/innen informiert und begutachten die ausgewählten Kandidat/inn/en. Auch hier soll eines der externen Gutachten von einer Frau erstellt werden. Die Empfehlung, vergleichende Gutachten mit einer Reihung einzuholen, soll die Entscheidungsfindung der Kommission erleichtern.

Dieses umfangreiche Paket an Empfehlungen soll dazu beitragen, dass Verfahren innerhalb von sechs Monaten zu einem Berufungsvorschlag führen. Lange Vakanzen sollen vermieden werden, indem frühzeitig das Verfahren eingeleitet und dann zügig zum Abschluss gebracht wird.

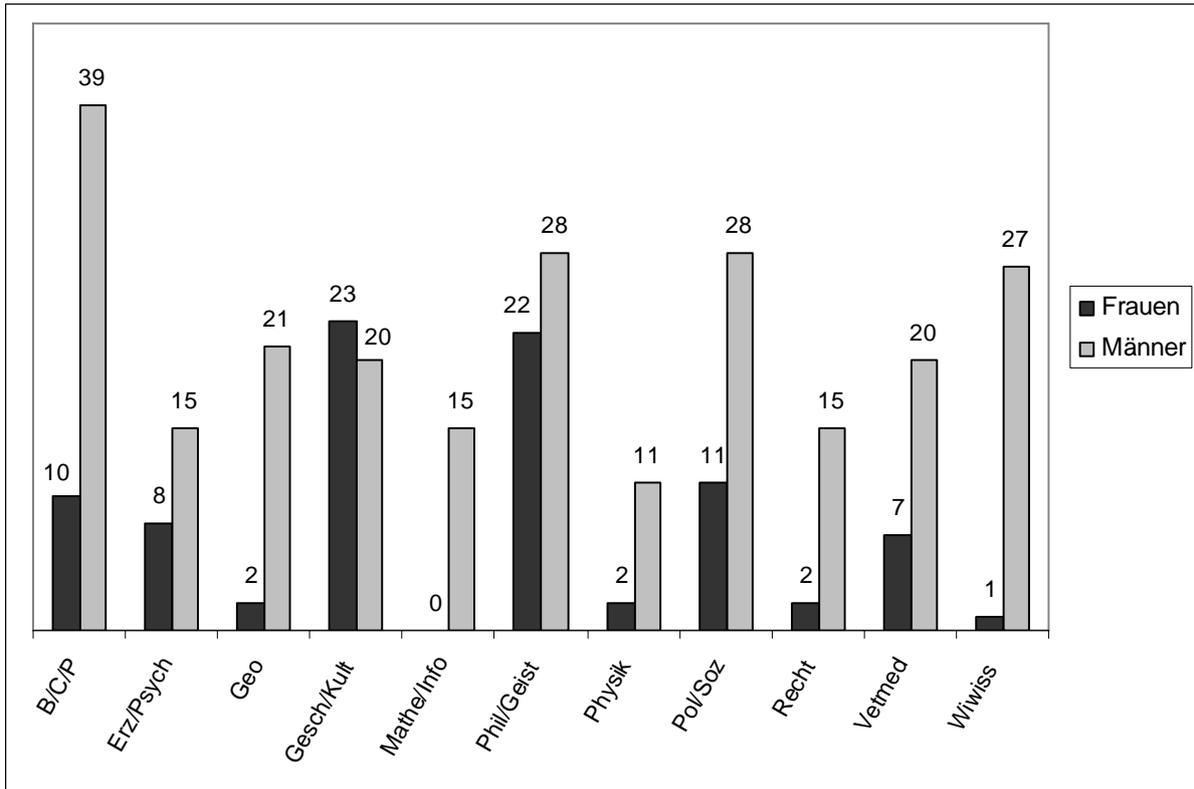
Die Frauenbeauftragte erstellte auf Grundlage der bestehenden rechtlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Präsidiums einen Ablaufkatalog für Berufungsverfahren, die „20 Schritte zur Berufung“. Dieser Plan spiegelt die aktuelle Berufungspraxis an der Freien Universität wider und dient den Frauenbeauftragten als Checkliste für Berufungsverfahren (Kurzform):

- eventuell Freigabe in Zielvereinbarungen von FB/ZI/ZE,
- Stelle wird/ist vakant,
- Zusammensetzung der Berufungskommission,
- Vorschläge für die Festlegung der Zweckbestimmung,
- Freigabe der Stelle und Zweckbestimmung (Denomination),
- konstituierende Sitzung der Berufungskommission,
- öffentliche Ausschreibung der Stelle,
- Sichtung aller Bewerbungsunterlagen,
- (Vor-)Auswahl der Bewerber/innen,
- Einladung der Bewerber/innen und potenziellen Kandidat/inn/en,
- Auswahlgespräche und Anhörungen,
- Begutachtungsverfahren,
- Abschlussbericht der Berufungskommission und Listenerstellung,
- Beschluss des (erweiterten) Fachbereichsrats,
- Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten,
- Berufungsvorschlag und vollständige Akte an das Präsidium,
- Ruferteilung durch den Senator,
- Berufungsverhandlungen,
- Rufannahme,
- Bestellung.

In einer ausführlichen Beschreibung dieses 20-teiligen Verfahrensablaufs wird auf die jeweilig einschlägige Rechtsnorm verwiesen. Dieser Handlungsleitfaden dient den Frauenbeauftragten dazu, auf der Basis der Rechtsgrundlage die Berufungsverfahren zu begleiten und durch ihr Monitoring Fehler in der Praxis an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu korrigieren.

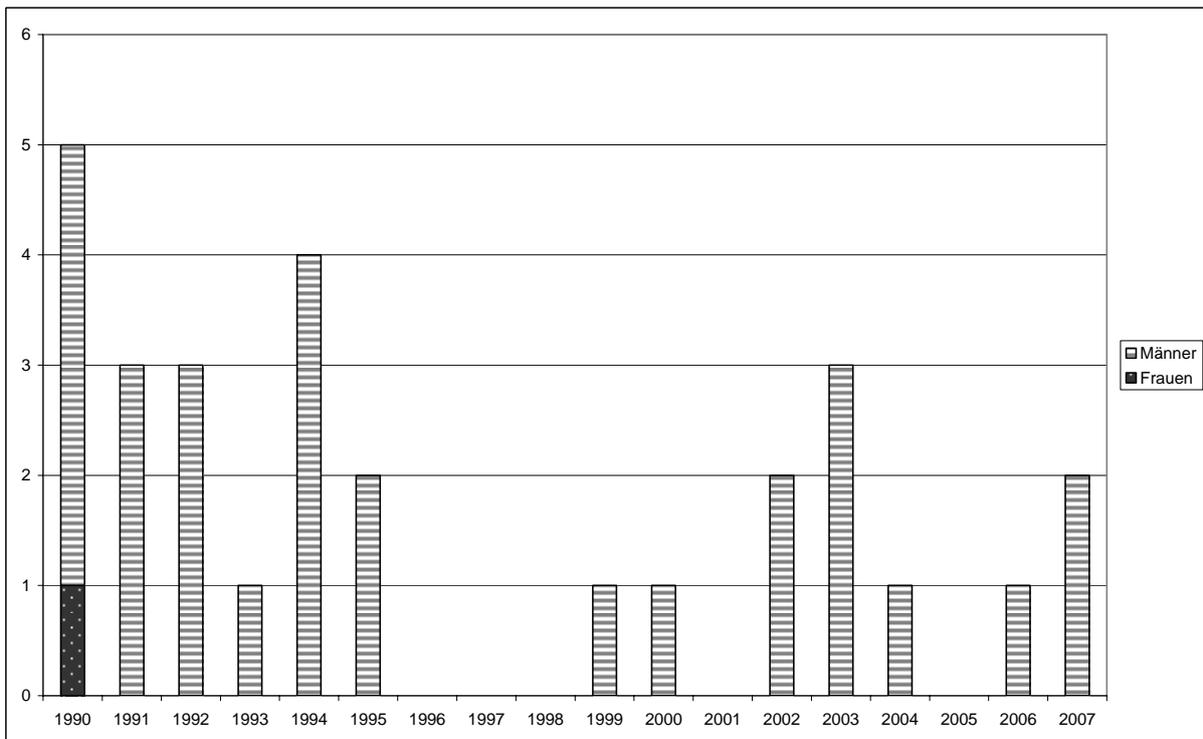
### **1.3 Das Berufungsverhalten an den Fachbereichen**

Der allgemeine Trend hin zu höheren Berufungszahlen von Hochschullehrerinnen innerhalb der Freien Universität Berlin spiegelt sich nicht in allen Fachbereichen gleichermaßen wider. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Fachbereichen und Zentralinstituten bringt ein höchst heterogenes Bild zutage, das im Folgenden beispielhaft kommentiert wird.



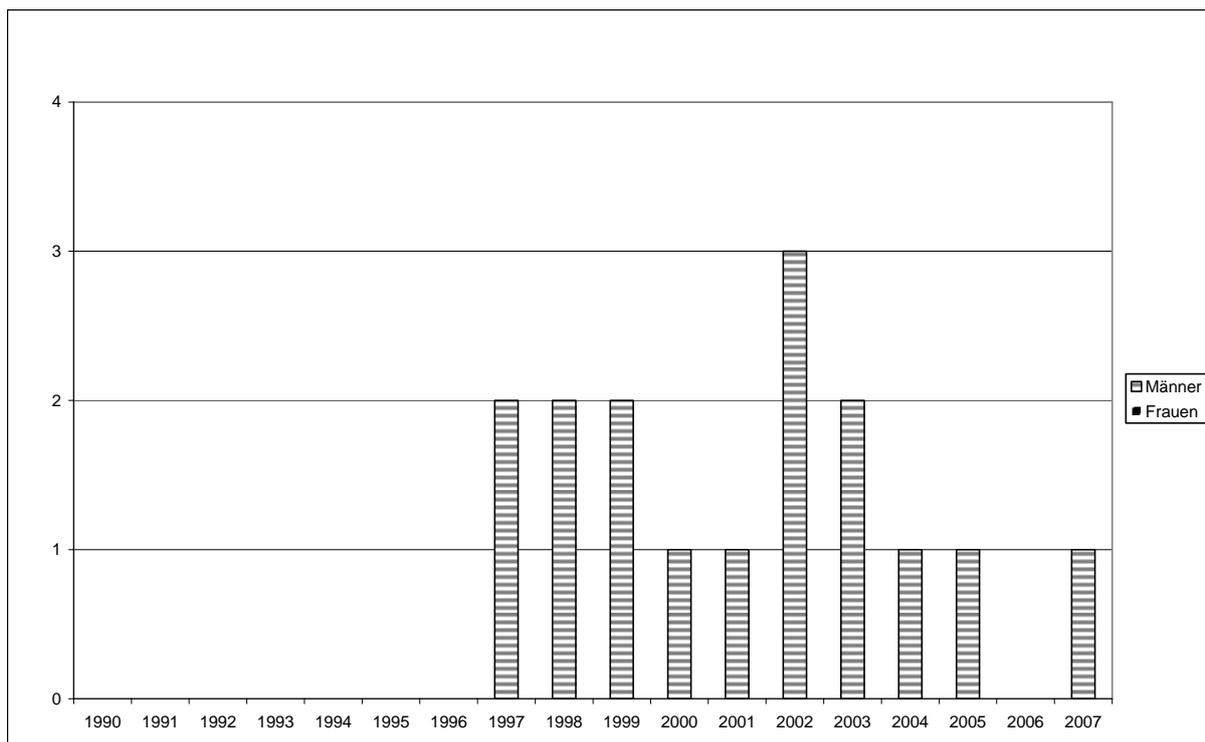
W2- und W3-Berufungen nach Fachbereichen im Zeitraum von 1990 bis 2007, in absoluten Zahlen

Im Vergleich der Fachbereiche bilden die Wirtschaftswissenschaften und die Mathematik/Informatik, die in den letzten Jahren 17 Jahren eine bzw. gar keine Frau auf eine Professur berufen haben, die Schlusslichter der Statistik.



Neuberufungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen

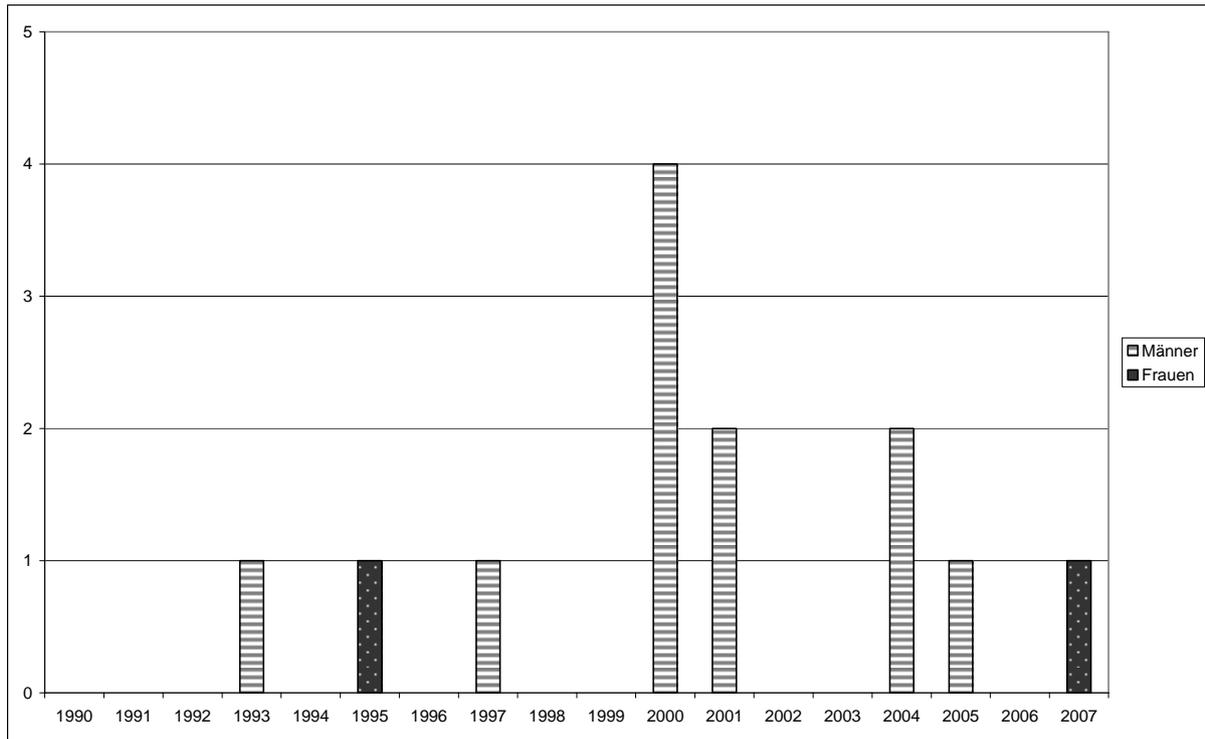
Extrem schwierig stellt sich die Lage am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften dar. Obwohl mittlerweile über 45% Studentinnen eingeschrieben sind, lehren am gesamten Fachbereich, der über 22 Professuren verfügt, nur Professoren. Die einzige Professorin ist in vorgezogenen Ruhestand gegangen. In den vergangenen 17 Jahren ließ der Fachbereich lediglich ein geringes Bemühen erkennen, Frauen in dieses Berufs- und Forschungsfeld dauerhaft zu integrieren. Der Berufungsanteil von Frauen liegt für den Zeitraum von 1990 bis 2007, in dem 28 Berufungen ausgesprochen wurden, bei inakzeptablen 3,6%. Im Erhebungszeitraum der letzten 17 Jahre gab es durchaus Möglichkeiten, Frauen innerhalb der Disziplin zu fördern. Hier gilt, dass sowohl durch eine gezielte Nachwuchsförderung als auch bei der Formulierung der Ausschreibungstexte Handlungsspielräume eröffnet werden könnten, um bestehenden Exklusionsmechanismen entgegenzuwirken. Bisher versuchte die Frauenbeauftragte über universitäre Steuerungsinstrumente positive Anreize zu schaffen. Eine Teilnahme am W2- bzw. W1-Programm scheiterte daran, dass es dem Fachbereich nicht gelang, ausreichend qualifizierte Anträge vorzulegen.



*Neuberufungen am Fachbereich Mathematik/Informatik von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

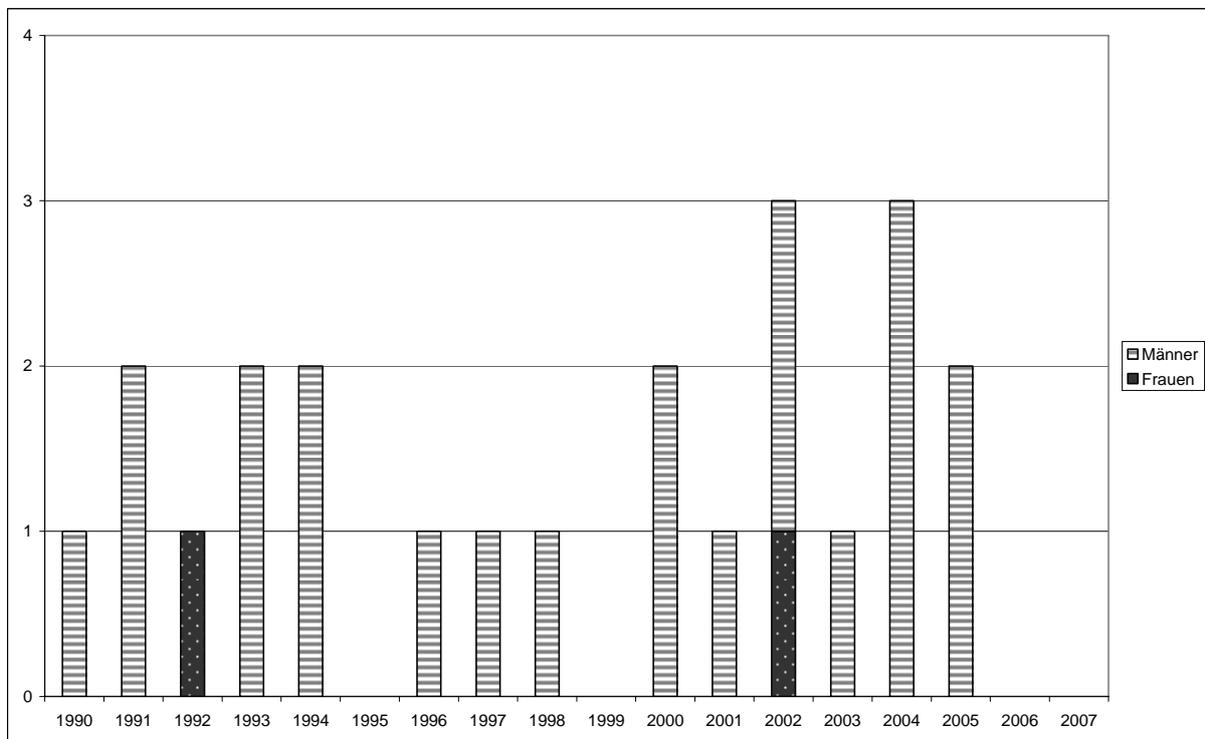
Am Fachbereich Mathematik/Informatik zeigt sich eine ähnlich geringe Präsenz von Frauen. Die Welle an Berufungen, die sich ab 1997 in der Grafik (s. oben) deutlich abzeichnet, konnte nicht dazu genutzt werden, um Frauen auf Lehrstühle zu berufen - und das, obwohl zweimal eine Frau auf Platz eins der Berufungsliste, einmal auf Platz zwei und einmal auf Platz 3 stand. Auch das intensive Bemühen der Frauenbeauftragten führte nicht zu einer Erhöhung der Berufungszahlen von Frauen. Mehrere Faktoren spielen dabei eine Rolle: Der Fachbereich verzichtete jahrelang darauf, Anträge im Frauenförderprogramm zu stellen und er nutzte bisher zu wenig die Möglichkeit, über die Auslegung der Denomination gezielt ein Bewerber/innen-Feld anzusprechen, in dem sich exzellente Frauen befinden. Seit Kurzem zeichnet sich jedoch eine Trendwende ab: Der Fachbereich, der sich bisher wenig im C1/C2- bzw. W2-Programm engagiert, stellte 2007 erstmals drei Anträge auf W2-Stellen an die KFN. Er entwickelt zunehmend ein Problembewusstsein im Bereich Personalpolitik und signalisierte die Bereitschaft, in den anstehenden Berufungsverfahren verstärkt um Frauen zu werben.

Die anderen Naturwissenschaften sind sehr unterschiedlich in der Entwicklung ihrer Berufungssituation und werden im Folgenden analysiert.



*Neuberufungen am Fachbereich Physik von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

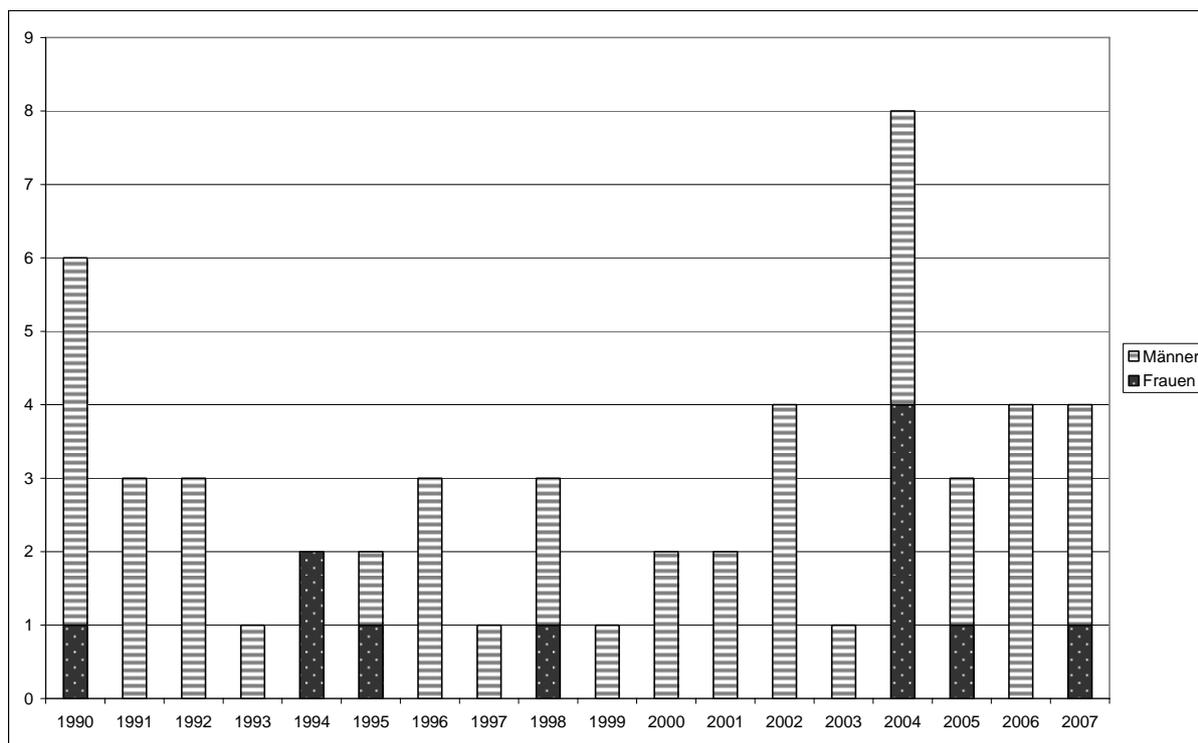
Die Physik hatte wenige Möglichkeiten Berufungen zu realisieren, bei diesen jedoch immerhin eine Berufungsquote von 15% realisiert. Dennoch ist es bedauerlich, dass die vielen Berufungen seit 2000 nicht noch besser genutzt werden konnten.



*Neuberufungen am Fachbereich Geowissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Der Fachbereich Geowissenschaften hat seit 17 Jahren 23 mal die Chance gehabt Frauen zu berufen. Zwei mal ist es ihm gelungen. Zwei Absagen erstplatzierter Frauen in den vergangenen Jahren lagen nicht in der

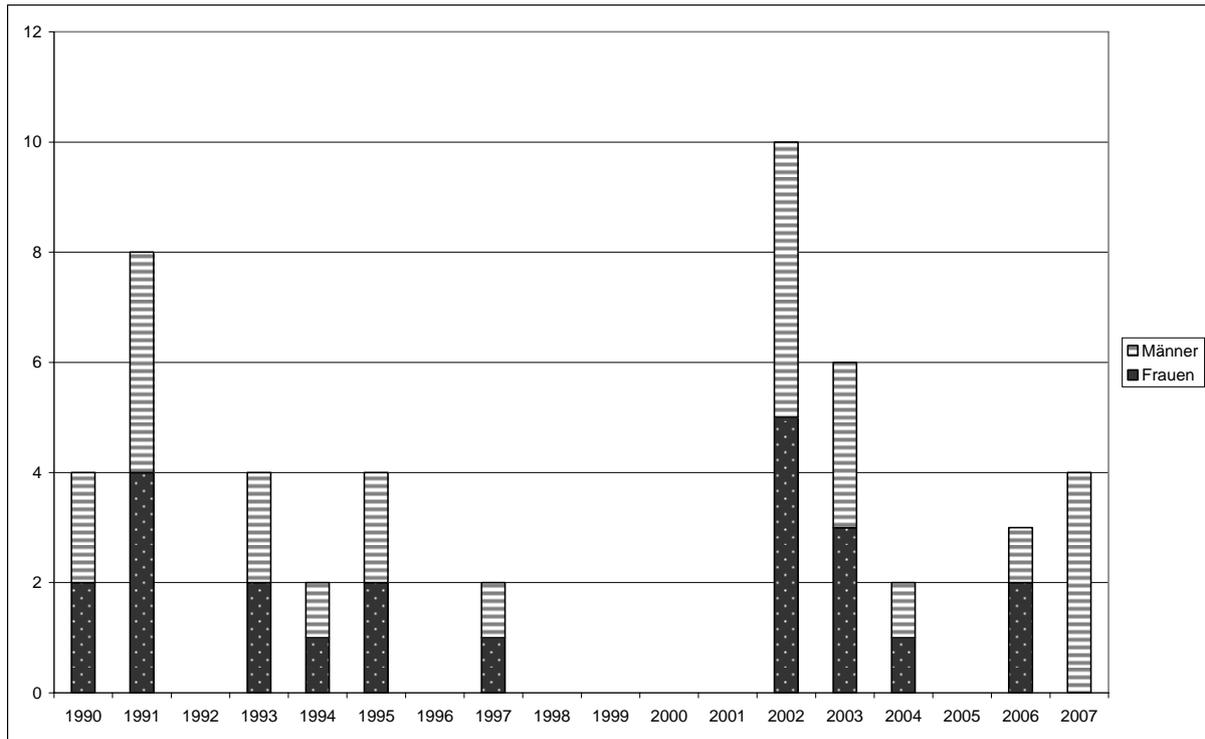
Verantwortung des Fachbereichs. Doch wäre auch erfolgreich realisierten Berufungen die Bilanz nicht wirklich zufriedenstellend.



*Neuberufungen am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

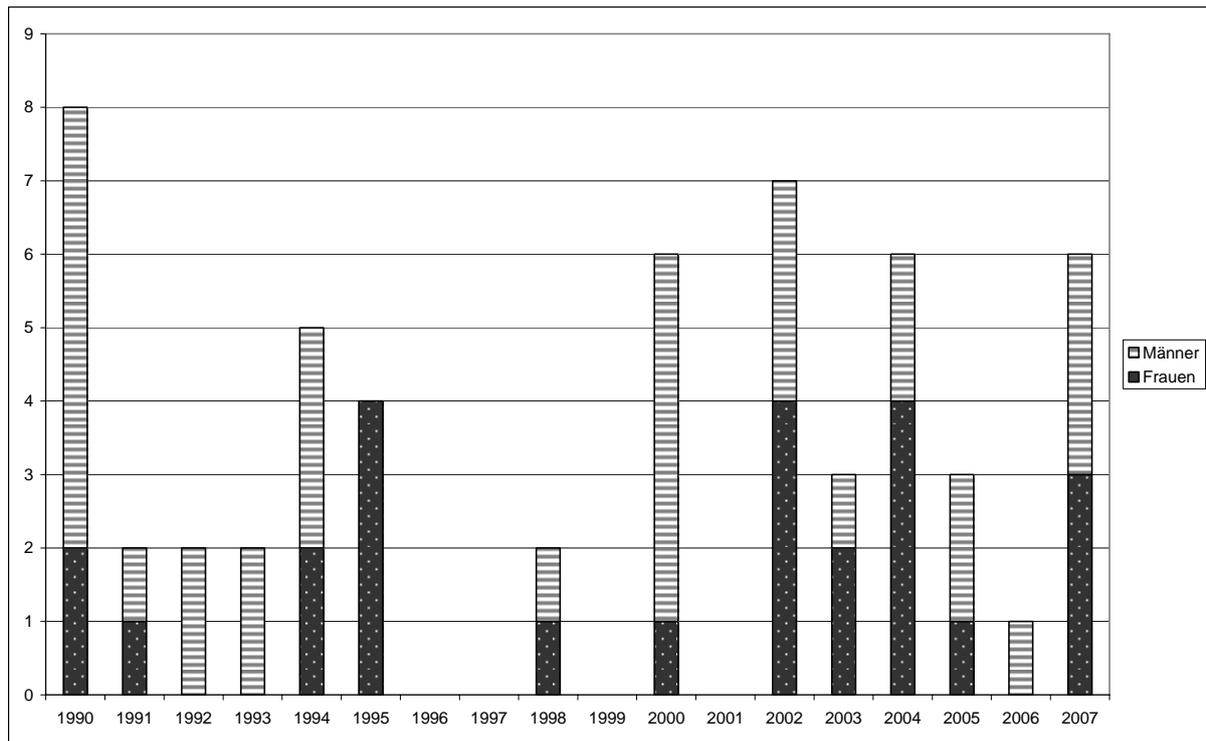
Dem gegenüber steht die deutlich bessere Bilanz des Fachbereichs Biologie/Chemie/Pharmazie in den vergangenen vier Jahren mit einer Berufungsquote von 31%. Berufungen von Frauen konnten immer wieder durchgesetzt werden. An allen drei Instituten sind Frauen als Professorinnen vertreten, und das Institut für Chemie beteiligt sich derzeit erfolgreich am W2-Stellenprogramm. Der Anteil der Frauen auf C4/W3-Stellen hat sich in den letzten 10 Jahren auf rund 16% verdoppelt, auf C3/W2-Stellen sogar vervierfacht (rund 13%). Natürlich sind diese Zahlen noch weit davon entfernt, das Verhältnis von Frauen (~ 60%) und Männern (~ 40%) bei den Studierenden zu reflektieren. Obwohl etwa ein Drittel der Habilitationen von Frauen gestellt werden, bleibt der Schritt zur Professur nach wie vor schwierig.

An den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen fällt mit Ausnahme der Wirtschaftswissenschaften die Bilanz deutlich positiver aus. Herausragend sind die Fachbereiche Geschichts- und Kulturwissenschaften und Philosophie/Geisteswissenschaften. Die Umsetzung der Förderpolitik zeigt hier sichtbare Erfolge:



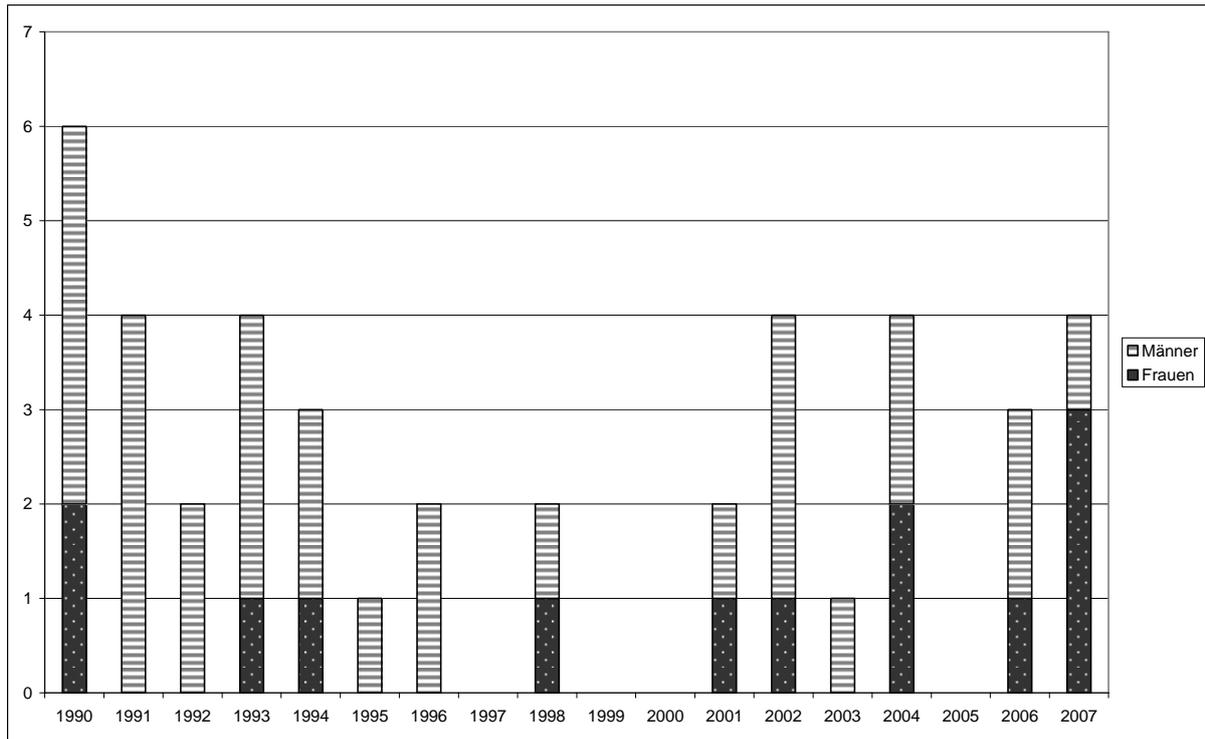
*Neuberufungen am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Seit 1990 erging am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften 23mal ein Ruf an eine Frau – in den Jahren 2002/2003 sogar sieben Mal in Folge. Bei insgesamt 43 Berufungen liegt der Anteil der Neuberufungen somit bei 53,5%. Damit nähert sich der Anteil von Frauen an Neuberufungen dem prozentualen Anteil an weiblichen Studierenden (bei etwa 60%) an. Der Anteil von Frauen an C4/W3-Professuren ist auf mittlerweile über 40% gestiegen. Kooperation innerhalb des Fachbereichs war eine wichtige Voraussetzung für diesen positiven Trend, der sich in vielen Bereichen fortschreibt: So war der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften immer aktiv an der Antragstellung im C1/C2-, jetzt W2- Programm und konnte seit 1997 am Fachbereich bisher vier C2-Stellen und zwei W2-Professuren einwerben. Allerdings wurde in den vier 2007 abgeschlossenen Berufungsverfahren keine einzige Frau berufen. Der Fachbereich ist aufgerufen, sich mit diesem schlechten Ergebnis auseinanderzusetzen.



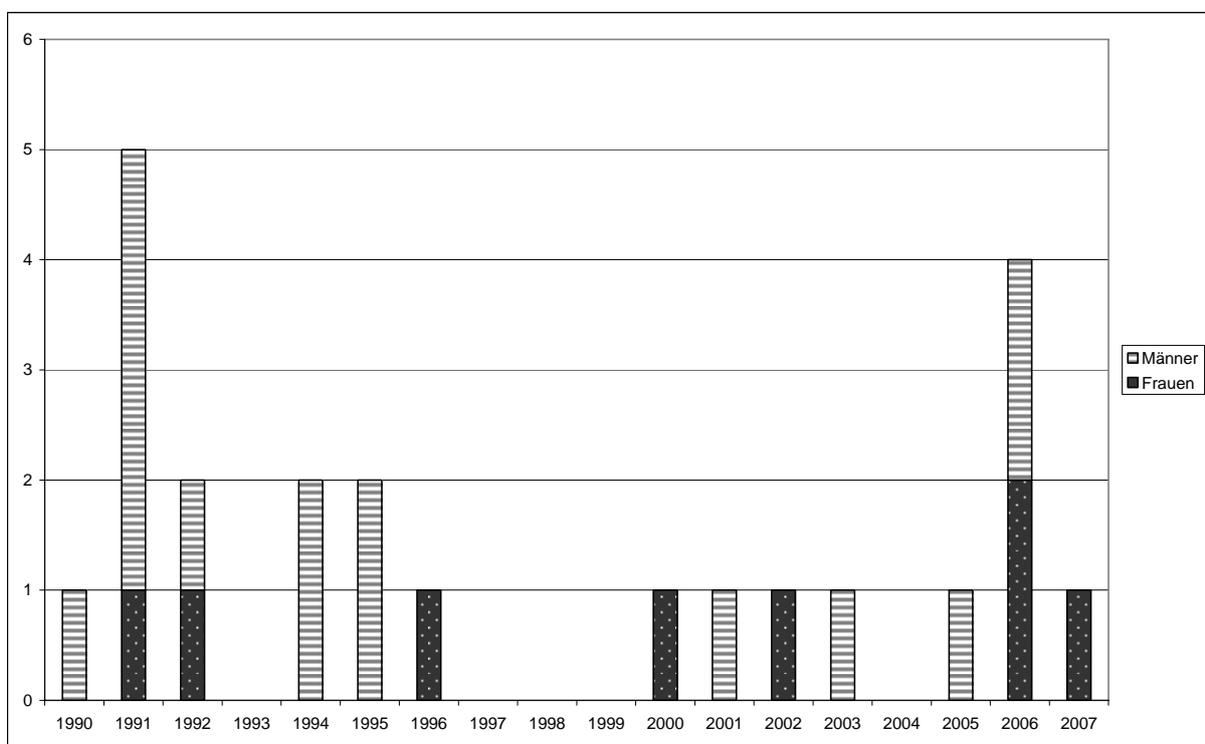
*Neuberufungen am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Auch die Entwicklung am Fachbereich Philosophie/Geisteswissenschaften bestätigt die Frauenförderpolitik der Freien Universität. Die Statistik belegt besonders ab 2002 mit einem hohen Anteil von Frauen an Neuberufungen die Effekte der Steuerungsinstrumente in der Frauenförderung. Allerdings zeigt sich hier im Unterschied zum Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, an dem Frauen an allen Instituten berufen wurden, ein heterogeneres Bild: Während in der griechischen und lateinischen Philologie eine Professorin erstmals berufen wurde, zeigen sich beispielsweise in der Philosophie oder der Allgemeinen und Vergleichenden Literaturwissenschaft noch Defizite. Letztere konnte jedoch durch die erfolgreiche Einwerbung von zwei W2-Stellen aus dem Förderprogramm unterstützt werden. Da in den nächsten Jahren eine große Zahl von Neuberufungen ansteht, bleibt abzuwarten, inwieweit der Fachbereich der Frauenförderpolitik der Universität weiterhin folgt und bestehende Erfolge fortschreibt.



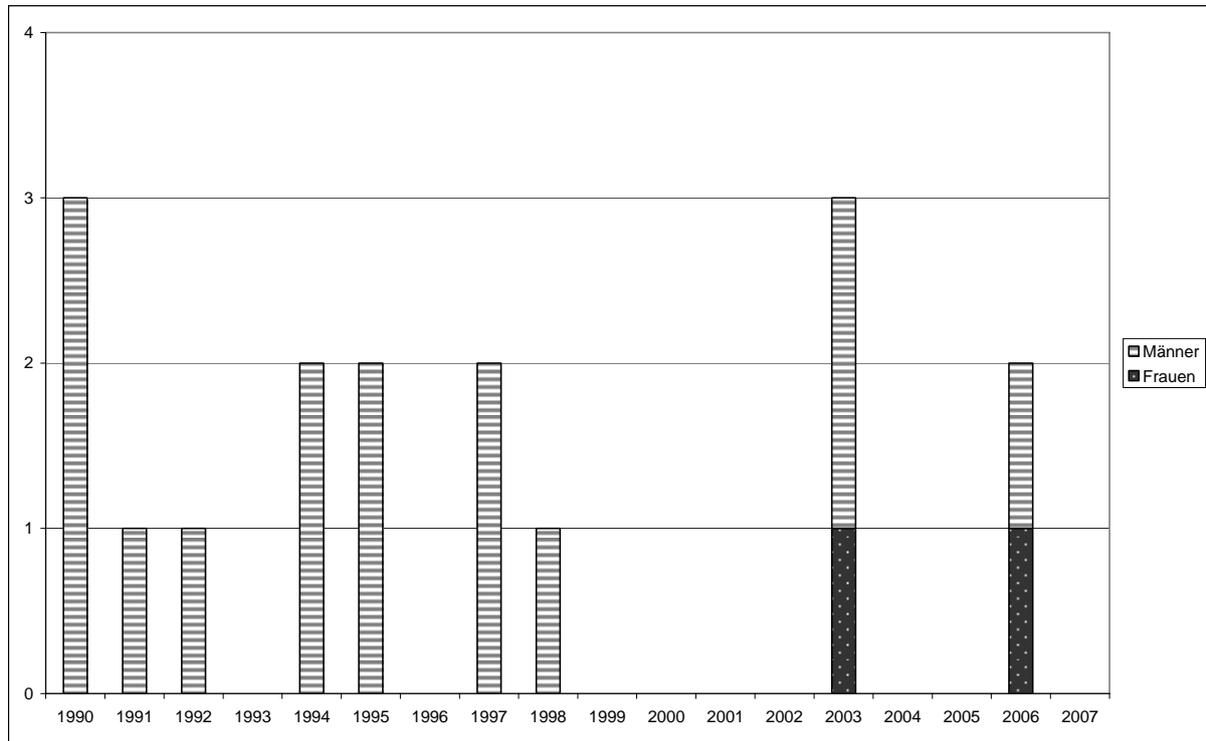
*Neuberufungen am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften wurden seit 1990 42 Neuberufungen realisiert. Davon gingen 31% an Frauen. Das ist ein gemischtes Ergebnis für einen Fachbereich, der Disziplinen mit hohem Frauenanteil vereint. Allerdings gingen von den Neuberufungen der vergangenen 4 Jahre 53% an Frauen, oft in nicht einfachen Verfahren.



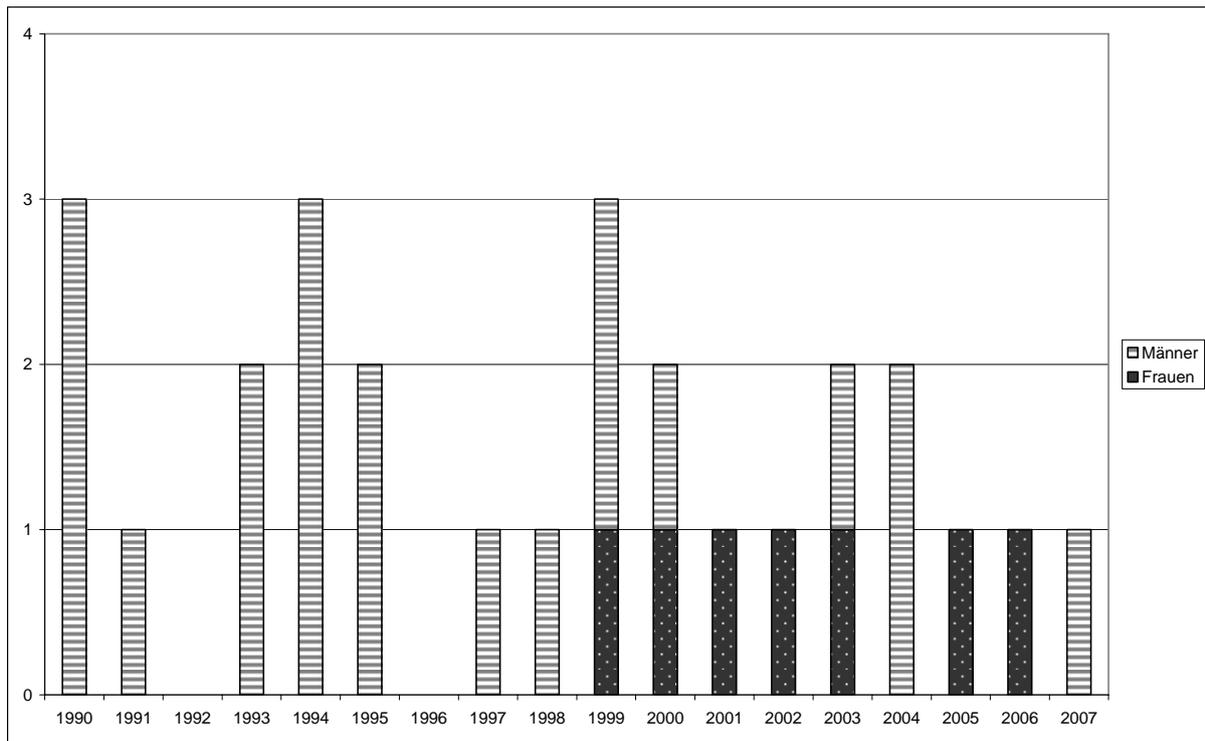
*Neuberufungen am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Die Entwicklung der Berufungszahlen am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie war von 1990 bis 1999 für einen stark von Frauen dominierten Bereich bezüglich des Frauenanteils erstaunlich schlecht. Erst in den vergangenen acht Jahren sind die Berufungen ausgeglichen.



*Neuberufungen am Fachbereich Rechtswissenschaften von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Die Bilanz der Rechtswissenschaften über die vergangenen 17 Jahre summiert, ist mit einer Berufungsquote von 11% schlecht, insbesondere für ein seit Jahren bei dem Frauenanteil der Studierenden ausgeglichenes Fach. Betrachtet man allerdings die vergangenen fünf Jahre, so konnten für zwei der fünf neu besetzten Professuren Frauen gewonnen werden. Eine Berufungsquote von 40%, ein Ergebnis, das den Maßstab für die weitere Entwicklung darstellen sollte.



Neuberufungen am Fachbereich Veterinärmedizin von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen

Mit einem Frauenanteil von inzwischen fast 90% an den Studierenden gilt der Fachbereich als „stark feminisiert“. Das galt auch schon Anfang der 1990er Jahre. Damals allerdings wurden keine Frauen berufen. Seit 1999 ist er allerdings mit einer Berufungsquote von 50% vorbildhaft.

Die Neuberufungen an den Zentralinstituten werden bisher statistisch den Fachbereichen zugeordnet, obwohl sie nur zu 50% dort angesiedelt sind. Die Berufungssituation in diesen Verfahren wird stark von den besonderen Bedürfnissen der Zentralinstitute geprägt, da sie interdisziplinär aufgestellt sind und zusätzliche Regional- und Sprachkompetenzen einfordern. Die vergleichsweise hohe Zahl von Professorinnen in den „kleinen“ Fächern oder Fachgebieten mit besonderen Regionalexpertisen ist teilweise an den Zentralinstituten sichtbar.

## 1.4 Das W2-Programm

Das W2-Programm der Freien Universität hat das Ziel, Frauen auf dem Weg zur Professur intensiv zu fördern. Mit einem Finanzvolumen von rund einer Million Euro bei einer Laufzeit von fünf Jahren wird den Fachbereichen und Zentralinstituten ein wirksames Instrument in die Hand gegeben, um strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf der Ebene der Professur entgegenzuwirken.

Das W2-Programm ist die Umwandlung des C1/C2-Programms der Freien Universität. Mit der Dienstrechtsreform von 2003, die die Stellenpositionen C1 und C2 abschaffte, wurde das C1/C2-Programm der Freien Universität auf die neuen Stellen zugeschnitten. Um den Erfolg dieses Programmes fortzuschreiben, wurden im Herbst 2006 und im Frühjahr 2007 zwei Antragsrunden durchgeführt, die sich nun auf W2-Stellen bezog.

Die Fachbereiche und Zentralinstitute können im Rahmen einer universitätsinternen Ausschreibung Stellen beantragen. Allerdings können W2-Professuren auf Zeit nur beantragt werden, wenn sie im Rahmen von Sonderforschungsbereichen, DFG-Forschergruppen oder anderen drittmittelfinanzierten Forschungsverbänden in dem Forschungszusammenhang des Fachbereiches integriert sind. Dies kann mitunter Vorhaben umfassen, die in Planung sind. Mit dieser Einbindung sollen das Ausstattungsproblem von im Strukturplan nicht vorgesehenen Professuren erleichtert und gleichzeitig vorhandene Stärken stabilisiert werden. Die zu berufenden Wissenschaftlerinnen bekommen dadurch, neben der Einbettung in die jeweilige Disziplin, ein funktionierendes, (inter)disziplinäres Umfeld. Allerdings ist es erforderlich, dass die antragstellenden Fachbereiche sich dazu verpflichten, 50% der Personalausgaben für die Professur aus dem eigenen Budget zu tragen. Im Hinblick auf dieses Konzept wurden folgende Kriterien für die Antragsstellung von W2-Stellen auf Zeit (5 Jahre) formuliert:

- Begründung des Antrages im Kontext der Forschungsprogrammatisierung des Fachbereichs/Zentralinstituts,
- allgemeine Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms der Fachrichtung,
- ausführliche Darstellung des bestehenden oder geplanten Forschungsvorhabens (SFB, FG) und die Bedeutung der Stelle innerhalb des Vorhabens,
- Erklärung, dass geeignete Frauen zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehen, mit einer ausführlichen Darstellung des Profils/der Profile von mindestens einer Kandidatin für die Stelle,
- Ausstattung, die für die Stelle zur Verfügung steht,
- Vorlage eines Ausschreibungstextes,
- Verpflichtung, dass der Fachbereich/das Zentralinstitut dafür Sorge tragen wird, dass der StelleninhaberIn die für eine erfolgreiche Arbeit notwendigen Voraussetzungen gewährleistet werden,
- Angaben darüber, wie viele Qualifikationsstellen es insgesamt am Fachbereich gibt, wie viele davon mit Frauen besetzt sind, und ob derzeit Stellen aus einem der Frauenförderprogramme der Freien Universität am Fachbereich verankert sind,
- Nachweis über das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Institutsebene, auf Fachbereichsebene, ggf. in der Fachrichtung,
- Angaben darüber, wie viele Habilitationen, Promotionen und Abschlüsse im Fachbereich bzw. Institut bzw. in der Fachrichtung in den letzten vier Jahren stattgefunden haben und wie hoch dabei der Frauenanteil ist.

(Kurzfassung des KFN-Antragsformulars)

Das Auswahlverfahren läuft über die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN), die eine Empfehlung für die abschließende Entscheidung des Präsidiums ausspricht.

Um das W2-Programm zu einem nachhaltigen Instrument der Frauenförderung zu machen, war es notwendig, die Fachbereiche als aktive Partner für die Förderstrategien zu gewinnen. Über eine Gegenfinanzierung der W2-Stellen in Höhe von 50% werden die Fachbereiche in das Förderprogramm eingebunden und angehalten sich mit Fragen der Frauenförderung im speziellen Kontext der jeweiligen Disziplin auseinanderzusetzen. Die Erfahrung zeigt, dass nicht allein die Zugehörigkeit zur Statusgruppe der Professor/inn/en, sondern in hohem Maße die Ausstattung und Einbindung in bestehende Forschungszusammenhänge für die weitere wissenschaftliche Karriere entscheidend sind. Darum müssen die Antragsteller/innen die Integration in einen drittmittelfinanzierten Forschungszusammenhang nachweisen. Die Teilnahme an prestigeträchtigen Sonderforschungsbereichen, die Vernetzung mit der wissenschaftlichen Community des Faches und der inhaltliche Austausch auf höchstem Niveau werden durch die Integration in bestehende Forschungszusammenhänge gewährleistet.

Wie alle Berufungsverfahren, so folgen auch die Berufungen im W2-Programm dem Prinzip der Bestenauslese und garantieren innerhalb der Freien Universität Qualität und Exzellenz. In dieser Hinsicht hat das AGG, das seit seiner Einführung zu einigen Verunsicherungen im Bereich der Frauenförderung führte, keinen Einfluss auf die bestehenden Förderinstrumente an der Freien Universität. Im Gegenteil, die Universität ergreift – ganz im Sinne des § 5 AGG – geeignete und angemessene Maßnahmen, um bestehende Nachteile auszugleichen. Da Ziel der Maßnahme ist, die ausgeschriebenen Stellen mit Frauen zu besetzen, muss der Fachbereich bereits im Antrag das Feld möglicher Bewerber/innen dokumentieren, d. h. im Vorfeld den Nachweis mindestens einer, möglichst aber mehrerer herausragend qualifizierter Bewerberinnen erbringen. Auf die Empfehlung der KFN und den Beschluss des Präsidiums erfolgt dann eine Ausschreibung der Stellen aus dem W2-Programm im Rahmen eines regulären Berufungsverfahrens.

Im Jahr 2006 gingen 12 Anträge ein, davon wurden acht bewilligt und die Stellen den Fachbereichen zugewiesen. Zum Zeitpunkt der Drucklegung waren 7 Rufe erteilt und 2 Bestellungen ausgesprochen. Das

Verfahren zur vierten Stelle am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften ist abgeschlossen und die Liste bereits bei der Senatsverwaltung.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge gestellt/bewilligt		Rufe erteilt
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	--	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	2	0	--
Erziehungswissenschaft/Psychologie	--	--	--
Geschichts- und Kulturwissenschaften	1	0	--
Philosophie und Geisteswissenschaften	4	4	3
Mathematik/Informatik	1	1	1
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	1	1	1
Geowissenschaften	2	1	1
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	1	0	--
<b>FU gesamt</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W2-Stellen für das Jahr 2006*

Im März 2007 endete die Ausschreibungsfrist für die zweite Antragsrunde. Wie im vergangenen Jahr wurden 12 Anträge eingereicht. Nach Abschluss der Exzellenzinitiative, in der sich zwei Anträge aus dem Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie nicht durchsetzen konnten, und 6 Stellen ausgeschrieben. Eine weitere W2-Stelle wird im Rahmen des Gender-Kompetenz-Studiengangs der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften eingerichtet. Derzeit befinden sich bereits 5 Stellen im Ausschreibungs- und Berufungsverfahren.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge gestellt/bewilligt		Verfahren läuft
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	1	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	--	--	--
Erziehungswissenschaft/Psychologie	3	0	0
Geschichts- und Kulturwissenschaften	2	2	2
Philosophie und Geisteswissenschaften	--	--	--
Mathematik/Informatik	3	1	1
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	--	--	--
Geowissenschaften	1	1	0
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	1	0	0
<b>FU gesamt</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W2-Stellen für das Jahr 2007*

## 1.5 Juniorprofessuren und das W1-Programm

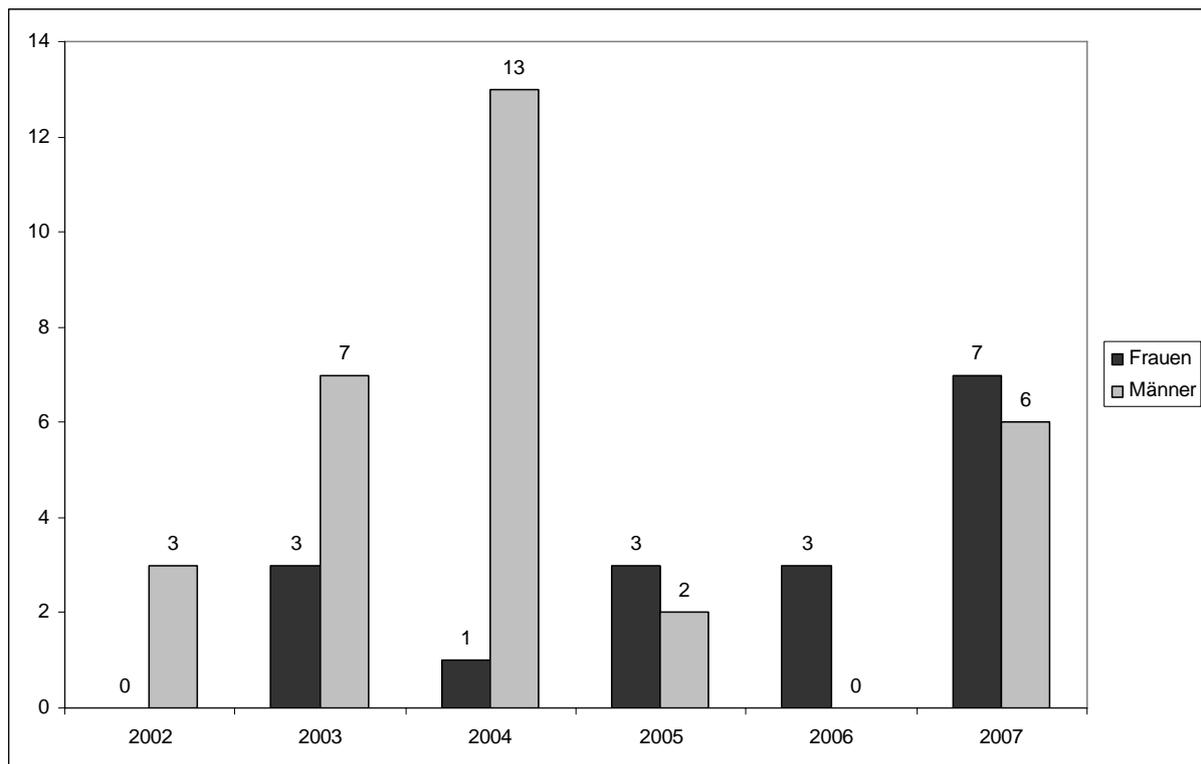
Mit der 5. Novelle zum Hochschulrahmengesetz wurde die Statusgruppe der Professor/inn/en um die Personalkategorie der Juniorprofessor/inn/en erweitert. Sie sind der Statusgruppe der selbstständig arbeitenden und forschenden Hochschullehrer/innen zugeordnet und diesen in korporationsrechtlichen und dienstlichen Aufgaben grundsätzlich gleichgestellt. Allerdings werden Juniorprofessor/inn/en befristet auf maximal sechs Jahre in einem zweiphasigen Dienstverhältnis beschäftigt. Nach drei Jahren müssen sich die Juniorprofessor/inn/en einem Evaluationsverfahren unterziehen, dessen positives Ergebnis/Empfehlung ausschlaggebend für eine Weiterbeschäftigung ist.

Obwohl das HRG die Ausschreibungspflicht, nicht aber das Rekrutierungsverfahren regelt, orientiert sich das Auswahlverfahren an dem ordentlicher Berufungsverfahren. Im Unterschied dazu können Juniorprofessuren jedoch hausintern besetzt werden. Allerdings ist ihnen dann der Weg zu einer Professur an derselben Universität versperrt, denn nur denjenigen Nachwuchswissenschaftler/inne/n eröffnet sich die Möglichkeit eines *tenure track*, die an einer anderen Hochschule promoviert wurden oder zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Dabei bedeutet *tenure track* lediglich in wenigen Ausnahmen eine Entfristung, meist handelt es sich um die Bewerbung auf eine neu ausgeschriebene

Professur in einem ordentlichen Berufungsverfahren.<sup>5</sup> Seit 2002 werden an der Freien Universität Juniorprofessor/inn/en berufen. Zum einen sind dies die nach HRG und Dienstrechtsreform vorgesehenen Postdoc-Stellen, zum anderen können nach Bedarf die Forschungsprofile einzelner Disziplinen vertieft und es kann kurzfristig auf strukturelle Bedürfnisse und die Verlagerung von Forschungsschwerpunkten reagiert werden.

Unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung ergaben sich durch die Einführung der neuen Personalkategorie neue Förderperspektiven. Handlungsspielräume eröffneten sich über die gezielte Rekrutierung von Juniorprofessorinnen für diejenigen Disziplinen, die bisher auf die Berufung von Frauen verzichtet haben. Dabei wurde die „fehlende Altersbegrenzung für den Zugang zur Juniorprofessur [...] von Befürwortern der neuen Regelungen als weiblichen Biographien entgegenkommend verstanden“<sup>6</sup>, obwohl Alter als Auswahlkriterium auch weiterhin eine entscheidende Rolle spielt. Dies ist eine Errungenschaft der BuKoF, die eine geplante Altersgrenze kippen konnte. Nicht zuletzt eröffnet die Juniorprofessur (theoretisch) die Möglichkeit, sich ohne Habilitationsverfahren – das nach wie vor männlich dominierte Strukturen widerspiegelt – für eine ordentliche Professur zu qualifizieren. Kritisiert werden muss die Praxis, die Juniorprofessur auf W2-Niveau zu besetzen, quasi als Professur auf Zeit, indem die Qualitätsbewertung in den Verfahren nach oben verschoben wurde. Statt eine Folgestelle für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu sein, wurde sie vor allem in der ersten Zeit nach Einführung der neuen Personalkategorie zum Karriereprungbrett für Wissenschaftler/innen, deren Habilitationsprojekt so gut wie abgeschlossen war.

Etwa 4% aller Professuren an deutschen Universitäten sind derzeit mit Juniorprofessor/inn/en besetzt. Der Anteil an Frauen liegt bundesweit bei rund 28% und – so eine aktuelle Studie der CHE – „deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 12,7%; C4/W3: 8,7%), wie auch über der Quote weiblicher Habilitierter von 23%“<sup>7</sup>. An der Freien Universität wurden in den letzten 6 Jahren 50 Juniorprofessor/inn/en eingestellt. Mit einem Frauenanteil von 34% liegt die FU Berlin damit über dem Bundesdurchschnitt – dies ist jedoch möglicherweise unter anderem dem Fächerangebot geschuldet.



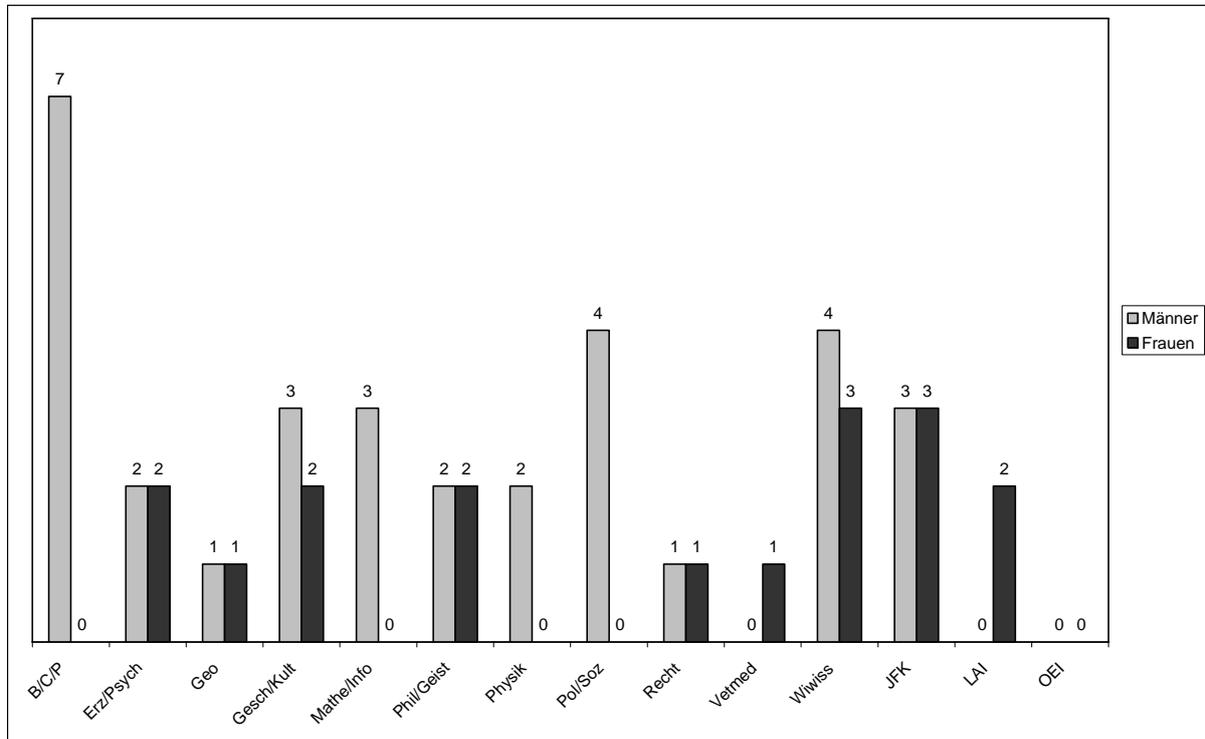
*Neu berufene Juniorprofessuren an der FU Berlin von 2002 bis 2007, in absoluten Zahlen*

<sup>5</sup> Siehe dazu die Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren durch den Wissenschaftsrat vom 20.5.2005.

<sup>6</sup> Eva Blome u. a.: „Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?“ Wiesbaden 2005: S. 220.

<sup>7</sup> Federkeil, Gero/Buch Florian: „Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung.“ Arbeitspapier, 90. Centrum für Hochschulentwicklung, Mai 2007: S. 10.

Die ersten Verfahren zur Berufung von Juniorprofessor/inn/en waren bereits Ende 2002 abgeschlossen und gingen zu 100% an männliche Bewerber. Ein Grund für die Frauenbeauftragte, immer wieder auf problematische Entwicklungen und das Potenzial der Juniorprofessur für die Frauenförderung hinzuweisen. Die Chance, insbesondere an Fachbereichen mit einem geringen Anteil an Neuerufungen von Frauen, Qualifikationsstellen für Postdoktorandinnen zu schaffen, wurden beispielsweise am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften genutzt. Ein Blick auf die einzelnen Fachbereiche zeigt starke Abweichungen vom FU-Durchschnitt (die Graphik beginnt 2003, weil, obwohl der Ruf 2002 erteilt wurde, erst ab 2003 die Bestellungen erfolgten):



*Berufungen auf Juniorprofessuren insgesamt von 2003 bis 2007 in absoluten Zahlen*

Am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften, die mit einem Professorinnenanteil von 3,6% am unteren Ende der Skala rangieren, zeigen sich die Fördermöglichkeiten der Juniorprofessur: Obwohl der Fachbereich seit 1990 nur einmal eine Professorin berief, sind derzeit immerhin drei der sieben Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Bei insgesamt elf Besetzungen von Juniorprofessuren wurden vier Mal Frauen auf Platz 1 gelistet. Die Fachbereiche Biologie/Chemie/Pharmazie, Mathematik/Informatik, Physik und Politik- und Sozialwissenschaften haben keine Frauen auf Juniorprofessuren berufen. Am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie ist die Situation besonders unverständlich: Von sieben Juniorprofessuren konnte keine mit einer Frau besetzt werden!

Für eine abschließende Bewertung der Trends, die sich durch die Einführung der neuen Personalkategorie aus Sicht der Frauenförderung ergeben werden, ist es jedoch noch zu früh, denn derzeit befindet sich die Mehrheit der Juniorprofessor/inn/en noch vor dem Evaluationsverfahren. Die Auswirkungen auf die Karrieren von Frauen nach Abschluss der sechsjährigen Laufzeit werden aufmerksam beobachtet werden.

## W1-Programm der Freien Universität

Diese Entwicklung vor Augen beschloss das Präsidium auf Empfehlung der Frauenbeauftragten, im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit eine Kofinanzierung für sechs Juniorprofessuren zu beantragen (vgl. Kapitel 4.2.2). Die Fachbereiche und Zentralinstitute konnten im Frühjahr 2007 die Zuweisung einer Stelle bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) beantragen. Damit wurde das durch Landesmittel unterstützte C1/C2-Programm auf der Ebene der Juniorprofessuren fortgesetzt. Notwendig wurde die Veränderung durch die Dienstrechtsreform und die damit verbundene Abschaffung der Stellenpositionen C1 und C2.

400.000 € werden vom Land Berlin zur Verfügung gestellt, den Rest trägt die Freie Universität. Damit wird eine Teilfinanzierung der Juniorprofessuren von 27 Monaten über zentrale Mittel und Landesmittel angeboten, während die antragstellenden Institutionen nachweisen müssen, dass sie die restlichen 45 Monate der Gesamtlaufzeit aus dezentralen Mitteln, also zu 62,5% durch den Bereich gegenfinanzieren werden. Obwohl eine relativ hohe Gegenfinanzierung erwartet wurde, gingen ausreichend Anträge ein, um alle Stellen zu besetzen. Problematisch ist diese Vorgabe für die Zentralinstitute, die in ihrem Haushalt unter Umständen nicht genug Spielraum besitzen, um sich de facto an dem Programm zu beteiligen und die Gegenfinanzierung über bestehende Stellen zu ermöglichen.

Ähnlich wie beim W2-Programm wird hier auf die Integration in einen drittmittelfinanzierten Forschungszusammenhang Wert gelegt, außerdem muss der Nachweis mindestens einer besser jedoch mehrerer herausragend qualifizierten Bewerberinnen erbracht werden.

2007 wurden neun Anträge eingereicht und davon 6 vom Präsidium befürwortet.

Fachbereiche	Anträge gestellt/bewilligt		Rufe erteilt
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	--	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	1	0	0
Erziehungswissenschaft/Psychologie	2	1	1
Geschichts- und Kulturwissenschaften	--	--	--
Philosophie und Geisteswissenschaften	1	1	1
Mathematik/Informatik	--	--	--
Physik	1	1	0
Biologie, Chemie, Pharmazie	3	3	3
Geowissenschaften	--	--	--
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	1	Nach- rücker	0
<b>FU gesamt</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W1-Stellen für das Jahr 2007*

Das Berliner Programm für Chancengleichheit (2006-2009) wurde im Rahmen des Masterplans verlängert und aufgestockt. Für den Zeitraum von 2008 bis 2011 kann die Freie Universität die Kofinanzierung für weitere Juniorprofessuren beantragen.

## 2. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit

Mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes von 1998 bekamen die Hochschulen durch die Erprobungsklausel (§ 7 BerlHG) die Möglichkeit, über eine neue Grundordnung eine Stärkung der Leitungsgremien beziehungsweise Leitungsorganen vorzunehmen und wurden zugleich in ihrer Unabhängigkeit von staatlicher Lenkung gestärkt. Als Steuerungsinstrumente wurden ab 1999 Verträge zwischen dem Land und den Hochschulen abgeschlossen und ab 2002 auf Landesebene die leistungsorientierte Mittelvergabe eingeführt. Die Freie Universität begann auf dieser Grundlage bereits 1999 mit der Einführung hochschulinterner Steuerungsinstrumente.

Interne Steuerung zielt auf Leistungsverbesserung und Profilbildung von Fachbereichen, Zentralinstituten, aber auch Verwaltungsabteilungen und Zentraleinrichtungen ab. Sie bieten zugleich den Bereichen die Möglichkeit, ihre spezifische Situation zu reflektieren, ihre Anliegen und Veränderungswünsche zu konkretisieren, mit der Hochschulleitung abzustimmen und über die Entwicklung eigener fachbereichs- oder institutsinterner Instrumente selbst Veränderungen zu initiieren. Zu unterscheiden sind qualitative, auf Veränderung in der Zukunft angelegte, und quantitative, positive Veränderungen in der Vergangenheit würdigende Instrumente der Hochschulsteuerung. Es ist ihnen jedoch 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. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der Freien Universität in alle Steuerungsinstrumenten integriert und stärkt durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen die Förderung von Frauen sowie der Geschlechterforschung. Über die Individualförderung von Frauen hinaus tragen diese Instrumente wesentlich zu einer Veränderung der Diskussionskultur über Fragen der Chancengleichheit und damit zu einer Veränderung von Fach(bereichs)kulturen bei.

Zielvereinbarungen und formelgebundene Mittelvergabe bilden eingebettet in die Budgetierung von Fachbereichen und Zentralinstituten, einen Komplex von Steuerungsinstrumenten, die an der Freien Universität innerhalb der letzten acht Jahre systematisch entwickelt wurden. 1999 wurde fast zeitgleich mit der Entwicklung eines Hochschulsteuerungsmodells eine Diskussion über das Leitbild der Freien Universität im Akademischen Senat geführt und die Ergebnisse festgehalten, auf deren Grundlage der inhaltliche Rahmen für Zielvereinbarungen und die Indikatoren für die formelgebundene Mittelvergabe abgeleitet und demokratisch legitimiert wurden. So wurden aus Elementen der Leitbilddiskussion, wie zum Beispiel „interkultureller Austausch“, „transdisziplinäre Zusammenarbeit“, „Ausbildung von grundlegenden Schlüsselqualifikationen als Basis für Spezialisierung, Exzellenz und beruflichen Erfolg der Studierenden“ oder „Frauenforschung und -förderung“ Zielbereiche wie Internationalität, Lehre, Forschung und Gleichstellung abgeleitet. Die Freie Universität war aber auch die erste deutsche Hochschule, die ein eigenes hochschulinternes Steuerungssystem speziell zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entwickelte. Seit 1995 treten die Fachbereiche zueinander in Konkurrenz bezüglich der Qualifikationsstufen ihrer Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen und der Ruferteilung an Professorinnen. Nicht integriert werden konnte der Fachbereich Humanmedizin, da die Hochschulmedizin einschließlich des Klinikums einen eigenen Haushalt hat.

Zielvereinbarungen und die formelgebundene Mittelvergabe sind in Berlin seit der Unterzeichnung des Hochschulvertrages für 2003-2005 nicht nur hochschulinterne, sondern auch hochschulübergreifende wettbewerbsorientierte Instrumente. So wird in § 3 des Hochschulvertrages ausgeführt:

„Die Hochschulen führen ab 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. Die Berechnung der Verteilungsmasse, ihr Aufwuchs, die Bildung von Fächergruppen sowie die Festlegung der Parameter für Leistungen in der Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung erfolgen nach Maßgabe der Anlage 1.“

Bei der Zuweisung konsumtiver Zuschüsse durch das Land Berlin wird ein bestimmter Prozentsatz einbehalten und auf die Berliner Hochschulen leistungsorientiert verteilt. Die hierfür definierten Leistungsparameter (vgl. Kapitel 6.3.2) als Maßstab zu erreichender Ziele sind Teil der Indikatoren und Zielbereiche der Steuerungsinstrumente der Freien Universität.

Im Folgenden werden die verschiedenen Instrumente der Hochschulsteuerung vorgestellt. Hierzu gehören neben den Hochschulverträgen und der leistungsorientierten Mittelvergabe auf Landesebene die hochschulinternen Zielvereinbarungen und das seit 2006 eingeführte System der leistungsorientierten Mittelvergabe innerhalb der Freien Universität. Abschließend wird das von 1995 bis 2005 gültige Anreiz-

system zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft in seiner Konzeption und in seiner Wirksamkeit dargestellt und bewertet.

## 2.1 Die Hochschulverträge

Erstmals wurden 1997 zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung Wissenschaft, Forschung und Kultur und den Hochschulen Verträge abgeschlossen mit dem Ziel, „die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berliner Hochschullandschaft national und international zu sichern“ sowie den Hochschulen Planungssicherheit über ihre Finanzausstattung zu gewährleisten. Der für die Jahre 1997-1999 gültige Hochschulvertrag konzentrierte sich auf universitätsübergreifende Rahmenbedingungen und hatte keine konkreten Bestimmungen zur Chancengleichheit. Er war in seinen Formulierungen für alle Hochschulen nahezu identisch, mit kleinen Unterschieden bezüglich der jeweiligen Hochschultypen, ein Prinzip, das anders als in allen anderen Bundesländern auch bei allen folgenden Verträgen beibehalten wurde. Erst mit dem Hochschulergänzungsvertrag für die Jahre 2000-2002 wurden neben den Festlegungen über die Finanzplafonds der Hochschulen wesentlich konkreter Vereinbarungen getroffen, ohne jedoch auf die einzelne Hochschule zugeschnittene Vereinbarungen zu formulieren. Im § 9 „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft“ wurde vereinbart, entsprechende Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen abzuschließen und zugleich folgende Aspekte der Förderung von Gleichstellung zu berücksichtigen:

- „– die Besetzung von Qualifikationsstellen im Verhältnis zu der Anzahl der Absolventinnen bzw. Promovendinnen;
- Erhöhung des Anteils der Professorinnen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Gastprofessuren und -dozenten;
- Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteils während des Erziehungsurlaubs;
- Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen.“

Eine jährliche Berichtspflicht der Hochschulen gegenüber der Senatsverwaltung für Wissenschaft und dem Abgeordnetenhaus kann als ein Ausdruck eines staatlichen Controllings verstanden werden, das als Konsequenz einer durch die Hochschulverträge und die Globalhaushalte immer stärkeren Autonomie der Hochschulen eingeführt wurde. In seiner Wirksamkeit ist es jedoch beschränkt, solange wie Nichterfüllung nicht sanktionsbewehrt ist.

Auch in dem folgenden für die Jahre 2003-2005 gültigen Ergänzungsvertrag wird die Förderung von Frauen in der Wissenschaft weiterhin genannt:

„§ 7 Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Die Hochschule fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil der Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der Ergänzungsverträge sicherstellen.“

Zugleich wurde ein System der leistungsorientierten Mittelvergabe vereinbart, bei dem der Gleichstellungsbereich mit 5% der Verteilungsmasse berücksichtigt wird. Dieses System trat erstmals 2002 mit 6% der konsumtiven Zuschüsse in Kraft. Damit wurde neben das qualitative Instrument der Hochschulvertragsvereinbarungen das quantitative Instrument leistungsorientierter Mittelzuweisungen gestellt.

Hatten die Verträge 1997 zunächst das Ziel, den Hochschulen eine verlässliche und mittelfristige Finanzierung zu bieten, so wurde dies von politischer Seite erneut diskutiert, nachdem die katastrophale Finanzsituation des Landes offenbar geworden war. Die zu diesem Zeitpunkt in die politische Diskussion geworfenen Sparziele entsprachen zum Teil der Größenordnung einer ganzen Universität. In den 2003 unterzeichneten Verträgen mussten die Universitäten enorme Kürzungen hinnehmen. In der Konsequenz bedeutete das die Streichung von je rund 80 Professuren innerhalb der nach den ersten Kürzungen Ende der 1990er Jahre beschlossenen Sollstruktur.

In die nächsten Vertragsverhandlungen brachte die LaKoF eine ganze Reihe von Veränderungsvorschlägen ein, die die Erfahrungen mit den bisherigen Hochschulverträgen und ihrer Umsetzung an den

Hochschulen berücksichtigten. Insbesondere unterbereitete die LaKoF Vorschläge zur Bewertung der Erreichung der in § 7 verabredeten Ziele, verbunden mit Sanktionen und zur Aktualisierung der Indikatoren in der leistungsorientierten Mittelvergabe. Tatsächlich wurden aus gleichstellungspolitischer Sicht wenige Veränderungen vorgenommen. Am bemerkenswertesten ist der in die Präambel aufgenommene Handlungsauftrag an die Hochschulen, ein Gender-Mainstreaming-Konzept zu entwickeln.

„Die Vertragsparteien sind sich über folgende Ziele der Berliner Hochschulpolitik einig: [...] Konzepte für Gender-Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen.“<sup>8</sup>

An der Freien Universität wurden von Beginn an die im Hochschulvertrag formulierten Ziele zur Chancengleichheit auch in die hochschulinternen Steuerungsinstrumente übernommen. So werden im Rahmen der seit 1999 praktizierten Zielvereinbarungen die Frauenförderung und die Stärkung der Geschlechterforschung im Handlungsfeld Gleichstellung mit einem Finanzvolumen von bis zu 10% an der Gesamtverhandlungsmasse berücksichtigt. Einzelne Aspekte wie etwa das Kaskadenmodell sind in die Präsidiumseckpunkte, die eine der Grundlagen für die Zielvereinbarungsverhandlungen bilden, aufgenommen und finden ihren Niederschlag in den Verträgen zwischen dem Präsidium und den einzelnen Bereichen. Die universitätsinterne leistungsorientierte Mittelvergabe berücksichtigt die Landesindikatoren. Kuratorium und Akademischer Senat empfahlen 2003, die Auseinandersetzung darüber zu führen, welche geeignete Gender-Mainstreaming-Konzepte für die Freie Universität sind. So muss die Präambel des Hochschulvertrags als Aufforderung begriffen werden, diese Empfehlungen nun auch umzusetzen.

## 2.2 Zielvereinbarungen an der Freien Universität

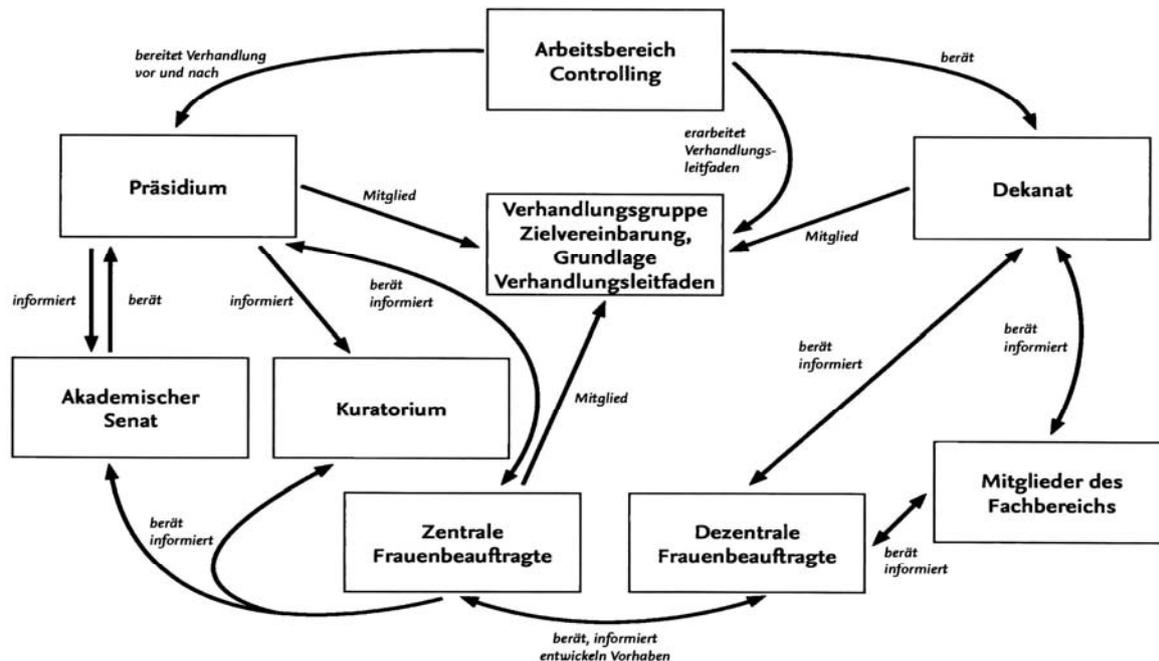
Zielvereinbarungen haben die Form von Verträgen, die auf der Basis eines vielschichtigen Kommunikationsprozesses zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/Zentralinstituten abgeschlossen werden. In der Zukunft umzusetzende Ziele werden durch die Vertragspartner festgelegt, zu ergreifende Maßnahmen an den Fachbereichen und Zentralinstituten formuliert und zum Teil durch zentrale Gelder finanziert, um die Erreichung der vereinbarten Ziele innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu gewährleisten. Das Modell für Zielvereinbarungen an der Freien Universität wurde von Mitarbeitern des Volkswagen-Projekts „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Programm zur Förderung der Universitäten“ entwickelt und unterstützt. Inzwischen ist die Durchführung der Zielvereinbarungen ebenso wie der leistungsorientierten Mittelvergabe Aufgabe der in die Universitätsverwaltung integrierten Controllingabteilung. 1999 wurden die ersten Vereinbarungen als Probelauf zwischen dem Präsidium der Freien Universität und den Dekanen der Fachbereiche und Zentralinstitute (Ausnahme: Veterinär- und Humanmedizin) für das Jahr 2000 unterzeichnet. Im Jahr 2001 wurden der Fachbereich Veterinärmedizin und die Zentralinstitute mit in das Verfahren aufgenommen. Im Jahr 2004 kamen die Zentraleinrichtungen hinzu. Die für das Jahr 2002 abgeschlossenen Zielvereinbarungen beinhalteten unter Punkt 2 „Ziele“ erstmalig Sanktionen im Falle des Nichterreichens verabredeter Ziele.

„Sollten Teile dieser Zielvereinbarung, die sich auf konkrete Einzelprojekte beziehen, nicht eingehalten werden, werden die dafür zugesagten und verausgabten Ressourcen zurückgefordert. Sollten Zielvereinbarungen, die den gesamten Fachbereich betreffen [...] nicht eingehalten werden, wird die Zuweisung der im Titelverbund zusammengefassten Sachmittel des Fachbereichs/Zentralinstituts um bis zu 20% gekürzt.“

Seit 2000 werden die Zielvereinbarungsverhandlungen auf der Grundlage von Verhandlungsleitfäden, in denen die Ergebnisse der letzten Zielvereinbarungen evaluiert und die zu verhandelnden Ziele durch die Fachbereiche vorgeschlagen werden, modifiziert und weiterentwickelt. Neben diesem Evaluations- und Vorbereitungsmodell legte das Präsidium im Vorfeld Eckpunkte als Gesprächsgrundlage vor, in denen die Zielsetzung der Vereinbarungen vonseiten der Hochschulleitung konkretisiert wird. Mit der Einführung von Zielformulierungen, die für jeden Fachbereich/jedes Zentralinstitut gleichermaßen gültig sind, werden fächerübergreifend Zielprioritäten der Gesamtuniversität umgesetzt. Von Beginn an war unstrittig, dass im Sinne eines Verständnisses des Leitbilds der Freien Universität und in Umsetzung des Hochschulvertrages der Bereich Gleichstellung seinen eigenständigen Platz im Prozess der Zielvereinbarungsverhandlungen und des Vertrages haben wird. Die Frauenbeauftragten der Bereiche werden in Kooperation mit der zent-

8 Auszug aus der Präambel des Hochschulvertrags zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin.

ralen Frauenbeauftragten an den Vorbereitungen der Verhandlungen beteiligt, die zentrale Frauenbeauftragte an den Verhandlungsgesprächen selbst. Mit der Grundzertifizierung als familiengerechte Hochschule ist in den Zielvereinbarungen mit der Hertie-Stiftung als Prädikat verleihende Institution vereinbart, das Thema Familienfreundlichkeit ebenfalls als eigenständigen Bereich in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die Vorbereitung der Fachbereiche zu diesem Themenkomplex findet in Kooperation mit dem Familienbüro statt. Zur besseren Illustration der Verhandlungsprozesse und Nennung der unterschiedlichen Akteure und Akteurinnen folgende Grafik:



Aus Sicht der Frauenbeauftragten sind Zielvereinbarungen ein äußerst erfolgreiches Instrument der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen.<sup>9</sup> Mit ihnen werden einzelne Frauen gefördert, konkrete Vorhaben im Bereich der Geschlechterforschung finanziert und Maßnahmen im Bereich der Mädchenförderung realisiert. Darüber hinaus werden auf strukturelle Veränderung abzielende Vorgaben vereinbart, die der Fachbereich beziehungsweise das Zentralinstitut in angemessener Frist beabsichtigt umzusetzen. Über die Vorbereitung des Verhandlungsleitfadens ist der Fachbereich aufgefordert, seine eigene Situation im Hinblick auf Frauenförderung und Geschlechterforschung zu reflektieren. Damit übernehmen die Gremien und Organe des Bereichs die Verantwortung für diesen Aufgabenbereich und den Frauenbeauftragten kommt die Rolle einer beratenden Expertin zu. Den materiellen Ausdruck findet diese Veränderung der Verantwortungsübernahme in den Unterschriften einerseits des Präsidenten und andererseits des Dekans/der Dekanin beziehungsweise des Leiters/der Leiterin des Bereichs unter den Vertrag.

Die Ergebnisse der Zielvereinbarungen an der Freien Universität im Einzelnen:

Die folgende Zusammenstellung der Eckpunkte für den Bereich Gleichstellung seit Einführung der Zielvereinbarungen erlaubt einen Überblick über die Entwicklung der Inhalte in den vergangenen acht Jahren und zeigt die weit gefächerten Einflussmöglichkeiten beim Einsatz des Instrumentes:

#### Allgemeines 2001

- Frauenanteil bei Wiederbesetzung von Professuren erhöhen,
- Neubesetzungen im Mittelbau sollen mindestens Absolventinnenquote entsprechen.

<sup>9</sup> Eine Einführung in das Thema Zielvereinbarungen bietet die Publikation der Berliner Frauenbeauftragten Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Mechthild Koreuber und Marianne Kriszio (Hrsg.): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik – ein Handbuch. Kirchlinteln: Hoho-Verlag Hoffmann & Hoyer, 2002.

Allgemeines 2002, erweitert um

- Fortschreibung der Frauenförderpläne,
- Erhöhung der Promotions- und Habilitationsquoten von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Allgemeines 2003/04, erweitert um

- Entgegenwirken der hocheinseitigen Geschlechterverteilung der Studiengänge,
- Angemessene Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Studienangeboten und bei der Modularisierung von Studiengängen.

Allgemeines 2005/06, erweitert um

- Einführung von geschlechterspezifischen Statistiken,
- Erhöhung der Promotions- und Habilitationsquote von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Allgemeines 2008/09

- Integration didaktischer Konzepte in die Studiengänge zur Aufhebung der Reproduktion geschlechtsstereotyper Studienverhaltensweisen,
- Angemessene Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Studienangeboten und bei der Modularisierung von Studiengängen; Bericht über die konkrete Umsetzung an das Präsidium,
- Lehrkooperation zur Realisierung des spezifischen Studienangebots im Genderbereich,
- Interne Zielvereinbarungsgespräche auf Institutsebene unter Einbeziehung der Gleichstellungsaspekte,
- Integration des Gleichstellungsaspekts in die fachbereichsinternen Vorhaben leistungsorientierter Mittelvergabe.

Zielvereinbarungen als qualitatives Steuerungsinstrument bieten die Möglichkeit, gezielt bestimmte Themenstellungen wie etwa die Wirksamkeit von Frauenfördermaßnahmen, Fragestellungen der Geschlechterforschung oder eine Intensivierung der Gewinnung von Schülerinnen für naturwissenschaftliche Fächer anzugehen. Eine Zusammenstellung der Projekte im Bereich Geschlechterforschung ist im Kapitel 8 zu finden. Auf der Personalebene und in den verschiedenen Projektbereichen (Frauenförderung, Mädchenförderung, Gender Mainstreaming) wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen unter anderem folgende Anträge in einzelnen Fachbereichen mit Personal- und Sachmitteln gefördert:<sup>10</sup>

## **Personal im Bereich Frauenförderung**

FB Politik- und Sozialwissenschaften

- Evaluation des C1/C2-Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Freien Universität, um mögliches Nachfolgeprogramm zielgenauer formulieren zu können 50% BAT-IIa-Stelle für zwei Jahre sowie Sachmittel,
- Evaluation der Promotionsentwicklung am Fachbereich einschließlich einer Verbleibstudie, 50% BAT-IIa-Stelle.

FB Erziehungswissenschaften/Psychologie

- Evaluierung des Mentoring-Programms ProFiL, 50% BAT-IIa-Stelle für zwei Jahre.

ZI Osteuropa-Institut

- Nachwuchsforscherinnengruppe zur Einwerbung von DFG-Mitteln 50% BAT-IIa-Stelle für ein Jahr sowie Sachmittel.

ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

- Projekt „Qualifikation zur Kuratorin“, 50% BAT-IIa-Stelle für 18 Monate.

<sup>10</sup> Die Ergebnisse der Zielvereinbarung 2008/09 lagen bei Drucklegung des Berichts noch nicht vor.

## Projekte der Frauenförderung

### FB Veterinärmedizin

- Pilotprojekt: Programm zur Unterstützung von Schwangeren und Müttern, Erarbeitung einer Best-practice-Handreichung.

### FB Wirtschaftswissenschaften

- Projekt „Frauen ans Internet“,
- Karriereworkshop für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

### FB Physik

- Erhöhung der Zahl der Gastaufenthalte von Physikerinnen und Entwicklung (in Kooperation mit der Frauenbeauftragten) eines Konzepts.

### ZE Datenverarbeitung

- Frauenfördernde Weiterbildungsmaßnahmen.

### ZE Zentrales Sprachlabor

- Weiterbildungskonzept für die Bereiche Bibliothek und Fremdsprachensekretariate.

## Projekte der Mädchenförderung

### FB Veterinärmedizin

- Informationsangebot für Schülerinnen und Schüler per Internet, Selbsttest für Studierwillige im Netz

### FB Mathematik/Informatik und FB Physik in Kooperation

- Erarbeitung eines Konzepts zur Verstärkung des Interesses von Frauen an naturwissenschaftlicher und mathematischer Forschung und Ausbildung,
- Präzisierung des im Jahr 2000 erarbeiteten Konzepts zur Steigerung der Akzeptanz naturwissenschaftlicher Forschung in der Öffentlichkeit und des Interesses am naturwissenschaftlichem Studium, 2 Jahre 50% BAT-IIa-Stelle zur Aufstockung.

### FB Biologie/Chemie/Pharmazie

- Projekt „Chemiekurse – speziell für Mädchen“,
- Projekt „Chemiekurse – speziell für Mädchen“, bei positiver Evaluation und Vorlage eines Konzepts zur Verstärkung

## Projekte im Bereich Gender Mainstreaming

### FB Wirtschaftswissenschaften

- Aufbereitung frauenspezifischer Daten,
- Analyse des Promotionsverhaltens auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten.

## Familiengerechte Hochschule

In die Zielverhandlungen für den Zeitraum 2008/09 ist erstmals der Zielbereich „Familiengerechtigkeit“ aufgenommen worden. Im Eckpunktepapier des Präsidiums werden die (Fach-)Bereiche aufgefordert, ein Konzept zur Umsetzung der „familienfreundlichen Universität“ zu entwickeln und umzusetzen:

„Der Fachbereich wird in Zusammenarbeit mit der Leiterin des Familienbüros und der Fachbereichsfrauenbeauftragten ein Konzept zur Umsetzung der „familienfreundlichen Universität“ entwickeln und diese umsetzen. Grundlage ist der als Anlage beigefügte Maßnahmenkatalog des Familienbüros. Parallel dazu stellt er die entsprechende Weiterbildung seiner Führungskräfte (Dekanate/Fachbereichsräte) zum Thema ‚Gender Mainstreaming‘ sicher.“

## Maßnahmenkatalog „familienfreundliche Universität“

### Studium und Lehre

- Der Fachbereich verpflichtet sich, die Studienorganisation für studierende Eltern zu erleichtern.
- Er verpflichtet sich, das prüfungsrelevante Lehrangebot zeitlich so zu legen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist, d. h., dass das Ende der Lehrveranstaltungen nicht später als 18.00 h liegt.
- Er räumt studierenden Eltern den bevorzugten Zugang zum prüfungsrelevanten Lehrangebot ein.
- Er unterstützt studierende Eltern bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z. B. Auslandspraktika).
- Er sieht die flexible Handhabung der Präsenzpflcht von 85% für schwangere Studentinnen und für studierende Eltern vor (z. B. durch die Möglichkeit Ersatzlernleistungen zu erbringen).
- Er stellt im Laborbereich eine Studienorganisation sicher, die den besonderen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Studentinnen gewährleistet; ggf. bietet er Ersatzstudienleistungen an.
- Er verbessert/flexibilisiert/verlängert die Prüfungsbürozeiten (z. B. durch Kapazitätspooling), bzw. ermöglicht die sinnvolle Nutzung von Wartezeiten z. B. durch das Ausgeben von Wartenummern.

### Kultur- und Steuerungswandel

- Der Fachbereich stellt sicher (z. B. durch entsprechende Schulungen für Nachwuchskräfte), dass die Führungskräfte aller Hierarchiestufen für die Problematik der Vereinbarkeit bzw. das Ziel der Familienfreundlichkeit sensibilisiert sind und entsprechend handeln.
- Er trägt Sorge dafür, dass das Personal (z. B. im Prüfungsbüro, Studiendekanaten, Abteilungsleitungen), das an der FU mit Studierenden oder Mitarbeiter/innen zu tun hat, die Familienaufgaben (Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen) wahrnehmen, entsprechend sensibilisiert ist und nach familienfreundlichen Lösungen sucht.
- Der Fachbereich beteiligt sich an dem Kulturwandel der FU zu einer offensiv familienfreundlichen Universität; er übernimmt einen aktiven Part bei der Informations-Kampagne zur Familienfreundlichkeit der FU (z. B. Verbreitung von Handreichungen und Informationsmaterialien).
- Er unterstützt bei Einstellungs- und Berufungsvorgängen im Rahmen seiner Möglichkeiten Dual-Career-Paare.
- Er stellt im Laborbereich eine Arbeitsorganisation sicher, die den besonderen Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Laborbeschäftigten berücksichtigt.

### Infrastruktur

- Er prüft den Zustand der Still- und Wickelräume in seinen zentralen Räumlichkeiten und stellt sicher, dass sich diese in einem hygienisch einwandfreien, der Funktion entsprechenden und ansprechenden Zustand befinden und für die Zielgruppe gut auffindbar und leicht zugänglich sind.

Insgesamt partizipiert der Bereich Gleichstellung mit etwa 10% an dem in den Zielvereinbarungen ausgehandelten Projekt. Die Effekte des Steuerungsinstrumentes bestehen jedoch nicht nur in der Finanzierung konkreter Projekte sondern ebenso in der Verantwortungsverlagerung zu den Dekanaten und der Hochschulleitung und in einer Veränderung der Kommunikationsstrukturen zum Thema Gleichstellung. Nach acht Jahren Erfahrung zeigt sich, wie viel kreatives Potenzial zur Entwicklung entsprechender Projekte auch bei anderen Mitgliedern der Bereiche vorhanden ist und in Kooperation mit den Frauenbeauftragten zu einer Vielzahl von erfolgreich umgesetzten Anträgen geführt hat.

## 2.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene

Bereits mit dem Hochschulvertrag von 1999 wurden die Berliner Hochschulen verpflichtet, Zielvereinbarungen zum Bereich „Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft“ abzuschließen, doch die Umsetzung erfolgte teils zögerlich. Die Hochschulverträge enthielten neben diesem Punkt eine Reihe weiterer Verpflichtungen, wie etwa zur Lehre, deren Umsetzung unbefriedigend blieb. In Ergänzung wurde darum im 2002 gezeichneten Vertrag das Instrument der leistungsorientierten Vergabe aufgenommen:

### „§ 3 Leistungsbezogene Mittelzuweisung

Die Hochschulen führen ab 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. Die Berechnungen der Verteilungsmasse, ihr Aufwuchs, die Bildung von Fächergruppen sowie die Festlegung der Parameter für Leistungen in Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung erfolgen nach Maßgabe der Anlage 1.<sup>11</sup>

Die Höhe des Prozentsatzes wurde im Verlauf der nächsten Verträge immer wieder neu ausgehandelt und wird für die Universitäten im Jahr 2008, wie bereits jetzt schon für die Fachhochschulen, 30% der konsumtiven Mittel betragen. Als bemerkenswert ist dabei zu erwähnen, dass ab 2006 bereits ohne Kapazitätsgrenze für die Universitäten gearbeitet wurde. So können schlechte Entwicklungen tatsächlich zu dramatischen Auswirkungen führen, was bisher zwar noch nicht der Fall war, aber schon als Möglichkeit steuernde Wirkung entfaltet. Eine Verschiebung der Gewichtung fand nur zwischen den Bereichen Forschung und Lehre mit einer Stärkung der Lehre statt. Von Beginn an lag der Anteil für den Bereich Gleichstellung bei 5%. Obwohl von der SPD-PDS-Regierung in ihrer Koalitionsvereinbarung aufgenommen, war es zu keinem Zeitpunkt gegenüber der Hochschulrektorenkonferenz durchsetzbar, die Gleichstellung mit 10% zu gewichten. Dennoch muss man festhalten, dass bei den inzwischen zu verteilenden Summen auch der Gleichstellungsbereich, beispielsweise in der Höhe von 5,15 Millionen € im Jahr 2006, im Konkurrenzverhältnis zwischen den drei Universitäten zu schmerzhaften Verlusten führen kann, sofern das Berufungsverhalten der Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt. Die Gestaltung und Gewichtung der Indikatoren in den drei Bereichen zeigt die folgende Tabelle.

	Hochschulvertrag 2003-2005			Hochschulvertrag 2006-2009			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse	10%	15%	15%	20%	25%	30%	30%
Lehre	47,5%			50%			
	Auslastungsquote		0,1	Auslastungsquote		0,1	
	Erfolgsquote		0,5	Erfolgsquote		0,5	
	Regelstudienzeitquote		0,3	Regelstudienzeitquote		0,3	
	Internationalität		0,1	Internationalität		0,1	
Forschung/Nachwuchsförderung	47,5%			45%			
	Drittmittel		0,7	Drittmittel		0,7	
	Promotionen		0,2	Promotionen		0,2	
	Internationalität		0,1	Internationalität		0,1	
Gleichstellung	5%			5%			
	Professorinnen		0,2	Professorinnen		0,2	
	Neu berufene Professorinnen		0,4	Neu berufene Professorinnen		0,4	
	Promotionen (w)		0,2	Promotionen (w)		0,2	
	Absolventinnen		0,2	Absolventinnen		0,2	

### *Gewichtung der einzelnen Indikatoren*

Die Ergebnisse der sechs Durchläufe im Überblick für alle Hochschulen zeigen die starken Schwankungen, die inzwischen zu einer Auseinandersetzung der Hochschulleitungen mit der Frage von insbesondere Berufungen von Frauen in vorher nicht bekannter Form führte. So hat etwa in erster Reaktion auf die Zuweisung fast 1 Million € an die Freie Universität – insbesondere auf Kosten der Technischen Universität – zu Zweifeln an der Gültigkeit der Zahlen, aber auch zu einer Auseinandersetzung über die Wirksamkeit der Indikatoren geführt.

11 Auszug aus dem Hochschulvertrag zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität 2002.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
FUB	19	249	982	395	87	89
HUB	71	-94	-183	87	-90	123
TUB	73	-163	-864	-482	3	-211
ASFH		20	17	40	68	35
FHTW		-34	-3	-29	-90	-13
FHVR			-7	-1	-35	-43
FHW		5	13	-1	-22	-27
TFH		9	-16	-8	79	48
UdK				-12	-28	-17
KHB				-2	15	0
HfM				11	9	15
HfS				3	3	1

*Gewinne und Verluste aller Berliner Hochschulen und Universitäten in Tausend Euro*

Diese anfänglichen Schwierigkeiten im Umgang mit dem Instrument sind inzwischen überwunden bzw. durch Veränderungen korrigiert. Im Gleichstellungsbereich führte diese zu einer Bewertung der Berufungen von Frauen auf technik- bzw. ingenieurwissenschaftliche Fächer mit dem Faktor 2, ab 2005. Andere Veränderungsvorschläge der LaKoF wie etwa der Verzicht auf die Absolventinnenzahlen, die häufig die 50%-Marke bereits überschritten haben, an technischen Hochschulen jedoch immer unterhalb liegen, wurden nicht berücksichtigt. Mit diesem Indikator kann keine steuernde Wirkung erzielt werden. Hier ist zu hoffen, dass in die nächste Vertragsverhandlung derartige Überlegungen einfließen.

## 2.4 Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität

Die leistungsorientierte Mittelvergabe ist ein ex-post-orientiertes Steuerungsinstrument: Leistungen eines Fachbereichs beziehungsweise Zentralinstituts werden über einen bestimmten Zeitraum erhoben und im Nachhinein finanziell honoriert. Die mittels Indikatoren erfassten Leistungen betreffen die Bereiche Forschung, Lehre und Gleichstellung im Verhältnis 47,5%, 47,5% und 5%. Die Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Berechnung der zu verteilenden Mittel im Wettbewerb zueinander. Andererseits sind die Fachbereiche über die Zielvereinbarungen verpflichtet, ein fachbereichsinternes Mittelvergabemodell zu entwickeln, das auch den Bereich Gleichstellung berücksichtigt. Die Mittel aus der formelgebundenen Mittelvergabe stehen dem Fachbereich oder Zentralinstitut für die Bereiche Forschung und Lehre zur freien Verfügung. Die über Leistungen im Gleichstellungsbereich erworbenen Gelder sind zweckgebunden und müssen für den Bereich der Frauenförderung verwendet werden. Andererseits sind die Fachbereiche über die Zielvereinbarungen verpflichtet, ein fachbereichsinternes Mittelvergabemodell zu entwickeln, das auch den Bereich Gleichstellung berücksichtigt.<sup>12</sup> Die Fachbereiche wurden über ihre Dekanate insbesondere in den Verwaltungsleiterrunden und schriftlich durch den Kanzler, bezüglich des Modells der Berechnung im Gleichstellungsbereich durch die zentrale Frauenbeauftragte ausführlich über das neue Modell informiert.

### „1.3 Neues Verfahren zur leistungsbezogenen Mittelverteilung

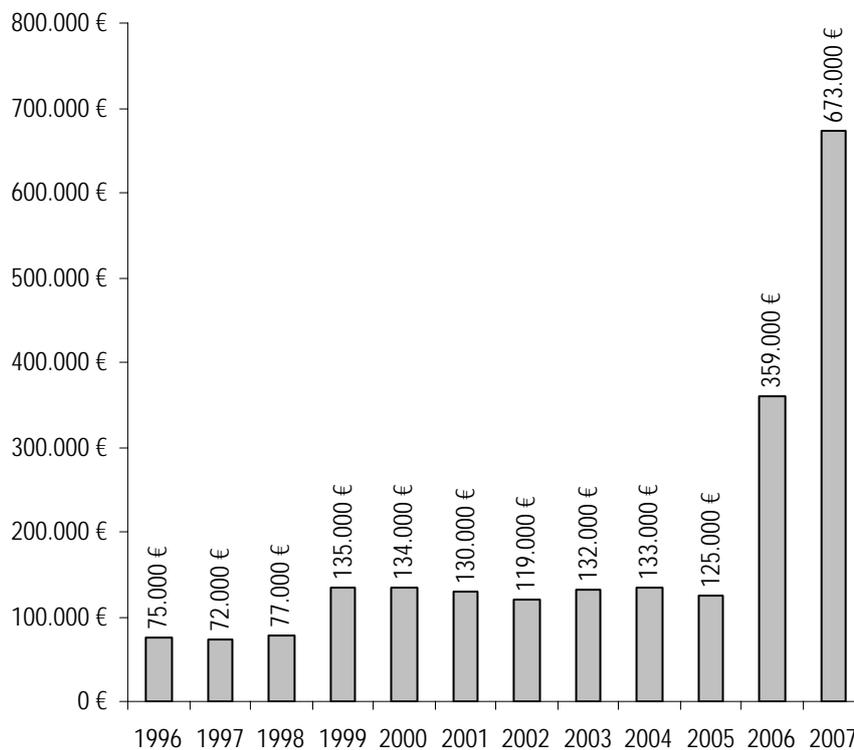
Gemäß § 3 des Hochschulvertrages wird seit 2002 eine leistungsbezogene Mittelverteilung zwischen den Vertragshochschulen praktiziert; während der Vertragslaufzeit wird das Volumen der leistungsbezogenen Mittelverteilung von 20% in 2006 auf 30% ab 2008 angehoben, sodass zukünftig bis zu 154 Mio. Euro zwischen den Berliner Universitäten umverteilt werden. Der Hochschulvertrag sieht ferner vor, dass sich die interne Mittelverteilung der Vertragshochschulen ebenfalls an diesen Kriterien orientieren soll.“ (Brief des Kanzlers an die Verwaltungsleiter/innen vom 6.6.2006)

Daher wird das bisher an der Freien Universität Berlin praktizierte Mittelbemessungsmodell mit dem Haushaltsjahr 2006 an das Berliner Landesmodell angepasst. Die bei der Umverteilung heranzuziehenden Leistungskriterien teilen sich in die Bereiche Lehre und Studium (50%), Forschung und Nachwuchsförderung (45%) sowie Gleichstellung (5%) und sind vom Präsidium wie folgt beschlossen worden:

<sup>12</sup> In dem ersten Beschluss des Kuratoriums und des Akademischen Senats vom Oktober 2003 zur Einführung des neuen Modells war das Verhältnis der Bereiche Forschung, Lehrer und Gleichstellung mit 45: 45: 10 vorgesehen, allerdings ohne Mittelbindung für die Fachbereiche beziehungsweise Zentralinstitute.

„Für den Bereich Gleichstellung werden nicht die Indikatoren des Landesmodells umgesetzt, sondern es wurden spezifische Indikatoren von der Zentralen Frauenbeauftragten entwickelt, die stärker die Möglichkeiten eines Bereichs zur Frauenförderung im Fächerkontext berücksichtigen. Die Berechnungsgrundlagen werden den Bereichen wie bisher mit einem gesonderten Schreiben der Zentralen Frauenbeauftragten erläutert. Die Leistungsmittel aus dem Gleichstellungsindikator werden getrennt ausgewiesen und sind zweckgebunden für die Frauenförderung einzusetzen. Die Mittel aus dem Titelverbund werden dabei wie bisher über einen getrennten Fonds budgetiert und sind im Einvernehmen mit den dezentralen Frauenbeauftragten zu bewirtschaften.“ (Ebd.)

Mit diesem neuen Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe werden das seit 1992 praktizierte Modell der Mittelvergabe für die Bereiche Forschung und Lehre und das separat berechnete, 1995 eingeführte „Anreizsystem“ zur Gleichstellung abgelöst. Im Zuge dessen erhöhte sich die Summe der auszuschüttenden Gelder beträchtlich.



#### *Ausschüttungssumme seit 1996*

Die in den Hochschulverträgen verankerten Indikatoren des Systems der leistungsbezogenen Mittelvergabe des Landes an die Berliner Hochschulen wurden in die neue leistungsorientierte Mittelvergabe der Freien Universität zum Teil aufgenommen und insbesondere im Gleichstellungsbereich um Kriterien ergänzt, die die spezifische Situation der Freien Universität berücksichtigt. Die vorgeschlagenen Indikatoren beziehen sich auf die spezifische Situation der Freien Universität, berücksichtigen aber insoweit das Landesmodell, als eine Erhöhung der Frauenanteile der einzelnen FU-spezifischen Indikatoren direkt oder mittelbar zu einer positiven Bilanz auf Landesebene führen. Das Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe an der Freien Universität wurde von der zentralen Frauenbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen in Zusammenarbeit mit der Controllingabteilung konzipiert. Am 29.5.2006 im Präsidium beschlossen, wurden bereits in diesem Jahr erstmals Gelder auf der Grundlage dieses Modells den Fachbereichen zugewiesen. Im Folgenden werden die einzelnen Indikatoren vorgestellt:

#### **Neuberufungen von Professorinnen**

Grundlage für diesen Indikator sind die erfolgreich realisierten Berufungen von Frauen auf unbefristete Professuren innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren (in der ersten Berechnung 2003/04, in der zweiten

Berechnung 2004/05). Hinzugezogen wird als Bewertungsmaßstab für die Schwierigkeiten, in einer gegebenen Fachkultur die Berufung einer Frau zu realisieren, der Anteil an Frauen bei den besetzten Lehrstühlen in dem Berechnungszeitraum des vorhergehenden Jahres (in der ersten Berechnung 2002, in der zweiten Berechnung 2003). Hierzu werden die Fachbereiche gemäß ihrem prozentualen Anteil im Verhältnis zum Gesamtanteil von Frauen an Professuren an der Freien Universität drei Gruppen zugeordnet. Hieraus ergibt sich beispielsweise, dass sich die Wirtschaftswissenschaften in der Gruppe eins und die Geschichts- und Kulturwissenschaften in der Gruppe drei befinden. Gemäß der Zuordnung zu einer Gruppe wird je erfolgreich realisierter Berufung einer Frau dem Fachbereich eine bestimmte Summe Geld zugewiesen.

Professorinnenanteil FU <sup>13</sup> 14,58%	Untergrenze <sup>14</sup>	Obergrenze	Gruppe	Zuweisung <sup>15</sup>
< 10%	0%	<66%	1	18.000 €
10% – 20%	66%	133%	2	14.000 €
> 20%	>133%	Offen	3	10.000 €

*Zuweisungssummen für das Berechnungsjahr 2006*

Waren in der ersten Runde die zugewiesenen Summen noch nicht so hoch, da im Bereich der Personalmittel für den wissenschaftlichen Mittelbau nur 10% nach Leistung zugewiesen wurden, erhöhte sich dieser Prozentsatz bereits in der zweiten Runde 2007 auf 30%. Damit erhöhten sich Zuweisungssummen für das Berechnungsjahr 2007:

Professorinnenanteil FU <sup>16</sup> 15,90%	Untergrenze <sup>17</sup>	Obergrenze	Gruppe	Zuweisung
< 10%	0%	<66%	1	32.705 €
10% – 20%	66%	133%	2	25.437 €
> 20%	>133%	Offen	3	18.169 €

*Zuweisungssummen für das Berechnungsjahr 2007*

Der für das bisher positive Abschneiden der Freien Universität im Vergleich mit den beiden anderen Universitäten zentrale Faktor ist der Anteil der Neuberufungen von Professorinnen. Durch die Berücksichtigung der Fachkultur und der Zuweisung eines Absolutbetrages wird dieser Indikator gegenüber einer schlichten Übernahme des Landesmodells erheblich gestärkt. Die gemäß diesem Indikator berechnete Summe wird von dem insgesamt zur Verfügung stehenden Betrag abgezogen. Die Restsumme wird gemäß der weiteren Indikatoren, die je mit einem bestimmten Prozentanteil belegt sind, vergeben.

## Besetzung von Qualifizierungsstellen

Unter Qualifizierungsstellen sind Juniorprofessuren/C2-Stellen/W2-Stellen auf Zeit zu verstehen, das heißt Stellen, die bereits auf eine unbefristete Professur orientieren. Hierzu werden die Daten eines Jahres (in der ersten Berechnung 2004) herangezogen. Es wird im Zwei-Kreis-Modell (Geistes- und Sozialwissenschaften beziehungsweise Naturwissenschaften) gerechnet. Das Landesmodell bezieht in den Indikator Neuberufungen auch Juniorprofessuren und W2-Stellen auf Zeit ein. Durch die Heraushebung dieser beiden Stellenpositionen mit dem Indikator Besetzung von Qualifizierungsstellen wird dieser Bereich ebenfalls erheblich gestärkt. Die in der Übergangsphase noch einbezogenen C2-Stellen werden längerfristig keine Rolle mehr spielen. Die zu verteilenden Summen der Kreise bestimmen sich aus dem Verhältnis der je in dem Kreis besetzten Stellen. Gemäß diesem Indikator werden 50% der Restsumme verteilt.

## Besetzung von Professuren

Es werden die tatsächlich mit Frauen besetzten Professuren im Verhältnis zur Gesamtzahl von besetzten Professuren an einem Fachbereich betrachtet. Mit dem Indikator Besetzung von Professuren wird ein Indikator des Landesmodells übernommen, doch seine bisherige Gewichtung reduziert, da eine Stärkung des Indikators Neuberufungen mittelbar auch hier zu positiven Ergebnissen führt. Berücksichtigt werden

13 Es wird der prozentuale Anteil des Erfassungszeitraumes des vorgehenden Jahres verwendet, in diesem Fall von 2002.

14 Professorinnenanteil des Fachbereichs gemessen am Durchschnitt der Freien Universität.

15 Die Zuweisungssummen erhöhen sich bei steigendem Personalbudgetanteil um einen entsprechenden Prozentsatz.

16 Es wird der prozentuale Anteil des Erfassungszeitraumes des vorgehenden Jahres verwendet, in diesem Fall von 2003.

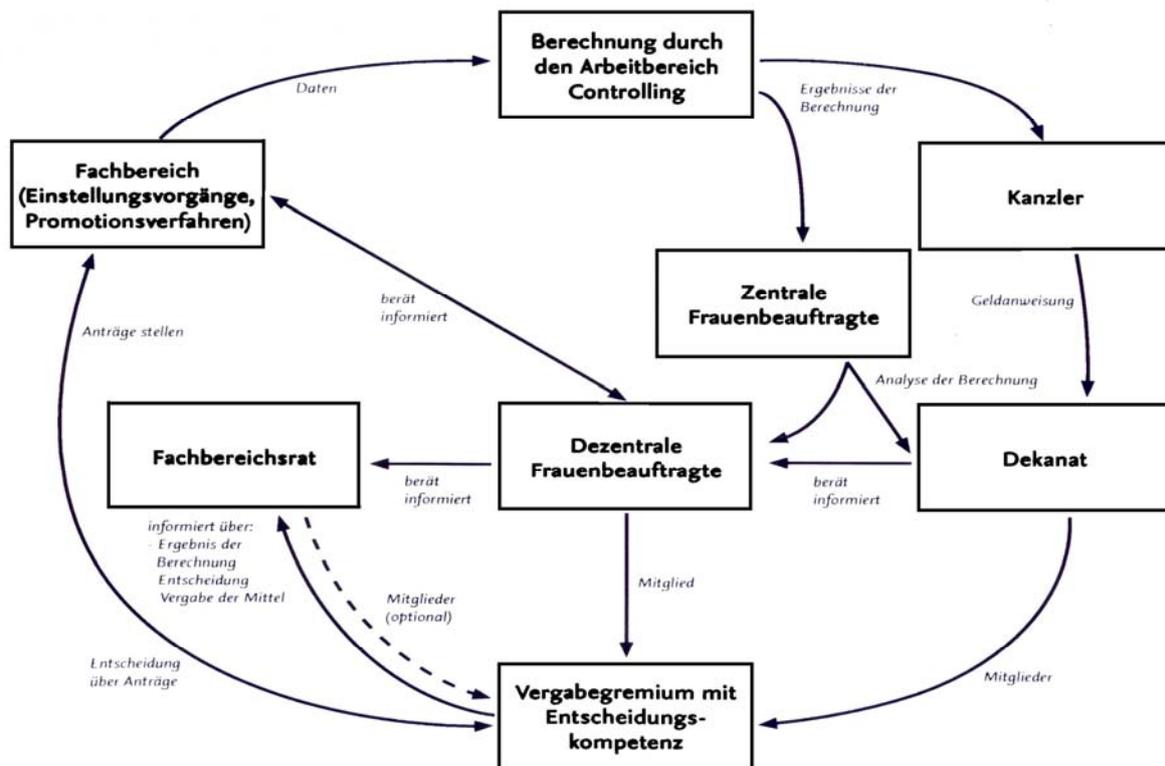
17 Professorinnenanteil des Fachbereichs gemessen am Durchschnitt der Freien Universität.

die Daten eines Jahres (in der ersten Berechnung 2004). Es wird im Zwei-Kreis-Modell (Geistes- und Sozialwissenschaften beziehungsweise Naturwissenschaften) gerechnet. Die zu verteilenden Summen der Kreise bestimmen sich aus dem Verhältnis der je in dem Kreis besetzten Stellen. Es werden 30% der Restsumme verteilt.

## Promotionen

Grundlage dieses Indikators bilden die Promotionen von Frauen in den vorangegangenen zwei Jahren (in der ersten Berechnung 2003 und 2004). Bezugsgröße sind die am Fachbereich realisierten Promotionen.<sup>18</sup> Dadurch wird die unterschiedliche Fachkultur bezüglich der Promotion als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn etwa in der Mathematik oder als berufsqualifizierender Abschluss beispielsweise in der Biologie berücksichtigt, die zu enormen Unterschieden in der Promotionsquote im Verhältnis zur Absolvent/inn/en-Zahl der Fächer führt. Der Indikator wurde aus dem Indikatorenmodell des Landes übernommen, allerdings im Ein-Kreis-Modell, um die spezifischen Unterschiede in den Fachkulturen abzubilden. Auch dies führt mittelbar zu einer positiven Bilanz, da die Bereiche stärker motiviert werden, in denen die Promotionsquote nicht besonders gut ist. Vergeben werden 20% der Restsumme.

Der Indikator Absolventinnenquote in der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes wurde bereits bei der Diskussion um die Hochschulverträge kritisch diskutiert, dafür Universitäten mit einem Frauenanteil von über 50% (das gilt sowohl für Humboldt-Universität wie Freier Universität) keinen Anreiz besteht, die Technische Universität aufgrund ihrer Fächerausrichtung dagegen realistischerweise mit Verlust abschließen wird. Das gleiche Argument gilt auch an der Freien Universität, da nahezu alle Fachbereiche und Zentralinstituten hier ausgezeichnete Ergebnisse aufweisen und die Problematik eher in einzelnen Studiengängen wie etwa Informatik, Geophysik, Mathematik oder auch Philosophie liegt. Hier kann ein quantitativ ausgerichtetes Steuerungsinstrument nicht wirksam werden. Vielmehr muss hier auf qualitative Maßnahmen, die etwa im Rahmen von Zielvereinbarungen verabredet werden, gesetzt werden.



### Der Kommunikationsprozess der leistungsorientierten Mittelvergabe

<sup>18</sup> Hier sei darauf verwiesen, dass die an den Zentralinstituten betreuten Promotionen disziplinar am Fachbereich angesiedelt sind und deswegen nicht im Leistungskatalog der Zentralinstitute und damit der Berechnung der Mittel zu Buche schlagen.

Die gemäß diesen vier Indikatoren bestimmten Summen zuzüglich der Summe aus dem ersten Indikator ergeben die den einzelnen Fachbereichen/Zentralinstituten zuzuweisenden Gelder. Für die erstmalig im Jahr 2006 nach diesem Berechnungsmodell an die Fachbereiche und Zentralinstitut zugewiesenen Mittel ergaben sich für die Jahre 2006 und 2007 folgende Summen:

Fachbereich	2006	2007
	Gewinn/Verlust	Gewinn/Verlust
Recht	-43	-23.884
WiWiss	-828	-27.495
ErzPsy	-23.578	-27.892
GeschKult	1.868	-16.790
PolSoz	25.012	27.452
PhilGeist	17.744	45.250
MathelInfo	-8.630	-32.009
Physik	486	-32.656
BCP	-4.664	114.774
Geo	-10.646	-23.490
OSI	-1.596	-1.994
JFK	909	-1.098
LAI	596	-168

*Auswertung der Berechnung für das Jahr 2007*

Im Jahr 2007 wurden insgesamt 672.941 € über die leistungsorientierte Mittelvergabe im Bereich Gleichstellung verteilt. Die jeweilige Analyse der Zusammensetzung der ausgeschütteten Gelder für die einzelnen Fachbereiche erklärt, warum die Spanne zwischen Gewinnern und Verlierern teilweise eklatant ist.

Durch „Leistungsmittel“ finanziell geförderte Vorhaben und Maßnahmen

- Druckkostenzuschüsse für Publikationen und Qualifikationsarbeiten,
- Reisekosten zu internationalen Kongressen oder Studienzwecken,
- Erwerb technischer Instrumente,
- Einrichtung von Preisen für herausragende Qualifikationsarbeiten,
- Projekte im Bereich der Schülerinnenforschung,
- Förderung von Geschlechterforschung durch Lehraufträge und Vortragsreihen,
- Einrichtung von Junior- und Gastprofessuren im Bereich der Geschlechterforschung und in den Naturwissenschaften,
- Ausstattung von Juniorprofessuren und Qualifikationsstellen mit studentischen Hilfskräften.

„Die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potential zurückgeführt werden könnte, ist nicht mehr haltbar.“ (Wissenschaftsrat, 2007 Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern)

## 2.5 Das Anreizsystem

Die Freie Universität Berlin etablierte mit ihren im Mai 1993 in Kraft getretenen Frauenförderrichtlinien (FFR) ein Anreizsystem zur Frauenförderung, dessen konkrete Ausgestaltung bereits in den Richtlinien formuliert wurde.

„§ 21 (2) FFR von 1993:

Von den Mitteln für Lehre und Forschung (Titelverbund), die den Fachbereichen zugewiesen werden, soll ein Prozent einbehalten und entsprechend dem Erfolg der Frauenförderung nach Maßgabe folgender Kriterien verteilt werden:

1. Frauenförderung der Qualifizierung von Frauen

1.1 Anteil der Absolventinnen des Vorjahres gemessen am Studentinnenanteil,

1.2 Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,

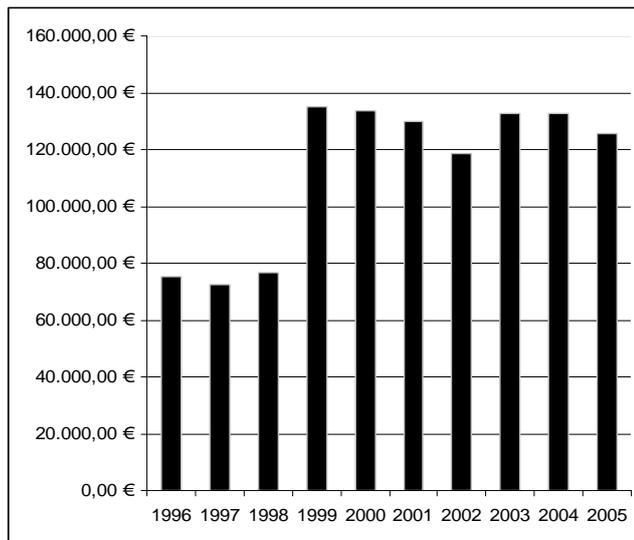
1.3 Anteil der in den vergangenen zwei Jahren habilitierten Frauen gemessen am gemittelten Anteil der promovierten Frauen der vorhergehenden drei Jahre.

2. Förderung der Vergabe von Stellen an Frauen,

2.1 Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Qualifikation gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,

- 2.2 Anteil der wissenschaftlichen Assistentinnen gemessen am gemittelten Frauenanteil bei den Promotionen der vorhergehenden drei Jahre,  
 2.3 Anteil der Frauen bei Professuren gemessen am Frauenanteil beim übrigen wissenschaftlichen Personal.“

Bereits seit 1991 wurden 10% des so genannten bereinigten Titelverbundes erfasst und nach einem Leistungsmodell, das Lehre und Nachwuchsbetreuung sowie Forschung berücksichtigte, verteilt. Das Anreizsystem in der Frauenförderung sollte als weiteres, viertes Leistungskriterium in das bereits existierende Modell aufgenommen werden. Dieses Vorhaben wurde jedoch von der Hochschulleitung wegen der Befürchtung der geringeren Akzeptanz an den Fachbereichen abgelehnt. So entstand als eigenständiges Modell mit einem Anteil von zunächst 1% des den Fachbereichen<sup>19</sup> je zugewiesenen Sachmitteletats (Titelverbund Forschung und Lehre), ab 1999 des erweiterten Sachmitteletats, das Anreizsystem zur Frauenförderung. Folgende Summen wurden in den vergangenen acht Jahren jeweils einbehalten.



*Ausschüttungssummen im Rahmen des Anreizsystems 1996-2005*

Die Gelder wurden nach folgenden den Frauenförderrichtlinien festgehaltenen Kriterien zugewiesen.

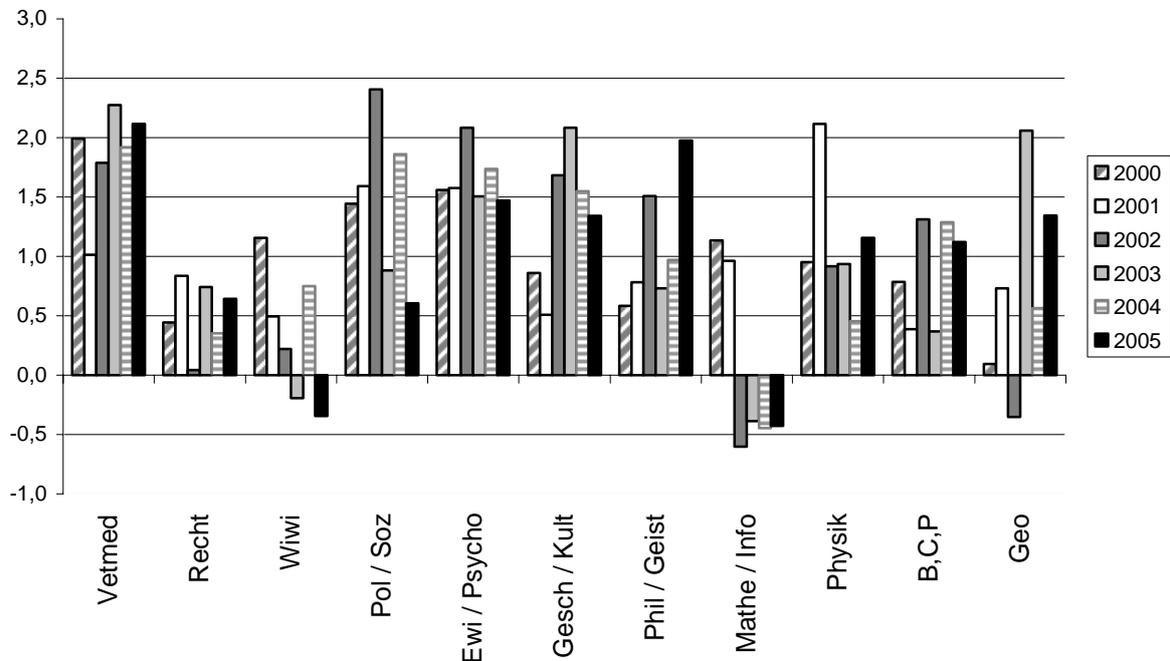
1. Zahl der Absolventinnen des vergangenen Jahres, bezogen auf die Zahl der weiblichen Studierenden der davorliegenden drei Jahre.
2. Promotionen von Frauen während des vergangenen Jahres, bezogen auf die Zahl der Absolventinnen der davorliegenden drei Jahre.
3. Habilitationen von Frauen während des vergangenen Jahres, bezogen auf die Zahl der Promotionen von Frauen der davorliegenden drei Jahre.
4. Neubesetzungen von Professuren mit Frauen während der vergangenen vier Jahre, bezogen auf die Gesamtzahl der Neubesetzungen von Professuren während der vergangenen vier Jahre.

Die so ermittelten Gelder wurden nach fachspezifischen Kriterien im Einvernehmen mit der jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten für Projekte zur Frauenförderung oder zur direkten Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen verteilt.

<sup>19</sup> Die Zentralinstitute wurden nicht berücksichtigt, was immer wieder zu Spannungen führte, da die Zentralinstitute deutlich zur Frauenförderung der jeweiligen Fachbereiche beitragen. Zum Teil wurden intern Gelder der Fachbereiche für Projekte der Zentralinstitute verwendet.

## Ergebnisse und Entwicklungen im Berichtszeitraum 2000-2005

Der Frauenförderfaktor des Anreizsystems, der auch die Platzierung des Fachbereichs bestimmt, errechnet sich aus den normierten Teilfaktoren der Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sowie der Anzahl von berufenen Professorinnen. Erhoben wurden die letzten drei Jahre.



### Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Frauenförderfaktor

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenförderfaktors (FFw) während des Berichtszeitraums zeigt deutliche Tendenzen. Die Fachbereiche Veterinärmedizin und Erziehungswissenschaften sind die einzigen beiden Bereiche, die kontinuierlich und umfassend gute Ergebnisse in der Frauenförderung erzielt haben. Insbesondere ihre Berufungspolitik schlägt sich hier nachhaltig nieder. Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften konnte bis zum Jahr 2002 gute Ergebnisse vorweisen, schnitt jedoch in den Jahren 2003 und 2005 eher schlecht ab. Das liegt an der geringeren Anzahl von Promotionen und Habilitationen von Frauen in diesen Jahren. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften haben in den ersten beiden Berichts Jahren insbesondere für geisteswissenschaftliche Fächer mit traditionell hohem Frauenanteil erstaunlich schlecht abgeschnitten, sich aber 2002 deutlich verbessert. Dies ist auf eine gestiegene Habilitationsrate zurückzuführen. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften konnte auch in den Folgejahren an das gute Ergebnis von 2002 anknüpfen, worin sich die Berufungen von Frauen niederschlugen. Dies gelang dem Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften nicht, er konnte erst im Jahr 2005 wieder ein gutes Resultat erzielen, in welchem die Habilitationsquote höher lag und auch eine gute Berufungspolitik praktiziert wurde. Erschreckend dagegen die Entwicklung der Bereiche Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik/Informatik und Geowissenschaften. Alle vier Bereiche zeigten noch nie einen besonders hohen Frauenförderfaktor auf und erlebten im Jahr 2002 einen erheblichen Einbruch, der in den beiden letztgenannten Bereichen sogar erstmals zu negativen Faktoren führte. Der Fachbereich Geowissenschaften erzielt im Jahr 2003 einen erstaunlich hohen Frauenförderfaktor. Darin spiegelt sich die Berufung einer Frau und eine große Promotions- und Habilitationsquote wider. Gleiches gilt für das Jahr 2005, auch hier sind es Auswirkungen der hohen Promotionszahlen von Frauen. Die beiden naturwissenschaftlichen Bereiche Physik und Biologie, Chemie, Pharmazie zeigen relativ beständige Werte, die aber größtenteils unter dem Mittelwert eines Frauenförderfaktors von 1,25 liegen und daher ebenfalls keine hundertprozentige Auszahlung der einbehaltenen Mittel erlauben. Der überraschend gute FFW des FB Physik im Jahr 2001 beruhte auf außergewöhnlich guten Promotions- und Habilitationsergebnissen.

Die Vergabe der Mittel errechnet sich aus den Ergebnissen des Frauenförderfaktors für vier Fachbereiche.

Fachbereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VetMed	34.387,88 €	11.558,31 €	14.224,07 €	28.036,71 €	16.964,33 €	19.142,72 €
Recht	2.676,75 €	6.047,59 €	0,00 €	7.375,79 €	868,32 €	4.869,61 €
Wiwi	14.202,46 €	2.306,89 €	0,00 €	0,00 €	8.123,66 €	0,00 €
Pol / Soz	22.954,34 €	22.831,92 €	29.062,75 €	8.771,81 €	25.996,45 €	1.970,29 €
Ewi Psycho	21.573,20 €	19.555,38 €	21.331,16 €	17.027,57 €	18.393,00 €	14.101,93 €
Gesch /Kult	7.122,48 €	3.553,32 €	18.541,76 €	27.008,92 €	15.702,46 €	11.891,23 €
Phil / Geist	2.242,89 €	12.384,52 €	16.279,35 €	7.757,53 €	10.245,28 €	26.183,12 €
Mathe /Info	8.449,88 €	6.122,89 €	0,00 €	1.325,56 €	2.651,12 €	0,00 €
Physik	7.509,90 €	32.001,98 €	5.460,63 €	7.356,17 €	0,00 €	11.938,84 €
B,C,P	12.717,56 €	4.145,52 €	27.075,29 €	3.153,20 €	27.437,15 €	20.431,87 €
Geo	0,00 €	9.058,15 €	0,00 €	24.742,74 €	6.174,23 €	15.010,39 €
<b>Gesamt</b>	<b>133.837,35 €</b>	<b>130.008,08 €</b>	<b>131.975,00 €</b>	<b>132.556,00 €</b>	<b>132.556,00 €</b>	<b>125.540,00 €</b>

*Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelverteilung*

Für manche der Fachbereiche kam es daher in den vergangenen Jahren zu herben Verlusten. Dauerhaft gute Gewinne verzeichneten Fachbereiche mit einer kontinuierlichen Förderung des weiblichen Nachwuchses wie die Fachbereiche Erziehungswissenschaften und Psychologie bzw. Politik- und Sozialwissenschaften oder Fachbereiche, die kurzfristig hervorragende Zahlen aufweisen konnten, wie zum Beispiel Physik oder Veterinärmedizin.

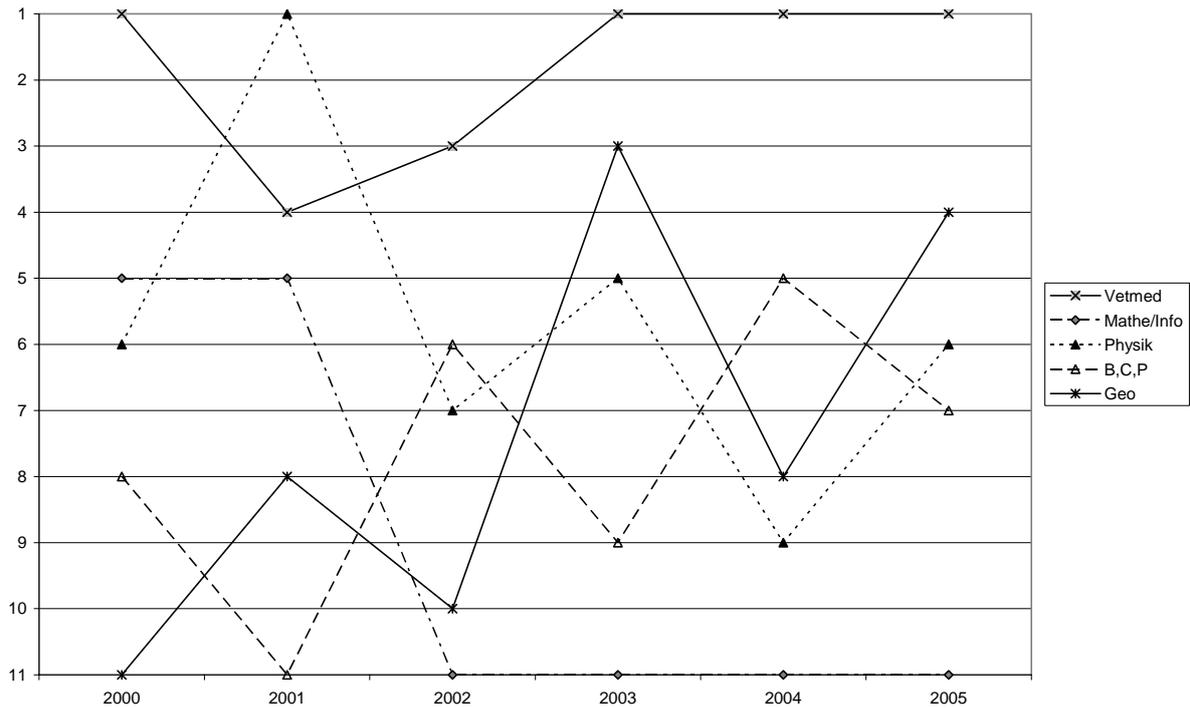
## Verwendung der Mittel an den Fachbereichen

Die nach dem Leistungskriterium „Frauenförderung“ zugewiesenen Mittel sind laut Frauenförderrichtlinien (§ 21) der Freien Universität nach fachbereichsspezifischen frauenfördernden Kriterien an die weiteren Organisationseinheiten zu vergeben. Da die Gewinne aus dem Anreizsystem allerdings in den meisten Fachbereichen schwankend waren, wurde eine projektbezogene Förderung bevorzugt. Die Mittel des Anreizsystems wurden nach der Berechnung des Büros der zentralen Frauenbeauftragten von der Universitätsleitung gezeichnet und von der Haushaltsabteilung den Fachbereichen im Verlauf des Sommersemesters zugewiesen. Die Dekanate wurden von den Analyseergebnissen unterrichtet und gebeten, die Fachbereichsangehörigen über das Ergebnis und die Vergabekriterien innerhalb des eigenen Bereiches zu informieren. In den meisten Fachbereichen folgte der Ankündigung in den Fachbereichs- und Institutsräten eine Antragsphase, in der sich Einzelpersonen und Projektgruppen um die Gelder bewerben.

Die überwiegende Mehrheit der Fachbereiche hat die Durchführung des Verfahrens in die Verantwortung der dezentralen Frauenbeauftragten übergeben, häufig unterstützt durch den dezentralen Frauenrat oder eine eigens eingesetzte Kommission. Die Art der Vergabeprozesse gestaltete sich vielfältig nach Fachbereichskultur, sie berücksichtigten aber die Vorschriften der Frauenförderrichtlinien, die eine Entscheidungsfindung im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten vorsehen und die Bekanntgabe der Ergebnisse vor der Fachbereichsöffentlichkeit. Die Mittel des Anreizsystems wurden gezielt zur Förderung von Frauen eingesetzt. Die Kriterien für die Mittelvergabe gestalteten sich vielfältig, aber es ist deutlich zu erkennen, dass Fachbereiche, die zur Kriterienbildung die Analyseergebnisse hinzuzogen und eigene Anreize innerhalb ihrer Fachkultur schafften, größere Erfolge erzielten. Genauere Angaben zu der Verwendung der Mittel finden sich in den Berichten der dezentralen Frauenbeauftragten (s. Kapitel 11).

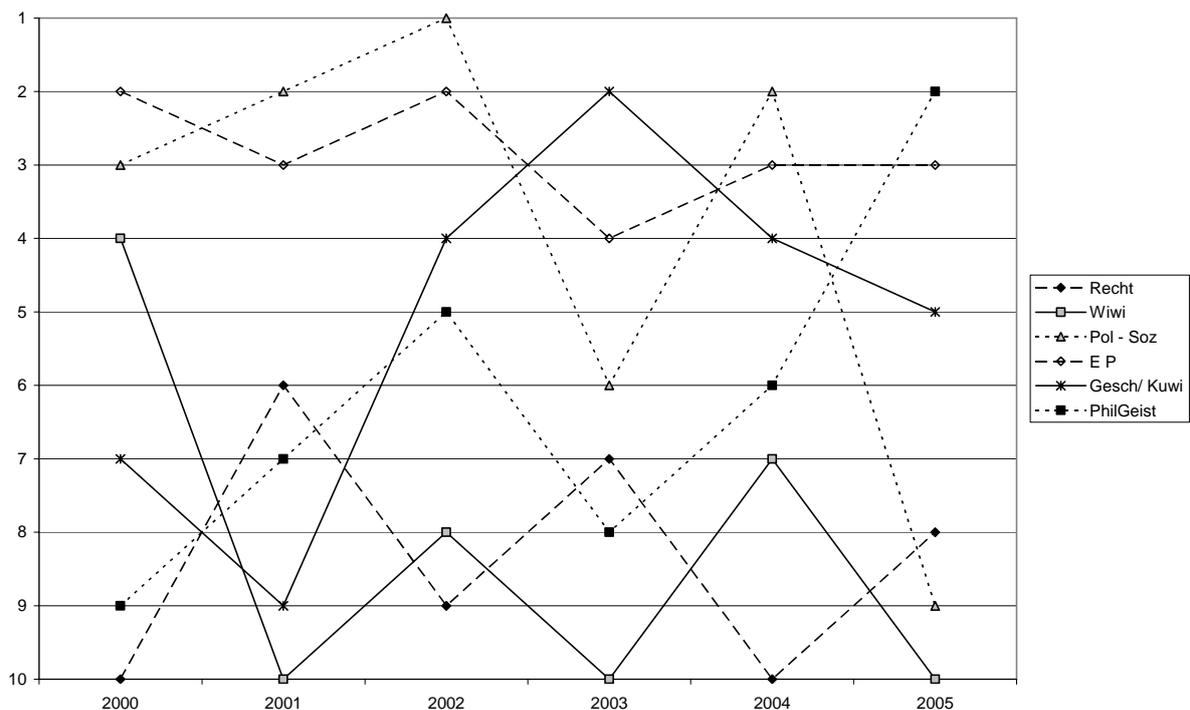
## Entwicklung der Fachbereiche seit Bestehen des Modells

Die Veränderung der Frauenförderränge der Fachbereiche, berechnet nach dem Frauenförderfaktor (FFw), dokumentiert die Erfolge der Bereiche am anschaulichsten. Da allerdings 1999 die Fachbereichsstruktur geändert wurde, können nur die letzten sechs Jahre verglichen werden.



Vergleich der naturwissenschaftlichen Fachbereiche seit 2000: Platzierung nach Frauenförderfaktor

Der Fachbereich Veterinärmedizin zeigt nach anfänglichen Schwankungen, die dennoch immer eine Platzierung in der oberen Hälfte der Ränge erlaubte, beständig gute Ergebnisse. Die wenigen guten Erfolge bei den Verlaufskurven der Fachbereiche Mathematik und Informatik und Physik sind zurückzuführen auf kurzfristig gute Ergebnisse bei der Promotions- und Habilitationsquote von Frauen, insgesamt sind sie aber eher im unteren Feld zu verorten. Die Kurvenverläufe des Fachbereichs Geowissenschaften bewegen sich selbst bei kurzfristigen Erfolgen eher im untersten Bereich und zeigen deutlich, dass an diesen Fachbereichen die Frauenförderung dringend verbessert werden muss und neue Konzepte notwendig sind.



Vergleich der geisteswissenschaftlichen Fachbereiche seit 2000: Platzierung nach Frauenförderfaktor

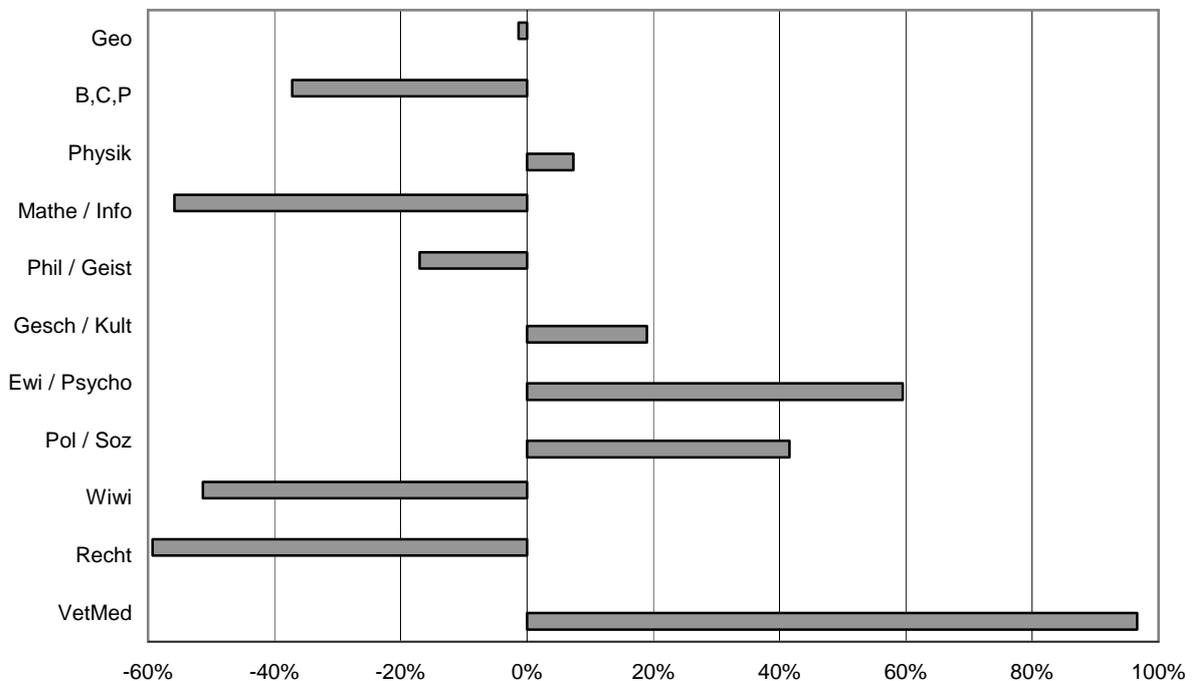
Der Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie konnte für sich beständig gute Platzierungen sichern. Ebenso ist der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften in den oberen Rängen zu finden. Deutlich zu sehen ist die Reaktion auf den Abstieg im Jahr 2003, dem unmittelbar im Folgejahr ein Anstieg folgt. Der Einbruch im Jahr 2005 ergibt sich aufgrund einer wesentlich geringeren Promotions- und Habilitationsquote. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften schaffte es im Jahr 2002 in die oberen Ränge aufzusteigen. Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften schnitt in den Jahren 2000, 2001 und 2003, insbesondere für einen Fachbereich mit traditionell hohem Frauenanteil, erstaunlich schlecht ab. 2005 gelang es dem Fachbereich durch gestiegene Habilitationszahlen und eine gute Berufungspolitik auf einen hohen Rang aufzusteigen. Die Fachbereiche Recht und Wirtschaftswissenschaften bewegten sich in den unteren Bereichen und zeigen deutlich, dass die Frauenförderung in diesen Fachbereichen unbedingt verbessert werden muss.

Die Diagramme stellen die Platzierung der Fachbereiche nach ihren Frauenförderfaktoren dar. Die Gewinne und Verluste der Fachbereiche durch das Anreizsystem belaufen sich in den vergangenen sechs Jahren auf folgende Gesamtzahlen:

2000-2005	Einbehalten	Verteilt	Gewinne	Verluste
VetMed	62.696,60 €	123.267,03 €	60.570,43 €	
Recht	54.012,84 €	21.987,27 €		- 32.025,57 €
Wiwi	50.695,56 €	24.689,92 €		- 26.005,64 €
Pol/Soz	79.219,39 €	112.150,87 €	32.931,48 €	
Ewi/Psycho	71.598,00 €	114.217,33 €	42.619,33 €	
Gesch/Kult	70.499,66 €	83.907,85 €	13.408,19 €	
Phil/Geist	90.741,29 €	75.334,09 €		- 15.407,20 €
Mathe/Info	42.317,20 €	18.700,53 €		- 23.616,67 €
Physik	60.477,55 €	64.928,77 €	4.451,22 €	
B/C/P	151.283,00 €	95.062,87 €		- 56.220,13 €
Geo	52.931,35 €	52.225,93 €		- 705,42 €

*Bilanz der Fachbereiche seit 2000: Gewinne und Verluste*

Die größten Gewinne konnten die Fachbereiche Veterinärmedizin, Erziehungswissenschaften und Psychologie und der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften verzeichnen. Der Fachbereich Physik demonstrierte, dass selbst in einem so genannten harten Männerfach, das nur wenige Frauen studieren, Erfolge in der weiblichen Nachwuchsförderung durch das Anreizsystem belohnt werden.



*Vergleich der Fachbereiche seit 2000: Gewinne und Verluste in Prozent vom Einbehalt*

Offensichtliche Verlierer des Anreizsystems sind die Fachbereiche Rechtswissenschaft, Mathematik/Informatik und Wirtschaftswissenschaften, gefolgt vom Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie. Der Fachbereich Veterinärmedizin hat aufgrund seiner hohen Promotions- und Habilitationszahlen besonders hohe Gewinne erzielen können.

Im Jahr 2005 wurden zum letzten Mal Gelder aus der Berechnung des Anreizsystems an die Fachbereiche verteilt. Die Freie Universität stellt ab dem Jahr 2006 die Ausschüttung von Geldern, auch im Bereich der Frauenförderung, auf die leistungsorientierte Mittelvergabe um.

Die Betrachtung der mit diesen Mitteln finanzierten Maßnahmen zeigt eine breite Palette an Fördermöglichkeiten auf. Insgesamt lässt sich sagen, dass aus den Mitteln des Anreizsystems Frauen direkt gefördert werden. Nach den Erfahrungen der vergangenen neun Jahre, in denen Frauenfördermittel nach dem Anreizsystem vergeben wurden, lässt sich feststellen, dass mit dieser Mittelvergabe die Frage nach notwendiger Frauenförderung und tatsächlich stattfindender Frauenförderung an den einzelnen Fachbereichen nicht mehr peripher ist, sondern in den Fokus der Aufmerksamkeit aller Beteiligten gerückt wurde. Im Rückblick zeigt sich, dass mit dem Anreizsystem die kontinuierliche Förderung von Wissenschaftlerinnen tatsächlich belohnt wurde. Die Berufung von Professorinnen wurde in die Berechnung des Frauenförderfaktors für vier Jahre einbezogen. Die Belohnung wissenschaftlicher Qualifizierung von Frauen erfolgte bereits ein Jahr später in Form einer recht hohen Summe. Jedoch zeigt die Betrachtung der letzten zehn Jahre auch immer wieder, dass sich die Fachbereiche auf ihren Lorbeeren nicht ausruhen konnten, wollten sie schon bei der nächsten oder übernächsten Berechnung nicht schlechter dastehen.



### 3. Hochschulsonderprogramme

Seit über 15 Jahren sind Teilbereiche aus Hochschulprogrammen des Bundes und der Länder für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung festgeschrieben. Die aus diesen Programmen finanzierten Maßnahmen konzentrierten sich vornehmlich auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsphasen. Hierzu gehören die Hochschulsonderprogramme HSP II und HSP III, das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) und das Berliner Chancengleichheitsprogramm in seiner zweiten Laufzeit. Auch die Exzellenzinitiative, der Hochschulpakt 2020 und der Berliner Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft“ enthalten Elemente der Frauenförderung. Hinzukommt das von Bund und Ländern getragene, sich ausschließlich auf Frauenförderung beziehende Professorinnenprogramm.

#### 3.1 Die Exzellenzinitiative (Laufzeit 2006-2012)

Als die Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft Edelgard Buhlmann 2004 die Exzellenzinitiative mit dem Slogan „Deutschland sucht die Superuni“ ins Leben rief, wurde sie in der akademischen Welt eher mit Irritation aufgenommen, obwohl von Beginn an klar war, dass es um große Geldsummen gehen würde und um die grundsätzliche Frage von Elitenförderung. Bis zum Jahr 2012 werden insgesamt 1,9 Mrd. Euro zur Verfügung stehen. Der Bund wird hiervon 75% übernehmen, die Länder verpflichteten sich in der Antragstellung, die weiteren 25% aufzubringen. Gefördert werden mit einer Laufzeit von fünf Jahren:

- **Graduiertenschulen** für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Junge Menschen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sollen hierfür auch die besten Voraussetzungen finden. Dafür werden etwa 40 Graduiertenschulen unterstützt. Sie erhalten jeweils durchschnittlich eine Million Euro pro Jahr, insgesamt stehen für diesen Bereich jährlich 40 Millionen Euro zur Verfügung.
- **Exzellenzcluster:** Die Forschung von Universitäten und Wissenschaftsorganisationen soll nachhaltig gestärkt werden durch die Förderung herausragender Zentren in bestimmten Forschungsdisziplinen. Universitäten sollen hierbei auch mit außeruniversitären Einrichtungen zusammenarbeiten. Für jedes dieser etwa 30 geförderten Netzwerke stehen pro Jahr durchschnittlich 6,5 Millionen Euro zur Verfügung, in Summe damit insgesamt 195 Millionen Euro pro Jahr.
- **Förderung von „Zukunftskonzepten zu universitärer Spitzenforschung“:** Mit diesem Programmteil soll das Forschungsprofil von bis zu zehn ausgewählten Universitäten weiter gestärkt werden. Voraussetzung ist, dass eine Hochschule mindestens ein wissenschaftliches Exzellenz-Zentrum von internationalem Ruf, eine Graduiertenschule sowie eine schlüssige Gesamtstrategie zu einem weltweit anerkannten „Leuchtturm der Wissenschaft“ vorweisen kann. Für diesen Bereich sind insgesamt 210 Millionen Euro pro Jahr eingeplant. Der Umfang jedes Fördervorhabens soll bei durchschnittlich 21 Millionen Euro liegen.

Zudem ist in der Exzellenzinitiative die Vollkostenfinanzierung der Forschung vorgesehen, da über die bewilligten Gelder hinaus 20% zur Finanzierung indirekter Forschungskosten wie etwa Räume und Geräte gezahlt werden. Tatsächlich wurde aber in der zweiten Runde, um die zahlreichen exzellenten Anträge zu würdigen, zugleich eine pauschale Kürzung von 15% der beantragten Summen vereinbart.

Die Durchführung des Wettbewerbs oblag der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Kooperation mit dem Wissenschaftsrat und dem Bundesministerium. In drei Antragslinien (Graduiertenschule, Cluster, Zukunftskonzept der Universität) konnten Universitäten in zwei Antragsrunden (2006 und 2007) Vorträge einreichen und auf ihrer Grundlage nach Begutachtung durch eine internationale Gutachtergruppe zum Hauptantrag aufgefordert werden. Kriterien in der Bewertung waren:

- Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung,
- universitätsübergreifende beziehungsweise außeruniversitäre Kooperation.

In allen drei Förderlinien erfolge eine antragsbezogene Förderung ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien und ferner sei die Eignung der Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen, so im Vertragswerk der Bund-Länder-Vereinbarung formuliert. Die Bewertung der Voranträge bei der Begutachtung durch internationale Gutachter/innen veranlasste den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, zu folgenden Äußerungen:

„Die Exzellenzinitiative hat einmal mehr gezeigt, welch hohes Potenzial an innovativen Ideen und Konzepten der Wissenschaftsstandort Deutschland zu bieten hat. Das zeigt schon allein die hohe Zahl an Antragsskizzen, die binnen kurzer Zeit nach der Ausschreibung des Programms eingereicht wurden. Allein für die beiden Förderlinien Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sind bei der DFG 292 Antragsskizzen eingegangen, die durch internationale Gutachtergruppen bewertet wurden. Aus den Gutachtergruppen haben uns sehr viele positive Rückmeldungen erreicht, die sich sowohl auf die Einschätzung der Wissenschaft als auch auf die Exzellenzinitiative insgesamt bezogen haben. Es gab aber auch kritische Stimmen, die wir ernst nehmen und die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte.

Das betrifft zum einen das Thema Gleichstellung. Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich – so die Ansicht der internationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. Wenn auch diese Kritik nicht überall gleichermaßen zutrifft, so sollten wir sie dennoch ernst nehmen. Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“ (Auszug aus dem Brief vom 3.2.2006 an die Universitäten, die sich an der Exzellenzinitiative beteiligt haben)

Dieser Brief hat zu erstaunlichen Aktivitäten an allen beteiligten Universitäten geführt. Die Frage nach Konzepten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen wurde von einem im universitären Alltag randständigen Thema, das wesentlich die Frauenbeauftragten betrieben, zu einem Kriterium von Exzellenz, und damit zu einer relevanten Fragestellung. Aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann von der Zeit vor und nach dem Winnacker-Brief gesprochen werden. Nicht nur bei der Exzellenzinitiative, sondern auch in den üblichen DFG-Förderverfahren scheint seitdem der Frage nach der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, allerdings unter diesem Kriterium auch der Familienfreundlichkeit der Institution, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit gewidmet zu werden. Die DFG hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich explizit dieser Fragestellung widmet und neue Konzepte der Förderung diskutiert. Auch die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten richtete die Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ ein, um die Diskussion aus frauenpolitischer Perspektive zu begleiten. Über die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hinaus wird zunehmend auch die Frage nach der Relevanz der Kategorie Geschlecht als relevanter Forschungskategorie und damit als Qualitätskriterium diskutiert.

## **Die Freie Universität Berlin im Exzellenzwettbewerb**

Die Freie Universität war mit dem Zukunftskonzept bereits in der ersten Antragsrunde erfolgreich evaluiert worden, allerdings fehlte die notwendige Voraussetzung eines erfolgreichen Clusters. In der zweiten Runde wurde wiederum das Zukunftskonzept positiv bewertet und die weiteren Voraussetzungen ebenfalls erfüllt. Folgende Anträge der ersten und zweiten Runde waren erfolgreich:

### **Exzellenzcluster:**

- Languages of Emotion (zweite Antragsrunde),
- Topoi. The Formation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations – gemeinsam mit der Humboldt-Universität (zweite Antragsrunde),
- Neucoure, ein Antrag der Charité, des gemeinsamen Fachbereichs der Freien Universität und der Humboldt-Universität (zweite Antragsrunde).

**Graduiertenschulen:**

- North American Studies (erste Antragsrunde),
- Berlin Mathematical School, gemeinsam mit der Technischen Universität und der Humboldt-Universität (erste Antragsrunde),
- Friedrich Schlegel Graduate School of Literary Studies (zweite Antragsrunde),
- Islamisch geprägte Gesellschaften (zweite Antragsrunde),
- Berlin-Brandenburger Schule für Regenerative Therapien, ein Antrag der Charité, des gemeinsamen Fachbereichs der Freien Universität und der Humboldt-Universität (zweite Antragsrunde).

**Zukunftskonzept:**

- Internationale Netzwerkuniversität.

Eine erste Frage aus gleichstellungspolitischer Sicht gilt der Geschlechterverteilung unter den als *principal investigator* aufgelisteten Wissenschaftler/innen. In zwei Runden hat die Freie Universität 21 Voranträge, davon 11 für Exzellenzcluster sowie 8 Antragskizzen für Graduiertenschulen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingereicht, sowie in beiden Runden einen Antrag für das Zukunftskonzept. Bei allen diesen Anträgen hatte die Freie Universität die Sprecherinnenrolle. Nicht berücksichtigt in der folgenden Analyse sind die gemeinsam mit anderen Universitäten gestellten Anträge. Dies gilt auch für die Humanmedizin.

	Förderlinie	Fächerguppe	Antragsteller/innen	Weiblich	FU Mitglieder	Weiblich
Erste Runde Vorantrag	3 Gs 3 CI ZK	5 GSW 2 NW	115	40 (34%)	94	40 (42%)
Erste Runde Hauptantrag	2 Gs 1 CI ZK	2 GSW	32	9 (28%)	25	9 (36%)
Erfolgreiche Anträge	1 Gs ZK	1 GSW	18	5 (27%)	18	5 (27%)
Zweite Runde Vorantrag	5 Gs 8 CI ZK	9 GSW 4 NW	277	27 (30%)	222	81 (36%)
Zweite Runde Hauptantrag	2 Gs 3 CI ZK	5 GSW	89	35 (39%)	64	27 (42%)
Erfolgreiche Anträge	2 Gs 1 CI ZK	3 GSW	65	29 (44%)	54	25 (45%)

*Frauenanteile an den Anträgen in der Exzellenzinitiative*

In allen Anträgen wurde gemäß den Anforderungen des Wettbewerbs, allerdings in unterschiedlicher Güte, die Thematik der Gleichstellung von Männern und Frauen unter dem Stichwort Gender Issues behandelt. In dem Antrag zur dritten Förderlinie wurde ein 12-Punkte-Programm formuliert, in dem die finanzielle Förderung gleichstellungsspezifischer Maßnahmen, eine konsequente und frühzeitige Nachwuchsförderung sowie Fragen der „Work-Life-Balance“ in gleicher Weise Berücksichtigung fanden wie die Frauen- und Geschlechterforschung, die auf vielen Ebenen der Lehre und Forschung ein wichtiges Qualitätskriterium darstellt. Der nachfolgende Katalog resümiert zentrale Elemente der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming an der Freien Universität, die auf das Zukunftsprojekt „Internationale Netzwerkuniversität“ übertragen und angewandt wurden.

- Gleichstellung als Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe (vergleiche Kap. 2.4),
- Förderung gleichstellungsspezifischer Maßnahmen bei der diskretionären Mittelvergabe im Rahmen von Zielvereinbarungen (vgl. Kap. 2.2),
- Fragestellungen der Gender- und Geschlechterforschung in den Studiengängen (vgl. Kap. 7),
- Frauen- und Geschlechterforschung in der Universität (vgl. Kap. 8),
- Sonderprogramme zur Qualifizierung von Frauen im Rahmen der Nachwuchsförderung (vgl. Kap. 4),

- Einrichtung und Durchführung des Programms „ProFiL – Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring-Training – Networking“ (vgl. Kap. 4.2),
- Förderung der Berufung von Frauen (vgl. Kap. 1.3-4/3.4-6/4.1),
- Förderung von Mädchen im Rahmen einer Entscheidung für ein Hochschulstudium (vgl. Kap. 4.4),
- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Berufstätigkeit (vergleiche Kap. 5.2),
- Dual-Career-Förderung (vgl. Kap. 5.2),
- Willensbildung und Interessenwahrnehmung durch die Frauenbeauftragten (vgl. Kap. 10),
- Visibilität einer konsequenten Gender-Mainstreaming-Politik durch den Margherita-von-Brentano-Preis (vgl. Kap. 4.5).

Übergreifend gilt für die Maßnahmen im Rahmen des Zukunftskonzept die Anwendung oben genannter Punkte. Hierzu gehört insbesondere auch die Sicherung der Repräsentanz von Frauen insbesondere im Exzellenzrat sowie in der für die Projektsteuerung zuständigen Stabsgruppe und die regelhafte Analyse des Reformprozesses unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming und die Realisierung entsprechender Interventionen. Für die einzelnen Elemente des Zukunftskonzepts, das Center of Cluster Development (CCD), die Dahlem Research School (DRS) und das Center of International Exchange (CIE) bedeutet das Folgendes:

- Durchsetzung von Aspekten der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen der zu entwickelnden Cluster,
- Durchsetzung der Repräsentanz von Frauen in der Entscheidungsstruktur später etablierter Cluster,
- die punktuelle wie kontinuierliche Tagesbetreuung von Kindern junger Nachwuchswissenschaftler/innen,
- Mentoring-Programm für Promovendinnen,
- die besondere Berücksichtigung von Frauen in solchen PhD-Studienprogrammen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen,
- Aufnahme genderspezifischer Themen in die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen vorgesehenen fächerübergreifenden Curriculum-Anteilen,
- Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in einigen Ländern bei der Vermittlungstätigkeit von Promovendinnen, Stipendiatinnen, Gastdozentinnen in Richtung Freie Universität.

Ähnliche Überlegungen und der Verweis auf die 12 Punkte gestalten auch die Anträge für Graduiertenschulen und Cluster. Hinzu kommt die Integration von Gender-Aspekten in Forschungsfragen, wo sie aufgrund der Ausrichtung der beteiligten Forscher/innen bereits ihren Ort haben.

In allen Beurteilungen der Qualität der einzelnen Anträge spielte die Frage nach der Umsetzung von Gleichstellungskonzepten eine nicht zu unterschätzende Rolle. Folgende Formulierung findet sich in den Kriterien zur Bewertung des Zukunftskonzepts für die Internationalen Gutachtergruppe:

„The planned measures serve to interconnect research disciplines, promote international research networking and co-operation with other universities and non-university institutions, support the dedicated advancement of young scientist and further equal opportunities for women and men in scientific research.“

In der Begehung zur dritten Förderlinie wurden an allen Universitäten auch die zentralen Frauenbeauftragten befragt und konnten die Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der eigenen Hochschule darstellen. In diesem Zusammenhang entstanden an der Freien Universität vier Poster zu den Themenschwerpunkten *Zielvereinbarungen und leistungsorientierten Mittelvergabe*, *Studienreformprozess*, *Frauenförderung und Gender Mainstreaming* und *familienfreundliche Hochschule*.<sup>20</sup> In dem abschließenden Gutachten wird der Freien Universität bescheinigt, in diesem Bereich exzellent zu sein und dem Standard internationaler Spitzenuniversitäten zu entsprechen.

Nach dem die Antragsphase mit so viel Erfolg abgeschlossen wurde, ist ihre Umsetzung und, aus gleichstellungspolitischer Sicht, insbesondere der oben genannten Punkte die nächste Herausforderung. Schon um mögliche Verlängerungen der Vorhaben – die in der politischen Diskussion ist – nicht zu gefährden, ist es unabdingbar auch die Teile der Anträge umzusetzen, die nicht unmittelbar forschungsrele-

20 Die Poster können auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten eingesehen und bestellt werden.

vant sind. Hierzu gehört der Gleichstellungsbereich und zu seiner Umsetzung notwendigerweise die Beteiligung der Frauenbeauftragten.

### **3.2 Der Hochschulpakt 2020 (erste Laufzeit 2007-2010)**

Mit dem Hochschulpakt beschlossen der Bund und die Länder, gemeinsame Mittel zur Verfügung zu stellen, um „die Chancen der jungen Generation zur Aufnahme eines Studiums zu wahren, den notwendigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern und die Innovationskraft in Deutschland zu erhöhen“ (Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020, 14.6.2007). Der Hochschulpakt besteht aus zwei Teilen, dem Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger/innen und dem Programm zur Finanzierung von Programmpauschalen für von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Forschungsvorhaben.

Ziel des ersten Programms ist die Schaffung neuer Studienplätze, insbesondere an Fachhochschulen. In diesem Zusammenhang soll der Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren erhöht werden. Mit dem zweiten Programm erhalten Hochschulen für von der DFG bewilligte Mittel zur Finanzierung großer Forschungsverbände wie etwa Sonderforschungsbereiche 20% zur Finanzierung des Forschungs-overheads.

### **3.3 Wissen schafft Berlins Zukunft – Der Berliner Masterplan (Laufzeit 2008-2011)**

Im Juni 2007 stellte der Wissenschaftssenator den Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft!“ der Öffentlichkeit in seinen Grundzügen vor. „Wissenschaft ist dabei für Berlin die große Zukunftschance – alle Analysen der Innovationspotenziale der Stadt aus den letzten Jahren kommen zu diesem Ergebnis“, so der Wissenschaftssenator Prof. Dr. Jürgen Zöllner in der Presseerklärung vom 25.6.2007. Bereits in dieser Presseerklärung wird ein neues Frauenförderprogramm angekündigt: „Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fächern mit geringem Frauenanteil werden durch vorgezogene Nachfolgeberufungen gefördert.“ Dieses Programm ist Teil der Ausbildungsoffensive, mit der in den nächsten vier Jahren mit rund 50 Millionen € nicht nur weitere 1.000 Studienplätze geschaffen werden sollen, sondern die Qualität der Lehre durch spezifische Programme wie etwa mehr Tutorien, Verbesserung der Lehrkompetenz von Hochschullehrer/innen und Professuren für Lehre verbessert werden soll.

In einem zweiten Teil des Masterplans „Forschungsoffensive“ werden nicht nur die erfolgreichen Anträge in der Exzellenzinitiative gegenfinanziert. Auch in besonders zukunftssträchtigen Forschungsbereichen sollen Vorlaufphasen finanziert werden, und etwa für die Spitzenforschung besonders kostenträchtige Exzellenzberufungen ermöglicht werden. Insbesondere, so kündigte der Regierende Bürgermeister an, „sollen die absoluten Exzellenzfelder der Berliner Wissenschaftseinrichtungen zusammengeführt werden, sodass Berlin konkurrenzfähig in der absoluten Weltspitze ist.“ Über die Gestaltung wird intensiv diskutiert.

In der Ausbildungsoffensive sind zwei Programmlinien zur Frauenförderung vorgesehen. Mit dem Konzept der vorgezogenen Nachfolgeberufung in Fächern mit geringem Anteil an Professorinnen werden für drei Jahre Professuren vorfinanziert, die in der Struktur der Hochschulen vorgesehen sind, sofern sie mit Frauen besetzt werden. Hier ist eine Größenordnung von etwa 70 Professuren für die Berliner Hochschulen vorgesehen, davon voraussichtlich 7 für die Freie Universität. Die zweite Programmlinie bezieht sich auf das Berliner Chancengleichheitsprogramm, dessen Aufstockung in den Koalitionsvereinbarungen unter der Voraussetzung eines Bund-Länder-Programms vorgesehen ist. Mit dem Hochschulpakt 2020 ist diese Bedingung erfüllt worden. Das Programm wird um 1,5 Millionen € jährlich mit einer Laufzeit von vier Jahren aufgestockt. 750.000 € werden ebenfalls genutzt, um vorgezogene Nachfolgeberufungen zu realisieren. Hier ist für die Freie Universität eine weitere Professur vorgesehen. Die zweite Hälfte wird gemäß dem bisherigen Verfahren vergeben (vergleiche 3.5). Für die Freie Universität ist vorgesehen, weitere Juniorprofessuren einzurichten (vergleiche 1.5).

### **3.4 Das Professorinnenprogramm – Eine Bund-Länder-Initiative (Laufzeit 2008-2012)**

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Annette Schavan kündigte im April 2007 anlässlich des Kongresses „Gender in der Forschung“ an, gemeinsam mit den Ländern ein Programm zur Förde-

rung von Frauen auf dem Weg zur Professur einzurichten. Das Programm sollte zwei Grundgedanken vereinen, einerseits Frauen durch vorgezogene Berufung auf unbefristete Professuren zu fördern, andererseits im Kontext der vorgezogenen Berufungen die besten Frauenförderprogramme der Hochschulen zu honorieren. Bei einer gleichzeitigen Kofinanzierung durch die Länder sollten insgesamt 200 Professuren bei der Besetzung mit Frauen für je fünf Jahre finanziert werden, so Schavan in ihrer Rede.<sup>21</sup> Die anschließenden Beratungen über die Umsetzung dieser Idee gestalteten sich jedoch nicht einfach, sodass erst im November 2007 ein tragfähiges und vom Bund und den Ländern akzeptiertes Konzept beschlossen wurde.

In der Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung einigten sich Bund und Länder am 19.11.2007 darauf, das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“<sup>22</sup> auf den Weg zu bringen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt dafür insgesamt 75 Mio. € jährlich zur Verfügung, die Länder sind mit weiteren 75 Mio. € am Programm beteiligt. Mit diesen Geldern sollen in den nächsten fünf Jahren 200 W2- oder W3-Stellenbesetzungen durch Frauen in Disziplinen mit niedrigem Professorinnenanteil gefördert werden. Schavan bewertete die Schaffung des Programms als wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit an den Hochschulen:

„Wir haben damit ein nachhaltiges Instrument zur Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen gewonnen. Die geförderten Stellen sind unbefristet, und das Verfahren stärkt zugleich die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen.“<sup>23</sup>

Jede Hochschule kann maximal drei Berufungen von Professorinnen im Rahmen des Programms finanzieren, vorausgesetzt sie legt gleichzeitig ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vor. Eine Fördermöglichkeit sind die sogenannten „Vorrangprofessuren“, also vorgezogene Berufungen, die mit jeweils bis zu 150.000 € jährlich über fünf Jahre angeschoben werden. In Berlin wird diese Kofinanzierung über den Masterplan sichergestellt. Andererseits besteht die Möglichkeit, Regelberufungen zu fördern. Die landesseitige Gegenfinanzierung bei diesen Berufungen wird in erster Linie über die frei werdenden Personalmittel der Hochschule und weitere Mittel in angemessener Höhe erwartet. Reguläre Haushaltsmittel, die durch diese Förderung frei werden, sondern für die Durchführung anderer Gleichstellungsmaßnahmen genutzt werden. Förderfähig sind Berufungen, die ab Dezember 2007 ausgeschrieben wurden, die Ausschreibung für das Professorinnenprogramm ist für das Frühjahr 2008 vorgesehen. Damit die Berufungsverfahren zügig durchgeführt werden, wurde das sogenannte „Windhundverfahren“ eingeführt: D. h., diejenigen Hochschulen, die nach positiver Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes zuerst die Berufungsverfahren abschließen, erhalten die entsprechenden Mittel. Die Anträge werden über die Hochschulleitung und die Senatsverwaltung gestellt.

### **3.5 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (zweite Laufzeit 2007-2009)**

Die Anfang 2006 begonnene Föderalismusdebatte gab zunächst wenig Anlass, auf eine Verlängerung des HWP oder anderer Formen einer Bund-Länder-Förderung im Hochschulbereich zu hoffen. Im Herbst 2006 zeigte sich eine Einigung darüber ab, dass es eine Form der gemeinsamen Hochschulförderung (vergleiche Kapitel 3.3) geben wird und in diesem Zusammenhang auch die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Hochschule ein Aspekt sein wird. Unabhängig davon ist in Berlin die Diskussion einer Fortsetzung des HWP 1 geführt worden. Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm zur Chancengleichheit in seiner Berliner Ausprägung hatte sich als außerordentlich erfolgreich erwiesen und so gab es ein großes Interesse nicht nur aufseiten der Frauenbeauftragten, sondern ebenso der die Hochschulleitungen an seiner Fortsetzung. Bereits im Vorfeld war im Rahmen der Haushaltsbeschlüsse für den Berliner Doppelhaushalt Vorsorge getragen worden, im Falle einer möglichen Einigung über ein Bund-Länder-Programm eine Kofinanzierung zu sichern. Ausgehend von dieser im Haushalt der Senatsverwaltung Frauen vorgesehenen Finanzierung eines Programms zur Chancengleichheit gelang es, getragen durch die Senatsverwaltung Frauen und unterstützt durch die Senatsverwaltung Wissenschaft und die

21 Siehe „Mit ‚Wucht‘ gegen Ausgrenzung: Forschungsorganisationen wollen mehr Frauen.“ Tagesspiegel vom 20.4.2007.

22 Weiter Informationen unter: [www.bmbf.de/press/2176.php](http://www.bmbf.de/press/2176.php) (29.11.2007) und [www.cews.org/informationpool/cipnews.php?aid=1601&page=2](http://www.cews.org/informationpool/cipnews.php?aid=1601&page=2) (29.11.2007).

23 <http://idw-online.de/pages/de/news?print=1&id=236081> (27.11.2007).

LKRP, diese Gelder zur Grundlage einer Fortschreibung des ersten Berliner Chancengleichheitsprogramms zu nutzen. Im Mai 2006 beschloss der politische Senat die Einrichtung eines eigenständigen, von bundespolitischen Entwicklungen unabhängigen Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre mit einer Laufzeit von drei Jahren mit einem jährlichen Volumen von 1.522.584 €. Dabei verpflichteten sich die Hochschulen, mit dem gleichen Absolutbetrag wie bisher zu einer Kofinanzierung beizutragen und erhöhten damit ihren prozentualen Anteil auf 33,7%. Eine Verlängerung des Programms bis 2011 ergibt sich aus den Beschlüssen zum Masterplan.

Ziele der Förderung sind die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen an den Hochschulen, die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen und die weitere Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung. Hierzu können Maßnahmen zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur, zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase, zur Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie zur Qualifizierung von Frauen in die Natur und Technikwissenschaften gefördert werden.

Die Freie Universität erhält aus dem Programm 221.738 € jährlich bei einem Eigenanteil von 33%. Davon wurden sechs Juniorprofessuren einzurichten mit dem Ziel der deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in diesem Qualifizierungsschritt auf dem Weg zu einer Professur. Durch eine deutlich über die geforderten 33,7% hinausgehende Kofinanzierung wurde es möglich, sechs Stellenpositionen einzurichten, denn mit dem eingeführten Modell der Kofinanzierung von Frauenförderstellen durch die Fachbereiche und Zentralinstituten wird die zweite Hälfte der Laufzeit finanziert. Wie bereits beim C1/C2-Programm müssen die Fachbereiche Anträge auf Zuweisung einer Stelle stellen, die Anforderungen an die Anträge sind analog formuliert und die KFN wird auf der Basis dieser Anträge eine Empfehlung aussprechen. Weitere Details sind in dem Kapitel 1.5 dargestellt.

### 3.6 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (Laufzeit 2001-2006)

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) im Jahr 1999 mit einer Laufzeit von zweimal drei Jahren beginnend im Jahr 2001 aufgelegt. Das HWP bestand aus sechs Fachprogrammen zur Förderung, das erste Fachprogramm diente der Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Jenseits des Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sollen die anderen Fachprogramme das Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre berücksichtigen. Dementsprechend beschlossen Bund und Länder in Ergänzung zu dem Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit, dass bei personenbezogenen Programmteilen in allen anderen Programmen eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40% angestrebt wird.<sup>24</sup> Die im HWP 1 eingestellten Mittel sollten Verwendung finden für

- die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen und
- die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und der Lehre.

Als Gegenstand der Förderung werden insbesondere Maßnahmen genannt, die zu einer Qualifizierung für eine Professur oder zu einer Promotion führen, der Förderung der Frauen-/Genderforschung dienen sowie zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen beitragen.

Mit den Mitteln des Bundes und einer 50%-igen Kofinanzierung durch das Land und die Berliner Hochschulen konnte das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre*

---

<sup>24</sup> Die Freie Universität war mit Projekten in dem Fachprogramm „zur Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen“ beteiligt, ein Programmteil, der ausschließlich durch Bundesmittel finanziert wurde. Hier wurde bei der Einstellung des Personals die 40%-Orientierung übertroffen.

als spezifische Form des HWP 1 geschaffen werden. Zur Kofinanzierung von Landesseite wurde dazu das ehemalige, in den Haushalt der Senatsverwaltung Frauen eingestellte Stipendienprogramm Frauenforschung verwendet. Das Finanzvolumen des Programms betrug rund drei Millionen Euro pro Jahr. Davon wurde ca. 1 Million Euro zentral in den beiden Stipendienprogrammen für die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und für Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik vergeben. Ca. 2 Millionen Euro werden durch die einzelnen Hochschulen verteilt, darin enthalten die 25%-ige Kofinanzierung. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist die erfolgreiche Kooperation zwischen der Senatsverwaltung Wissenschaft und der Senatsverwaltung Frauen, der LKRP und der LaKoF. Sie spiegelt sich auch in der Sitzverteilung der dem Programm zugeordneten Landeskommission wider, die mit Vertretern der beiden Senatsverwaltungen, der LKRP und der LaKoF besetzt ist. Diese Kommission beurteilte die Anträge der Hochschulen bezüglich der im Programm festgelegten Kriterien und entschied über die Zuweisung der Gelder.

Der Freien Universität Berlin wurden im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms (2001 bis 2006) 1.783.082 € aus Bundes-/Landesmitteln zugewiesen zuzüglich der Gegenfinanzierung der Freien Universität Berlin von 594.360 €. Durch die besonderen Vergabemodalitäten wurde das Volumen des Programms um weitere 1.586.000 € aus den Personalmitteln der Fachbereiche aufgestockt und hatte in seiner spezifischen Ausprägung an der Freien Universität ein Gesamtvolumen von rund 3.963.442 €. In der bisherigen Laufzeit des Programms wurden an der Freien Universität insgesamt 13 C2-Stellen besetzt und 14 Habilitationsstipendien, 3 Habilitationsabschlussstipendien und 8 einjährige Gastprofessuren vergeben. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Projekten im Bereich der Geschlechterforschung gefördert. Hierbei wurde insbesondere berücksichtigt, ob es sich um Projekte handelte, die entweder zentral angesiedelt oder von ihrer inneren Konzeption her interdisziplinär angelegt waren. Damit ist die Umsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms an der Freien Universität in den Kanon anderer Frauenförderinstrumente (Zielvereinbarungen, universitätsinterne leistungsorientierten Mittelvergabe, Förderung der Geschlechterforschung, Mentoringprogramm ProFiL) eingebunden, die über ihre konkrete Wirksamkeit als Individualförderung hinaus mittelbar auf die Fächerkultur wirken. Zu den einzelnen Förderinstrumenten:

## **C2-Stellen**

Die Evaluation des C1/C2-Programms (vergleiche Kapitel 4.2.2) an der Freien Universität ergibt deutlich, dass diese Stellenposition für die Verbesserung der Berufungschancen auf eine Professur ausgezeichnet geeignet ist, insbesondere aufgrund der Unabhängigkeit in der Forschungs- und Lehrtätigkeit, der Möglichkeit, aufgrund der vierjährigen Laufzeit, Drittmittel einzuwerben, der Einbindung in einen Fachbereich und damit in ein wissenschaftliches Netzwerk, der Überbrückung der Zeit nach der Habilitation bis zur Berufung auf einer gesicherten und innerhalb der wissenschaftlichen Community anerkannten Position.

Diese Überlegungen führten zu der Entscheidung, den größten Teil des Geldes in die Schaffung weiterer C2-Stellen zu investieren. Über diese an einer Individualförderung orientierten Überlegungen waren weitere Intentionen mit der Einrichtung dieser Stellen verbunden. Die Finanzierungsmodalitäten sahen vor, dass die ersten zwei Jahre aus dem Chancengleichheitsprogramm (75% Bundes-/Landesmittel und 25% Kofinanzierung) und die weiteren zwei Jahre aus Mitteln des Fachbereichs getragen werden. Damit wurden die Fachbereiche verstärkt in die Pflicht genommen, sich dem Thema Frauenförderung auch im Kontext der eigenen Personalplanung zu stellen. Zugleich wurde das Volumen des Chancengleichheitsprogramms in seiner spezifischen FU-Variante um 66% erhöht. Dieses Finanzierungsmodell wurde auch auf die im Rahmen des regulären C1/C2-Programms ausgeschriebenen C2-Stellen übertragen. Damit wurde die Anzahl der Stellen erheblich erhöht, sodass die Besetzung von gleichzeitig 12 Stellen im ersten Ausschreibungszeitraum und von 10 Stellen im zweiten Ausschreibungszeitraum möglich wurde. Dadurch konnte fast allen Fachbereichen und Zentralinstituten wenigstens eine Stelle zugewiesen werden.

Anträge auf Zuordnung von C2-Stellen mussten von den Fachbereichen beziehungsweise Zentralinstituten an die KFN gestellt werden. In den Anträgen entsprechend dem schon etablierten Bewerbungsverfahren innerhalb des C1/C2-Stellen mussten folgende Punkte präzisiert werden: Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms des Fachbereichs, begründete Auflistung geeigneter zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehender Frauen, Darlegung der Aussichten auf eine Berufung auf eine Professur, Ausstattung der Stelle und ggf. die Einbindung in Arbeitsgruppen, Vorlage eines Ausschreibungstextes. Außerdem sollte der Antrag Angaben über das Geschlechterverhältnis auf Qualifikationsstellen enthalten sowie darüber, ob zum Zeitpunkt der Antragstellung C2-Stellen aus einem

der Frauenförderprogramme am Fachbereich verankert waren, sowie Angaben über den Anteil der Frauen an Habilitationen und Promotionen am Fachbereich in den vergangenen vier Jahren.

Durch diese Form der Antragstellung wurde sichergestellt, dass die Entwicklungsplanung der Fachbereiche ebenso wie die wissenschaftliche Einbindung der Bewerberinnen in Institute sowie in die Lehre und Forschung am Fachbereich berücksichtigt wurde. Sie führte zugleich zu einer Reflexion über die Situation von Frauen am Fachbereich und in der Disziplin. Intention dieser Form der Antragstellung war es, über die Diskussion der Frage von Frauenförderung am Bereich zu einer Reflexion der Fachkultur und damit auch zu einer Veränderung dieser Kultur zu gelangen. Insbesondere die Überlegungen, ob es qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt und in welcher Weise sie in das Profil des Fachbereichs passen, hatte zum Ergebnis, dass Frauen sichtbarer wurden, unabhängig davon, ob der Antrag des Fachbereichs erfolgreich war oder nicht. So hat dieses Förderkonzept nicht nur den Aspekt der erfolgreichen Individualförderung, sondern zielt auf eine strukturelle Veränderung von Fachkultur ab.

In zwei Vergaberunden 2001 und 2004 wurden folgenden Fachbereichen und Zentralinstituten Stellen zugewiesen: Humanmedizin (1), Philosophie und Geisteswissenschaften (3), Politik- und Sozialwissenschaften (1), Erziehungswissenschaften/Psychologie (2), Biologie, Chemie, Pharmazie (2), Wirtschaftswissenschaften (1), Geschichts- und Kulturwissenschaften (2), Lateinamerika-Institut (1). Im gleichen Vergabeverfahren wurden folgende Fachbereiche beziehungsweise Zentralinstituten aus dem FU-eigenen Programm bedient: Humanmedizin (2), Politik- und Sozialwissenschaften (3, davon eine Stellenteilung), Erziehungswissenschaften (1), Mathematik (1), Physik (1), Geowissenschaften (1), Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut (1).

## **Gastprofessuren**

Mit der Einrichtung von Gastprofessuren werden im Allgemeinen Wissenschaftlerinnen gefördert, die bereits habilitiert sind und sich in der Bewerbungssituation auf Professuren befinden. Sie haben in qualifizierter und qualifizierender Berufsstellung Überbrückungsfunktion und geben den Wissenschaftlerinnen, u. a. durch Führen des Professorentitels, zugleich die Möglichkeit, sich von einer angemessenen Position aus zu bewerben. Zudem erlaubten die Vergabemodalitäten, dass die Wissenschaftlerinnen sich mit einer relativen Unabhängigkeit vom Fachbereich bewerben konnten.

Folgende Unterlagen mussten vonseiten der Bewerberin eingereicht werden: Lebenslauf und wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis, bisherige Lehr- und Forschungstätigkeit, Lehr- und Forschungsprogramm für die Zeit der Gastprofessur. Um dennoch eine Einbindung in ein wissenschaftlichen Arbeitszusammenhang beziehungsweise für die Laborwissenschaftlerinnen auch die notwendige Infrastruktur zu sichern, musste der Antrag um folgende durch die Fachbereiche und Zentralinstitute zu erstellende Unterlagen ergänzt werden: Stellungnahme zur Passfähigkeit des Lehr- und Forschungsangebotes der Bewerberin in den Kontext des Fachbereichs bzw. Zentralinstituts, Angaben über Bereitstellung der zur Lehre und Forschung der Gastprofessorin erforderlichen Ausstattung. Ebenso waren Angaben über das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Qualifikationen und Qualifikationsstellen am Fachbereich notwendig sowie darüber ob dem Fachbereich zum Zeitpunkt der Antragstellung eine oder mehrere Stellen aus dem C1/C2-Frauenförderprogramm der Freien Universität zugewiesen waren und wie hoch der Anteil von Professorinnen am Fachbereich war.

Die Gastprofessuren waren an folgenden Fachbereichen verankert: Philosophie und Geisteswissenschaften (3), Geschichts- und Kulturwissenschaften (1), Veterinärmedizin (1), Erziehungswissenschaften/Psychologie (1), Politik- und Sozialwissenschaften (1) und Biologie, Chemie, Pharmazie (1). Eine Wissenschaftlerin wurde inzwischen auf einen Lehrstuhl an der Freien Universität berufen, eine weitere hat zurzeit eine renommierte Vertretungsprofessur inne.

## **Habilitationsstipendien bzw. Habilitationsabschlussstipendien**

Die Förderungsdauer für Habilitandinnen betrug im FU-eigenen Programm zwei Jahre, bei Habilitationsabschlussstipendien ein Jahr. Die Habilitation muss in einem an der Freien Universität Berlin vertretenen Fach angestrebt werden. Dem Antrag war neben den Qualifikationsnachweisen und dem Arbeits- und Zeitplan ein Gutachten eines/einer an der Freien Universität Berlin tätigen Professors/Professorin des Faches, in dem die Habilitation angestrebt wird, und ein Außengutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation und zum Habilitationsvorhaben beizufügen. Die Vergabe erfolgte unabhängig von den Fachbereichen, so weit die Disziplin dies zuließ.

Für an folgenden Fachbereichen angesiedelte Habilitationsprojekte wurden Stipendien vergeben: Biologie, Chemie, Pharmazie (2), Erziehungswissenschaften/Psychologie (1), Philosophie und Geisteswissenschaften (7, davon 1 Habilitationsabschlusstipendium und eine Nachrückerin), Humanmedizin (2), Geschichts- und Kulturwissenschaften (5, davon 2 Habilitationsabschlusstipendien), Politik- und Sozialwissenschaften (1) und Veterinärmedizin (1). Von den geförderten Wissenschaftlerinnen haben inzwischen mehrere die Habilitation abgeschlossen beziehungsweise ihre Schrift eingereicht.

Zwei der Habilitandinnen waren während der Stipendiumszeit im Mutterschutz und konnten die vollen zwei Jahre nicht in der Laufzeit des Programms HWP 1 ausschöpfen. Um ihnen eine Verlängerung der Stipendien zu ermöglichen, werden Gelder des Berliner Chancengleichheitsprogramms II hierfür verwendet.

## Projekte der Geschlechterforschung

Die oben genannten Qualifizierungsmaßnahmen haben durch die konkreten Forschungsinteressen der einzelnen Wissenschaftlerinnen zu einem Ausbau der Geschlechterforschung an der Freien Universität beigetragen. Darüber hinaus wurden verschiedene Projekte und Tagungen zur Stärkung der Geschlechterforschung unterstützt. Damit wurde die durch das Programm gesetzte Vorgabe von 20% im Bereich Gender Studies erheblich übertroffen. Mit einem umfangreichen Werkauftrag wurde durch das Projekt „Geschlechterforschung – Glossary for Gender Studies“ eine umfangreiche Internetplattform zur Präsentation zu Ergebnissen von Geschlechterforschung geschaffen. Mit der im Juni 2003 durch die Zentraleinrichtung Geschlechterforschung organisierten Tagung „Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“ wurde ein Forum unterstützt, das die Möglichkeit bot, die Probleme der theoretischen Fundierung von Geschlechterpolitik neu zu diskutieren.<sup>25</sup> Die konzeptionellen und inhaltlichen Vorarbeiten des Forschungsfelds „Geisteswissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts“ begannen 2004 mit einer Reihe aus dem Programm finanzierten Werkverträgen, insbesondere für die Entwicklung der Konzeption einer Forschergruppe und eines Kooperationsprogramms. Ergänzend wurde ein Teilprojekt innerhalb der Philosophie zu Fragen der Wissenschaftskultur unterstützt. Im Januar 2006 wurde mit Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms die Konferenz „Gender und Diversity – Altraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik“ gemeinsam von der Zentraleinrichtung Geschlechterforschung und der zentralen Frauenbeauftragten veranstaltet. Die Konferenz bildet eine Fortsetzung des 2003 mit der Tagung „Kompetenz und oder Zuständigkeit“ begonnenen Diskurses zu theoretischen Konzepten der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung.

## Zur Umsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms an der Charité

Im ersten Förderzeitraum wurden, da die Kliniken noch nicht fusioniert waren, die Gelder an Freier Universität und Humboldt-Universität getrennt ausgegeben. An der Freien Universität wurde keine besondere Regelung für die Humanmedizin getroffen, sondern die Gelder im Kontext der Gesamtausreibung verausgabt. Das bedeutete im Einzelnen die Vergabe einer C2-Stelle und zweier Habilitationsstipendien in diesem Bereich. Durch die Schaffung einer Professur für Frauengesundheitsforschung im Rahmen des HWP-Programms der Humboldt-Universität für die erste Programmperiode 2001-2003 wurde bereits die Geschlechterforschung gestärkt. Durch die nachfolgende Konzentration der gesamten HWP-Mittel in der neuen gemeinsamen Medizinischen Fakultät von Freier Universität und Humboldt-Universität auf den Bereich der Geschlechterforschung in der zweiten Programmperiode 2004-2006, die noch zu Zeiten der Trennung der beiden Medizinischen Fakultäten vorbereitet worden war, gelang es, die Etablierung und den Ausbau eines eigenen Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (Gender in Medicine – GiM) zu initiieren und zu stabilisieren. Hierzu gehörten die Einrichtung einer Geschlechterforschungsprofessur, mehrerer Gastprofessuren zur Geschlechterforschung, zweier C1-Stellen und zweier Promotionsstipendien. Aufgrund der Anerkennung der geleisteten Arbeit wird das Zentrum in seinem Kern inzwischen weitgehend aus eigenen Mitteln der Charité finanziert. (Vergleiche Kapitel 8.4)

25 Die Publikation der Tagung erschien im Dezember 2005 unter dem Titel „Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“ im VS-Verlag.

### 3.7 Die Hochschulsonderprogramme II und III (Laufzeit 1991-2000)

Das Hochschulsonderprogramm II (HSP II) wurde 1990 aufgelegt. Für konkrete frauenfördernde Maßnahmen wie Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien sowie Werkverträge waren rund 17% der Mittel vorgesehen. Das Ziel dieser Maßnahmen war, Frauen mit Kindern, die aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre akademische Qualifizierungsphase unterbrochen hatten, wieder in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Die Freie Universität hat mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln neben Werkverträgen, Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien ebenfalls Promotions- und Habilitationsstipendien an Frauen vergeben. Die 1990 durch den Akademischen Senat eingerichtete Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) wurde mit der Aufgabe betraut, die Stipendienanträge zu prüfen und Empfehlungen zur Vergabe auszusprechen. War sie zuerst nur als temporäre Kommission gedacht, wurde sie dann als ständige Kommission des AS etabliert und erhielt neben der Betreuung der Hochschulsonderprogramme auch die Aufgabe, das Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (C1/C2-Programm) zu betreuen. Ihr wurde in der Abteilung für Forschungsförderung eine Geschäftsstelle zur Seite gestellt.

In dem für 1996-2000 aufgelegten Nachfolgeprogramm (HSP III) wurde mit einem Finanzanteil von 20% am Gesamtvolumen die Förderung von Frauen als eigenständiger Punkt aufgeführt. Für die Freie Universität bedeutete dies ein Finanzvolumen von insgesamt 1.902.800 DM. Nach den Vorgaben des HSP III sollten insbesondere bereits im HSP II entwickelte Maßnahmen zur Frauenförderung wie etwa Habilitationsstipendien weiter finanziert werden. Der Akademische Senat beauftragte die KFN mit der Einrichtung des neuen Programms, die Vergabe erfolgte auf ihre Empfehlung durch das Präsidium.

Es wurden Promotions- und Habilitationsstipendien mit einer Laufzeit von zwei Jahren vergeben, Kurzzeitstipendien zum Abschließen einer Qualifikationsarbeit und einige wenige Werkverträge, Wiedereinstiegs- sowie ein Kontaktstipendium. Die Tabelle zeigt die zwischen 1991 und 1999 vergebenen Stipendien und Werkverträge aus Mitteln des HSP II und III zum Zeitpunkt des Stipendienbeginns.

Förderart	1991*	1992	1993	1994	1995	1996**	1997	1998	1999	1991-1999
Promotion (Voll)	9	8	8	3	12	8	5	12	6	71
Promotion (Abschluss)	3	3	1	1	1	1	1	5	1	17
Habilitation (Voll)	1	7	2	5	6	4	7	5	3	40
Habilitation (Abschluss)	0	0	1	0	1	0	0	3	0	5
Kontaktstipendium	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Wiedereinstiegsstipendium	0	1	1	2	2	2	0	0	0	8
Werkverträge	28	11	0	0	0	0	0	0	0	39
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>181</b>

*Stipendien aus Mitteln des HSP II und III*

*Quelle: 1.-17. Bericht der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN), eigene Berechnungen.*

*\*) Mittel aus dem HSP II, \*\*) ab 1.1.1996 Mittel aus dem HSP III*

Der Andrang auf die Stipendien war groß. Allein für die Studienjahre 1997 bis 1999 wurden insgesamt 260 Anträge im Rahmen der Promotions- und Qualifikationsförderung gestellt. Das Finanzvolumen ließ nur die Bewilligung von 46 Anträgen, also 17% zu. Der Erfolg des Stipendienprogramms war enorm. Fast alle Stipendiatinnen konnten ihre Promotionen und Habilitationen erfolgreich beenden, wie aus den von der KFN eingeforderten Abschlussberichten hervorgeht.

Die Restgelder aus HSP III reichten nicht für eine neue Runde an Promotions- und Habilitationsstipendien mit zweijähriger Laufzeit. Daraufhin wurden in dieser letzten Phase des HSP III Gastprofessuren eingerichtet, um Frauen verstärkt im Hinblick auf Berufungsfähigkeit zu fördern. Die Kriterien zur Vergabe einer Gastprofessur entsprachen denen für die Besetzung der oben genannten C2-Stellen. Es konnten schließlich sechs Gastprofessuren besetzt werden: drei im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, zwei im Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und eine im Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie.



## 4. Programme zur Frauenförderung

Um strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen, wurde an der Freien Universität eine Reihe von Frauenförderprogrammen ins Leben gerufen, die unterschiedliche Akzente in der Frauenförderung setzen: Dazu gehören Frühförderprogramme wie der Girls' Day, die Kinderuni oder die Sommeruniversität, deren Anliegen es u. a. ist, Schülerinnen für eine universitäre Ausbildung in Fächern zu begeistern, in denen Frauen bis heute stark unterrepräsentiert sind. Ein anderer Förderschwerpunkt richtet sich an Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase. Zu nennen ist das Eva-Wolzendorf-Stipendium, das Mathematikerinnen in ihrer Abschlussphase unterstützt, das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>26</sup>, das Frauen auf dem Weg zur Professur fördert(e), und Weiterbildungs- bzw. Mentoringprogramme wie das Rhoda-Erdmann-Programm oder ProFiL, die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Hochschulmanagement qualifizieren. Ebenfalls zu nennen ist der Margherita-von-Brentano-Preis, der herausragende Leistungen von Frauen an der Freien Universität öffentlich anerkennt und die Vorbildfunktion von Frauen in der Wissenschaft herausstellt.

### 4.1 Mädchenförderung

In den letzten Jahren nahm der Girls' Day immer größeren Raum in der Förderung von Schülerinnen an der Universität ein. Beim Girls' Day 2007 nahmen knapp 1.200 Mädchen teil. Er wird deshalb im Folgenden besonders ausführlich dargestellt, während die anderen Förderinitiativen nur kurz vorgestellt werden.

#### 4.1.1 Der Girls' Day an der Freien Universität

*Cécile Hendriks-Tardy, Projektmitarbeiterin*

Der „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ findet seit 2001 statt.<sup>27</sup> Diese bundesweite Aktion wurde gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Initiative D21 initiiert und wird vom Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit koordiniert. Der Girls' Day bietet Schülerinnen der 5. bis 10. Klasse die Möglichkeit, sich mit Berufen oder Studiengängen zu befassen, die für Frauen als untypisch gelten. Mädchen werden so in Berufsfelder eingeführt, die sie sonst vielleicht nicht in Betracht gezogen hätten. Andersrum ist wichtig, Beschäftigten von Unternehmen und Universitäten zu zeigen, wie engagiert, gut ausgebildet und offen die Schülerinnen sind.

Der Girls' Day hat sich von einer kleinen Veranstaltung im Jahr 2002 zu einem der großen jährlichen Events der Freien Universität Berlin entwickelt. Er begann mit zwei getrennten Initiativen engagierter Frauen an der Freien Universität am Fachbereich Mathematik/Informatik einerseits und an der ZE Studienberatung und Psychologischen Beratung andererseits. Der Fachbereich Mathematik/Informatik erhielt im Rahmen der Zielvereinbarungen 2002 eine aus zentralen Mitteln finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zum Ausbau der Aktivitäten zur Förderung des Interesses von Mädchen am Studium von Mathematik, Informatik und Physik. Seitdem ist der Fachbereich Mathematik/Informatik beim Girls' Day stark vertreten. Auch Veranstaltungen über „Das Studium an der FU“ werden wiederholt angeboten. Dazugekommen sind viele andere Fachbereiche. Schon ab 2004, mit der Frauenbeauftragten als zentraler Organisatorin, waren sechs Fachbereiche und die ZEDAT involviert. Getrennte Treffpunkte etwa in der Physik, der Mathematik/Informatik, den Geisteswissenschaften oder den Geowissenschaften bilden den Ausgangspunkt.

An der Freien Universität sind mittlerweile über 60% der Studierenden weiblich. Dennoch sind noch große Unterschiede zwischen den einzelnen Fachbereichen vorhanden. Während der Fachbereich Veterinärmedizin einen mit 85% überproportionalen Frauenanteil aufweist, haben die Fachbereiche Physik und Mathematik/Informatik mit Frauenanteilen von 21% bzw. 28% Schwierigkeiten, Frauen für sich zu gewinnen. Dennoch nehmen auch einzelne Fachbereiche am Girls' Day teil, deren Frauenanteil insgesamt betrachtet relativ hoch ist, aber die in einzelnen Fächern über einen Mangel an Studentinnen klagen können. Beim Girls' Day sind diejenigen Fächer repräsentiert, die nur wenige Frauen anziehen, selbst wenn

<sup>26</sup> Dieses Programm ist auch unter dem Namen C1/C2-Programm bekannt und wird jetzt als W2- Programm fortgeführt.

<sup>27</sup> Girls' Day Website, bundesweite Organisation: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de); Website der FU zum Girls' Day: [www.fu-berlin.de/girlsday](http://www.fu-berlin.de/girlsday)

der Fachbereich insgesamt statistisch genug Studentinnen aufweisen kann. Zudem nehmen Fachbereiche teil, die in Relation zu ihren Studentinnen einen auffällig niedrigen Anteil an Professorinnen haben. Es ist wichtig, den Schülerinnen Vorbilder zu präsentieren, um zu zeigen, dass der Beruf als Wissenschaftlerin auch für sie eine berufliche Option sein könnte.

Die große Herausforderung der Gestaltung des Girls' Day besteht darin, möglichst vielen Mädchen den Besuch zu ermöglichen und zugleich eine Organisationsform zu entwickeln, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- keine Massenveranstaltungen, sondern kleine Workshops,
- kurze Fußwege zwischen den einzelnen Veranstaltungen,
- Gewährleistung der Sicherheit insbesondere im Hinblick auf die Mädchen der unteren Klassenstufen,
- Anmeldung durch die einzelnen Mädchen und
- hohe Identifikation mit der Freien Universität.

Hieraus entstanden zwei zentrale Elemente des Girls' Day an der Freien Universität:

- die Online-Anmeldung und
- der Campus-Ansatz.

Als Campus-Ansatz wird die Zuordnung der Workshops zu einem Campus (siehe Tabelle) bezeichnet. Damit wird gewährleistet, dass sich die gewählten Workshops in fußläufiger Entfernung befinden und die Anzahl der Mädchen bei der Einführungsveranstaltung 200 nicht übersteigt. Mittels einer entsprechend entwickelten Datenbank können Dozierende ihre Workshops online anmelden und Thema, Campus und insbesondere Altersgrenzen festlegen. Die Mädchen wiederum melden sich einzeln an, wählen nach ihren individuellen Interessen, sind aber beschränkt auf einen Campus und ihre Altersgruppe. In der Summe führt dieses Konzept zu einer sehr individuellen Betreuung und die Schülerinnen erleben die Freie Universität Berlin nicht als Massenuniversität sondern als Ort mit guter Betreuung und spannenden Veranstaltungen. 2007 wurden 89 Workshops an 7 Campus angeboten.

	Anzahl Workshops	Girls'-Day-Treffpunkt (Campus)
Rechtswissenschaften	12	Wirtschaft/Jura
Wirtschaftswissenschaften	3	
Mathematik, Informatik, Bioinformatik	29	Mathe/Info/Bioinfo
Zuse-Institut Berlin		
Physik	14	Physik
Chemie	4	Chemie
Biologie, Pharmazie	15	Bio/BGBM/Pharma
Botanischer Garten, Botanisches Museum		
Geowissenschaften	3	Geo
Philosophie und Geisteswissenschaften	3	Philosophie-Geschichte-Studienberatung
Geschichts- und Kulturwissenschaften	3	
Studienberatung	2	

*Verteilung der Workshops und Campus, 2007*

Die Organisation wird zwischen der zentralen und den dezentralen Frauenbeauftragten verteilt. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten regelt alle gemeinsamen Angelegenheiten, unter anderem die Einrichtung und Pflege der Webseite und der Datenbank, die Kommunikation mit den Schulen und mit den nationalen Girls'-Day-Organisatoren, die Bestellung der notwendigen Materialien (Plakate, Give-aways, usw.) und die Koordinierung mit Außenamt und Pressestelle. Auch die Aktivitäten der dezentralen Frauenbeauftragten werden hier koordiniert. Die dezentralen Frauenbeauftragten übernehmen weitgehend die Rolle der Ansprechpartnerinnen innerhalb der einzelnen Fachbereiche, sie fordern die Professor/inn/en und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ihrer Fachbereiche auf, spannende Workshops zu organisieren, und regeln die Kommunikation mit dem Dekanat in ihrem Fachbereich. Trotz der steigenden Teilnehmerinnenzahl gelingt es dank dieser Organisation und dem Campus-Ansatz, die Schülerinnen so zu betreuen, dass sie sich in kleinen Veranstaltungen intensiv mit Einzelthemen befassen können.

In einer Einführungsveranstaltung werden die Schülerinnen nicht nur über die Freie Universität Berlin informiert, sondern hören auch Informationen über die Besonderheit der im Campus repräsentierten Fachbereiche. Natürlich werden die Veranstaltungen beschrieben auch, damit die Schülerinnen wissen, was sie erwartet. Nach dieser Einführungsveranstaltung werden die Schülerinnen in den Workshops durch

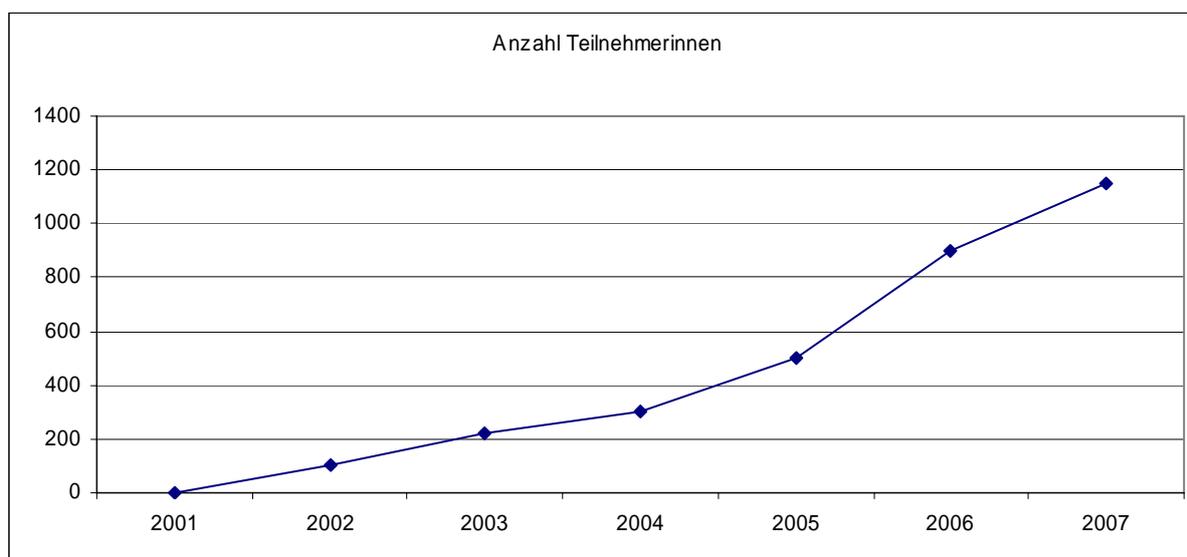
aktive Teilnahme etwa bei physikalischen Experimenten oder einer juristischen Debatte mit einem Studienfach vertraut gemacht. Diese Workshops bilden das Kernstück des Girls' Day an der Freien Universität. Schon 2002 wurden im Fachbereich Mathematik/Informatik Workshops organisiert, bei denen sich Schülerinnen am Nachmittag interessante Themen der Informatik ansehen konnten. Ab 2003 mussten sie sich schon bei der Anmeldung zum Girls' Day entscheiden, welche Workshops sie besuchen wollten, damit eine gewisse Verbindlichkeit entsteht. 2004 wurde das heutige Muster eingeführt, das aus einer Einführungsveranstaltung besteht, gefolgt von zwei kurzen einstündigen Workshops. Ab 2005 konnten zwei kurze Workshops dann eventuell durch einen langen Workshop ersetzt werden. Dies erklärt auch, warum die Anzahl der Workshops 2005 leicht zurückgegangen ist (siehe Tabelle unten). Die langen Workshops bedeuten für die Schülerinnen eine Steigerung der Qualität: Sie beschäftigen sich gründlicher mit einem Thema, etwa der Geschichte der Philosophie oder des menschlichen Gedächtnisses. In anderen Fächern, etwa der Rechtswissenschaft, eignet sich kurze Workshops eher, den Mädchen einen spannenden und informativen Tag zu bereiten.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Anzahl Workshops	-	8	15	57	54	59	89

*Workshops bei den Girl' Days 2002 bis 2007*

Durch die gewonnene Erfahrung bei den Workshops hat sich das Angebot für die Teilnehmerinnen stets verbessert. Viele Workshops sind sehr erfolgreich gewesen und werden 2007 zum zweiten oder dritten Mal durchgeführt. Andere sind leicht modifiziert worden, um altersgerechter zu werden. Für neue Workshops kann dank der vielen Erfahrungen mittlerweile sehr gut eingeschätzt werden, wie die Angebote gestaltet werden sollten, damit sie von den Teilnehmerinnen begeistert aufgenommen werden. Sie finden es am besten, wenn viele praktische Inhalte vermittelt werden und sie in das Geschehen involviert sind. Begeistert sind die Mädchen zudem, wenn sie das Ergebnis ihrer Arbeit mit nach Hause nehmen dürfen, sei es als Objekt, das in der Veranstaltung erstellt wurde, oder in der Form eines Zertifikats. Selbstverständlich sollten die Inhalte der Workshops altersgerecht sein. Die Dozent/inn/en haben hierzu die Möglichkeit, bei der Ankündigung des Workshops eine Einschränkung auf eine bestimmte Klassenstufe vorzunehmen.

Die Anzahl der Teilnehmerinnen ist stetig gewachsen. Waren es im ersten Jahr nur rund 20 Schülerinnen bei der Studienberatung einerseits und 80 im Fachbereich Mathematik/Informatik andererseits, wurden es 2004, schon 300 Mädchen. 2007 wurden Plätze für über 1150 Teilnehmerinnen angeboten. Damit ist die Freie Universität der größte Girls'-Day-Veranstalter Berlins und einer der größten bundesweit.



*Evolution der Anzahl an Girls' Day Teilnehmerinnen*

Um den Girls' Day zu optimieren, wurde die Veranstaltung seit ihren Anfängen jährlich evaluiert. Die Ergebnisse waren jedes Jahr sehr positiv. Die Teilnehmerinnen gaben wiederholt ihre hohe Zufriedenheit, sowohl über die Veranstaltung als Ganzes als auch im Detail über die Organisation und die Qualität ihrer Workshops, kund. Im Jahr 2007 wurde die Evaluation verändert, indem die Teilnehmerinnen vor und nach dem Girls' Day Fragebögen ausfüllten; dieser Prozess erlaubt, den Effekt des Girls' Day im Hinblick

auf eine Veränderte Studien- und Berufswahl auf die Schülerinnen zu messen.<sup>28</sup> Die allgemeine Bewertung des Girls' Day fiel durchaus positiv aus. Auf die Frage: „Der Girls' Day hat mir Spaß gemacht“ antworteten 85% „trifft eher zu“ (39%) oder „trifft völlig zu“ (46%). Ebenso viele fanden, dass sie „was Neues gelernt“ hatten.

75% der Teilnehmerinnen gaben an, ihr/e Workshop/s hätten ihnen gefallen (ein Drittel sogar „sehr gut“). Die Schülerinnen waren also im Jahr 2007 – wie in den Jahren zuvor – mit ihrem Tag an der Freien Universität sehr zufrieden. Die vergleichende Untersuchung der Vor- und Nachfragebögen<sup>29</sup> ergab ebenfalls sehr ermutigende Ergebnisse. Die Schülerinnen konnten sich nach dem Girls' Day eher vorstellen, das Fach, in dem sie einen Workshop besucht hatten, auch zu studieren. Zudem mussten die Schülerinnen vor und nach dem Girls' Day sowohl eine „typische“ Wissenschaftlerin aus dem Fachbereich ihres Workshops als auch sich selbst anhand verschiedenen Charaktermerkmale beschreiben. Vor der Teilnahme am Girls' Day sprachen die Mädchen einer typischen Wissenschaftlerin weniger feminine Eigenschaften zu als sie es nach ihren Erfahrungen bei der Veranstaltung taten. Da sich die Mädchen sowohl einige Tage vor als auch direkt nach dem Girls' Day anhand der gleichen Eigenschaftswörter auch selbst zu beschreiben hatten, konnte festgestellt werden, dass sich die Profile der Selbstbeschreibungen und der Beschreibungen der typischen Wissenschaftlerinnen im Verlauf des Girls' Day deutlich angenähert hatten. Diese Annäherung erhöht die Bereitschaft, das Fach zu lernen oder zu studieren, und kann als eine sehr positive Auswirkung des Ereignisses gewertet werden.

Ohne das enorme Engagement von Wissenschaftler/inne/n und Studierenden gäbe es den Girls' Day nicht und schon gar nicht in dieser Größenordnung. So wurden die teilnehmenden Dozierenden 2007 befragt. Die Frage, ob der Girls' Day eine wichtige und sinnvolle Einrichtung ist, wurde zu 95% von den Dozierenden bejaht, 58% haben sogar „trifft völlig zu“ angekreuzt. Die Organisation des Projekts Girls' Day an der Freien Universität Berlin wurde von den Dozierenden sehr positiv beurteilt. Die Organisation im Vorfeld des Events fanden 85,5% der Dozierenden gut (53,9%) oder sehr gut (31,6%). Die Organisation am Tag selbst wurde von 80,3% positiv bewertet (davon 28,9% „sehr gut“). Die Dozierenden sind sehr motiviert, weiterhin beim Girls' Day präsent zu sein. Zu der Frage, ob sie vorhaben, erneut einen Workshop anzubieten antworteten die Dozierenden zu 26,3% ganz sicher, zu 50,7% ziemlich wahrscheinlich, nur zwei Dozierenden gaben negative Antworten hierzu. Diese hohe Zufriedenheit seitens der Dozierenden garantiert, dass der Girls' Day weiterhin durchgeführt werden kann.

Der Girls' Day ist ein wesentlicher und unverzichtbarer Teil der Frauenförderungs politik der Freien Universität Berlin. Es ist bedeutend, dass Schülerinnen schon vor der Wahl ihrer Leistungsfächer in der gymnasialen Oberstufe über naturwissenschaftliche Fächer oder andere „frauen-untypische“ Fächer nachgedacht haben, bzw. mit ihnen in Berührung gekommen sind und vielleicht dann auch ihre Begeisterung für sie entdecken können. Dazu kann der Girls' Day beitragen.<sup>30</sup>

#### 4.1.2 Die „Evaluation Schulkooperationen“

Die Förderung von Schülerinnen im naturwissenschaftlichen Bereich ist für die Freie Universität Berlin von großer Wichtigkeit und wird verstärkt vorangetrieben. So wurde im Frühjahr 2005 aus zentralen Mitteln und angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten eine Evaluation finanziert, die sich mit dem Thema Schulkooperation befasste und genauen Aufschluss darüber gab, in wie weit Berliner Schulen und die Freie Universität miteinander kooperieren. Ebenso wurde die universitätsinterne Kommunikation im Bereich Schulkooperation betrachtet. Obwohl die Freie Universität Berlin seit Langem mit Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern zusammenarbeitet (Didaktische Fortbildungen für Lehrer/innen, Schüler/innen-Labore etc.), ist der Austausch von Informationen innerhalb der Freien Universität Berlin und die Darstellung der einzelnen Aktivitäten der Fachbereiche nach außen nicht immer optimal. Ein Fazit der Evaluation ist dementsprechend die Empfehlung, verstärkt Synergien innerhalb der Universität zu nutzen und die dringend benötigte Fachöffentlichkeit zu stärken. Auch das Angebot von Veranstaltungen ausschließlich für Mädchen sollte erhöht werden, so der Evaluationsbericht. Wissenschaftlich ist die Notwendigkeit von monoedukativen Elementen im Unterrichtsangebot längst erwiesen, die Umsetzung auf der Ebene der Förderprogramme erfolgt dennoch zögerlich. Denkbar sind auch Mentoring-Programme zwischen Studentinnen und Schülerinnen, die für beide Seiten bereichernd wären. An Nach-

28 Kessels, U.: The impact of female role models in science. In Vorbereitung.

29 Ebd.

30 Eine ausführliche Untersuchung des Girls' Day ist inzwischen abgeschlossen und wird von der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin in der Reihe „Innenansichten“ publiziert werden.

fragen mangelt es nicht. Der Evaluationsbericht zeigt, dass die von der Freien Universität Berlin angebotenen Veranstaltungen durchweg auf lange Zeit ausgebucht sind. Um auch in Zukunft hoch motivierte, leistungsfähige und am Fach interessierte Studentinnen zu finden, muss dieses Angebot nicht nur verstetigt, sondern ausgebaut werden.

In der Nachfolge dieser Evaluation und u. a. auf ihr aufbauend, begannen Überlegungen zu einer Kooperation zwischen den beteiligten Arbeitsbereichen und Personen. Grundgedanke ist ein die Aktivitäten verbindendes, sie aber nicht ersetzendes Zentrum für Schulkooperation, dessen konstituierende Sitzung Anfang November 2007 stattfand. Die Vizepräsidentin, Christine Keitel-Kreidt, die für die Kooperationen verantwortlich ist, erläutert: „Das Zentrum hat auch einen symbolischen Wert. Wir zeigen, wie sehr der Freien Universität die Zusammenarbeit mit den Schulen am Herzen liegt.“<sup>31</sup>

### 4.1.3 Die Sommeruni

Aufbauend auf dem Girls' Day wurde 2004 die Sommeruni für Schüler/innen der Sekundarstufe II (10. bis 13. Klasse) konzeptioniert, an der die Fachbereiche Mathematik/Informatik, Physik sowie Biologie, Chemie, Pharmazie beteiligt sind. Die Sommeruniversität wurde mit dem Ziel gegründet, interessierte und begabte Schülerinnen und Schüler zu fördern. Fester Bestandteil jeder Sommeruni sind Kurse speziell für Schülerinnen, die so die Möglichkeit erhalten, außerhalb der Vorlesungszeit in die Universität zu kommen und erste Erfahrung mit dem Studium zu sammeln. Damit soll die Begeisterung für Studium und Forschung geweckt werden. Im Vordergrund steht dabei das selbstständige Lernen, das Entwickeln von Initiative und Kreativität. Gleichzeitig sollen sie durch den persönlichen Kontakt mit Wissenschaftler/innen und Studierenden, einen früheren Einblick in den universitären Alltag bekommen. Damit möchte die Sommeruniversität den Schülerinnen und Schülern eine Orientierungshilfe für die Entscheidung zu einem Studium der Naturwissenschaften und Technik geben. Die Schülerinnen und Schüler können sich über das Internet informieren, und anmelden sowie sich ihren Studienplan individuell und fächerübergreifend zusammenstellen.<sup>32</sup>

### 4.1.4 Die Koordinierungsstelle zur Förderung von Mädchen

Das Projekt FuMiNa (Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik) der Freien Universität Berlin hat in Kooperation mit LIFE e. V. eine Koordinierungsstelle zur Förderung von Mädchen aufgebaut. EmpowerMINT ist in das MINT-Zentrum der Freien Universität integriert und enthält Angebote zur mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Mädchenförderung und Best-Practice-Projekte aus dem Schul- und Kita-, Ausbildungs- und Hochschulbereich. Im Rahmen von Bildungsnetz Berlin konnte das seit Langem geplante und auch auf die bereits erwähnte Evaluation Schulkooperation aufbauende Projekt jetzt online gehen.<sup>33</sup> Die Angebote von EmpowerMINT richten sich an Mädchen und Frauen – von der Kita bis zur Ausbildung – und umfassen auch Weiterbildungsangebote für Pädagog/innen. Teil der Website ist ein umfangreicher Katalog an Genderkriterien, die transparent machen, nach welchen Prinzipien in den verschiedenen, dort vorgestellten Einrichtungen gearbeitet wird und was für eine erfolgreiche gendersensible Berufsorientierung notwendig ist:

- Schaffung einer positiven Lernkultur (Identifikationsmöglichkeiten, Förderung eines positiven Selbstbilds, Entwicklung einer neuen Aufgabenkultur),
- Bereitstellung alternativer und unterschiedlicher Arbeits- und Organisationsformen (Förderung von Eigenaktivität und Selbstständigkeit, Thematisierung von Forschungsaktivitäten und Problemlösungen, Berücksichtigung von Kommunikations- und Interaktionsweisen, Entgegenwirken der traditionell zugeschriebenen Geschlechterrollen),
- Angebot alternativer und unterschiedlicher Zugangsweisen, die Mädchen stärker ansprechen können (Interdisziplinäres Zusammenwirken mit anderen Fächern stärken, gesellschaftliche Relevanz verdeutlichen),
- Überprüfung der Qualität der Materialien auf ihre Genderkompatibilität.

31 Näheres unter: [www.fu-berlin.de/studium/zfl/news/schulkooperationen.html](http://www.fu-berlin.de/studium/zfl/news/schulkooperationen.html)

32 <http://sommeruni.mi.fu-berlin.de/>

33 [www.empowermint.de](http://www.empowermint.de)

### 4.1.5 Die Kinderuni

Obwohl die Kinderuni<sup>34</sup> keine Kurse speziell für Mädchen anbietet, soll sie dennoch hier erwähnt werden. Auch Mädchen müssen frühzeitig an die Universitäten herangeführt werden. Eine dahin gehende Sensibilisierung sowohl von Eltern als auch von Lehrkräften ist unerlässlich für die Förderung von Mädchen. Gerade für Familien ohne akademischen Hintergrund ist es oft nicht einfach, den Töchtern die Option des Studiums aufzuzeigen. Hier kann die Kinderuni von vorneherein gegensteuern und das prinzipielle Interesse wecken, sei es nur, weil der Tag hier spannend und voller neuer Erfahrungen ist. Die Förderung von kleinen Schulkindern bzw. Kita-Kindern muss, auch an der Freien Universität Berlin, stärker in den Blick genommen werden.

## 4.2 Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nimmt unter den Förderprogrammen den größten Raum ein. Das C1/C2-Programm, das die umfangreichsten finanzielle Förderung umfasst, wird anlässlich der aktuellen Evaluierung im Folgenden ausführlich dargestellt. Doch zunächst wird ein zum Wintersemester 2007/08 neu eingerichtetes Förderungsinstrument in der Mathematik, ein Stipendium für Mathematikstudentinnen vorgestellt. Auch die Qualifizierungsprogramme für Wissenschaftlerinnen ProFiL und Rhoda-Erdmann-Programm sind erfolgreiche Maßnahmen zur Frauenförderung auf dem Weg zur Professur.

### 4.2.1 Das Eva-Wolzendorf-Stipendium

Eva Wolzendorf hat der Freien Universität Berlin ihr Vermögen vermacht, mit der Auflage, dieses zur Unterstützung von hochbegabten, bedürftigen Studentinnen und Studenten im Fach Mathematik zu verwenden. Förderungsberechtigt sind nach der Vergabeordnung von 2007 Studierende deutscher Staatsangehörigkeit an der Freien Universität Berlin im Haupt- oder Masterstudium des Fachs Mathematik, die überdurchschnittliche Leistungen oder eine überdurchschnittliche Eignung für ihr Wissensgebiet erkennen lassen und keine Leistungen zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts nach dem BAföG oder durch andere staatliche Fördervorschriften erhalten. Die Förderung erfolgt für zwei Semester und ist um ein weiteres verlängerbar, wenn glaubhaft aufgezeigt werden kann, dass der Studienabschluss innerhalb des weiteren Semesters erreicht werden kann. Das Eva-Wolzendorf-Stipendium wird seit November 2007 nach zwei unterschiedlichen Förderzwecken vergeben: Die erste Förderlinie fördert geschlechtsunabhängig geeigneten mathematischen Nachwuchs, während die zweite Förderlinie gezielt der Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik dient und im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten von Dekanat vergeben wird.

Aus der Biographie von Eva Wolzendorf erklärt sich die großzügige testamentarische Verfügung, von der die Studierenden der Mathematik heute profitieren können: Eva Wolzendorf, geboren am 1.6.1910 in Rixdorf, machte 1930 Abitur. Während ihres Studiums war die junge Frau auf eine Studienbeihilfe des Jugend- und Wohlfahrtsamtes (später des Landes Berlin) angewiesen, da ihr Vater schon in ihrer Kindheit verstorben und ihre Mutter arbeitslos war. Um ihre wissenschaftliche Ausbildung nicht zu gefährden, trat die SPD-Anhängerin während des Dritten Reiches in den Nationalsozialistischen Lehrerbund ein. 1937 bestand Eva Wolzendorf das Staatsexamen, 1939 das Assessorexamen. Sie hatte keine Aussicht auf eine Festanstellung in Berlin, da sie nicht in die NSDAP eingetreten war. Darum fing sie als Lehrerin in einer Oberschule für Jungen in Straußberg an, bis ihr der Lehrermangel an Berliner Schulen einen Wechsel an eine Schule in Berlin-Tegel erlaubte. Auf ihren Wunsch wurde sie nach Steglitz versetzt, wo sie verantwortlich für Kinderlandverschickungen war. Die Ernennung zur Studienrätin wurde ihr bis 1944 verwehrt. Erst dann konnte sie sich und ihre Mutter als Studienrätin finanziell absichern. In der Nachkriegszeit wurde es wieder schwierig für Eva Wolzendorf, ihre finanzielle Selbstständigkeit zu erhalten und darüber hinaus ihre Mutter und ihre nun hilfsbedürftig gewordene Tante zu unterstützen. Sie gab neben ihrem Hauptberuf Kurse an der Volkshochschule und Privatunterricht. 1947 wird Eva Wolzendorf eine Schulleiterstelle in Neukölln angeboten, welche sie jedoch mit der Begründung, sie habe mehr Spaß am Unterricht als an organisatorischer Tätigkeit ablehnte. Mitte der achtziger Jahre entschied sich Eva Wolzendorf, ihr Erbe von mehreren Hunderttausend Mark den Studierenden der Mathematik in Form von Stipendienmitteln zugutekommen zu lassen.

---

34 <http://fukinderuni.de/>

## 4.2.2 Das C1/C2-Programm – Eine Evaluation

*Bianca Beyer, Projektmitarbeiterin*

Das „Berliner Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“ ist eine der ungewöhnlichsten Frauenfördermaßnahmen an deutschen Hochschulen. Es ist mit siebzehn Jahren Laufzeit die am längsten bestehende Maßnahme, die selbst harte Kürzungsperioden in den Haushalten der Berliner Hochschulen unbeschadet überdauerte. Es geht in seiner strukturellen Wirkungsweise weiter als jede andere Qualifizierungsmaßnahme, denn die Stelleninhaberinnen erhalten nicht nur eine finanzielle Unterstützung während der Qualifikationsphase, sondern sind reguläre Mitglieder der Universität, und damit eingebunden in die Struktur eines Arbeitsbereiches und durch entsprechende Infrastruktur gestützt. Auch die Zielgruppenwahl ist ungewöhnlich, denn es werden Stellen für hohe Positionen finanziert, wovon auch die kürzliche Weiterentwicklung des Programms an der Freien Universität zur ausschließlichen Finanzierung von befristeten W2-Professuren zeugt.

Das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen (kurz C1/C2-Programm) wurde 1989 vom Berliner Senat ins Leben gerufen, um Frauen verstärkt für die Berufung zu qualifizieren. Seit damals wurden an der Freien Universität Berlin mehr als 80 befristete Stellen für Wissenschaftlerinnen finanziert. Um den Erfolg dieser Fördermaßnahme bewerten zu können, wird im Auftrag der Freien Universität das Programm zurzeit evaluiert.

### Zur Entstehung

Im Frühjahr des Jahres 1989 kommt es in West-Berlin zu einem Regierungswechsel. Die rot-grüne Landesregierung legt in ihren Koalitionsvereinbarungen eine sehr deutliche Stärkung der Frauen- und der Bildungspolitik fest:

„Frauen-Förderung/Förderung der Frauenforschung:

Frauen sind im Bereich des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen stark unterrepräsentiert, insbesondere bei den Professuren. Die neue Wissenschaftspolitik sieht einen ihrer Schwerpunkte darin, die hier zum Ausdruck kommende Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbereich abzubauen und Frauen und Frauenforschung gezielt zu fördern.“<sup>35</sup>

Dieses Ziel sollte auf drei Wegen erreicht werden. Zum einen wurden die Hochschulen verpflichtet, Frauenförderpläne zu erstellen, denn die zügige Umsetzung der Frauenförderungs politik würde insbesondere durch verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben für die Steigerung des Frauenanteils gewährleistet. Damit verbunden war die Vorgabe, das Amt der Frauenbeauftragten an den Hochschulen zu installieren. Beides wurde durch die umfangreiche Novellierung des BerlHG 1990 realisiert. An zweiter Stelle wird in den Koalitionsvereinbarungen das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genannt: „Einführung eines Frauenförderprogramms, mit dem zusätzlich Stellen (Mittelbaustellen, Professuren) ausschließlich für Frauen in einzelnen Hochschulbereichen zur Verfügung gestellt werden“<sup>36</sup>. Der dritte Punkt betraf die Förderung der Frauenforschung außerhalb der Universitäten. Das „Förderprogramm Frauenforschung für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen“ eingerichtet und eine Auswahlkommission erhielt die höchste Entscheidungskompetenz<sup>37</sup>.

In der Folge stellten Fraktionsangehörige der Regierungsparteien kurze Zeit später einen Antrag zur Finanzierung zusätzlicher Stellen an den West-Berliner Hochschulen, die ausschließlich an Frauen zu vergeben sind. Der Senat wurde aufgefordert, Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen durch folgende erste Schritte zu fördern:

„[...] Einrichtung von zusätzlichen Stellen ausschließlich für Frauen  
– für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Promotionsphase)  
– für Wissenschaftliche Assistentinnen (Habitationsphase)  
– für Professorinnen.“<sup>38</sup>

35 Berliner Koalitionsvereinbarung vom 13. März 1989, S. 50.

36 Ebd.

37 Dieses Programm, eingestellt in den Haushalt der Senatsverwaltung für Frauen, bildet heute die Grundlage für das Berliner Chancengleichheitsprogramm II (vergl. Kap. 2).

38 Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache 11/99.

Ein dreiviertel Jahr später wurde der Antrag in leicht abgeänderter Form vom Abgeordnetenhaus angenommen. Der Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses lautete, dass Stellenmittel im Umfang von 5 Millionen DM jährlich für die Berliner Hochschulen für die ausschließliche Besetzung mit Frauen reserviert würden. Das Programm wurde, befristet für die Laufzeit von 1990 bis 1994, beschlossen.

Maßnahmen zur Frauenförderung in der Wissenschaft bedienen in der Regel einen der folgenden zwei Blickwinkel: die Förderung von Frauen im Sinne ihrer Qualifikationsverbesserung (Stipendien für Dissertation oder Habilitation und Weiterbildungsmaßnahmen) oder Maßnahmen in Institutionen, die vor Ort zu einer Erhöhung des Frauenanteils beziehungsweise zur Chancengleichheit führen sollen (Förderpläne, Anreizsysteme, Kosten-Leistungs-Rechnung etc.). In jüngerer Vergangenheit wurden verstärkt Maßnahmen entwickelt, die beides stärker miteinander verbinden, wie zum Beispiel der Girls' Day (s. u.) oder Mentoring-Programme (s. u.), bei denen der Schwerpunkt zwar auf einer Qualifizierung der Frauen beruht, aber gleichzeitig soll die Sichtbarkeit von Frauen unter dem Nachwuchs erhöht werden und damit eine Veränderung in den Rekrutierungsmechanismen erreicht werden. Das Berliner C1-/C2-Programm kann unter diesen ‚Mischformen‘ zweifellos als dasjenige gezählt werden, das den Schwerpunkt am stärksten auf der institutionellen Veränderung gesetzt hat. Denn es wurden Stellen geschaffen, die vor Ort an den Hochschulen die Personalstruktur veränderten, wie es vergleichbar nur noch durch eine Quote möglich gewesen wäre. Die damit einhergehende Qualifizierung der Wissenschaftlerinnen zur Habilitation stand unter dem primären staatlichen Interesse, langfristig den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen.

Im Jahr 1994 entschied das Berliner Abgeordnetenhaus über die Weiterführung des Programms. Der Antrag beinhaltete eine Erweiterung auf die Hochschulen im Ostteil der Stadt und eine entsprechende Aufstockung der Mittel. Der entfristeten Weiterführung des Programms sowie der Erweiterung auf ganz Berlin stimmte das Abgeordnetenhaus zu, die Mittelaufstockung wurde angesichts der prekären Haushaltslage trotz vehementer Proteste abgelehnt. Stattdessen wurden Mittel und Stellen umverteilt. Für die Freie Universität Berlin bedeutete das unter anderem, dass vier Stellen aus der Humanmedizin an die Humboldt-Universität abgegeben wurden. Damit waren im Haushalt der Freien Universität Berlin 1,6 Millionen DM für wissenschaftliche Stellen, die an Frauen vergeben wurden, veranschlagt.

Bis 1996 aus Landesmitteln finanziert, wurde es dann in die Haushalte der Hochschule eingestellt und hat in ihnen einen unangefochtenen Platz. Es geht in seiner strukturellen Wirkungsweise weiter als jede andere Qualifizierungsmaßnahme, denn die Stelleninhaberinnen erhalten nicht nur eine finanzielle Unterstützung während der Qualifikationsphase, sondern sind reguläre Mitglieder der Universität. Auch die Zielgruppenwahl ist ungewöhnlich, denn es werden Stellen für hohe Positionen finanziert, wovon auch die kürzliche Weiterentwicklung des Programms an der Freien Universität zur ausschließlichen Finanzierung von befristeten W2-Professuren zeugt.

#### Zur Umsetzung an der Freien Universität Berlin

Der Anteil der Freien Universität Berlin betrug damals 2,6 Mio. DM und sollte im Verhältnis von 3 zu 1 für C1- und C2-Stellen verteilt werden. Die Fachbereiche wurden aufgefordert, bei der Hochschulleitung Anträge für die Einrichtung von Stellen an die Hochschulleitung einzureichen, die von einer speziell eingesetzten Kommission begutachtet werden sollten. Diese „Kommission zur Einrichtung des Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen“ (KFW) bestand aus dreizehn Frauen, je drei Vertreterinnen der universitären Statusgruppen Professor/inn/en, Wissenschaftlicher Mittelbau, Studierende, sonstige Mitarbeiter/innen und einer Vertreterin der damaligen Zentraleinrichtung für Frauenstudien und Frauenforschung (heute ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung). Es war ein großes Anliegen der Kommission, Transparenz zu schaffen über die Stellenverteilung an den Fachbereichen und ein möglichst gerechtes Verfahren zu erarbeiten. Deshalb wurde auf der Basis der neu erhobenen Fachbereichsstatistiken zur Geschlechterverteilung ein „Fehlbestand“ von Wissenschaftlerinnen errechnet. Er setzte sich zusammen aus der Differenz des Professorinnenanteils zum Studentinnenanteil und ergab den relativen Anteil eines Fachbereichs an den Programmstellen. Ergänzt wurde diese Berechnung von einem Bonus-Malus-System, in das die Prozentanteile von Frauen an den Habilitationen des Fachbereichs einfließen, und so den Stellenfaktor nach oben oder unten korrigierten. Bereits hier zeigt sich, dass mit diesem Programm über die individuelle Frauenförderung hinaus auf Strukturveränderungen abgezielt wurde.

Die Stellenanträge der Fachbereiche enthielten vor allem Anträge auf C1-Stellen. Das wurde von der KFW zum Anlass genommen, dieser Bedarfsäußerung nachzukommen und den anfänglichen Schlüssel von 3 zu 1 der C1- zu C2-Stellen aufzugeben. Die KFW empfahl die Einrichtung von 39 C1-Stellen und 2 C2-Stellen, der das Kuratorium der Freien Universität Berlin zustimmte, sodass im Frühjahr 1990 die Stellen gesammelt in der einschlägigen Presse zur Bewerbung von Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben wur-

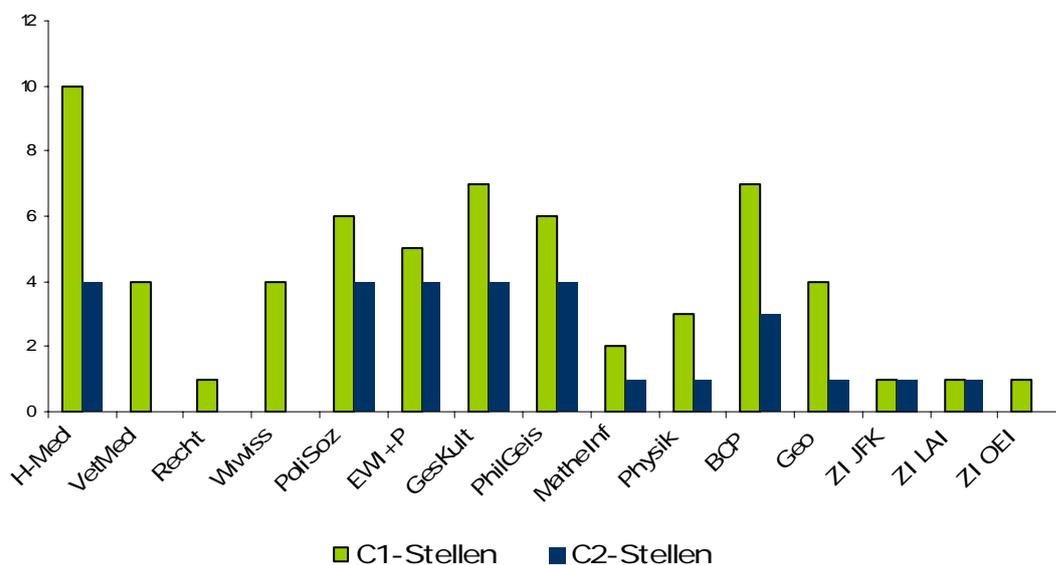
den. Die Besetzung der Stellen verzögerte sich teilweise bis zu zwei Jahren. In einem Fachbereich wird eine Stelle mehrfach ausgeschrieben, die Bewerberinnen aber als unqualifiziert für die Habilitation abgelehnt, beziehungsweise ziehen sie nach dem Bewerbungsgespräch ihre Bewerbung zurück.

Die Kommission zur Einrichtung des Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen löst sich wieder auf, nachdem die Stellenverteilung mit dem Kuratoriumsbeschluss formal beendet ist. Die wenige Jahre später neu zu besetzenden Stellen werden von der mittlerweile eingerichteten Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN), in der nur noch Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Stimmrecht haben, an die Fachbereiche verteilt. Dabei wurden die Ergebnisse der ersten Evaluation des Programms, die Elisabeth Böhmer 1992 durchführte, berücksichtigt. Böhmer hatte die Stelleninhaberinnen interviewt und als eines ihrer wesentlichen Probleme eine mangelnde Unterstützung am Fachbereich festgestellt. Die KFN beschloss deshalb einen Kriterienkatalog für die Stellenanträge durch die Fachbereiche, mit dem die Einbindung der Wissenschaftlerinnen und ihre Unterstützung (Räumlichkeiten, Geräte usw.) gewährleistet werden soll. Eine Neuerung, die sich im Laufe der Jahre bewährte.

In den folgenden Jahren wurden von der Leitung der Freien Universität Berlin zwei wichtige Entscheidungen getroffen. Im Jahr 2000 wurde eine haushaltstechnische Änderung vorgenommen. Statt in Stellen zu rechnen, wurde ein verfügbares Finanzvolumen mit knapp einer Million Euro jährlich festgelegt. Des Weiteren beeinflussten die 5. HRG-Novellierung und die Dienstrechtsreform die Stellenvergabe nachhaltig, weshalb ab dem Jahr 2007 an der Freien Universität Berlin aus dem Programm ausschließlich W2-Professuren auf Zeit für Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben wurden (vgl. Kapitel 1 Berufungen).

Die unten stehende Übersicht über die Stellenverteilung zeigt, dass die meisten Stellen in der Medizin und den Geistes- und Sozialwissenschaften besetzt wurden. Die Stellenverteilung nach Fachbereichen, die im Laufe des Programms vergeben und besetzt wurden, zeigt die Unterschiede nach Bereichen.

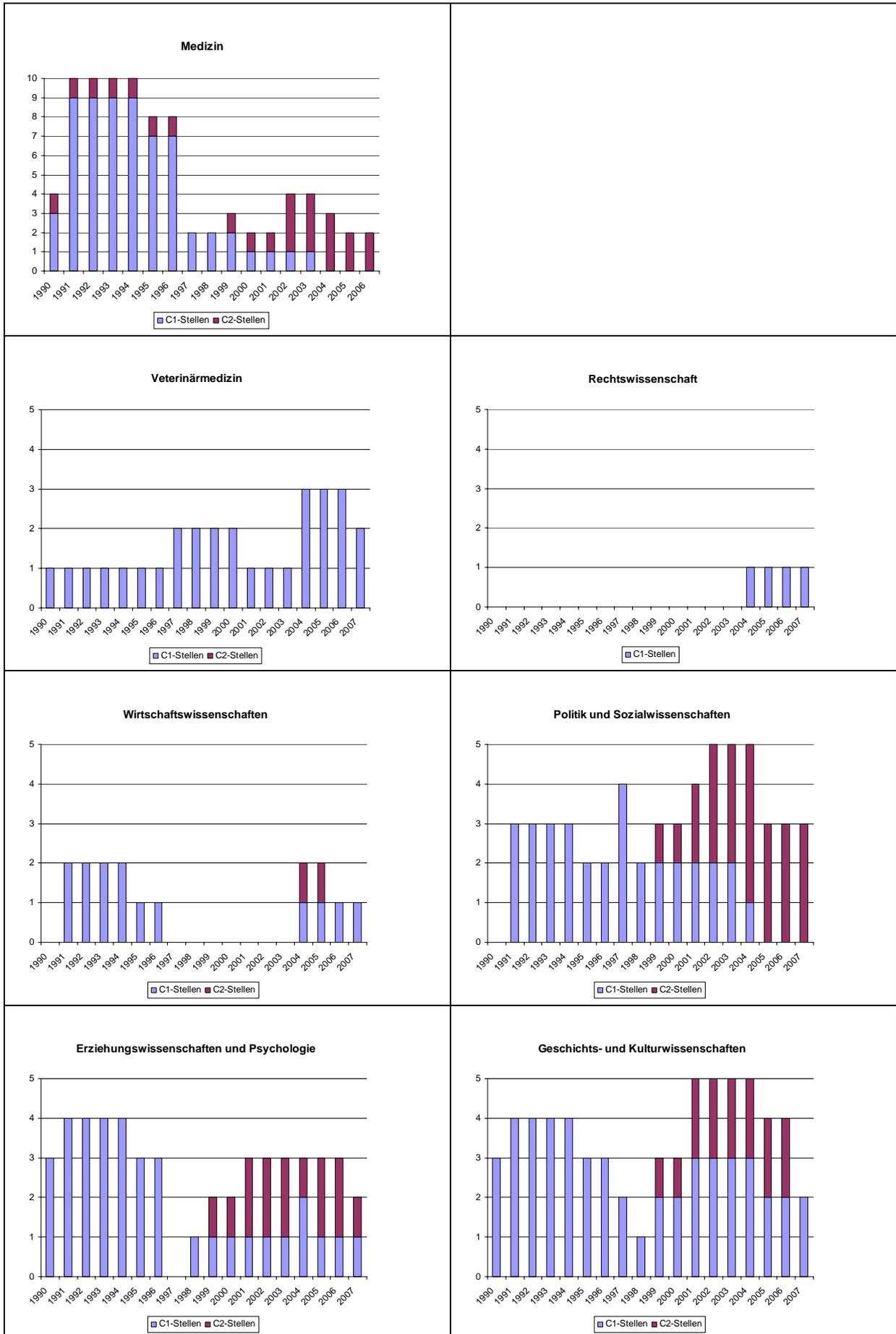
Die Geistes- und Sozialwissenschaften haben am deutlichsten von dem Programm profitiert, sich am stärksten für die Förderung von Frauen auf diesen Positionen eingesetzt. In den Lebenswissenschaften (wurden zwar zu Beginn des Programms zahlreiche Stellen besetzt, doch hat dies mit der Zeit deutlich abgenommen. Erst in den letzten Jahren stieg hier das Interesse an den Programmstellen wieder an. Die Frauenförderung in den Naturwissenschaften war zurückhaltend, weshalb der Anteil an dem Programm eher gering ist, der Verbleib der Stelleninhaberinnen aber von Erfolg zeugt. Die Partizipation der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften fällt im Vergleich der Fachbereiche eher gering aus.

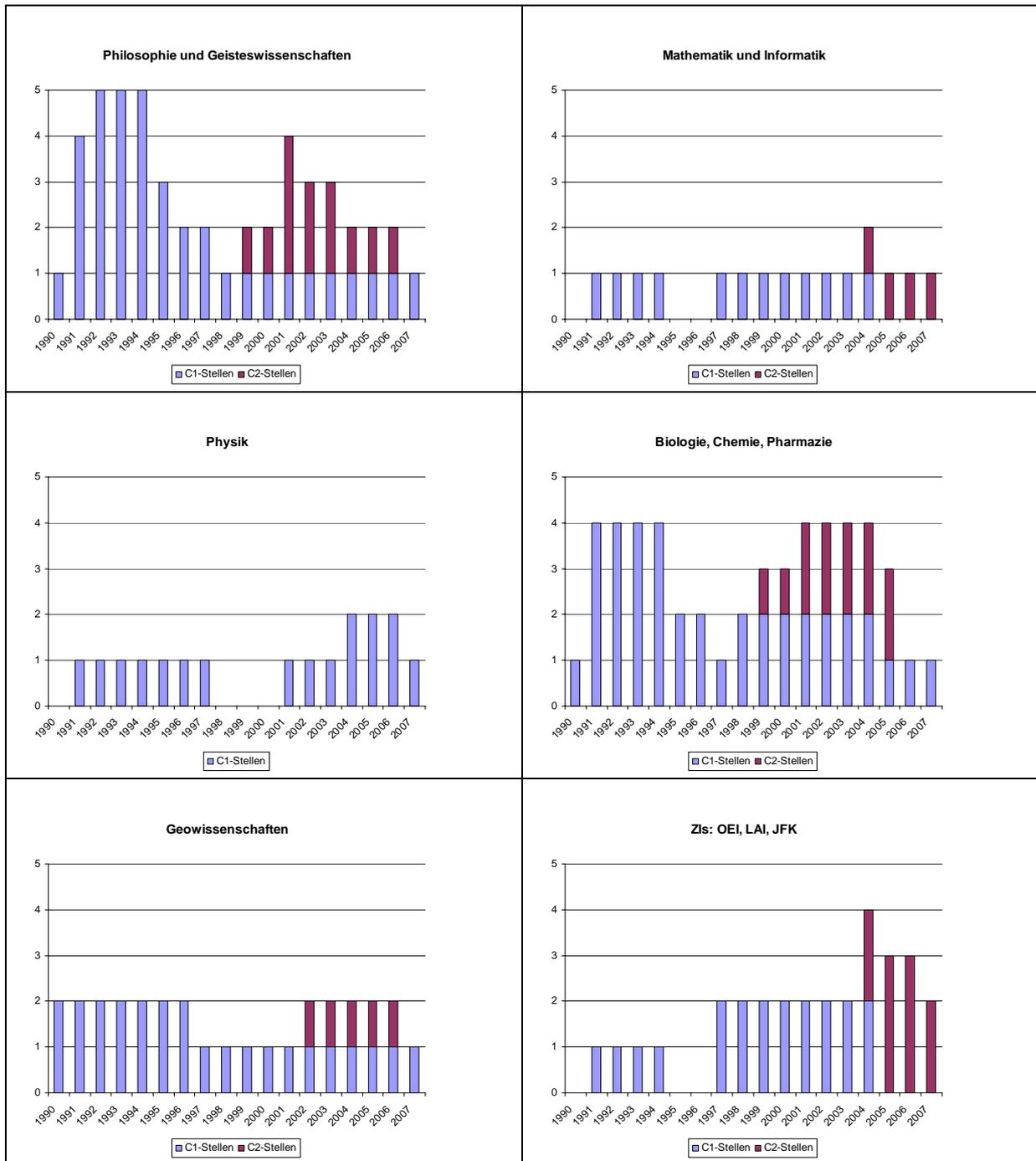


*Stellenverteilung nach Fachbereichen und Zentralinstituten von 1990 bis 2007*

Vor allem in der Verhältnismäßigkeit der Besetzung von C1-Stellen zu C2-Stellen lassen sich die Bemühungen der Fächergruppen, Frauen für die Berufung zu qualifizieren, unterscheiden.

Die nachfolgenden Tabellen stellen dar, in welchen Jahren C1- oder C2-Stellen aus den Frauenförderprogrammen an den einzelnen Fachbereichen besetzt waren.





C1/C2-Stellen an den Bereichen

Erfreulicherweise nimmt die Zahl der Stellen in den Fachbereichen, die bisher wenig am Programm partizipiert haben in den letzten Jahren zu. Dazu gehören vor allem die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften. Der großen Veränderung in der Medizin sind unter anderem der Umstrukturierung der Berliner Hochschulmedizin und Verlagerung von Bereichen geschuldet. Doch hatte sich auch gezeigt, dass die Unterstützung nicht sehr gut war und viele Wissenschaftlerinnen Schwierigkeiten hatten, ihre Habilitationen abzuschließen. In der Medizin oder Veterinärmedizin beträgt die Laufzeit der C1-Stellen zehn Jahre, die tatsächliche Anzahl der Stellen liegt daher niedriger als das Diagramm vermuten lässt. Die Diagramme der Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Bereiche zeigen deutlich die mittlerweile vorhandene Verschiebung der Förderung hin zu mehr C2-Stellen.

Insgesamt hat sich die KFN grundsätzlich darum bemüht, eine gleiche Verteilung zwischen den Fächergruppen herzustellen, auch wenn die Antragszahlen sehr unterschiedlich waren. Dass dies nicht so gelang, wie die folgende Tabelle zeigt, lag wesentlich am geringen Engagement der entsprechenden Fach-

bereiche, das zu wenigen und schlecht gestellten Anträgen führte. Erst die Einführung der W2-Positionen verändert dieses Verhalten erkennbar (vgl. Kap. 1).

Fächergruppe	C1-Stellen	C2-Stellen	Verhältnis C1 zu C2
Lebenswissenschaften	21	6	7 zu 2
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	5	-	5 zu 0
Geistes- und Sozialwissenschaften	27	18	3 zu 2
Naturwissenschaften	9	3	3 zu 1

#### *Stellenbesetzungen nach Fächergruppen*

#### Evaluation der Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

Im Sommer 2005 wurde anlässlich des 15-jährigen Bestehens des Förderprogramms von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften ein Projekt gestartet, um die Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität Berlin zu evaluieren. Bereits nach kurzer Zeit wurde deutlich, dass eine Evaluation im Sinne eines Controlling nicht möglich sein würde, denn die Programme selbst enthalten keine konkreten Zielvorgaben, anhand derer ihr Erfolg messbar wäre. Deshalb wurden für die Untersuchung drei Schwerpunkte gesetzt: Karrierewege der Wissenschaftlerinnen und Nachwuchsförderung sowie Gender Kompetenz an den Fachbereichen der Freien Universität Berlin. Das Projekt geht der Frage nach, inwiefern ein Erfolg von Frauenförderung an Universitäten auf der Ebene der habilitierten Wissenschaftlerinnen messbar ist und ob es möglich ist, Zielvorgaben für Fördermaßnahmen als künftige Maßnahmen zu entwickeln. Es wurden Fragebögen an 80 derzeitige und ehemalige Stelleninhaberinnen verschickt mit einem Rücklauf von 75 Prozent. Des Weiteren wurden 14 Leitfadeninterviews mit damaligen und heutigen hochschulpolitischen Akteuren/innen geführt, transkribiert und ausgewertet.

Das Berliner C1/C2-Programm beinhaltet als einen wesentlichen Faktor die Veränderung von Strukturen innerhalb der Universität. Die Qualifizierung für eine Berufung wurde nicht nur in der Förderung einzelner Wissenschaftlerinnen gesehen und damit als die Behebung eines individuellen Defizits angegangen, was vielen Frauenfördermaßnahmen vorgeworfen wird. Wesentlicher Bestandteil des Programms war es, die Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu machen und Widerstände gegen Frauen in der Wissenschaft zu überwinden. Aus diesem Grund wurden zum Beispiel Stellen geschaffen und nicht Stipendien vergeben oder die Verteilung der Stellen nach Fachbereichen ausgerichtet.

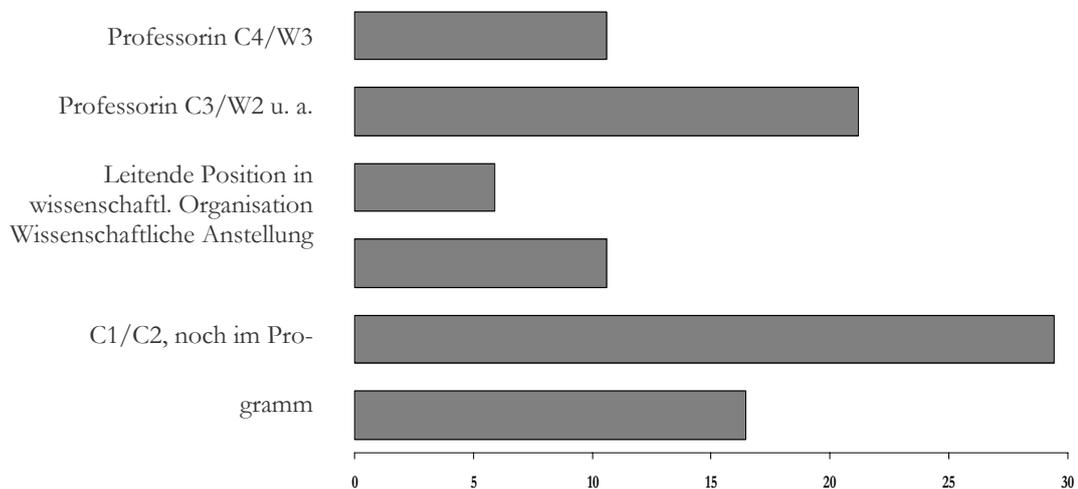
Die Evaluation des Programms muss diese Ziele berücksichtigen. Deshalb wird zum einen abgefragt, ob die Adressatinnen eine Berufung erhalten haben, zum anderen findet eine ausführliche Beurteilung der Auswirkungen auf die Hochschule und auf die *science community* statt. Der erste Schwerpunkt der Evaluation in der Verbleibstudie widmet sich einer quantitativen Befragung über die Karrierewege der geförderten Wissenschaftlerinnen. Die Berufsverläufe werden im Vergleich mit ‚typischen‘ Karriereverläufen von Wissenschaftler/inne/n anhand bundesweiter Studien analysiert. Darüber hinaus beinhaltet die Verbleibstudie Fragen zu Karriereentscheidungen und erfasst dabei auch diejenigen Wissenschaftlerinnen, die während oder nach der Habilitation einen Berufsweg außerhalb von Universitäten gewählt haben, was in vergleichbaren Studien bisher vernachlässigt wurde. Abgeleitet aus dem Ziel des C1/C2-Programms, Widerstände im Wissenschaftsbetrieb gegen Frauen zu überwinden, wird im zweiten Teil der Evaluation die Bereitschaft der Universität, Frauen im Aufbau ihrer wissenschaftlichen Reputation zu unterstützen, erhoben. Als Erstes wird anhand statistischer Berichte die Entwicklung an den Fachbereichen nachgezeichnet. In qualitativen Interviews mit ausgewählten Hochschulvertreter/inne/n wird die Frage diskutiert, wie Nachwuchsförderung gestaltet sein sollte, um strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzutreten. Die Organisationskonzepte werden durch das institutionelle Erfahrungswissen der Programmteilnehmerinnen aus der quantitativen Befragung ergänzt. Im dritten Teil widmet sich die Evaluation den Ressentiments gegen Frauen in der Wissenschaft, die speziell in den Bereichen Nachwuchsförderung und Berufungen am häufigsten vorzukommen scheinen. Ähnlich wie im zweiten Teil werden qualitative Interviews an den Fachbereichen mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung der Programmteilnehmerinnen verglichen. Das Ziel liegt darin, fachkulturell geprägte Ressentiments zu hinterfragen und ihre Auswirkung auf Personalentscheidungen zu überprüfen.

Das C1/C2-Programm wurde schon kurz nach seinem Start als Erfolg gewertet, denn die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen überschritt bei Weitem die zur Verfügung stehende Stellenzahl. An der Freien Universität Berlin bewarben sich zum Beispiel über 300 Wissenschaftlerinnen auf 41 Stellen. Dieses Ergebnis widerlegte das bis dahin angeführte Argument, es stünden in den ausgeschriebenen Bereichen nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Oder mit den Worten der

damaligen Referatsleiterin bei der Senatsverwaltung ausgedrückt: „Es gibt in allen Fächern [...] qualifizierte Frauen, die sich für eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden, wenn sie die Möglichkeit dazu erhalten“ (Brief vom 11.9.1990). Der größte Erfolg wurde jedoch im Jahr 1996 erzielt, als der Berliner Senat das Sonderprogramm in die Haushalte der Universitäten einstellte. Damit wurde der Erhalt des Programms für die Zukunft gesichert und der staatliche Wille, Wissenschaftlerinnen zu fördern, unterstrichen. Gleichzeitig wurden die finanziellen Anteile der Universitäten an dem Programm endgültig festgeschrieben.

Insgesamt wurden an der Freien Universität Berlin 85 Wissenschaftlerinnen durch Stellen aus dem C1/C2-Programm und den ab 2001 hinzugekommenen C2-Stellen aus dem HWP gefördert. Die meisten Wissenschaftlerinnen haben ihre Karriere erfolgreich fortgesetzt oder sind weiterhin dabei, sich um eine Professur zu bemühen. Als bisheriges Zwischenergebnis der Recherchen können folgende Angaben über den Verbleib der Wissenschaftlerinnen gemacht werden:

Das langfristige Ziel der Maßnahme besteht darin, den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen. Der Verbleib der Frauen und insbesondere die Frage, ob sie eine Professur erhalten haben, sind daher von größtem Interesse für die Evaluation. Dazu wurden sämtliche Wissenschaftlerinnen, die eine programmfinanzierte Stelle an der Freien Universität Berlin innehatten, in der Auswertung erfasst. Insgesamt 31,8% der Wissenschaftlerinnen hatten zum Zeitpunkt der Erhebung 2006 eine ordentliche Hochschulprofessur inne.<sup>39</sup> 5,9% übten eine leitende Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Organisation aus (Forschung oder Forschungsmanagement). Ein Teil von 10,6% der Stelleninhaberinnen waren wissenschaftlich angestellt als Privatdozentinnen, Oberassistentinnen, Mitarbeiterinnen oder hatten gerade eine Vertretungs- oder Gastprofessur inne. Von den bereits aus den Programmstellen ausgeschiedenen Wissenschaftlerinnen waren 68,3% in der Wissenschaft verblieben. Knapp ein Drittel der Stelleninhaberinnen (29,4%) war zum Zeitpunkt der Erhebung noch auf den programmfinanzierten Stellen an der Freien Universität beschäftigt. 16,5% aller Stelleninhaberinnen waren aus der Wissenschaft ausgeschieden, ein größerer Teil von ihnen ist als Ärztin oder Therapeutin tätig, andere sind selbstständige Unternehmerinnen, die ihr Fachwissen nutzen und teilweise recht überraschende Marktnischen fanden. Vereinzelt gab es Anstellungen in der freien Wirtschaft, Wissenschaftlerinnen, die als Autorinnen arbeiten und zweimal wurde Arbeitslosigkeit angegeben (beide bis dahin an Hochschulen tätig). Von einem Drittel dieser Gruppe war der Verbleib nicht mehr feststellbar.



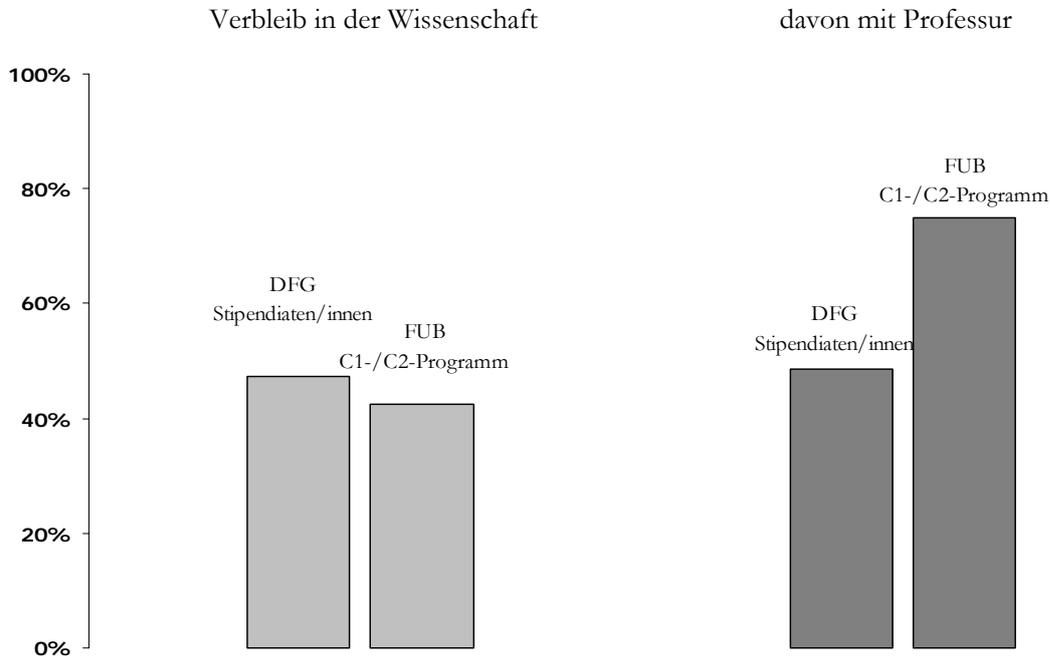
#### *Verbleib der Wissenschaftlerinnen: Erhebung 2006*

Ein Vergleich mit der Studie von Enders/Mugabushaka, die 2004 den Verbleib von Stipendiat/inn/en der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) untersuchten<sup>40</sup>, zeigt, dass der Verbleib der geförderten Wissenschaftlerinnen an der Hochschule oder in wissenschaftlichen Institutionen durchschnittlich hoch ist. Betrachtet man ausschließlich hochschulische Karrierewege, also Professuren und wissenschaftliche Anstellungen, so sind bei der Studie von Enders/Mugabushaka 47,3% der ehemaligen Stipendiat/inn/en in

<sup>39</sup> Die Gruppe der „Professorin C3/W2 u. a.“ enthält zusätzlich lecturer und associated professors.

<sup>40</sup> Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel (2004): Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Untersucht wurde der Verbleib von Wissenschaftler/inn/en, die nach der Dissertation von der DFG gefördert wurden, als Postdoktorand/inn/en, mit Forschungs- oder Habilitationsstipendien.

der Wissenschaft verblieben (2004: 57 f.), aus dem C1/C2-Programm der Freien Universität Berlin 42,4%. Allerdings zeigt sich in dieser Gruppe ein Unterschied im Anteil jener Wissenschaftler/innen, die auf eine Professur berufen wurden. Die Gruppe der Hochschultätigen zählt in der Studie zu ehemaligen DFG-Stipendiat/inn/en einen Anteil von 48,7%, die eine Professur innehaben. Im C1-/C2-Programm sind es 75%.



*Verbleib in der Wissenschaft: Vergleich zwischen DFG und FUB*

Die wissenschaftlichen Karrieren unterscheiden sich außerdem deutlich nach Fächergruppen. In den Lebenswissenschaften, in denen die Fachbereiche Humanmedizin, Veterinärmedizin und Biologie/Chemie/Pharmazie zusammengefasst wurden, ist der Verbleib auf Professuren am geringsten, vor allem auf C4-Professuren. Dafür sind Leitungspositionen in Forschungsabteilungen von Klinika überdurchschnittlich hoch. In den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Fachbereichen Erziehungswissenschaften und Psychologie, Geschichts- und Kulturwissenschaften, Philosophie und Geisteswissenschaften und den Politik- und Sozialwissenschaften, inklusive der Zentralinstitute, liegt der Anteil der Professorinnen ähnlich hoch wie in den Naturwissenschaften Physik, Mathematik und Informatik und Geowissenschaften. Allerdings wurden in letzteren deutlich weniger Stellen besetzt. Weitere Stelleninhaberinnen sind noch im laufenden Programm.

Der Abschlussbericht zur Evaluation, deren Ergebnisse hier in ersten Auszügen vorgestellt wurden, wird 2008 in der Reihe „Innenansichten“, die von der zentralen Frauenbeauftragten herausgegeben wird, veröffentlicht.

### 4.2.3 Das ProFiL-Programm

Der internationale „Wettbewerb um die Talente“, die laufenden Reformprozesse, der Generationenwechsel und der demographische Wandel gehören zu den großen Herausforderungen für die Hochschulen in Deutschland. Um ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern, müssen die Hochschulen die besten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte für sich gewinnen. Gleichzeitig verändert sich mit den Hochschulstrukturreformen das Anforderungsprofil für Professuren. Gebraucht werden nicht nur Persönlichkeiten, die herausragende wissenschaftliche Leistungen erbringen. Erforderlich sind darüber hinaus professionelle Führungs- und Managementfähigkeiten, hochschul- und wissenschaftspolitisches Engagement und strategische Kompetenzen, damit die Reformprozesse erfolgreich gestaltet und umgesetzt werden können. Bislang haben die Hochschulen noch nicht den gesamten Pool vorhandener Nachwuchstalente für sich erschlossen. Qualifizierte Frauen finden nur begrenzt Zugang zu unserem Wissenschaftssystem, da tradierte Rollenerwartungen und männlich geprägte Leitbilder und Fachkulturen den Ein- und Aufstieg von Frauen in Wissenschaft und Forschung hemmen. Sie bewirken, dass begabte Frau-

en seltener zu einer akademischen Karriere motiviert werden, weniger persönliche Unterstützung bei ihrer Karriereplanung finden und in geringerem Maße in relevante Netzwerke integriert sind.

Das hochschulübergreifende Pilotprogramm „*ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking*“ wurde von der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität und der Technischen Universität im Januar 2004 gestartet. Es wird ein neues Konzept der Nachwuchsförderung erprobt, um die Teilnehmerinnen gezielt auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vorzubereiten. Das gemeinsame Programm soll dazu beitragen, den Frauenanteil an den Professuren mittel- bis langfristig zu erhöhen. Die Förderung des Professorinnen-Nachwuchses ist für die drei großen Berliner Universitäten nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern ein Gebot hochschulpolitischer Vernunft und ein wettbewerbsstrategischer Erfolgsfaktor. Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen des ProFiL-Programms bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv unterstützt und können sich auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorbereiten. Das Programm wird berufs begleitend für max. 36 Wissenschaftlerinnen (12 je Universität) durchgeführt und richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten.

Insgesamt haben 143 Frauen, einschließlich der sich noch bis 2008 im Programm befindenden, am ProFiL-Programm teilgenommen. Laut einer Umfrage im September 2007 haben acht der 35 Teilnehmerinnen aus dem ersten Durchgang im Jahr 2004 einen Ruf an eine Hochschule erhalten. Aus dem zweiten Durchgang, im Jahr 2005 haben sogar 13 von 36 Teilnehmerinnen einen Ruf an eine Hochschule erhalten. Von den 36 Teilnehmerinnen des dritten Durchganges im Jahr 2006 hat bisher lediglich nur eine Frau einen Ruf an eine Hochschule erhalten. Der vierte Durchgang des Programms läuft noch bis zum Januar 2008. 36 Frauen nehmen derzeit daran teil. 22 der Teilnehmerinnen haben einen Ruf an eine Hochschule erhalten. 16 haben oder hatten Gast- oder Vertretungsprofessuren inne. 30 Frauen haben ihre Habilitation abgeschlossen, wobei insgesamt 14 Teilnehmerinnen der Modellphase zu Beginn ihres Durchgangs bereits habilitiert waren. 6 Teilnehmerinnen erhielten einen Ruf auf eine Juniorprofessur und eine übernahm eine wissenschaftliche Geschäftsführungsstelle.

Mit der Kombination aus Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren, dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking reagiert das Programm konzeptionell und methodisch auf spezifische Karrierehemmnisse für Frauen im Wissenschaftssystem. Im ProFiL-Programm wird Mentoring als neue Methode zur Führungskräfteentwicklung in der Wissenschaft eingesetzt. Mentoring fokussiert den informellen Erfahrungs- und Wissenstransfer und die individuelle Förderung der Teilnehmerinnen durch erfahrene Professorinnen und Professoren oder Führungspersönlichkeiten aus Unternehmen und Organisationen. Für den Professorinnen-Nachwuchs werden damit Beratungs- und Wissensressourcen erschlossen, die an deutschen Hochschulen bislang nicht systematisch genutzt werden und über formale Aus- und Weiterbildungsmethoden kaum zugänglich sind. Im ProFiL-Programm werden drei Mentoringformen eingesetzt und vergleichend erprobt. Die Teilnehmerinnen können zwischen *One-to-one-Mentoring* oder *Gruppen-Mentoring* mit Professor/inn/en wählen oder sich für ein Peer-Mentoring entscheiden.

Fünf wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Kompaktseminare ergänzen die Beratung und Förderung der Teilnehmerinnen im Rahmen des Mentoring. In den Seminaren werden die Wissenschaftlerinnen bei ihrer Karriereplanung unterstützt und können sich auf künftige Berufungsverfahren vorbereiten. Sie können ihr Wissen über Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vertiefen, professionelle Führungstechniken kennenlernen und ihre strategischen Kompetenzen weiterentwickeln. Wichtige Themen sind schließlich die Herausforderungen des Reformprozesses und die neuen Formen des Hochschulmanagements, hochschul- und wissenschaftspolitische Gestaltungschancen und die Drittmittelakquise. Die Seminarinhalte werden teilnehmerinnenorientiert auf die Bedürfnisse und Lernziele der Wissenschaftlerinnen ausgerichtet. In allen Seminaren werden Gesprächsrunden und „Kaminabende“ mit Expertinnen und Experten der Hochschulen sowie aus Wissenschaftsorganisationen und relevanten Institutionen einen integralen Bestandteil bilden, um den Erfahrungs- und Wissenstransfer zu fördern und für die Teilnehmerinnen Gelegenheiten zum Networking zu schaffen.

Mit den Teilnehmerinnen wurde seit Beginn des Programms das ProFiL-Netzwerk aufgebaut, dem zum Abschluss der Modellphase bereits 107 Alumnae angehören. Ziel ist es, die Vernetzung und den Austausch der Mitglieder untereinander zu fördern und die Sondierung möglicher Kooperationen zu unterstützen. Angesichts der umfassenden Reformprozesse im Wissenschaftssystem ist es zudem ein besonders Anliegen des Netzwerks, den Dialog und den Erfahrungsaustausch mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien zu intensivieren, um in einer übergreifenden Perspektive über Zukunftsanforderungen und innovative Reformmodelle zu diskutieren.

#### 4.2.4 Das Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft

Rhoda Erdmann (1870-1935) war 1920 eine der ersten Wissenschaftlerinnen, die sich habilitierte und eine außerordentliche Professur erhielt. Ihr wissenschaftliches Verdienst ist die Etablierung der experimentellen Zellforschung als eigenes Fach in Deutschland. Da sich Rhoda Erdmann der Probleme von Frauen in der Wissenschaft sehr bewusst war, wollte sie mit der Bildung eines Netzwerks Abhilfe schaffen und gründete den „Verband deutscher Hochschuldozentinnen“. Sie ist die Namensgeberin für das erste Weiterbildungsprogramm an deutschen Universitäten, das sich konkret an Nachwuchswissenschaftlerinnen wandte.

1997 etablierte die Freie Universität Berlin als erste Universität in Deutschland ein Weiterbildungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das „Rhoda-Erdmann-Programm“ – ein Vorläufer des aktuellen ProFiL-Programms, mit dem die Freie Universität Berlin wissenschaftlich tätige Frauen während ihrer Qualifikationsphasen unterstützt. Das Seminarangebot des Rhoda-Erdmann-Angebots geht gezielt über die fachliche Lehr- und Forschungsqualifikation hinaus. Es vermittelt Schlüsselqualifikationen zur Erweiterung der individuellen Kompetenzen. Im Rahmen der einzelnen Seminare kann auch über das für eine Hochschulkarriere so wichtige Insiderwissen – wie bestehende Strukturen, Machtverhältnisse und informelle Kommunikationswege – gesprochen werden. Dies war und ist Grund genug für die Freie Universität, einige der Seminare für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausschließlich für Frauen anzubieten. Das Rhoda-Erdmann-Programm wird vom Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin federführend organisiert. In Planung und Durchführung wird es von Kooperationspartnerinnen aus der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung sowie der zentralen Frauenbeauftragten der FU unterstützt.

### 4.3 Der Margherita-von-Brentano-Preis

Mit der Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises werden innovative Projekte und Initiativen im Bereich der Frauen- und Geschlechterstudien gewürdigt. Der Preis ist ein Ausdruck des Selbstverständnisses der Freien Universität, er entspricht ihrem Engagement in aktiven Frauenförderung. Die Entscheidung, 1995 den Margherita-von-Brentano-Preis einzuführen, war eine Entscheidung für eine Würdigung der Aktivitäten engagierter Frauen und herausragender Projekte, wie es sie in Deutschland bis dato nicht gab. Mit 11.000 Euro ist der Margherita-von-Brentano-Preis eine der am höchsten dotierten Auszeichnung seiner Art. Seit 1995 verleiht der Präsident der Freien Universität auf Empfehlung des Frauenrats einmal jährlich den Preis, der sich dadurch auszeichnet, dass alle Statusgruppen der Universität, jede Frau, die an dieser Universität arbeitet, studiert oder forscht, aufgerufen sind, sich um die Auszeichnung bewerben oder vorgeschlagen werden können. So kann im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung eine studentische, eine vom wissenschaftsstützenden Bereich oder auch eine von Wissenschaftlerinnen getragene Initiative als preiswürdig angesehen werden. Die Vergabekriterien lassen zu, dass sich sowohl Individuen als auch Projekt- oder Arbeitsgruppen um die Würdigung bemühen können.

Die letzten Jahre der Preisvergabe zeigten deutlich die Vielfalt der Forschungsansätze und Arbeitsinteressen der Frauen an der Freien Universität. Keines der gewürdigten hervorragenden Projekte glich einem anderen, Frauen aller Statusgruppen konnten mithilfe der Auszeichnung ihre Interessen weiter verfolgen. Der Festakt zur Preisverleihung schuf innerhalb, aber auch außerhalb der Freien Universität einen Moment von Öffentlichkeit, der die Lebendigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung an dieser Universität deutlich macht.

#### Die Preisträgerinnen

Als erste Preisträgerin wurde **1995** die Bibliothekarin *Jutta Buchin* für ihre Dokumentation von Biographien und Publikationen von in Deutschland approbierten Ärztinnen bis 1918 geehrt, die die Tätigkeit von Frauen in der modernen Medizin nachwies. Heute stellt diese Materialsammlung die umfangreichste geschlossene Informationsbasis zur Geschichte der Ärztinnen in Deutschland dar.

Das Ziel der Preisträgerinnen des Jahres **1996**, die Projektgruppe *Frauen in der Philosophie*, war es, Frauenförderung und Frauenforschung in der Philosophie zum Thema zu machen. Mit dem ihnen verliehenen Preisgeld organisierte die studentische Projektgruppe eine internationale Konferenz zum Thema *Wahrnehmung, Ästhetik, Geschlecht*. Die Ergebnisse der Tagung wurden in der Zeitschrift „Die Philosophin“ veröffentlicht. Im gleichen Jahr wurde ebenfalls das Jahrbuch für Frauenforschung *Querelles* belobigt. Es bietet

Nachwuchswissenschaftlerinnen unter fachkundiger Anleitung ein Forum für Veröffentlichungen interdisziplinärer Studien zur Frauenforschung, vor allem in den Bereichen Literatur, Kultur und Geschichte.

Im Jahr **1997** wurde die *Interdisziplinäre Frauenforschungsgruppe Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück* mit dem Margherita-von-Brentano-Preis ausgezeichnet. Die Preisträgerinnen schufen angemessene Voraussetzungen für Forschung und Lehre über das Frauen-Konzentrationslager Ravensbrück in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, bewahrten die mündlichen Überlieferungen von Zeitzeuginnen und erschlossen sie wissenschaftlich.

Im Jahr **1998** nahm die *Kurdistan-AG des Allgemeinen Studierendenausschusses der Freien Universität Berlin* zusammen mit Prof. Dr. Ute Luig den Preis entgegen. Ziel ihrer Arbeit war die Etablierung von kurdologischer und zugleich genderbewusster Forschung. Die Kurdistan-AG organisierte unter anderem Vorlesungsreihen und Seminare wie den internationalen Kongress *Kurdish Women's Studies and Activism: A Global Research Network*. Kurdische Gender Studies wurden durch die Arbeit der AG und Frau Prof. Luigs zu einem Lehr- und Forschungsthema an der Freien Universität.

Die Preisträgerinnen **1999** arbeiten in der *Redaktion der femina politica*. Bereits seit 1991 vernetzt das Projekt Politikwissenschaftlerinnen und politisch aktive Frauen miteinander. Ausgangspunkt der Arbeit war der Politologinnen-Rundbrief, der Informationen aus dem Arbeitskreis *Politik und Geschlecht*, der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, Tagungsankündigungen und Rezensionen enthielt. Innerhalb von fünf Jahren entwickelte sich der Rundbrief zu einer professionellen, halbjährlich erscheinenden Fachzeitschrift und firmierte ab 1997 unter dem Namen *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*<sup>41</sup>.

Im Jahr **2000** wurde die Historikerin Dr. Gudrun Wedel mit dem Margherita-von-Brentano-Preis geehrt. Seit dreißig Jahren sammelt die Preisträgerin, ohne institutionell unterstützt zu werden, Autobiographien von Frauen, die zwischen 1800 und 1900 im deutschsprachigen Raum geboren wurden. Sie konnte über 2000 Biographien aufspüren und ihre einzigartige Sammlung zum großen Teil der wissenschaftlichen Öffentlichkeit bzw. den Forscherinnen an der Freien Universität zugänglich machen. Mit ihrem Engagement hat Wedel einen blinden Fleck in der Wissenschaft sichtbar gemacht.

Im Jahr **2001** erhielten Prof. Dr. Claudia von Braunmühl und das Modellprojekt *S.I.G.N.A.L. – Hilfe für Frauen* den Margherita-von-Brentano-Preis. Von Braunmühl wurde für ihr herausragendes Engagement für die Integration von Gender Studies in die Forschung und Lehre der Freien Universität Berlin und ihre Verdienste zum Thema „Frauen und Entwicklung“ geehrt. Sie konzipierte u. a. die Vorlesungsreihe *Zur Rezeption feministischer Impulse im Wissenschaftsbetrieb* und wirkte an zahlreichen Publikationen mit. Ihr Engagement bei der Betreuung von Wissenschaftler/inne/n in sämtlichen Qualifikationsphasen an der Freien Universität ist außerordentlich. Das 1999 am jetzigen Standort Benjamin Franklin der Charité (ehemals Universitätsklinikum der Freien Universität Berlin/UKBF) gegründete Projekt *S.I.G.N.A.L. – Hilfe für Frauen* hilft Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt wurden. Bei der Aufdeckung von Gewalt gegen Frauen spielen Einrichtungen des Gesundheitswesens, insbesondere die Erste Hilfe/Rettungsstelle, eine entscheidende Rolle. Das bundesweit einmalige Projekt zielt darauf ab, Behandelnde und Pflegende zu sensibilisieren, um häusliche Gewalt als mögliche Ursache von Verletzungen und Beschwerden zu erkennen und Patientinnen eine problemadäquate, weiterführende Unterstützung anbieten zu können.

Der Margherita-von-Brentano-Preis **2002** wurde Prof. Dr. Renate Rott vom Lateinamerika-Institut für das weit über ihre Aufgaben als Hochschullehrerin hinausgehende Engagement im Bereich Frauenförderung und Frauenforschung ausgezeichnet. Zugleich hat sich Rott stets in ungewöhnlicher Weise für die wissenschaftliche Betreuung frauen- und genderbezogener Arbeitsthemen sowie für die Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere auch aus außereuropäischen Ländern, eingesetzt. Sie war und ist als Mitglied verschiedener Auswahlkommissionen von Fördereinrichtungen und Stiftungen aktiv.

Für ihr Engagement bei der Verwirklichung der Chancengleichheit in der Personalpolitik wurde im Jahr **2003** die Wissenschaftlerin Prof. Dr. Gertraude Krell ausgezeichnet. Die eingesetzten Instrumente personalpolitischer Handlungsfelder untersucht Krell auf ihr Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial und setzt damit Standards in der Personalpolitik. Die wissenschaftliche Seite ist ihr dabei ebenso wichtig wie die Umsetzbarkeit in der Praxis: Mit ihrem Standardwerk „Chancengleichheit durch Personalpolitik“, das mittlerweile in der 5. Auflage erschienen ist, gelang ihr eine handlungsorientierte Vermittlung ihrer Forschungsergebnisse.

Die Schaffung von Frauennetzwerken als Bindeglied zwischen Theorie und Praxis ist Anliegen der Preisträgerin des Jahres **2004**, *Johanna Koozç*. Zur erfolgreichen Verwirklichung wichtiger Zielsetzungen, wie der Verankerung der Frauenförderung in der Hochschulgesetzgebung und der Einrichtung des Berliner Förderprogramms, hat sie im Rahmen hochschulübergreifender Kooperation einen wesentlichen Beitrag geleistet. Auf der anderen Seite ist es ihr gelungen, Frauenforschung und Frauenförderung zu einer Profil bildenden Aufgabe der Freien Universität Berlin zu machen. Auch die Stadt Berlin hat vom Wissen einer solchen Expertin in vielfältiger Hinsicht profitieren können: Johanna Koozç war u. a. beteiligt an der Gründung des ersten Frauenhauses in Berlin und der Begleitforschung zu diesem Projekt. Damit trug sie zu einer nachhaltigen öffentlichen Auseinandersetzung mit dem bis dahin weitgehend tabuisierten Thema Gewalt gegen Frauen im häuslichen Bereich bei.

Im Jahr **2005** wurde der Preis an die Projektgruppe um *Prof. Dr. Gertrud Pfister* und *Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper* für das Projekt „Frauen an die Spitze“ vergeben. Ziel des aus Mitgliedern aller Statusgruppen bestehenden Projektes ist es, die Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Führungspositionen des Sports zu analysieren, die Ursachen für die Marginalisierung der Frauen zu erforschen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Sportverbänden zu entwickeln. Außerdem wurde die Strategie des *Gender Mainstreaming* unter den Funktionsträgern und -trägerinnen im Sport bekannt gemacht und ihre Verankerung in den Organisationen vorangetrieben.

Einen neuen Akzent setzte die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises im Jahr **2006**, als erstmals der Preis extern vergeben wurde. Geehrt wurde die Rechtsanwältin *Seyran Ates*, eine Alumna der Freien Universität, für ihr mutiges Eintreten für Frauenrechte im interkulturellen Kontext. Über ihre Tätigkeit als Rechtsanwältin hinaus engagiert sie sich im Kontext aktueller gesellschaftspolitischer Debatten öffentlich für ein Recht auf Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit von Frauen.

Im November 2003 wurde an der neu eingerichteten Charité-Universitätsmedizin Berlin das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GIM) mit der Zielsetzung gegründet, Geschlechterunterschiede in der Medizin systematisch zu untersuchen und das Wissen darüber in die universitäre Lehre einzuführen. Die Gründung erfolgte auf *Initiative einer aus sechs Personen bestehenden Gruppe*, die sich seit März 2003 konzeptionell und organisatorisch für die Idee der Gründung einer interdisziplinären Geschlechterforschungseinrichtung für die Medizin engagiert und die institutionellen und infrastrukturellen Chancen zur Einrichtung eines solchen Zentrums genutzt haben. Für dieses Engagement wird ihnen im Jahr **2007** der Margherita-von-Brentano-Preis vergeben (vgl. Kap. 8.4).

## Die Broschüre

Weitere Informationen zur Preisvergabe und dem Kriterienkatalog zur Antragsstellung erhalten Sie im Büro der zentralen Frauenbeauftragten oder über die Homepage [www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/](http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/)

## 5. Auszeichnungen für Personalentwicklung

In vielen Bereichen kann die Freie Universität auf eine langjährige erfolgreiche Entwicklung der Frauenförderung und der Umsetzung des Gleichstellungsgebotes zurückblicken. In der institutionalisierten Gleichstellungspolitik, der Organisationsentwicklung und den Frauen- und Geschlechterstudien sind trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen. Durch die Integration von Geschlechterfragen in die Zielvereinbarungen und Strukturpläne sowie die Integration der Kategorie *Gender* in modularisierte Studiengänge konnte die Freie Universität Berlin ihre bundesweite Vorreiterrolle im Bereich Frauenförderung und Geschlechterforschung manifestieren. Die Freie Universität Berlin setzte nicht nur durch die Verträge und Gesetze festgelegten Vorgaben zur Chancengleichheit um, sondern verstand es, Potenziale zu entdecken und zu nutzen. Sie gehört im Bereich Frauenförderung zu den erfolgreichsten Universitäten Deutschlands.

### 5.1 Das CEWS-Ranking

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führte 2007 zum dritten Mal ein Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Es wurde Ende November unter dem Titel „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: zweite Fortschreibung“ veröffentlicht. In der Gesamtbewertung der Universitäten steht die Freie Universität auf Rang 1.

In dem Ranking werden Daten von rund 300 Hochschulen (davon 100 Universitäten) erhoben, um die Verwirklichung von Chancengleichheit vergleichend bewerten zu können. Ziel des Rankings ist dabei nicht nur, eine erhöhte Transparenz für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen herzustellen, sondern auch ein zusätzliches Instrument für die Qualitätssicherung und das Qualitätscontrolling von Gleichstellungsprozessen bereitzustellen. Spätestens mit den Ergebnissen der Exzellenzinitiative ist deutlich geworden, dass eine hohe Qualität im Bereich der Gleichstellung ein Profilelement exzellenter Hochschulen ist.

Dem CEWS-Ranking liegen Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2006 zugrunde, wobei die Reihung nach Einzelindikatoren aus folgenden Bereichen vorgenommen wurde: Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Ebenfalls in die Bewertung eingeflossen sind die Veränderungen gegenüber den Daten von 2003, auf die das zweite CEWS-Ranking aufbaut. Der Indikator ‚Studierende‘ ist an einer Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten orientiert. Er wird nach Fächergruppen getrennt berechnet, um Ungleichverteilungen zwischen verschiedenen Fächern sichtbar zu machen. Die formulierten Indikatoren sollten zum einen der Operationalisierung der „gleichberechtigten Teilhabe“ dienen und zum anderen den unterschiedlichen Profilen der Hochschulen gerecht werden. Für die Indikatoren ‚Promotionen‘, ‚Habilitationen‘, ‚Personal‘ und ‚Professuren‘ wurde der jeweilige Frauenanteil von 2004 – 2006 in Bezug zu der Anzahl weiblicher Studierender gesetzt.

Die Gesamtübersicht wird nach Hochschultypen getrennt dargestellt: Universitäten/Universitäten-Gesamthochschulen, die Künstlerischen Hochschulen und die Fachhochschulen/Verwaltungsfachhochschulen. Anhand der Ergebnisse wurden, getrennt nach den Hochschultypen, drei Gruppen gebildet; die Spitzengruppe, die Mittelgruppe und die Schlussgruppe. In der Gesamtbewertung wurden diesen Ranggruppen in den unterschiedlichen Aspekten jeweils Punktzahlen zugeordnet.

Die Freie Universität Berlin nimmt im Bereich der Studierenden, der Promotionen, Habilitationen, bei der Steigerung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren einen Platz in der Spitzengruppe ein. Im Vergleich der Zahlen von 2003 und 2006, anhand derer die Veränderungen und Entwicklungen im Bereich Gleichstellung sichtbar gemacht werden sollten, erhält die Freie Universität in den Bereichen „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ und „Frauenanteil an den Professuren“ jeweils einen Platz in der oberen Mittelgruppe – was auch dem verhältnismäßig hohen Ausgangswert der Daten von 2003 geschuldet ist. In der Gesamtwertung erhält die Freie Universität als einzige Universität 12 von 14 möglichen Punkten und liegt damit vor allen anderen Universitäten und Universitäten-Gesamthochschulen Deutschlands auf dem ersten Platz.

Die Auswertung erfolgte auch nach Bundesländern, um so untersuchen zu können, ob und wie sich gesetzliche Vorgaben und Regelungen der einzelnen Länder auf Gleichstellung an der Hochschule auswirken. Zwischen den Bundesländern wurden dabei erhebliche Unterschiede festgestellt. Das Ranking erlaubt einen quantitativen Ländervergleich bezogen auf die Frauenanteile in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Bei der Länderauswertung wurde in Hinblick auf die Indikatorenbildung, anders als beim

Hochschulranking, der Studentinnenanteil nicht mit einbezogen, da hier keine spezifische Fächerstruktur zu berücksichtigen war. Berlin nimmt demnach die Spitzenposition in diesem Ranking ein. Im Vergleich zur Länderauswertung konnte Berlin 2007 unter anderem beim Indikator „Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren“ von der Schlussgruppe in die Spitzengruppe aufsteigen.

Eine einheitliche Erklärung für die Platzierung der Länder scheint schwierig. Auffällig ist, dass der bisherige Vorsprung der ostdeutschen Bundesländer nicht mehr so markant ist. Neben der Größe des jeweiligen Landes und der Anzahl der Studierenden wird vor allem eine konsequente Gleichstellungspolitik hervorgehoben. Dabei spielen sowohl bereits verankerte Traditionen der Gleichstellungspolitik, die zu guten Positionierungen führen können (siehe Berlin und Hamburg), eine Rolle, wie auch eine konsequent angewandte Gleichstellungspolitik, die dazu führen kann, dass sich eine eher schlechte Ausgangslage deutlich verbessert. Durch die Länderauswertung nach Gleichstellungsaspekten können Stärken und Schwächen der einzelnen Bundesländer analysiert werden und somit Aufschluss darüber geben, in welchen Bereichen Veränderungen dringend notwendig sind.

## 5.2 Das *audit familiengerechte hochschule*

Verstärkt wird an Hochschulen nach tragfähigen Modellen für familiengerechte Arbeits- und Lernbedingungen gesucht, die den hochschulspezifischen Arbeitsstrukturen und -prozessen entsprechen. Es muss eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden erreicht werden, die langfristig in der Hochschule zu verankern ist. Die Vorteile einer familienbewussten Hochschule liegen auf der Hand: Durch bestmögliche Arbeitsbedingungen werden qualifizierte Wissenschaftler/innen bzw. Studierende gewonnen und gehalten, die Studiendauer wird verkürzt, die Anzahl der Studienabbrüche aus familiären Gründen wird vermindert, Beschäftigte und Studierende werden motiviert und die Chancengleichheit zwischen Beschäftigten oder Studierenden mit und ohne familiäre Aufgaben verbessert. Zudem gewinnt die Hochschule im Wettbewerb zusätzlich an Profil.

Das *audit berufundfamilie*<sup>®</sup> – entwickelt auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – ist ein Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik. Hierbei werden nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch das individuelle Entwicklungspotenzial der Unternehmen und Hochschulen aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt. Das *audit berufundfamilie* – gefördert durch den Europäischen Sozialfonds – steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie. Zertifikate zum *audit berufundfamilie* wurden an Unternehmen erstmals 1999 vergeben. Seit 2002 wird das Audit auch Hochschulen unter dem Titel *audit familiengerechte hochschule*<sup>®</sup> angeboten. Inzwischen haben mehr als 280 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das Audit durchlaufen.

Im Audit werden bereits vorhandene familienfördernde Angebote der Hochschule analysiert, spezifische Maßnahmen sowie Ziele erarbeitet und deren Umsetzung durch das Auditierungsverfahren nachhaltig sichergestellt. Das *audit familiengerechte hochschule* erfasst den Status quo der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie und entwickelt systematisch das Potenzial der Hochschule. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Prozesses (Strategieworkshop und Auditierungsworkshop) erhält die Hochschule das „Grundzertifikat zum *audit familiengerechte hochschule*“. Die praktische Umsetzung wird jährlich von den lizenzierten Auditor/inn/en der *berufundfamilie* gGmbH überprüft. Nach drei Jahren können im Rahmen einer Reauditierung weiterführende Ziele vereinbart werden.

Im November 2006 entschloss sich die Freie Universität am *audit familiengerechte hochschule* teilzunehmen. Dabei stand das Ziel, die bereits vorhandenen Maßnahmen im Bereich der Familienförderung nach innen und außen sichtbarer zu machen, im Vordergrund. Mit dem Ausbau ihrer familienbewussten Personalpolitik möchte die Freie Universität eine tragfähige Balance aus Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und Optimierung der Betriebseffizienz erreichen und damit ihre Attraktivität auch als Arbeitgeber steigern. Ein Ergebnis des Audits soll die Erhöhung der Chancen und Erfolge für Studierende bzw. den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Familienaufgaben und damit die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sein.

Der Auditierungsprozess wurde begleitet von den durch die Hertie-Stiftung beauftragten und zertifizierten Auditorinnen Ute Lysk und Dr. Katrin Vernau. Das Audit wurde anhand eines Fragebogens eingeleitet, in dem alle für Familienfreundlichkeit relevanten Informationen zur Hochschule zusammengetragen wurden. Der Fragebogen war entlang der folgenden Handlungsfelder unterteilt: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien, Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Aus dem Ist-Soll-Abgleich

dieser acht Punkte wurden Zielvereinbarungen zwischen der Freien Universität und der Hertie-Stiftung abgeleitet.

Im Strategieworkshop an dem neben dem Präsidenten Prof. Dr. Dieter Lenzen, und dem Kanzler Peter Lange, alle Personal- und Interessenvertretungen sowie Personalverantwortliche, Verwaltungsleitende und Mitglieder aller Statusgruppen teilnahmen, wurden in einem ersten Schritt die wesentlichen Rahmenbedingungen (Größe der Hochschule, Anzahl der Studierenden und Mitarbeiter/innen, bereits vorhandene Maßnahmen zur Förderung von Beruf/Studium und Familienverantwortung) besprochen und das Prozedere der Auditierung erläutert. Darüber hinaus legten die Teilnehmer/innen des Strategieworkshops die für die Freie Universität geltenden Definitionen von Familie und Führungskräften fest:

- Familie ist überall dort, wo langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst vor allem Erziehende von Kindern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen.
- Die Freie Universität versteht unter Führungskräften alle Beschäftigten, die Personal- und Fachverantwortung haben.

Die Projektleitung wurde der zentralen Frauenbeauftragten Mechthild Koreuber, übertragen. Darüber hinaus wurden einzelne Projektgruppen gegründet, die sich eingehend mit den von der Freien Universität in den Fokus genommenen Themenfeldern „Informations- und Kommunikationspolitik“, „Studium/weitere wissenschaftliche Qualifizierung“ und „Führungskompetenz“ beschäftigten. Die Themenfelder wurden hinsichtlich der Analyse des Ist-Zustands der Familienförderung an der Universität, eventuell bestehender Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und der Entwicklung von Lösungsstrategien bearbeitet. Die Ergebnisse der einzelnen Projektgruppen bildeten die inhaltliche Ausrichtung des Auditierungsworkshops, der am 19. März 2007 stattfand.

In einem ganztägigen Auditierungsworkshop, zu dem die Mitglieder des Strategieworkshops und einzelne Mitglieder der Projektgruppen erneut zusammenkamen, wurden die von der Freien Universität zu erreichenden Ziele für die nächsten drei Jahre festgelegt. Es wurde die Einrichtung eines Familienbüros beschlossen, dass die Umsetzung nachstehend exemplarisch genannter Ziele und Maßnahmen realisieren soll:

- Unterstützung von Dual-Career-Paaren,
- Verbesserung der Arbeitsorganisation im Laborbereich unter besonderer Berücksichtigung schwangerer und stillender Wissenschaftlerinnen und Studentinnen,
- Vorbereitung von Nachwuchskräften auf die Übernahme von Führungsaufgaben – hierbei Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik,
- Integration des Themas Vereinbarkeit, soweit sinnvoll, in die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelten Maßnahmen,
- Aufnahme konkreter Vereinbarkeitsziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit in die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen/Zentraleinrichtungen sowie Fachbereichen und deren Instituten bzw. Wissenschaftseinrichtungen im Sinne eines eigenständigen Punktes,
- Förderung einer familienbewussten Kultur an der Freien Universität,
- Stärkung der Kommunikation vorhandener und zukünftiger familienbewusster Maßnahmen nach innen und außen,
- Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen,
- Ausloten der Möglichkeit einer Entwicklung eines FU-Zertifikats für Tagesmütter,
- Einrichtung eines Betreuungspools von (zertifizierten) Tagesmüttern für Beschäftigte und Studierende mit Kind,
- Nutzung des Kita-Geländes auch außerhalb der Öffnungszeiten (z. B. während Kongressen),

- Einrichtung eines „Alumni/Alumnae“-Pools für die Notbetreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne eines Großeltdienstes,
- Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kind,
- Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs mit familiären Verpflichtungen,
- Vorantreiben eines FU-Rundschreibens mit den rechtlichen Grundlagen zur Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten.

Die im Rahmen des Auditierungsworkshops verabredeten Ziele wurden im April 2007 der Hertie-Stiftung vorgelegt, im Juli fand aufgrund dieser Zielvereinbarungen die Verleihung des „Grundzertifikats *familien-gerechte hochschule*®“ an die Freie Universität statt.

Das Familienbüro wird die jährliche Berichterstattung über den Stand der verabredeten Ziele und Maßnahmen übernehmen. Nach drei Jahren wird die Freie Universität reauditert, d. h., es wird erneut in einem Auditierungsworkshop der Stand der Familienfreundlichkeit überprüft und es werden ggf. weitere Maßnahmen entwickelt. Daran anschließend erhält die Freie Universität das „Zertifikat *familien-gerechte hochschule*®“.

Die Stärkung der universitätsinternen Kommunikation zum Vereinbarkeitsthema über Status- und Hierarchiegrenzen hinweg ist eine direkte Folge des Auditierungsprozesses. Die äußerst produktive Arbeit in den Projektgruppen, die eine Reflexion der eigenen Handlungsweisen im Umgang mit familienspezifischen Fragestellungen mit sich brachte, wirkt nach. Durch die Einrichtung des Familienbüros, das neben der Beratungstätigkeit zu allen Bereichen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf auch übergeordnete Kooperationen mit Unternehmen zwecks Sponsorings übernehmen wird, ist ein Schritt in die richtige Richtung getan. Darüber hinaus muss seitens des Führungspersonals das familienfreundliche Klima an der Universität gestärkt werden. Das Familienbüro kann hier Unterstützung bieten – die Umsetzung der Familienfreundlichkeit muss jedoch von allen Beschäftigten getragen und vorangetrieben werden.

### 5.3 Das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. vergibt seit 1997 das Prädikat TOTAL E-QUALITY, seit 2001 wird das Prädikat auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verliehen. Seitdem wurden rund 120 Betriebe, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgezeichnet. 2007 haben u. a. folgende Einrichtungen das Prädikat erhalten: Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, Georg-August-Universität Göttingen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universität Duisburg-Essen, Universität zu Köln und das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt.

Bereits 2002 bewarb sich die Freie Universität Berlin erfolgreich und wurde für ihre an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet. Das Prädikat, vergeben für drei Jahre mit der Aufforderung die gesetzten Ziele zu überprüfen, wurde der Freien Universität Berlin im Mai 2005 erneut verliehen. Zurzeit befindet sich die Freie Universität zum dritten Mal in der Bewerbungsphase.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung zu etablieren, nachhaltig zu verankern und damit einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Be-gabung, Potenzial und Kompetenz der Geschlechter gleichermaßen (an)erkannt, einbezogen und geför-dert werden - ein hoher Anspruch, vor allem an die Personalpolitik. Die Auszeichnung initiiert einen Qua-litätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit, der den prä-miierten Unternehmen und Forschungseinrichtungen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen kann. Die Mitglieder der Jury beurteilen das Gesamtkonzept einer Organisation sowie innovative Aktivitäten in ein-zelnen ziel- und ergebnisorientiert angelegten Feldern.

Bei der Entwicklung und Übertragung von Bewertungskriterien auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen kam den Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs und der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehr- und Lerninhalte wurde besondere Aufmerksamkeit zu. Mit-tels Selbstbewertung sollen die Universitäten ihren Entwicklungsstand in der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrages dokumentieren und systematisieren. Gleichzeitig wird für die sich bewerbenden

Forschungseinrichtungen deutlich, wo Defizite abgebaut werden müssen, wo Möglichkeiten der Entwicklung der Personalpolitik liegen, und wo Qualität zu verbessern ist.

### **Die Bewerbung der Freien Universität um das Prädikat TOTAL E-QUALITY**

Schon zur Vorbereitung der ersten Bewerbung wurde eine präsidiale Arbeitsgruppe unter Leitung des Kanzlers gegründet, an der neben der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung auch die Stabstelle Personalmanagement, die zentrale Frauenbeauftragte, die Referentin des Präsidenten und Vertreter/innen der beispielhaft ausgewählten Fachbereiche teilnahmen. Die Diskussionen in der Arbeitsgruppe wurden auch bei der zweiten Bewerbungsrunde 2004 von den Teilnehmenden als sehr konstruktiv empfunden. So ist das Prädikat TOTAL E-QUALITY auch ein Instrument zur Verbesserung der universitätsinternen Kommunikationsstrukturen und zur Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen. Das Zusammentragen von Informationen aus den unterschiedlichen Bereichen und das Ausfüllen der mehr als 70 Seiten umfassenden Bewerbungsunterlagen wurde vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten vorgenommen, vom Kanzler begleitet und per Verkauftrag zentral finanziert. Ein entsprechendes Vorgehen wird auch den nächsten Bewerbungsprozess gestalten.

Anhand von Personalstatistiken, Beschlüssen, Publikationen, Projektskizzen und vielem mehr dokumentierte die Freie Universität Berlin in sieben Aktionsfeldern ihre Aktivitäten zur Gleichstellungspolitik. Hierzu gehören die von der Freien Universität Berlin gesetzten Rahmenbedingungen wie Richtlinien und Förderpläne, die Weiterbildungsprogramme, Dokumente zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und die Beschreibung einzelner Projekte und Beschlüsse. Die Gegenüberstellung zweier Fachbereiche, einen mit einem sehr hohem, einen mit sehr niedrigem Frauenanteil, sollte den Blick in die Details gewährleisten. Hierfür wurden 2002 die Fachbereiche Physik sowie Geschichts- und Kulturwissenschaften ausgewählt; 2004 rückten die Fachbereiche Mathematik/Informatik und Veterinärmedizin in den Fokus der Betrachtung. Unabhängig von den zentralen Erhebungen wurden die spezifischen Entwicklungen der Fachbereiche anhand der sieben Aktionsfelder Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, Karriere- und Personalentwicklung, Work-Life-Balance, Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung, Organisationskultur, Forschung – Lehre – Studium dokumentiert.

In der dritten Bewerbungsrunde ändert sich das Verfahren in einigen Elementen. Weiterhin werden alle Aktionsfelder aus zentraler Perspektive bearbeitet, doch werden nicht mehr zwei Fachbereiche zu allen Aktionsfeldern vorgestellt, sondern die dezentrale Perspektive wird in den für Hochschulen besonders relevanten Bereichen *institutionalisierte Gleichstellungspolitik* und *Forschung – Lehre – Studium* vorgestellt. Angesichts der Entwicklung der Freien Universität in den vergangenen drei Jahren kann davon ausgegangen werden, dass auch die dritte Bewerbung erfolgreich sein wird und die Freie Universität im Mai 2008 das dritte Mal das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten und wiederum für drei Jahre führen darf.



## 6. Frauen an der Freien Universität

Vor fast 100 Jahren, im Wintersemester 1908/09, konnten sich Frauen erstmals an preußischen Universitäten als Studentinnen einschreiben, doch damit waren nicht alle Strukturen der Ausgrenzung und Diskriminierung beseitigt. So dauerte es noch weitere 10 Jahre, bis Frauen zur Habilitation zugelassen wurden. Insbesondere aber wurden mit Beseitigung der formalen Ausgrenzung nicht die informellen Mechanismen der Diskriminierung außer Kraft gesetzt. Fast 80 Jahre später wurde mit der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten an der Freien Universität eine Institution geschaffen, die die Interessen von Frauen in allen Bereichen universitären Lebens vertritt und strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Universität begleitet. 20 Jahre nach der Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten an der Freien Universität resümiert dieses Kapitel in einer Analyse der statistischen Daten, in welchem Maße das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen realisiert werden konnte. Das statistische Material, das teilweise bis in die Zeit der Öffnung der Universitäten für Frauen zurückreicht, gibt einen Überblick über die „Situation der Frauen“ an der Freien Universität aus unterschiedlichen Perspektiven. Zunächst wird ein Überblick über die Positionierungen von Frauen im wissenschaftlichen und auch wissenschaftsstützenden Personal gegeben. Daran schließt sich der Frauenanteil bei den jeweiligen Qualifikationsstufen einschließlich des Studiums an der Freien Universität an. Die dritte Ebene ist die Beteiligung von Frauen in Verwaltung und Selbstverwaltung, d. h. die Teilnahme an Gremien ebenso wie die Vertretung in Leitungspositionen.

Das hier verwendete Material beruht auf Statistiken der Verwaltung der Freien Universität sowie auf eigenen Berechnungen. Es werden Personen betrachtet und nicht Vollzeitäquivalente. Der Stichtag für die Erfassung der Personaldaten, die sowohl die Professor/inn/en, die wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Mitarbeiter/innen als auch die studentischen Hilfskräfte umfasst, ist jeweils der 15. Februar, Angaben für das laufende Jahr 2007 sind deswegen nur begrenzt möglich. Bei den Studierenden ist der aktuellste Stand der vom Wintersemester 2006/07 und die Daten für die einzelnen Qualifikationen (Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen) liegen bis einschließlich 2006 vor. Ebenfalls im Hinblick auf das statistische Material muss an dieser Stelle kurz auf die Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Hochschulmedizin in Berlin verwiesen werden, die vom Abgeordnetenhaus verabschiedet wurde und 2003 in Kraft getreten ist und die medizinischen Fachbereiche von Freier Universität und Humboldt-Universität zusammenführten. Der Fachbereich Humanmedizin gehört zwar weiterhin auch zur Freien Universität, wird jedoch seit 2003 statistisch getrennt erfasst, da eine angemessene Interpretation der Gesamtdaten Charité in ihrer Zuordnung zur Freien Universität bzw. Humboldt-Universität schwierig ist.

### 6.1 Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal

Bei einer Betrachtung der statistischen Daten wird schnell klar, dass eine allgemeine Beurteilung in diesem Bereich schwierig ist, da die Frauen in unterschiedlichsten Aufgabenbereichen und Positionen tätig sind. Dennoch können im Hinblick auf zukünftige Maßnahmen und Arbeitsschwerpunkte mögliche Tendenzen aufgezeigt werden. Für den Bereich der Professorinnen, der wissenschaftsstützenden Mitarbeiterinnen, der studentischen Hilfskräfte und zum Teil auch für die Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau lässt sich hier ein positiver Trend feststellen. Dies galt bisher nicht für die Juniorprofessuren, wobei für das Jahr 2007 auch hier eine ermutigendere Entwicklung festzustellen ist.

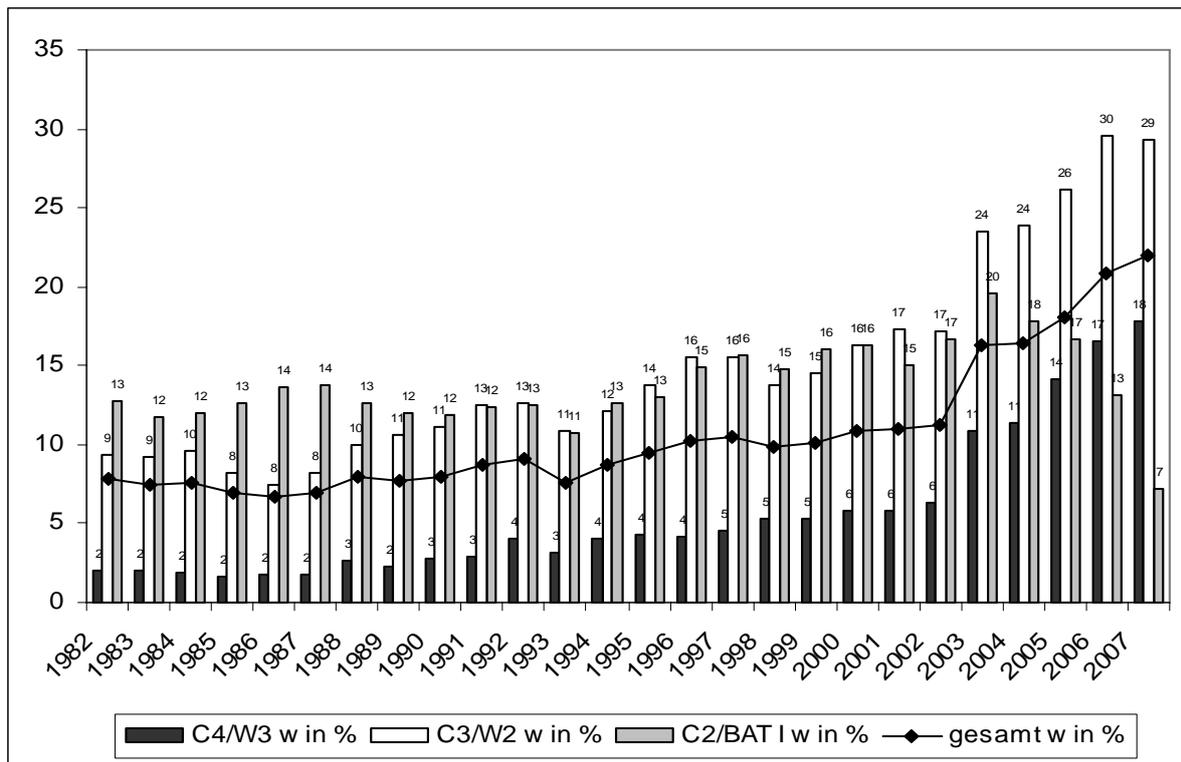
#### 6.1.1 Professorinnen

Vergleicht man die Gesamtzahlen des Frauenanteils in der Statusgruppe der Professor/inn/en an der Freien Universität Berlin mit dem bundesweiten Durchschnitt, so liegt die Freie Universität, bis auf die Jahre 2001 und 2002, seit 1992 (Zeitpunkt, seit dem die Zahlen für die Professuren bundesweit geschlechterdifferenziert vorliegen) immer über diesem. Bereits 1996 erreicht der Anteil der Professorinnen an der Freien Universität 10,3%. Bundesweit gelang dies mit 10,5% erst im Jahr 2000. Bis zum Jahr 2006 konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren mit 20,8% verdoppelt werden. Damit wurde das ehrgeizige Vorhaben von Bund und Ländern<sup>42</sup>, bis zum Jahre 2005 einen Professorinnen-Anteil von 20% zu er-

---

42 Bericht der Bund-Länder-Kommission Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit vom 30. Oktober 2000.

reichen, an der Freien Universität immerhin bereits im Jahr 2006 realisiert. Das gelang bisher nur wenigen deutschen Volluniversitäten.



Prozentualer Frauenanteil an den Professuren von 1982 bis 2007 an der Freien Universität

Bei den C4/W3-Professuren wurde für Professorinnen an der Freien Universität 1982 mit 10,9% zum ersten Mal ein zweistelliger prozentualer Anteil erreicht. Bundesweit liegt der Professorinnenanteil bis 2004 (die Angaben für die einzelnen Statusgruppen in Deutschland liegen nur bis 2004 vor) in dieser Besoldungsgruppe lediglich bei 9,2%. Bei den C3/W2-Professuren gelingt der Sprung auf 10% an der Freien Universität bereits 1988. 2002 war er bereits auf 17,2% und im Folgejahr auf 23,5% angestiegen. Deutschlandweit waren die Professorinnen dieser Besoldungsgruppe 2003 nur mit einem Anteil von 13,1% vertreten.

Auffällig sind die ab 2003 bei den C4/W3- und bei den C3/W2-Professuren erheblichen Steigerungen der mit Frauen besetzten Professuren. Das steht in direktem Zusammenhang mit verstärkten Anstrengungen seitens der Hochschulleitung, Frauen zu berufen und der höheren Akzeptanz der Frauenbeauftragten in den Kommissionen (vgl. Kapitel 1). Obwohl sich diese Tendenz auch aus der Reduktion der Professuren und der Emeritierung von Professoren ergibt, so ist dennoch beeindruckend, dass der Anteil der mit C4/W3-Professorinnen besetzten Stellen sich innerhalb von fünf Jahren mit 6,4% im Jahr 2002 auf 17,8% im Jahr 2007 nahezu verdreifacht hat. Auch bei den C3/W2-Professuren konnte der Frauenanteil von 17,2% im Jahr 2002 auf 29,3% im Jahr 2007 fast verdoppelt werden. Der Rückgang der C2-Professuren erklärt sich aus der ersatzlosen Abschaffung dieser Besoldungsgruppe als Professur bereits Ende der 1980er Jahre.

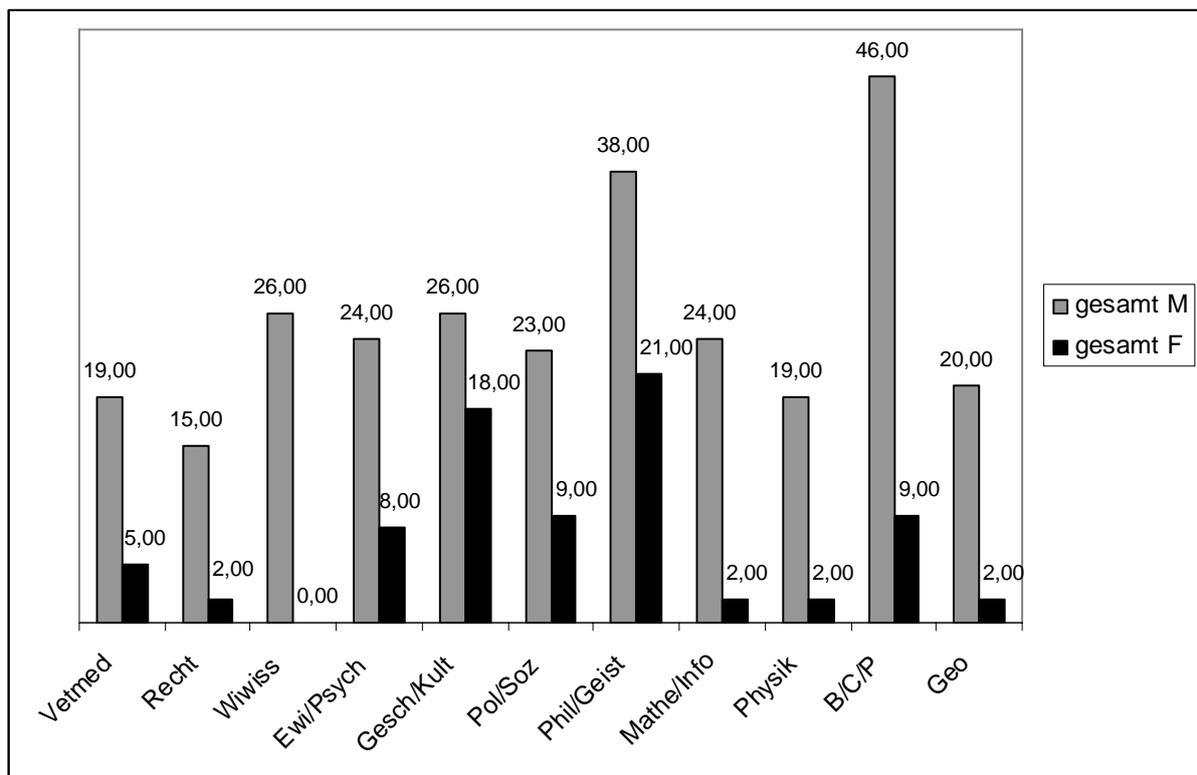
Jahr	Professor/inn/en											
	C4/W3			C3/W2			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
2002	19	279	6,4	31	149	17,2	12	60	16,7	62	488	11,3
2003	26	212	10,9	32	104	23,5	9	37	19,6	67	353	16,0
2004	26	203	11,4	32	102	23,9	8	37	17,8	66	342	16,2
2005	33	201	14,1	35	99	26,1	7	35	16,7	75	335	18,3
2006	38	192	16,5	39	93	29,5	5	33	13,2	82	318	20,5
2007	41	189	17,8	39	94	29,3	2	26	7,1	82	309	21,0

Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Professuren

Betrachtet man aber die höchstdotierten Positionen dieser Statusgruppe auf Fachbereichsebene, so sind die unterschiedlichen Fachkulturen deutlich erkennbar und scheinen sich trotz der Berufung vieler junger

Wissenschaftler/innen zu reproduzieren. So gibt es in der Mathematik/Informatik, den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis heute keine einzige C4/W3-Professorin und jeweils nur eine mit einer Frau besetzte C3/W2-Professur.<sup>43</sup> In der Physik wurde 1998 erstmals eine C4/W3-Professur mit einer Frau besetzt, allerdings ist diese dem Hahn-Meitner-Institut zugeordnet. Im Frühjahr 2007 ging ein weiterer Ruf an eine Frau der Physik auf eine W3-Position, der jedoch statistisch noch nicht erfasst ist. In der Physik wurde keine C3/W2-Professur mit einer Frau besetzt, allerdings sah sich der Fachbereich auch einem massiven Personalabbau gegenüber. Die Anzahl der Stellen männlicher Professorinhaber sank kontinuierlich von 14 im Jahr 2000 auf fünf im Jahr 2007. Mit wenigen Ausnahmen sind in den naturwissenschaftlichen Fächern durchaus positive Tendenzen zu vermerken. So wurde in den Geowissenschaften im Jahr 2003 eine C4-Professur an eine Frau vergeben und im Fachbereich Biologie, Chemie und Pharmazie konnte der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren von 11,1% im Jahr 2002 auf 16,7% im Jahr 2007 gesteigert werden. Dort ist auch eine langsame Steigerung der mit Frauen besetzten C3/W2-Professuren festzustellen, in der 2005 das erste Mal seit 2001 zwei Stellen an Professorinnen vergeben wurden, was einen Anteil von 9,5% ergibt. Ein Jahr später wurde eine weitere Professur dieser Statusgruppe mit einer Frau besetzt, sodass nun ein prozentualer Anteil von 14,3% erreicht ist. Detaillierte Angaben sind auf der Webseite der zentralen Frauenbeauftragten zu finden: [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

Der positive Trend der vergangenen Jahre gilt im Besonderen für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Herausragend sind hier die Geschichts- und Kulturwissenschaften mit einer Verdoppelung des Anteils von C4/W3-Professorinnen von 22,6% (2002) auf 41,9% (2007). Auch bei den C3/W2-Professuren nimmt dieser Fachbereich mit einer Steigerung des Frauenanteils um nahezu 30- Prozentpunkte (von 15,4% auf 43,8% im Berichtszeitraum) eine hervorragende Position ein. Ähnlich deutlich ist die Entwicklung auch am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, wo ein Anstieg des Anteils von Professorinnen bei den C4/W3-Professuren von 7,7% auf 23,5% und bei den C3/W2-Professuren auf 50% im Jahr 2007 erzielt werden konnte.



Professuren nach Fachbereichen 2007 in absoluten Zahlen ohne Juniorprofessuren (Stichtag 8.11.2007)

43 In der Mathematik/Informatik gibt es zwar eine weitere Professur, die ebenfalls mit einer Frau besetzt ist, sie wird allerdings nur auf C2-Niveau besoldet und darum in der Analyse nicht erfasst.

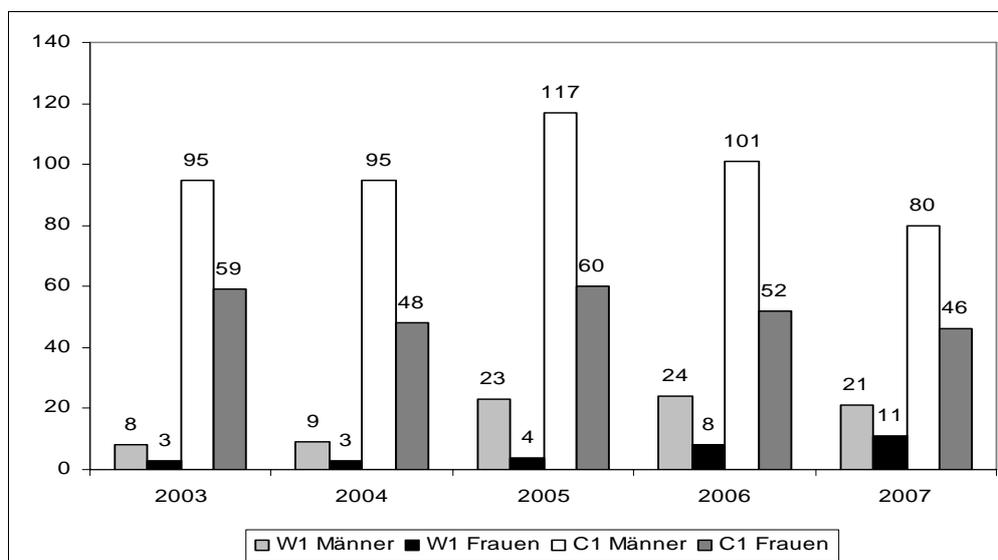
## 6.1.2 Juniorprofessorinnen

Im Jahr 2002 wurde mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes die Einführung von Juniorprofessuren (W1-Stellen) beschlossen, mit der die akademische Karriere für den Nachwuchs attraktiver gemacht werden sollte. Erklärtes Ziel ist es, den jungen Wissenschaftlern/inn/en frühzeitig die Gelegenheit zu geben, selbstständig und unabhängig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben. Die Juniorprofessuren ersetzen die C1/C2-Positionen, die seit 2006 nicht mehr besetzt werden (vgl. Kapitel 1). Der positive Trend, der an der Freien Universität bei den C4/W3- und den C3/W2-Professuren im Hinblick auf den Gesamt-Frauenanteil zu verzeichnen ist, hat die Juniorprofessuren bisher kaum erreicht. So rangiert die Freie Universität bei den mit Frauen besetzten W1-Stellen bis 2004 (aktuellste bundesweite Daten nach dem BLK-Bericht) immer unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Lag der Frauenanteil 2003 deutschlandweit bei 31,2%, so erreicht dieser an der Freien Universität nur 27,3%. 2004 lag der Schnitt im Deutschland bei 30,9%, an der Freien Universität aber nur bei 25,0%. Im Jahr 2005 sinkt der Anteil der Juniorprofessorinnen an der Freie Universität noch einmal deutlich auf 14,8% ab. Als positive Tendenz allerdings ist die Entwicklung für das Jahr 2007 zu werten, in dem eine Steigerung der mit Frauen besetzten W1-Stellen universitätsweit auf immerhin 34,4% erzielt werden konnte.

Jahr	Juniorprofessuren (W1)		
	w	m	w%
2002	-	-	-
2003	3	8	27,3
2004	3	9	25,0
2005	4	23	14,8
2006	8	24	25,0
2007	11	21	34,4

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Juniorprofessuren*

Vergleicht man den Anteil der mit Frauen besetzten W1-Professuren mit den im Qualifizierungsprozess äquivalenten und bis 2006 parallel besetzten C1-Stellen, so liegt der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen bei den C1-Stellen in den Jahren von 2003 bis 2006 fast durchgehend 10 Prozentpunkte über den mit Frauen besetzten W1-Stellen. Im Jahr 2003 sind 38,3% der C1-Stellen an Frauen vergeben worden, allerdings relativiert sich die Zahl etwas, wenn man bedenkt, dass 16 der insgesamt 59 mit Frauen besetzten Stellen aus dem C1/C2-Frauenförderprogramm stammen und aus diesem zu 100% finanziert wurden. Im selben Jahr wurden nur 27,3% der W1-Stellen mit Frauen besetzt. 2005 liegen die Zahlen bei 33,9% für C1-Stelleninhaberinnen (13 von insgesamt 60 Stellen stammen wiederum aus dem Frauenförderprogramm) im Gegensatz zu nur 14,8% bei den W1-Stellen. Erst 2007 erreichen die Zahlen mit 36,5% für C1-Stelleninhaberinnen und 34,4% W1-Professorinnen ein ähnliches Niveau. Hier wird ein Anstieg der mit Frauen besetzten W1 Stellen (11 von 32) und das Auslaufen der C1-Stellen (seit 2006) in der Statistik sichtbar.

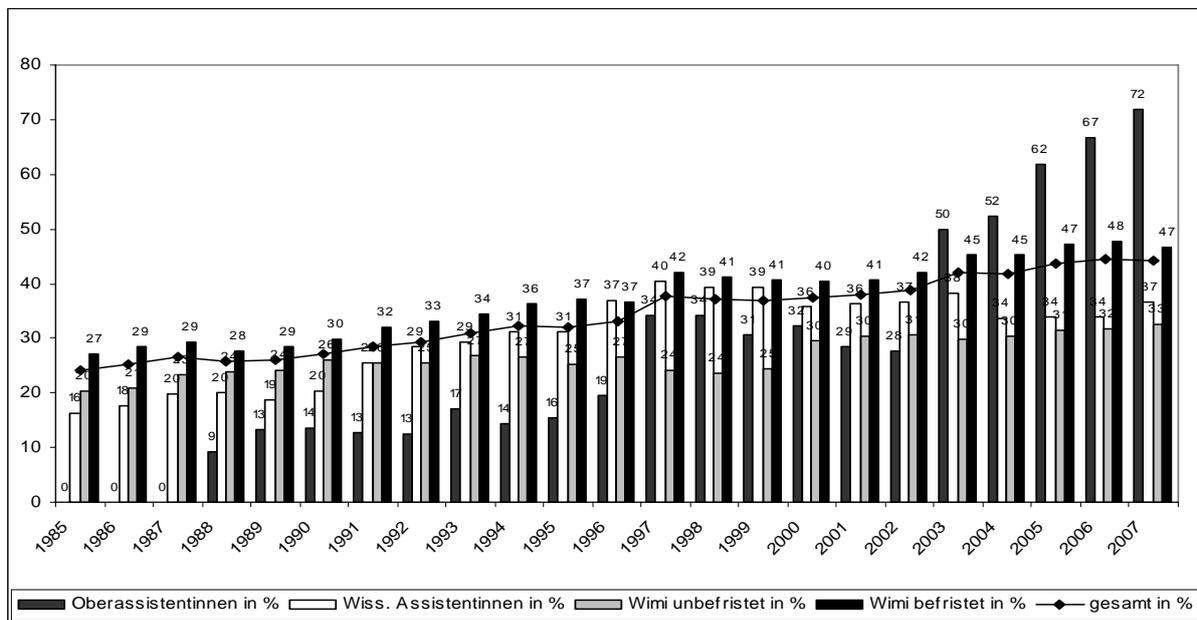


*Frauenanteil an den Juniorprofessuren und C1-Stellen in Absolutzahlen von 2003 bis 2007*

Auffällig ist, dass in den naturwissenschaftlichen Disziplinen bisher keine der zehn ausgeschriebenen W1-Stellen mit einer Frau besetzt wurde. Ähnlich stellt sich die Situation in der Veterinärmedizin und zum Anfang 2007 am John-F.-Kennedy-Institut dar. Allerdings wurden am John-F.-Kennedy-Institut nach der erfolgreichen Bewerbung im Rahmen der Exzellenzinitiative eine Reihe von W1-Stellen eingerichtet und zu 50% mit Frauen besetzt. Bis auf den Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften, der ebenfalls keine der beiden seit 2006 geschaffenen W1-Stellen mit einer Frau besetzt hatte, schneiden die Geistes- und Sozialwissenschaften insgesamt besser ab. Bei der Rechtswissenschaft liegt der Frauenanteil an den Juniorprofessuren seit 2003 bei 50%. In den anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen ist ein langsamer, aber kontinuierlicher Anstieg der mit Frauen besetzten W1-Stellen zu verzeichnen, wobei diese, wie beispielsweise in den Wirtschaftswissenschaften zum Teil an den Zentralinstituten angesiedelt sind. Ausreißer ist hierbei das Lateinamerika-Institut, das seit der Einrichtung zweier Juniorprofessuren im Jahr 2005 beide Stellen mit Frauen besetzt hat.

### 6.1.3 Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der akademische Mittelbau spielt, auch nach der Einführung der Juniorprofessuren und beginnenden Orientierung auf ein Promotionsstudium, eine bedeutende Rolle in der Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen. Insgesamt ist für den weiblichen Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau seit 1985 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Lag dieser 1985 noch bei 24,0%, so erreichte er 1993 bereits 30,8%, im Jahr 2003 sogar 41,9%. Bis 1993 stieg neben der zunehmenden Besetzung der Stellen mit Frauen auch die Anzahl der wissenschaftlichen Mittelbaupositionen insgesamt. Danach schwanken die Absolutzahlen mit einer rückläufigen Tendenz bei der Stelleneinrichtung, was auf Finanzkürzungen der Universitätshaushalte zurückzuführen ist. Dennoch stieg der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Absolutzahlen bis 2006 weiterhin an.



Prozentualer Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 1985 bis 2007

Für die Gruppe der Oberassistent/inn/en liegen ab 1988 zum ersten Mal statistische Daten vor, der Frauenanteil betrug hier 9,1%. Schon ein Jahr später stieg er auf 13,3%. 1996 sind 19,4% der Stellen mit Frauen besetzt, was aus einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils an den absoluten Zahlen bei gleichzeitigem Rückgang der mit Männern besetzten Stellen resultiert. Ab 1997 überspringt der Anteil der Oberassistentinnen mit 34,2% die 30-Prozent-Marke. Bei den wissenschaftlichen Assistentinnen wird bereits 1985 ein prozentualer Anteil von 16,4% erreicht. Bis 1994 gelingt eine Steigerung auf 31,3%, 1997 wird mit 40,3% der Höchststand der mit Frauen besetzten Stellen erreicht. Danach bewegt sich deren Anteil im 30-Prozent-Bereich. Bei den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen steigerte sich der Anteil von Frauen an der Gesamtstellenanzahl langsamer. Er lag 1985 bei 20,4% und erreichte nach stetigem Anstieg 2001 30,4%. Bei den befristet eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeite-

rinnen vollzog sich der Anstieg wiederum schneller. Von 27,1% im Jahr 1985 gelingt eine Steigerung auf 32,1% im Jahr 1991 und auf 41,9% im Jahr 1997.

Die von Bund und Ländern (BLK-Bericht) bis zum Jahr 2005 angestrebte Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Mittelbau auf 40% konnte für die Freie Universität bereits 2003 mit 41,9% erreicht werden und 2007 wurde der Anteil der Wissenschaftlerinnen auf 44,1% gesteigert. Und das bei einer Steigerung der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt, die sich durch die erhöhte Anzahl drittmittelfinanzierter Stellen erklärt.

Für den Berichtszeitraum stellt sich die Entwicklung in absoluten Zahlen wie folgt dar:

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/inn/en			Wiss. Assistent/inn/en			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
2002	10	26	27,8	92	159	36,7	156	352	30,7	659	912	41,9	917	1449	38,8
2003	20	20	50,0	59	95	38,3	96	226	29,8	557	673	45,3	732	1014	41,9
2004	22	20	52,4	48	95	33,6	95	217	30,4	518	623	45,4	683	955	41,7
2005	34	21	61,8	60	117	33,9	95	207	31,5	576	643	47,3	765	988	43,6
2006	28	14	66,7	52	101	34,0	96	206	31,8	661	724	47,7	837	1045	44,5
2007	18	7	72,0	46	80	36,5	97	201	32,6	689	789	46,6	850	1077	44,1

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen*

Auf Fachbereichsebene ist bei den Geistes- und Sozialwissenschaften im wissenschaftlichen Mittelbau für den Berichtszeitraum das Lateinamerika-Institut mit 73,3% Spitzenreiter für das Jahr 2007. Aber auch am Fachbereich Physik konnte der Frauenanteil von 14,3% im Jahr 2002 auf 22,6% im Jahr 2007 gesteigert werden. Für die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer ist der Anteil extrem hoch, zum Teil 100%. Das liegt daran, dass außer im Rahmen des Frauenförderprogramms kaum noch Stellenbesetzungen vorgenommen wurden, da durch die Dienstrechtsreform diese Stellenposition abgeschafft wurde und die Tendenz dahin ging, frühzeitig Juniorprofessuren einzuführen.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Assistent/inn/en sind am Lateinamerika-Institut alle Stellen mit Frauen besetzt. Positiv entwickelt haben sich im Berichtszeitraum die Wirtschaftswissenschaften (2007: 50%), die Erziehungswissenschaften und Psychologie (2007: 83,3%) und das John-F.-Kennedy-Institut (2007: 66,7%). Insgesamt haben auch hier die Geistes- und Sozialwissenschaften hohe Frauenanteile, was sich wiederum aus der Wirkung der Dienstrechtsreform ergab.

Negative Tendenzen hingegen zeigen sich im Fachbereich Mathematik/Informatik, der seit 2004 keine C1-Stelle mehr mit einer Frau besetzt und auch keine Anträge im Rahmen des C1/C2-Frauenförderprogramms gestellt hat. In der Gruppe der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen konnte hingegen am Fachbereich Mathematik/Informatik im Jahr 2007 das erste Mal seit 1997 eine Stelle mit einer Frau besetzt werden. Das macht einen Anteil von 11,1% aus. Auch in der Physik ist hier ein positiver Trend zu beobachten. Seit 2003 gibt es dort eine mit einer Frau besetzte Stelle und seit 2007 sind es zwei. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 11,8%. Negativ fallen hier die Wirtschaftswissenschaften auf, die von zwei Stellen keine an eine Frau vergeben haben. In der Gruppe des befristet eingestellten wissenschaftlichen Personals liegen die Geistes- und Sozialwissenschaften (bis auf die Fachbereiche Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) sowie die drei Zentralinstitute stabil bei rund 50%. In der Physik konnte der Frauenanteil von 19,3% in 2006 auf 24,0% in 2007 gesteigert werden. Weitere, detaillierte Angaben sind auf der Webseite der zentralen Frauenbeauftragten zu finden, unter: [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

#### 6.1.4 Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

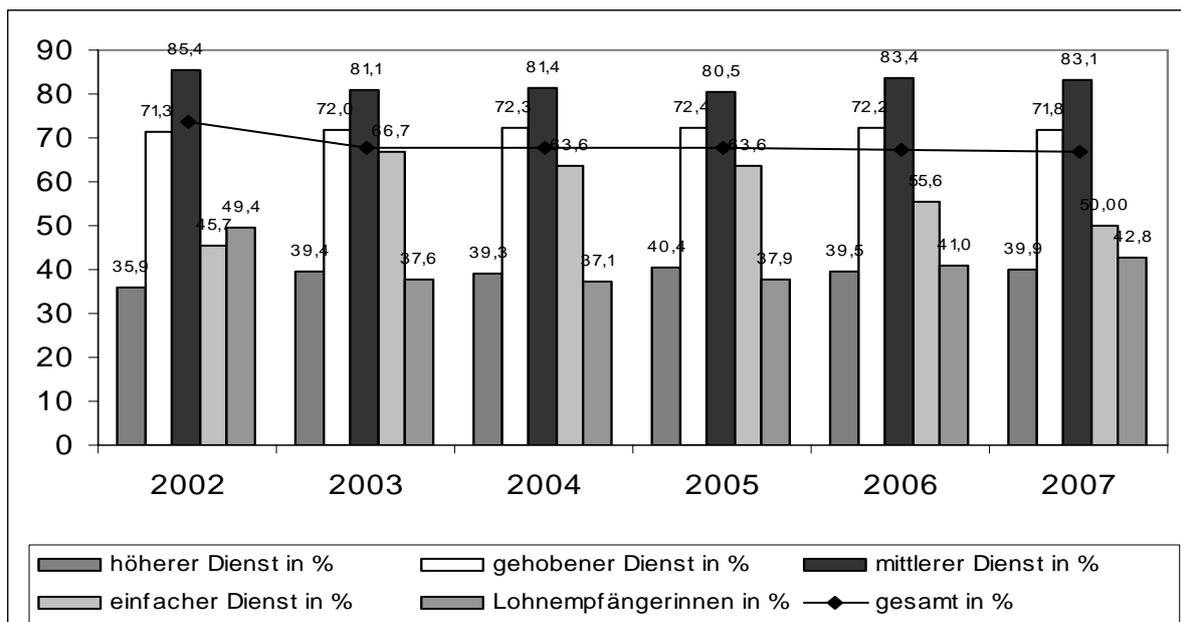
In den Daten über die Mitarbeiter/innen in Medizin, Technik, Verwaltung und Bibliotheken gibt es im Jahr 2003 eine einschneidende Zäsur, die durch Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin bedingt ist. Seit diesem Zeitpunkt werden die Daten für diesen Bereich hier nicht mehr statistisch erfasst, was das Absinken der Stellenanzahl, vor allem im gehobenen und mittleren Dienst der Mitarbeiter/innen im wissenschaftsstützenden Bereich erklärt und bei den Gesamtzahlen prozentual mit ca. 10% zu Buche schlägt.

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen								
	höherer Dienst			gehob. Dienst			mittlerer Dienst		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
1997	51	90	36,17	969	315	75,47	2850	398	87,75
1998	66	112	37,08	956	324	74,69	2879	416	87,37
1999	88	135	39,46	939	324	74,35	2950	438	87,07
2000	140	228	38,04	1095	439	71,38	3295	535	86,03
2001	130	216	37,57	1058	430	71,1	3154	527	85,68
2002	126	225	35,9	1031	415	71,30	3061	523	85,41
2003	91	140	39,39	669	260	72,01	781	182	81,1
2004	88	136	39,29	668	256	72,29	752	172	81,39
2005	99	146	40,41	674	257	72,4	741	179	80,54
2006	100	153	39,53	670	258	72,20	680	135	83,44
2007	105	158	39,92	648	254	71,84	663	135	83,08

Jahr	Lohnempfänger/innen								
	einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	%
1997	33	49	40,24	564	384	59,49	4416	1236	78,13
1998	36	48	42,86	542	379	58,85	4479	1279	77,79
1999	37	49	43,02	535	380	58,47	4549	1326	77,43
2000	43	53	44,79	540	514	51,23	5113	1769	74,3
2001	42	49	46,15	507	497	50,5	4891	1719	73,99
2002	37	44	45,68	471	482	49,42	4726	1689	73,67
2003	8	4	66,67	126	209	37,61	1675	795	67,81
2004	7	4	63,64	122	207	37,08	1637	775	67,87
2005	7	4	63,64	119	195	37,90	1640	781	67,74
2006	5	4	55,56	171	246	41,01	1626	796	67,13
2007	4	4	50,00	184	246	42,79	1604	797	66,81

#### Anzahl und prozentualer Frauenanteil im wissenschaftsstützenden Bereich

Wie auch schon im fünften Bericht der Frauenbeauftragten liegt der höchste Anteil an Mitarbeiterinnen bei den Gesamtzahlen, auch nach den Umstrukturierungsmaßnahmen der Hochschulmedizin, im gehobenen (über 70% im gesamten Berichtszeitraum) und mittleren Dienst (über 80%). Die Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen des höheren Dienstes verzeichnete, trotz der Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin, eine Steigerung von 35,5% im Jahr 2002 auf 39,4% im Jahr 2003 und blieb auch danach relativ stabil bei um die 39%. Ebenfalls gesteigert hat sich der Frauenanteil bei den Lohnempfängerinnen von 37,6% im Jahr 2003 auf 42,8% im Jahr 2007. In der Gruppe der Mitarbeiterinnen des einfachen Dienstes hingegen reduzierte sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von 66,7% im Jahr 2003 auf 50,0% im Jahr 2007.



#### Prozentualer Frauenanteil im wissenschaftsstützenden Bereich von 2002 bis 2007

In der Statusgruppe des höheren Dienstes ist auf Fachbereichsebene bei Philosophie und Geisteswissenschaften sowie auch den Politik- und Sozialwissenschaften jeweils eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils auf bis zuletzt 80,0% in 2007 zu verzeichnen. Bei den Geowissenschaften stieg der Anteil von 14,3% in 2002 auf 50,0% in 2007, das Osteuropa-Institut weist in den Jahren 2002, 2005 und 2007 einen Frauenanteil von 100% im höheren Dienst auf. Im Gegensatz hierzu ist in den Erziehungswissenschaften und Psychologie der Anteil an den mit Frauen besetzten Stellen von 50,0% im Jahr 2002 auf 16,7% im Jahr 2007 gesunken.

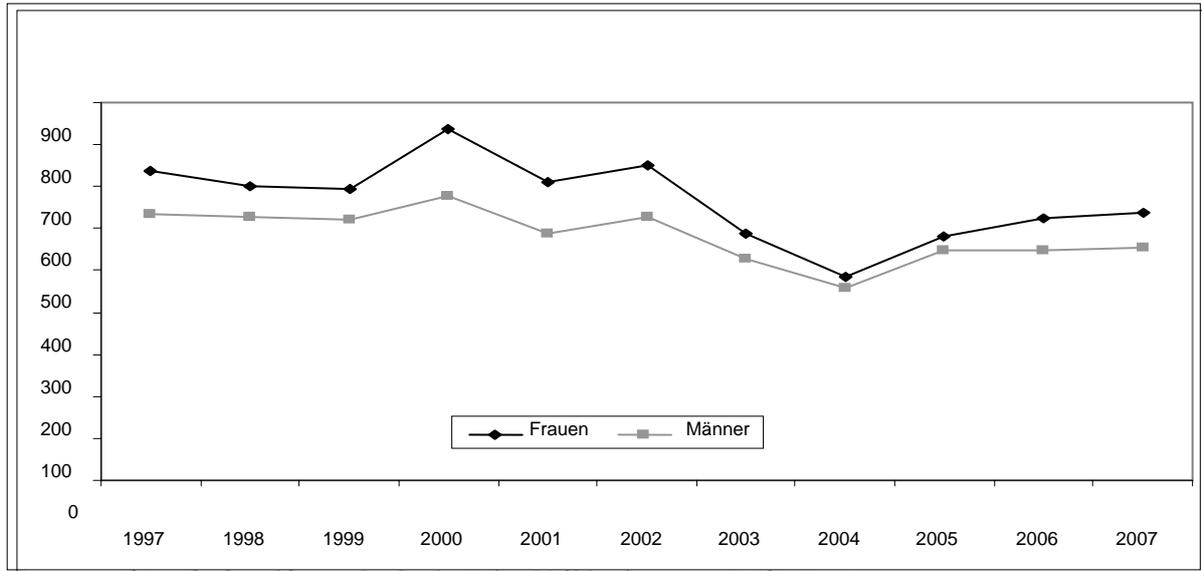
In der Gruppe der Beschäftigten des gehobenen Dienstes verzeichnet die Physik einen Anteil weiblicher Beschäftigter von unter 46%. In der Mathematik/Informatik hingegen stieg der Frauenanteil von 45,5% im Jahr 2002 auf 54,5% im Jahr 2005 über die 50%-Marke. Ab 2006 liegt hier allerdings eine rückläufige Tendenz auf zuletzt 42,9% im Jahr 2007 vor. Am Lateinamerika-Institut und dem John-F.-Kennedy-Institut erreicht die Anzahl der Mitarbeiterinnen in dieser Statusgruppe wiederum die 100%. Für den mittleren Dienst liegt der Frauenanteil in allen Fachbereichen bei über, oft auch weit über 70%. Bei den Erziehungswissenschaften und Psychologie sowie auch dem Lateinamerika-Institut sind alle Stellen mit Frauen besetzt. Am Osteuropa-Institut stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe von 66,7% in 2002 auf 85,7% in 2007. Rückläufige Tendenzen hingegen sind in den Fachbereichen Biologie, Chemie, Pharmazie, den Rechtswissenschaften, der Veterinärmedizin und den Geschichts- und Kulturwissenschaften zu beobachten.

Nur wenige Fachbereiche beschäftigen Frauen im einfachen Dienst. Hierzu zählen Mathematik/Informatik und die Rechtswissenschaften, die beide seit 2003 jeweils eine vorhandene Stelle mit einer Frau besetzt haben. Bei Wirtschaftswissenschaften, Politik- und Sozialwissenschaft sowie auch Biologie, Chemie und Pharmazie ist der Frauenanteil rückläufig. Ähnlich sieht es bei den Lohnempfängerinnen aus. Zu den Fachbereichen, die Frauen dieser Statusgruppe beschäftigen, gehören Biologie, Chemie und Pharmazie, die Veterinärmedizin und die Geowissenschaften. Eine leichte Steigerung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten zeigt sich bei Wirtschaftswissenschaften, Geschichts- und Kulturwissenschaften, Philosophie und Geisteswissenschaften, John-F.-Kennedy-Institut, Mathematik/Informatik und Physik. Weitere, detaillierte Angaben sind auf der Webseite der zentralen Frauenbeauftragten zu finden, unter: [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

### 6.1.5 Studentische Hilfskräfte

Nach wie vor müssen sich viele Studierende das Studium, zumindest teilweise, selbst finanzieren. Eine Stelle als studentische Hilfskraft verbindet diese finanzielle Notwendigkeit mit einem tieferen Einblick in den Universitäts- und Wissenschaftsbetrieb und ist aus diesem Grund für potenzielle Nachwuchswissenschaftler/innen als Einstieg in diesen Bereich sehr begehrt. Zudem kommen die so gemachten Erfahrungen (wie z. B. die Literaturrecherche oder die materielle Vorbereitung von Lehrveranstaltungen) häufig auch dem eigenen Studium zugute. Seit 2003 gibt es bei den studentischen Mitarbeiter/inne/n keine unterschiedlichen Tarifgruppen mehr, weshalb auch im Rückblick nicht mehr zwischen HK1 und HK2 differenziert wird.

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der studentischen Hilfskräfte schwankt im Zeitraum von 1997 bis 2007 leicht, liegt aber immer über 50%. Der Rückgang bei den Absolutzahlen im Jahr 2003 ist u. a. den Sparzwängen geschuldet, die offensichtlich zu einer eher verhaltenen Einstellungspolitik an den einzelnen Fachbereichen geführt hat. Seit 2006 ist aber auch hier wieder ein Anstieg an besetzten Stellen zu verzeichnen. Im Jahr 2000 erreichte der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften mit 55,3% seinen Höchststand. Im Vergleich des Anteils der studentischen Mitarbeiterinnen mit den Gesamtzahlen der weiblichen Studierenden liegt ersterer kontinuierlich unter diesen. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen wird ab 2001 zunehmend deutlicher. Lag die Differenz im Jahr 2000 noch bei 2 Prozentpunkten, so steigert sie sich in 2001 auf 3,4 und erreicht im Jahr 2006 schließlich 6,7 Prozentpunkte.



Frauenanteil in Absolutzahlen an den Studentischen Hilfskräften von 1997 bis 2007

### Absolutzahlen der studentischen Hilfskräfte

Mit Ausnahme der Rechtswissenschaften (allerdings nur für das Jahr 2007) und der Wirtschaftswissenschaften sowie dem Osteuropa-Institut, liegen die Anteile der weiblichen studentischen Hilfskräfte in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern für den gesamten Berichtszeitraum zum Teil weit über 50%. Ein steter Rückgang bei den mit Frauen besetzten Stellen ist für den Fachbereich Mathematik/Informatik zu verzeichnen, wo der Frauenanteil von 30,6% im Jahr 2002 auf 19,8% im Jahr 2007 gefallen ist. Im Fachbereich Physik schwanken die Zahlen, allerdings mit einer klar rückläufigen Tendenz. Waren hier 2002 noch 23,1% der studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt, so sind es 2007 nur noch 7,1%.

## 6.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Die Annahme, dass die geringe Anzahl von Professorinnen die Konsequenz einer ebenso geringen Zahl von Studentinnen sei, und bei einem steigenden Anteil von Frauen im Studium sich langfristig auch die Zahl der Professorinnen erhöhen würde, kann heute ganz klar widerlegt werden; die Studentinnenzahl korreliert prozentual nicht notwendig mit dem Anteil von Professorinnen. So zeigt eine aktuelle Studie des CEWS, die einen idealtypischen Karriereverlauf an Hochschulen von etwa 18 Jahren zugrunde legt, in einer Kohortenanalyse, dass im Verlauf des Qualifikationsprozesses ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen buchstäblich verloren geht:

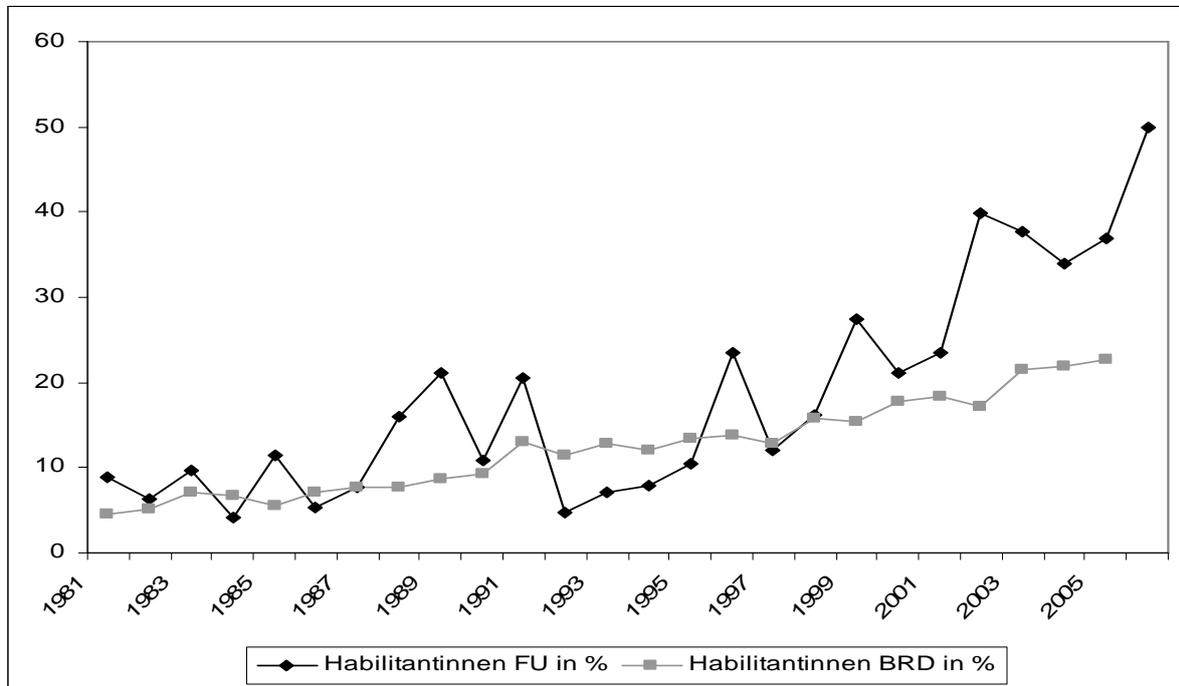
„Die Analyse von Kohorten und Übergangsquoten macht deutlich, dass in allen Fächergruppen außer in den Ingenieurwissenschaften mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde. Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen kann in fast allen Fächergruppen also nicht auf das fehlende weibliche Potenzial in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden. Es werden fächerspezifische Prozesse und Kulturen insbesondere in der Qualifikationsphase sichtbar, die zu einem Verschwinden der Frauen aus dem Wissenschaftssystem (leaky pipeline) führen.“<sup>44</sup>

In wie weit die Bemühungen der Freien Universität, dieses Problem über Frauenförderinstrumente zu korrigieren, tatsächlich erfolgreich ist, wird im Überblick der Qualifikationsleistungen an den Fachbereichen und in den einzelnen Wissenschaftskulturen deutlich.

44 CEWS Heft 129: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn 2005: Teil II, S. 1, [www.blk-info.de/fileadmin/BLK-Materialien/heft129.pdf](http://www.blk-info.de/fileadmin/BLK-Materialien/heft129.pdf) (8.11.2007).

## 6.2.1 Habilitationen

Bei den Habilitationen von Frauen ist ein enormer Anstieg zu beobachten. Lag der Schnitt im vorangegangenen Berichtszeitraum noch bei 22,1%, so sind es nunmehr 38,9%. Damit steht die Freie Universität mit ihren Zahlen über dem Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2004 gerade 23% betrug.



Vergleich der FU mit bundesweitem Durchschnitt beim prozentualen Frauenanteil an den Habilitationen von 1981 bis 2006

Allen voran sind die Fachbereiche Erziehungswissenschaften/Psychologie (57,1%) und Philosophie/Geisteswissenschaften (54,1%) zu nennen, die damit eine ausreichende Zahl von Frauen ausbilden, um in Zukunft auch einen Frauenanteil von 50% in der Statusgruppe der Professor/innen zu erreichen. Positiv hervorzuheben sind aber auch die naturwissenschaftlichen Fachbereiche Geowissenschaften (37,5%), Biologie/Chemie/Pharmazie (32%) und Physik (32,1%), in denen je rund ein Drittel der Habilitationen von Frauen abgeschlossen werden. Nur am Fachbereich Mathematik/Informatik hat sich in der Zeit von 2002 bis 2006 bei einer Gesamtzahl von acht Verfahren keine einzige Frau habilitiert, ein Ergebnis, das allen anderen Trends völlig widerspricht und zeigt, dass schon im Vorfeld Mechanismen zum Tragen kommen, die Frauen von der wissenschaftlichen Karriere ausschließen. Der Fachbereich hatte im Jahr 1999 zum letzten Mal zwei Frauen habilitiert. Im Folgenden werden die Daten ab 1997 vorgestellt.

Fachbereich	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmed.	12	1	8,3	22	3	13,6	19	3	15,8	17	3	17,6
VetMed	0	0	0,0	2	0	0,0	3	1	33,3	5	2	40,0
gesamt Med.	12	1	8,3	24	3	12,5	23	4	17,4	22	5	22,7
Recht	0	0	0,0	1	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0
Wiwi	2	0	0,0	4	0	0,0	5	2	40,0	4	1	25,0
PolSoz	\	\	0,0	10	2	20,0	10	5	50,0	9	0	0,0
Ewi/Psych	2	1	50,0	7	2	28,6	5	2	40,0	8	2	25,0
GeschKult	\	\	0,0	11	3	27,3	3	1	33,3	12	3	25,0
PhilGeist	\	\	0,0	14	2	14,3	7	4	57,1	11	4	36,4
gesamt Geisteswiss.	4	1	25,0	47	9	19,1	37	16	43,2	45	10	22,2
Mathe/Info	4	0	0,0	2	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0
Physik	2	0	0,0	6	0	0,0	5	0	0,0	4	1	25,0
BCP	6	1	16,7	13	2	15,4	1	0	0,0	8	1	12,5
Geo	5	1	20,0	7	2	28,6	7	0	0,0	5	1	20,0
gesamt Natwiss.	17	2	11,8	28	4	14,3	20	2	10,0	18	3	16,7
gesamt FU	33	4	12,1	99	16	16,2	80	22	27,5	85	18	21,2

Fachbereich	2001			2002			2003			2004		
	gesamt	Frauen	%									

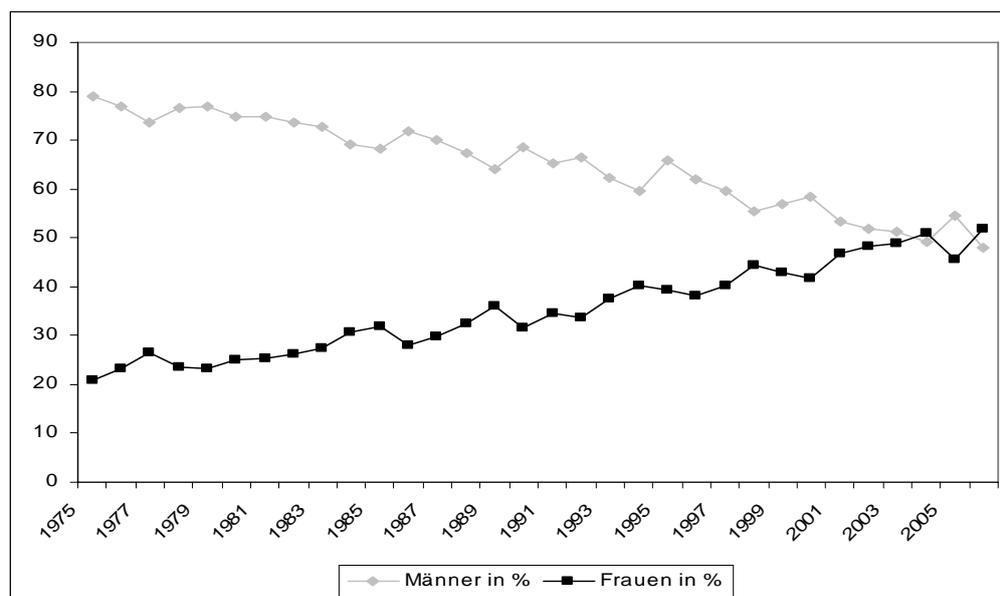
Humanmed.	25	3	12,0	22	2	9,1	16	0	0	-	-	-
VetMed	4	2	50,0	6	4	66,7	2	0	0	4	1	25,0
gesamt Med.	29	5	17,2	28	6	21,4	18	0	0	4	1	25,0
Recht	0	0	-	4	2	50,0	1	0	0,0	2	1	50,0
Wiwi	4	0	0	0	0	-	3	1	33,3	1	0	0,0
PolSoz	9	2	22,2	10	5	50,0	14	7	50,0	8	2	25,0
Ewi/Psych	6	1	16,7	3	2	66,7	5	2	40,0	2	1	50,0
GeschKult	11	4	36,4	12	8	66,7	5	2	40,0	7	2	28,6
PhilGeist	6	3	50,0	12	4	33,3	9	6	66,7	16	7	43,8
gesamt Geisteswiss.	36	10	27,8	41	21	51,2	37	18	48,6	36	13	36,1
Mathe/Info	4	0	0	3	0	0	0	0	-	3	0	0,0
Physik	1	0	0	5	2	40,0	6	5	83,3	6	1	16,7
BCP	7	4	57,1	6	2	33,3	6	3	50,0	2	0	0,0
Geo	4	0	0	5	4	80,0	2	0	0	2	1	50,0
gesamt Natwiss.	16	4	25,0	19	8	42,1	14	8	57,1	13	2	15,4
gesamt FU	81	19	23,5	88	35	39,8	69	26	37,7	53	16	30,2

Fachbereich	2005			2006		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmed.	-	-	-	-	-	-
VetMed	4	1	25,0	2	1	50,0
gesamt Med.	4	1	25,0	2	1	50,0
Recht	4	0	0,0	0	0	-
Wiwi	1	0	0,0	1	0	0,0
PolSoz	8	2	25,0	6	5	83,3
Ewi/Psych	7	4	57,1	4	3	75,0
GeschKult	8	2	25,0	11	7	63,6
PhilGeist	13	9	69,2	11	7	63,6
gesamt Geisteswiss.	41	17	41,5	33	22	66,7
Mathe/Info	2	0	0,0	0	0	0,0
Physik	6	1	16,7	5	0	0,0
BCP	7	2	28,6	4	1	25,0
Geo	3	1	33,3	4	0	0,0
gesamt Natwiss.	18	4	22,2	13	1	7,7
gesamt FU	63	22	34,9	48	24	50,0

Frauenanteil an den Habilitationen von 1997 bis 2006

## 6.2.2 Promotionen

In den vergangenen 30 Jahren näherten sich die Promotionszahlen von Männern und Frauen an der Freien Universität soweit an, dass von einem ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden kann. Waren es noch in den späten 1970er Jahren 75% der Männer und nur 25% Frauen, die sich mit Promotions qualifizierten, so sind es seit der Jahrtausendwende etwa 50%.



Prozentualer Frauenanteil an den Promotionen von 1975 bis 2006

Allerdings muss einschränkend festgestellt werden, dass dahinter keineswegs ebenfalls ausgeglichene Verhältnisse in den Fachkulturen stehen. Die einzelnen Disziplinen zeigen vielmehr extreme Unterschiede in dem prozentualen Verhältnis von Doktoranden und Doktorandinnen, wie die folgende Tabelle belegt:<sup>45</sup>

Fachbereich	2002			2003			2004			2005			2006			2002-2006		
	ges.	w	w%	ges.	w	w%												
Humanmed.	213	97	45,5	247	117	47,4	149	80	53,7	41	20	48,8	0	0	0,0	650	314	48,3
Vetmed	111	76	68,5	99	70	70,7	91	67	73,6	87	60	69,0	102	69	67,6	490	342	69,8
<b>Gesamt Med.</b>	<b>324</b>	<b>173</b>	<b>53,4</b>	<b>346</b>	<b>187</b>	<b>54,0</b>	<b>240</b>	<b>147</b>	<b>61,3</b>	<b>128</b>	<b>80</b>	<b>62,5</b>	<b>102</b>	<b>69</b>	<b>67,6</b>	<b>1140</b>	<b>656</b>	<b>57,5</b>
Recht	32	12	37,5	52	21	40,4	40	14	35,0	38	14	36,8	40	16	40,0	202	77	38,1
Wiwi	21	6	28,6	12	2	16,7	18	4	22,2	22	6	27,3	18	6	33,3	91	24	26,4
Pol/Soz	70	34	48,6	57	22	38,6	79	34	43,0	56	23	41,1	63	30	47,6	325	143	44,0
Ewi/Psych	34	14	41,2	33	21	63,6	34	24	70,6	43	29	67,4	49	32	65,3	193	120	62,2
Gesch/Kult	66	38	57,6	58	39	67,2	51	34	66,7	57	27	47,4	42	26	61,9	274	164	59,9
Phil/Geist	49	30	61,2	40	20	50,0	47	15	31,9	53	22	41,5	60	31	51,7	249	118	47,4
<b>Gesamt Geisteswiss.</b>	<b>272</b>	<b>134</b>	<b>49,3</b>	<b>252</b>	<b>125</b>	<b>49,6</b>	<b>269</b>	<b>125</b>	<b>46,5</b>	<b>269</b>	<b>121</b>	<b>45,0</b>	<b>272</b>	<b>141</b>	<b>51,8</b>	<b>1334</b>	<b>646</b>	<b>48,4</b>
Mathe/Info	8	1	12,5	12	4	33,3	10	3	30,0	9	2	22,2	9	3	33,3	48	13	27,1
Physik	20	1	5,0	22	6	27,3	27	6	22,2	23	3	13,0	23	4	17,4	115	20	17,4
BCP	118	49	41,5	159	70	44,0	145	81	55,9	139	57	41,0	152	73	48,0	713	330	46,3
Geo	27	13	48,1	16	2	12,5	33	9	27,3	19	5	26,3	22	12	54,5	117	41	35,0
<b>Gesamt Natwiss.</b>	<b>173</b>	<b>64</b>	<b>37,0</b>	<b>209</b>	<b>82</b>	<b>39,2</b>	<b>215</b>	<b>99</b>	<b>46,0</b>	<b>190</b>	<b>67</b>	<b>35,3</b>	<b>206</b>	<b>92</b>	<b>44,7</b>	<b>993</b>	<b>404</b>	<b>40,7</b>
OEI	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	2	0	0,0
JFK	4	1	25,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	4	3	75,0	11	4	36,4
LAI	2	2	100,0	2	1	50,0	2	0	0,0	4	2	50,0	7	3	42,9	17	8	47,1
<b>Gesamt ZI</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>40,0</b>
<b>Gesamt FU</b>	<b>775</b>	<b>374</b>	<b>48,3</b>	<b>810</b>	<b>395</b>	<b>48,8</b>	<b>728</b>	<b>371</b>	<b>51,0</b>	<b>592</b>	<b>270</b>	<b>45,6</b>	<b>592</b>	<b>308</b>	<b>52,0</b>	<b>3497</b>	<b>1718</b>	<b>49,1</b>

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Promotionen 2002-2006*

Wie im Zeitraum von 1998 bis 2002, so ist auch weiterhin ein Rückgang der Promotionszahlen an der Freien Universität insgesamt zu beobachten. Während im letzten Berichtszeitraum die Naturwissenschaften für dieses Phänomen verantwortlich zeichneten, so sind es nun die Promotionen in der Human- und Veterinärmedizin. Dort gehen anders als bei den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Naturwissenschaften, die von 2002 bis 2006 nur geringe Schwankungen zeigen, die Zahlen stark zurück.

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen variiert von 69,8% in der Veterinärmedizin bis zu 17,4% in der Physik, die mit dieser Zahl das Schlusslicht unter den Fachbereichen und Zentralinstituten bildet. Der Aufwärtstrend der Promotionen von Frauen (1998-2001: 44%, 2002-2006: 49,1%) kann deswegen nur unter Vorbehalt als positiv eingeschätzt werden, denn sie sind das Ergebnis nicht immer erwünschter Extreme: Die „Feminisierung“ einzelner Disziplinen steht einer dauerhaft schwierigen Situation für Wissenschaftlerinnen in anderen Fächern gegenüber. In beiden Fällen steht die Frauenförderung vor einer Herausforderung.

### 6.2.3 Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen

Um die Integration von Frauen in die jeweiligen Wissenschaftskulturen adäquat darzustellen, werden im Folgenden die Daten zur Qualifikationsphase noch einmal nach Fächergruppen verglichen – nicht zuletzt, weil die Abschlüsse je nach Fachkultur einen unterschiedlichen Stellenwert haben. In der Medizin und in vielen Naturwissenschaften ist die Promotion weiterhin eher als Berufseinstieg zu sehen, während sie im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften vorwiegend als Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn betrachtet wird.

#### Medizin

Im Berichtszeitraum 2002 bis 2006 fällt eine wichtige Umstrukturierung, die die Fächergruppe der Medizin betrifft. Die Humanmedizin der Freien Universität wurde 2003 mit der Humanmedizin an der Humboldt-Universität fusioniert. Seitdem ist die Charité ein gemeinsamer Fachbereich von Humboldt-Universität und Freier Universität, der administrativ unabhängig wurde. So endet die statistische Erfassung im Jahr 2003. Aus diesem Grund wird die Medizin in Zukunft nicht mehr als Fächergruppe analysiert und die Veterinärmedizin erhält dadurch einen singulären Status.

<sup>45</sup> Die detaillierten Daten (seit 1975) sind auf der Website [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte) abrufbar.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
Humanmed.	438	389	53,0	214	246	46,5	2	36	5,3
VetMed	660	163	80,2	342	148	69,8	9	9	50,0
<b>Gesamt Med.</b>	<b>1098</b>	<b>552</b>	<b>66,5</b>	<b>556</b>	<b>394</b>	<b>58,5</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>19,6</b>

*Betrachteter Zeitraum von 2002 bis 2006*

Die Veterinärmedizin kann als einziges Fach eine ausgeglichene Zahl von Habilitationen zwischen Frauen und Männern vorweisen, bedingt durch eine extrem hohe Zahl von Absolventinnen. Es liegt aber nicht im Interesse der Frauenförderung „weibliche“ Fächer zu schaffen, sondern eine gleichberechtigte Förderung beider Geschlechter in allen Fächerkulturen anzuregen.

#### Geistes- und Sozialwissenschaften

In den Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Frauenanteil an Abschlüssen und Promotionen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum noch einmal leicht an (Abschlüsse: von 56,2% auf 62,6%; Promotionen: von 43,1% auf 48,2%). Doch bei den Habilitationen kehrt sich dieser Trend um: Während zwischen 1998 und 2001 noch 27,3% der Frauen habilitierten, sind es zwischen 2002 und 2006 nur noch 24,2%. An dieser Stelle sei auf Parallelen zur Kohortenanalyse des CEWS<sup>46</sup> verwiesen, die belegt, dass das vorhandene Potenzial ausreichend qualifizierter Frauen nicht genutzt wird. Damit wird die Verantwortung an Fachbereiche zurückgegeben, offensichtliche Strukturen der Ausgrenzung zu beseitigen.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
Recht	969	910	51,6	77	125	38,1	3	14	17,6
Wiwi	858	970	46,9	24	67	26,4	1	7	12,5
Pol/Soz	1943	1516	56,2	143	182	44,0	21	67	23,9
Ewi/Psych	1807	554	76,5	120	73	62,2	12	33	26,7
Gesch/Kult	881	476	64,9	164	110	59,9	21	64	24,7
Phil/Geist	1960	688	74,0	118	131	47,4	33	94	26,0
OEI*	41	17	70,7	0	2	0,0	-	-	-
JFK*	169	61	73,5	4	7	36,4	-	-	-
LAI*	90	24	78,9	8	9	47,1	-	-	-
<b>Gesamt Geistwiss.</b>	<b>8718</b>	<b>5216</b>	<b>62,6</b>	<b>658</b>	<b>706</b>	<b>48,2</b>	<b>91</b>	<b>279</b>	<b>24,6</b>

*\*) Die Habilitationen erfolgen an dem jeweiligen Fachbereich und werden nicht gesondert erfasst*

*Betrachteter Zeitraum von 2002 bis 2006*

Dieses Ergebnis einer sinkenden Zahl von habilitierten Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften wird der Statistik zu Folge im Wesentlichen vom Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, der einen Rückgang von rund 10 Prozentpunkten zu verzeichnen hat, und den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften mit einem Rückgang von etwa 5 Prozentpunkten verursacht.

#### Naturwissenschaften

In den Naturwissenschaften, in denen Frauen einen geringeren Prozentsatz der Studierenden stellen als in den Geistes- und Sozialwissenschaften, werden – mit Ausnahme der Mathematik und Informatik – prozentual wesentlich mehr Frauen habilitiert, nämlich 31%. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum bedeutet das eine Verdoppelung (1998-2001: 15,9%; 2002-2006: 31%) des Anteils von Frauen an Habilitationen. Eine genaue Analyse über die Gründe dieser positiven Entwicklung der Habilitationszahlen in naturwissenschaftlichen Fächern liegt leider nicht vor und auch die Rolle des Fachbereichs Biologie, Chemie, Pharmazie, der im Verhältnis zu den Promovendinnen eine eher geringe Zahl an Habilitationen von Frauen aufweist, müsste gesondert betrachtet werden.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
Mathe/Info	142	333	29,9	13	35	27,1	0	8	0,0
Physik	28	107	20,7	20	95	17,4	8	14	36,4
BCP	1193	623	65,7	330	383	46,3	8	17	32,0
Geo	293	210	58,3	41	76	35,0	6	10	37,5
<b>Gesamt Natwiss.</b>	<b>1656</b>	<b>1273</b>	<b>56,5</b>	<b>404</b>	<b>589</b>	<b>40,7</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>31,0</b>

### *Betrachteter Zeitraum von 2002 bis 2006*

Der Blick auf die Fächergruppe der Naturwissenschaften zeigt, dass Frauen in der Zeit von 2002 bis 2006 bei Abschlüssen und Promotionen prozentual etwas stärker vertreten sind als im letzten Berichtszeitraum. Besonders viele Abschlüsse von Frauen gab es diesmal in den Fächern Mathematik/Informatik, die ihren Anteil an den Promotionen sogar um 16% steigern konnten. Umso gravierender ist die Tatsache, dass sich keine Frauen am Fachbereich Mathematik/Informatik habilitierten. Möglicherweise setzt sich hier der Einbruch bei den Promotionen fort, der im letzten Berichtszeitraum (mit nur 11% Promotionen von Frauen) besonders auffällig war, und kann durch die verbesserte Promotionsquote der letzten Jahre wieder aufgefangen werden. In den Fächern Biologie, Chemie und Pharmazie hat sich der Anteil an Abschlussarbeiten so sehr gesteigert, dass Männer nur noch ein Drittel der Abschlüsse stellen und fast 50% der Promotionen von Frauen kommen. Dann gelingt es aber nicht, gleichbleibend hohe Habilitationszahlen von Frauen vorzuweisen, wie das in der Physik oder den Geowissenschaften der Fall ist. Darum sei an dieser Stelle noch einmal auf die Besonderheiten der einzelnen Fachkulturen verwiesen, die auch innerhalb der Naturwissenschaften existieren und deren Analyse notwendig ist, um Frauen gezielt fördern zu können.

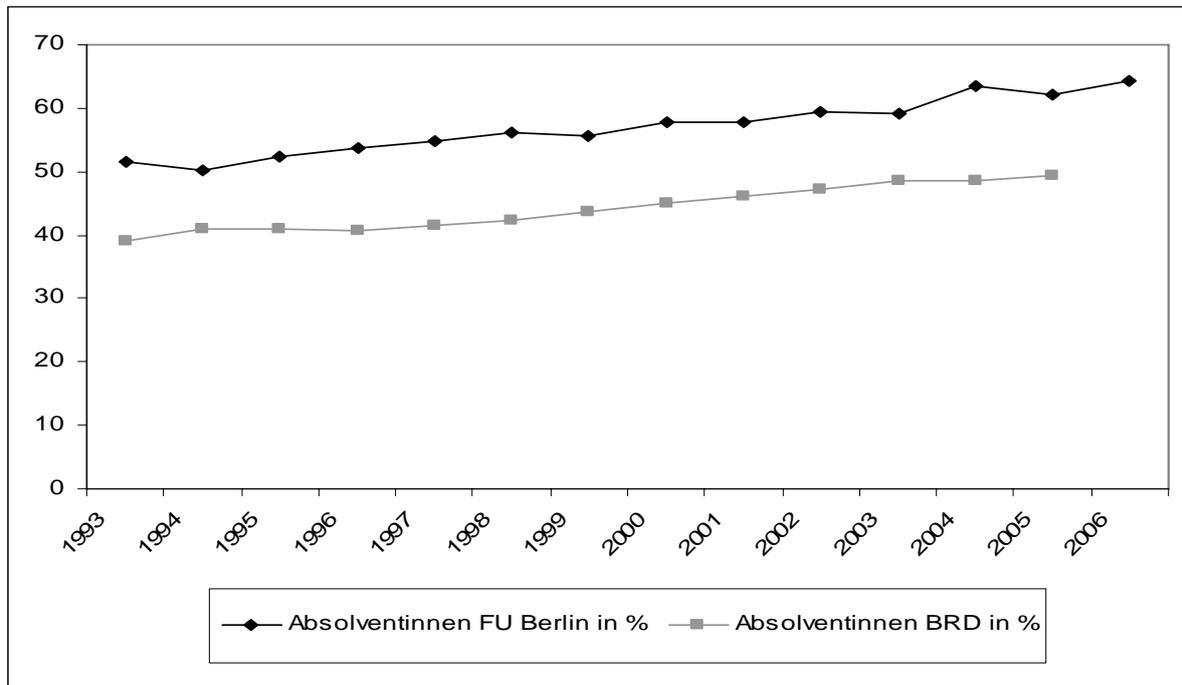
#### **6.2.4 Absolventinnen**

Die Zahl der Absolventinnen setzt sich aus den Daten der Abschlüsse Diplom, Magister, Bachelor und Master (soweit diese an den Fachbereichen schon eingeführt wurden) sowie auch Staatsexamen und Lehramt (jeweils nur im 1. Hauptfach) zusammen. Trotz des stetigen Anstiegs der Absolventinnenzahlen innerhalb des Berichtszeitraums, muss die Verteilung der Abschlüsse von Frauen nach Abschlussarten differenziert betrachtet werden. So wählen Studentinnen in den Naturwissenschaften, um ein Beispiel zu nennen, häufig ein Studium mit Lehramtsabschluss. Wissenschaftliche Karrieren starten jedoch mit dem Diplom.

Die Steigerung der Anzahl der Abschlüsse bei den Studentinnen gilt für die Freie Universität insgesamt sowohl im Hinblick auf die Absolutzahlen (von 1.942 Absolventinnen im Jahr 2002 auf 2.690 im Jahr 2006) als auch auf prozentualer Ebene (von 59,4% im Jahr 2002 bis 64,2% im Jahr 2006). Ab 2004 liegt die Gesamtzahl der Absolventinnen über denen der Studentinnen. Im Vergleich der Abschlussquote von Frauen mit dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt die Freie Universität seit 1993 immer mindestens 10 Prozentpunkten darüber. Die Angaben zu den deutschlandweiten Zahlen für das Jahr 2006 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Betrachtet man nun die Studierendenzahlen des fünften Berichts der Frauenbeauftragten unter der Annahme, dass ein Studium ca. sechs Jahre dauert, und stellt diese in Relation zu den Angaben über die Absolventinnen des aktuellen Berichtszeitraums, so liegen die Absolventinnenzahlen von 2004, mit Ausnahme des John-F.-Kennedy-Instituts (64,1% Absolventinnen bei 66,6% Studentinnen im WS 98/99) immer über der Anzahl der eingeschriebenen Studentinnen. Dies gilt auch für das Jahr 2005, in dem die Zahl der Absolventinnen in den Fachbereichen und Zentralinstituten in der Regel über denen der Studentinnen vom WS 1999/2000 liegen. Eine Ausnahme bildet hier der Fachbereich Mathematik/Informatik, der von 31,8% eingeschriebenen Studentinnen (WS 1999/2000) nur 23,1% (2005) zum Abschluss geführt hat. Im Jahr 2006 ist es wiederum der Fachbereich Mathematik/Informatik mit nur 25% Absolventinnenanteil bei 30,7% gemeldeten Studentinnen im WS 2000/01 sowie auch der Fachbereich Physik (16,7% Absolventinnen bei 19,9% eingeschriebenen Studentinnen), in denen weniger Studentinnen ihr Studium abgeschlossen haben, als sechs Jahre zuvor eingeschriebenen waren.<sup>47</sup>

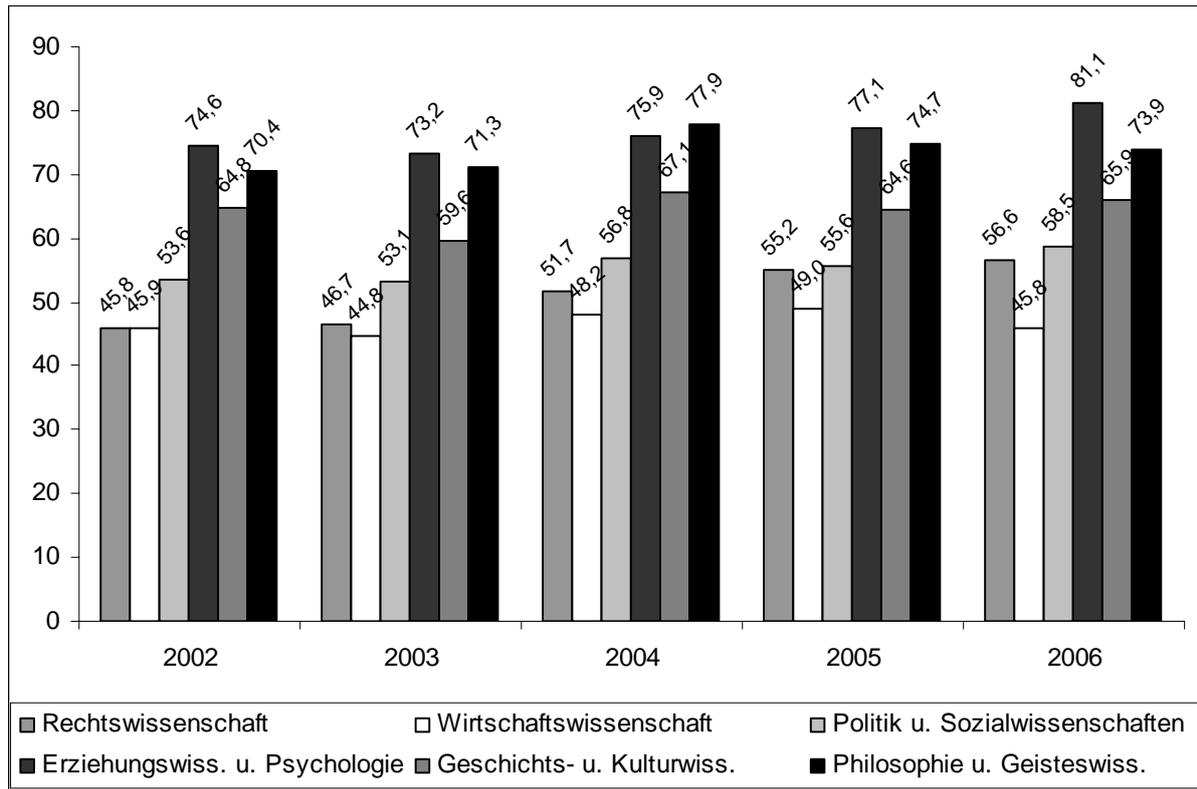
<sup>47</sup> Die detaillierten Daten nach Fachbereichen sind auf der Website [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte) abrufbar.



*Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen der Freien Universität im Vergleich mit den Zahlen auf Bundesebene von 1993 bis 2006 bzw. 2005*

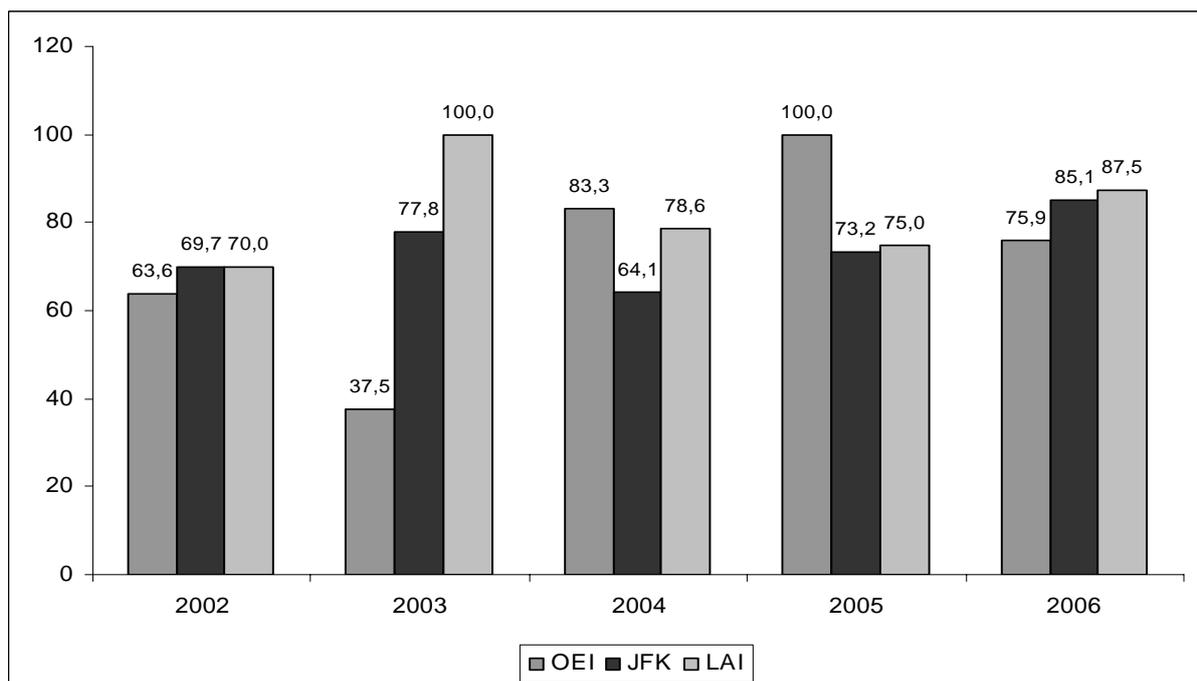
Die Fächergruppe der Medizin, die sich noch im 5. Bericht der Frauenbeauftragten aus der Veterinär- und der Humanmedizin zusammensetzte, kann in dieser Form seit der Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin im Jahr 2003 nicht mehr betrachtet werden. Ab diesem Zeitpunkt liegen uns nur noch die statistischen Angaben für den Fachbereich Veterinärmedizin vor. Dieser konnte zwischen 2002 und 2006, bei leicht schwankenden Absolutzahlen eine Steigerung der Anzahl der Absolventinnen von 79,3% im Jahr 2002 auf 82,4% im Jahr 2006 verzeichnet werden.

Bei der Fächergruppe der Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Gesamtanteil der Absolventinnen, ebenfalls bei schwankenden Absolutzahlen, von 59,4% im Jahr 2002 auf 64,9% im Jahr 2006. Beachtliche Zuwächse bei der Absolventinnenanzahl konnten vor allem bei den Rechtswissenschaften mit 45,8% im Jahr 2002 auf 56,6% im Jahr 2006 und am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie mit 74,6% im Jahr 2002 auf 81,1% im Jahr 2006 erzielt werden. Der Anteil der Absolventinnen der anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer bleibt trotz leichter Schwankungen im Wesentlichen konstant.



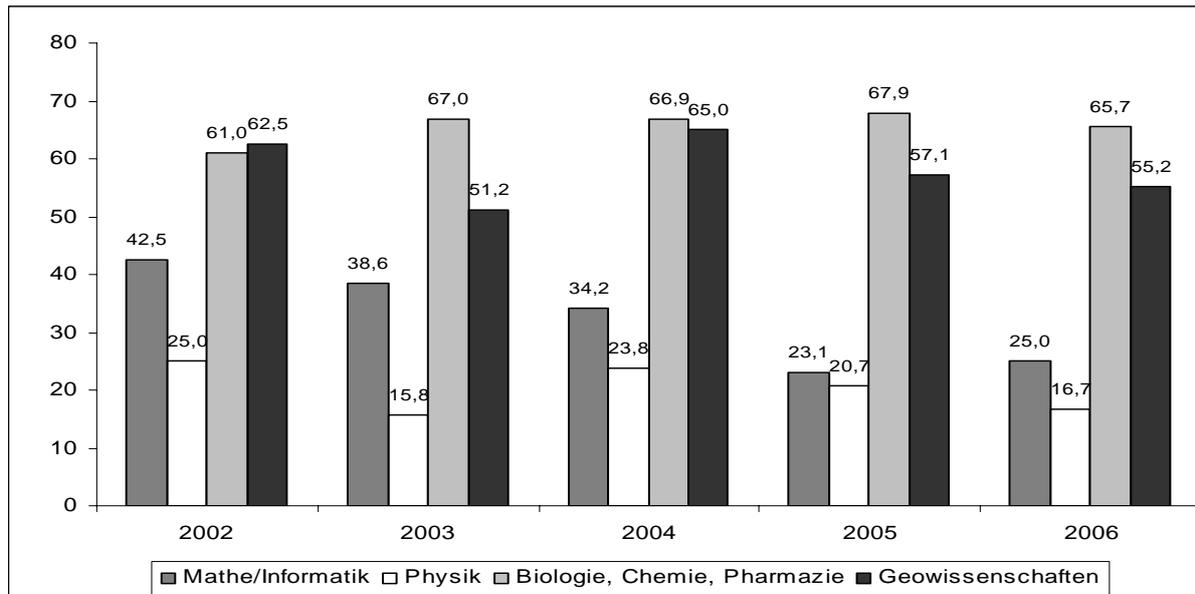
Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen in den Geistes- und Sozialwissenschaften von 2002 bis 2006

Auch der Gesamtanteil der Absolventinnenzahlen bei den Zentralinstituten verzeichnet zum Teil große Schwankungen, wobei eine steigende Tendenz auszumachen ist. So absolvierten 68,8% im Jahr 2002 ihren Studienabschluss an einem der Institute. 2007 lag die Quote bei 82,6%. Am Lateinamerika-Institut sind im Jahr 2003 alle Absolventinnen Frauen. Im selben Jahr erreichten am Osteuropa-Institut drei Frauen von insgesamt acht Absolvent/inn/en ihren Abschluss, was einen prozentualen Anteil von nur 37,5% ergibt. In den übrigen Jahren liegt diese Quote am Osteuropa-Institut allerdings nie unter 63%. Diese starken Unterschiede erklären sich vor allem durch die geringe Anzahl von Abschlüssen an diesem Zentralinstitut.



*Prozentualer Frauenanteil an den Absolventen in den Zentralinstituten von 2002 bis 2006*

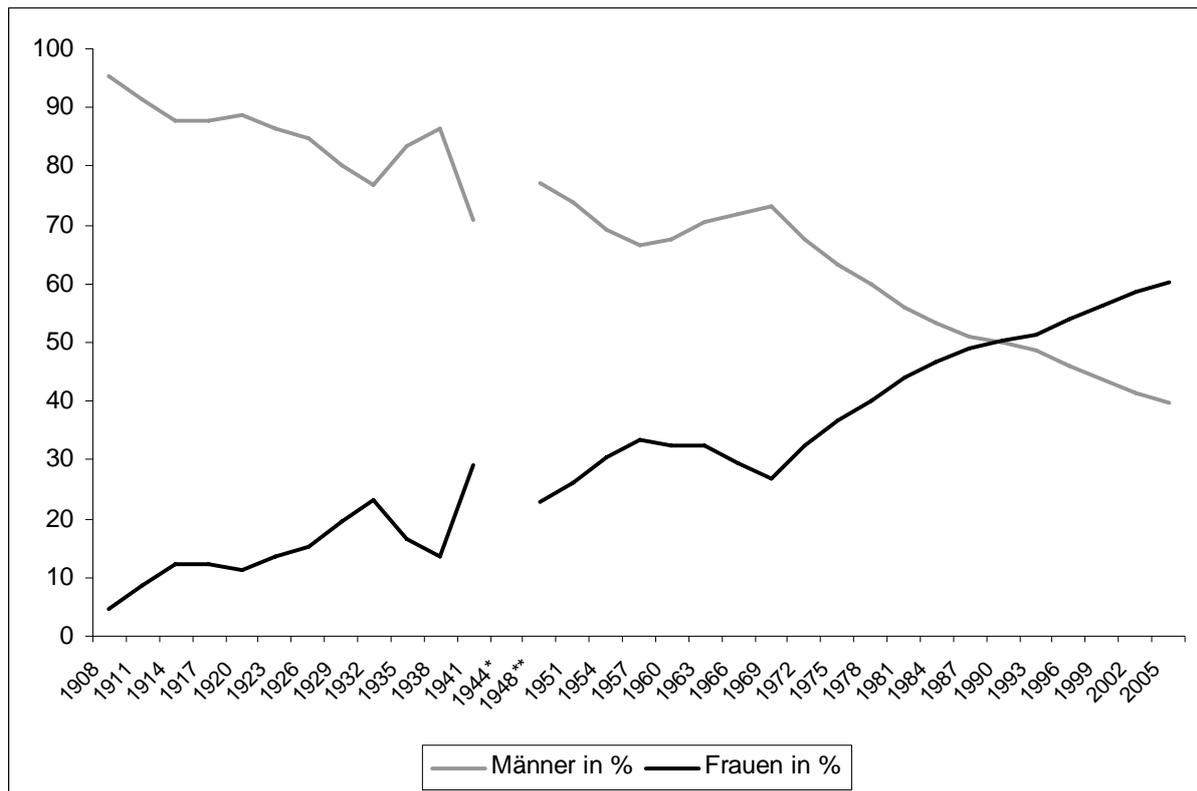
Bei den Naturwissenschaften sieht das Verhältnis von Absolventen und Absolventinnen traditionell schlechter aus. Das ergibt sich schon aus der niedrigeren Studentinnenzahl in diesen Fächern. Hier besteht nach wie vor Förderungsbedarf, obwohl die Gesamtzahl für die Absolventinnen immer über 50% liegt, was über die tatsächliche Situation der Absolventinnen hinwegtäuscht. Die niedrigste Anzahl von Absolventinnen hat der Fachbereich Physik. Die Schwankungen an diesem Fachbereich sind groß und umfassen einen Spielraum von 25,0% im Jahr 2002 bis hin zu 16,7% im Jahr 2007. In den Fachbereichen Biologie, Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften konnten die Absolutzahlen der Absolventinnen fast kontinuierlich gesteigert werden. Allerdings gilt dies für beide Geschlechter, bei prozentual eher sinkendem Frauenanteil.



*Prozentualer Frauenanteil an den Absolventen in den Naturwissenschaften von 2002 bis 2006.*

### 6.2.5 Studentinnen

Seit dem Wintersemester 1908/09 konnten sich Frauen an der Berliner Friedrich-Wilhelms-Universität als Studentinnen einschreiben und taten dies in zunehmender Zahl. Bis zur Machtergreifung der Nationalsozialisten waren über 20% der Studierenden Frauen. Danach fand ein Verdrängungsprozess an den Universitäten statt, der u. a. dem nationalsozialistischen Familienmodell geschuldet war. Bis zum Kriegsbeginn sanken die Zahlen der immatrikulierten Frauen und stiegen danach sprunghaft an. Wie in allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens, in denen Frauen die „abwesenden“ Männer ersetzten, erhöhte sich auch die Präsenz von Frauen an der Universität.



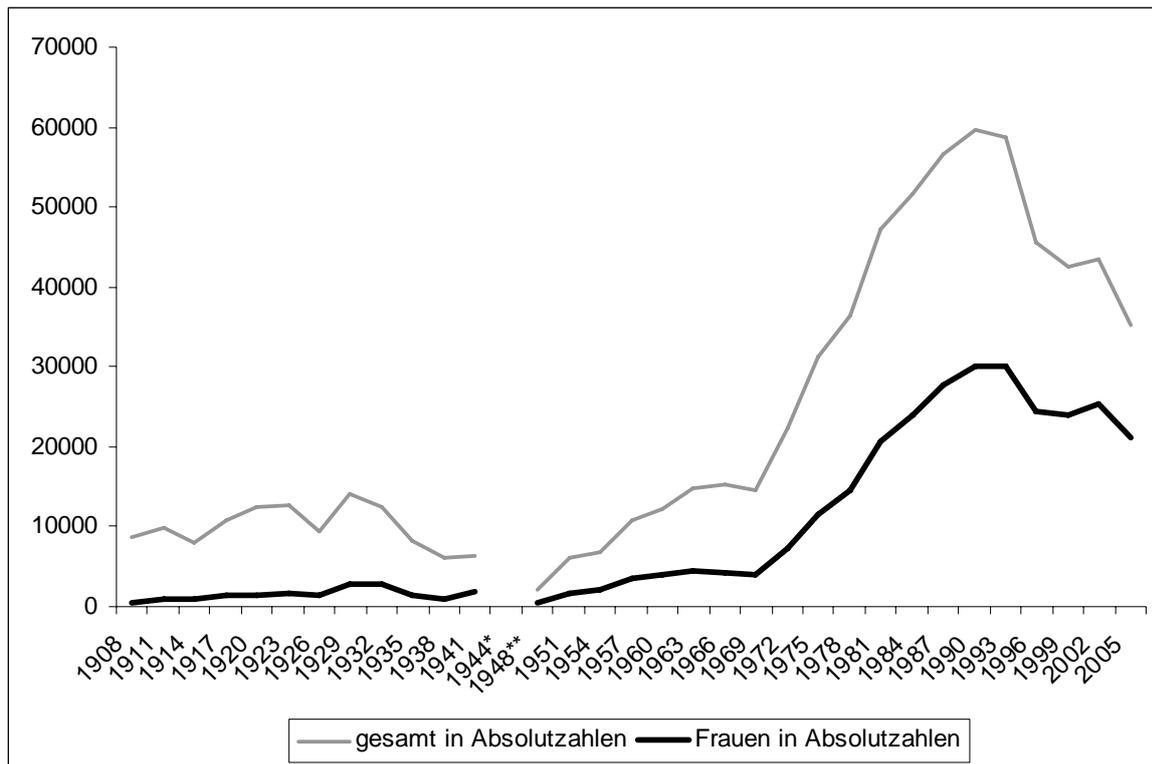
*Studierende an der Friedrich-Wilhelms-Universität und an der Freien Universität Berlin*

*\*) Es fand in der Zwischenzeit kein Universitätsbetrieb statt*

*\*\*\*) Gründung der Freien Universität Berlin*

*Quelle: Bock, Ulla/Jank, Dagmar (1990): Studierende, lebende und forschende Frauen in Berlin, Berlin und eigene Berechnungen*

Nach Kriegsende wurde zunächst die Friedrich-Wilhelms-Universität wiedereröffnet und dann in Humboldt-Universität umbenannt, doch liegen uns für die Zeit nach 1945 keine Zahlen vor. Für die Freie Universität liegen die Zahlen seit ihrer Gründung 1948 vor. Die Immatrikulationszahlen von Frauen an der Freien Universität knüpften an die Zeit vor 1933 an, waren aber nach einem anfänglichen Anstieg bis 1970 rückläufig. Erst nach 1968 entwickelten sich die Studentinnenzahlen kontinuierlich nach oben – die Universität hatte sich den Frauen geöffnet – und heute studieren mehr Frauen als Männer an der Freien Universität Berlin.



Studierende an der Friedrich-Wilhelms-Universität und an der Freien Universität Berlin

\*) Es fand in der Zwischenzeit kein Universitätsbetrieb statt \*\*) Gründung der Freien Universität Berlin

Quelle: Bock, Ulla / Jank, Dagmar (1990): Studierende, lebende und forschende Frauen in Berlin, Berlin und eigene Berechnungen

Nach diesem Ausflug in die Historie wenden wir uns wieder den aktuellen Zahlen zu: Wie schon in den letzten Berichten, so bilden auch im Zeitraum vom WS 2002/03 bis zum WS 2006/07 die Frauen die Mehrheit unter den Studierenden. Die universitätsweite Gesamtanzahl der Studentinnen stieg hierbei von 58,6% (WS 2002/03) auf 60% (WS 2006/07), allerdings bei gleichzeitigem Absinken der Absolutzahlen der Studierenden von 43.472 (WS 2002/03) auf 34.524 (WS 2006/07). Vergleicht man diese Angaben mit den Zahlen auf Bundesebene, die für 2002 und 2003 laut BLK-Bericht 47,4% und für 2004 47,7% betragen, so liegt die Freie Universität auch in diesem Bereich mit mindestens 10 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

	WS 02/03			WS 03/04			WS 04/05			WS 05/06			WS 06/07		
	ges.	w	w%												
Humanmed.	3806	2242	58,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VetMed	1359	1106	81,4	1294	1055	81,5	1261	1054	83,6	1247	1062	85,2	1339	1147	85,7
<b>Gesamt Med.</b>	<b>5165</b>	<b>3348</b>	<b>64,8</b>	<b>1294</b>	<b>1055</b>	<b>81,5</b>	<b>1261</b>	<b>1054</b>	<b>83,6</b>	<b>1247</b>	<b>1062</b>	<b>85,2</b>	<b>1339</b>	<b>1147</b>	<b>85,7</b>
Recht	3723	1873	50,3	3550	1799	50,7	3365	1751	52,0	3093	1647	53,2	2976	1608	54,0
Wiwi	3181	1354	42,6	3076	1340	43,6	3011	1364	45,3	2961	1355	45,8	3039	1385	45,6
Pol/Soz	6357	3441	54,1	6460	3524	54,6	6112	3359	55,0	5621	3114	55,4	5148	2844	55,2
Ewi/Psych	3342	2490	74,5	3503	2684	76,6	3137	2422	77,2	2721	2164	79,5	2766	2220	80,3
Gesch/Kult	5311	3307	62,3	5020	3063	61,0	4824	3003	62,3	4706	2974	63,2	4537	2870	63,3
Phil/Geist	7578	5126	67,6	7313	4947	67,6	6732	4641	68,9	6221	4400	70,7	5891	4154	70,5
<b>Gesamt Geistwiss.</b>	<b>29492</b>	<b>17591</b>	<b>59,6</b>	<b>28922</b>	<b>17357</b>	<b>60,0</b>	<b>27181</b>	<b>16540</b>	<b>60,9</b>	<b>25323</b>	<b>15654</b>	<b>61,8</b>	<b>24357</b>	<b>15081</b>	<b>61,9</b>
Mathe/Info	1832	559	30,5	1818	520	28,6	1813	514	28,4	1832	513	28,0	1953	562	28,8
Physik	559	125	22,4	562	110	19,6	540	115	21,3	559	119	21,3	610	131	21,5
BCP	3531	2165	61,3	3592	2245	62,5	3585	2288	63,8	3349	2151	64,2	3528	2207	62,6
Geo	1451	701	48,3	1576	759	48,2	1574	757	48,1	1511	714	47,3	1431	661	46,2
<b>Gesamt Natwiss.</b>	<b>7373</b>	<b>3550</b>	<b>48,1</b>	<b>7548</b>	<b>3634</b>	<b>48,1</b>	<b>7512</b>	<b>3674</b>	<b>48,9</b>	<b>7251</b>	<b>3497</b>	<b>48,2</b>	<b>7522</b>	<b>3561</b>	<b>47,3</b>
OEI	265	180	67,9	297	203	68,4	364	249	68,4	323	224	69,3	300	208	69,3
JFK	659	457	69,3	648	445	68,7	750	501	66,8	629	427	67,9	617	406	65,8
LAI	387	281	72,6	412	310	75,2	466	361	77,5	421	320	76,0	389	300	77,1
<b>Gesamt ZI</b>	<b>1311</b>	<b>918</b>	<b>70,0</b>	<b>1357</b>	<b>958</b>	<b>70,6</b>	<b>1580</b>	<b>1111</b>	<b>70,3</b>	<b>1373</b>	<b>971</b>	<b>70,7</b>	<b>1306</b>	<b>914</b>	<b>70,0</b>
<b>Gesamt FU</b>	<b>43472</b>	<b>25486</b>	<b>58,6</b>	<b>39208</b>	<b>23062</b>	<b>58,8</b>	<b>37622</b>	<b>22441</b>	<b>59,6</b>	<b>35194</b>	<b>21184</b>	<b>60,2</b>	<b>34524</b>	<b>20703</b>	<b>60,0</b>

Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Studierenden

Die Gesamtanzahl der Studentinnen der Zentralinstitute liegt relativ konstant bei 70% (mit minimalen Schwankungen). In den Naturwissenschaften konnte der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden vom WS 2002/03 bis WS 2004/05 leicht von 48,1% auf 48,9% gesteigert werden. Diese Zahlen sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Für eine genauere Analyse wäre eine Differenzierung zwischen geplanten Abschlüssen und Fachwahl notwendig. Zudem ist ab dem WS 2005/06 eine leicht rückläufige Tendenz zu verzeichnen. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Studentinnenanteil, trotz rückläufiger Absolutzahlen von 17.519 (WS 2002/03) auf 15.081 (WS 2006/07), von 59,6% auf 61,9%. In der Veterinärmedizin stieg der Anteil der weiblichen Studierenden von 81,4% (WS 2002/03) auf 85,7% (WS 2006/07). Das ist aus frauenpolitischer Perspektive allerdings kritisch zu bewerten.

## 6.3 Verwaltung und Selbstverwaltung

Eine Analyse der Statistik im Bereich Verwaltung und Selbstverwaltung zeigt deutliche Unterschiede je nach Statusgruppe und Fachbereich. Fast durchgehend sind gerade im wissenschaftsstützenden Bereich und bei den Studierenden mehr Frauen und in der Statusgruppe der Professor/inn/en deutlich weniger. Auch je nach Fachbereich variiert der Frauenanteil stark. Ein interessanter Aspekt dabei ist, dass der Anteil der Studentinnen, oder erstaunlicher Weise, der Professorinnen nicht unbedingt mit dem Anteil von Frauen in Leitungspositionen oder Gremien korreliert. Das Engagement der einzelnen Frauen in den unterschiedlichen Statusgruppen, das jeweilige Dekanat und die jeweilige Fachkultur scheinen zentrale Elemente in der Entscheidung für hochschulpolitische Teilnahme zu sein. Auch wenn der bisherige Anteil von Frauen in Leitungspositionen noch deutlich unter 50% liegt, lassen sich positive Tendenzen erkennen. Allerdings wird auch deutlich, dass nur eine weitere konsequente Förderung von Frauen auf allen Ebenen auch eine stärkere Beteiligung von Frauen an Leitungsfunktionen und Entscheidungsprozessen bewirkt. Ebenfalls in diesem Kapitel werden die Entwicklungen auf der Ebene der Leitungsfunktionen in der Verwaltung (Verwaltungsleitung, Abteilungsleitung, Leitung von Zentraleinrichtungen) gezeigt sowie die beiden in ihrer Aufgabenstellung eng mit der Frauenförderung an der Freien Universität verbundenen Gremien vorgestellt.

### 6.3.1 Frauen in der Selbstverwaltung

Mit der 1999 in Kraft getretenen Novellierung des BerlHG erhielten die Universitäten die Möglichkeit, sich eine neue Grundordnung zu geben. Die Freie Universität schuf mit der ebenfalls 1999 in Kraft getretenen Teilgrundordnung ein verkleinertes, mit mehr Kompetenzen ausgestattetes Kuratorium und schaffte zugleich das Konzil ab. Zudem erhielten Präsidium und Dekanate deutlich mehr Kompetenzen und sind in den Entscheidungsprozessen die relevanten Organe. Um die Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsabläufen darstellen zu können, werden im Folgenden diese neu geschaffenen bzw. mit neuer Bedeutung versehenen Gremien und Organe genauer betrachtet.

#### Entwicklungen auf zentraler Ebene

Erst mit der Novellierung des Universitätsgesetzes im Jahre 1969, bei der u. a. die Disziplinen an der Freien Universität zu 24 Fachbereichen neu strukturiert wurden und das Rektorat durch das Präsidium ersetzt wurde, wurden Frauen in die Hochschulleitung gewählt. Seitdem waren neun Frauen als Vizepräsidentinnen im Amt. Eine Präsidentin oder Rektorin hat es bisher nicht gegeben und auch eine Kanzlerin wurde seit Bestehen der Freien Universität nicht gewählt. Die erste Vizepräsidentin war 1970 die Philosophin Prof. Dr. Margherita von Brentano. Erst 18 Jahre später folgte die zweite; Prof. Dr. Barbara Riedmüller (Politikwissenschaften) aus dem Otto-Suhr-Institut. Prof. Dr. Irene Guggenmoos-Holzmann (Humanmedizin) übernahm das Amt 1990. Im Jahr 1997 wurden mit Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt (Mathematik/Erziehungswissenschaft) und Prof. Dr. Monika Schäfer-Korting (Pharmazie) zwei Frauen in das Präsidium gewählt. 1999 übernahm die Linguistin Prof. Dr. Gisela Klann-Delius die Vizepräsidentenschaft. Im von 2003 bis 2007 amtierenden Präsidium war keine Frau als Mitglied vertreten. Das änderte sich mit den Neuwahlen 2007, aus denen die Historikerin Prof. Dr. Ursula Lehmkuhl als erste Erste Vizepräsidentin hervorging, ein Amt, das u. a. als Stellvertretung des Präsidenten und durch seine Zuständigkeit für Berufungsverfahren von besonderer Bedeutung ist. Sie wird von zwei weiteren Vizepräsidentinnen, die beide dieses Amt bereits schon einmal innehatten, unterstützt: Prof. Dr. Monika Schäfer-Korting und Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt. Erstmals sind 2007 50% der Positionen in der Hochschulleitung mit Frauen besetzt.

Lag im Akademischen Senat der Frauenanteil 1988 noch bei 29%, so ist die Beteiligung von Frauen bis zu einem Höchststand von 44% im Jahr 2005 gestiegen. Doch zeigt sich hier, dass es vor allem die Statusgruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, der Studierenden und des wissenschaftsstützenden Personals sind, die durch Frauen vertreten sind. Bei insgesamt 13 professoralen Mitgliedern lag der Höchststand 2005 bei 3, 2007 allerdings nur noch bei 2 Professorinnen.

Jahr	Kuratorium			Präsidium			AS Hochschullehrerinnen			AS gesamt		
	m	f	f%	m	f	f%	m	f	f%	m	f	f%
1989				7	0	0,0	12	1	7,7	16	8	33,3
1991				6	1	14,3	12	1	7,7	17	8	32,0
1993				7	0	0,0	13	0	0,0	16	9	36,0
1995				7	0	0,0	12	1	7,7	18	7	28,0
1997	15	7	31,8	5	2	28,6	12	1	7,7	17	8	32,0
1999	6	4	40	5	1	16,7	11	2	15,4	15	10	40,0
2001	6	4	40	5	1	16,7	11	2	15,4	16	9	36,0
2003	7	3	30	6	0	0,0	12	1	7,7	16	9	36,0
2005	6	4	40	6	0	0,0	10	3	23,1	14	11	44,0
2007	7	3	30	3	3	50,0	11	2	15,4	17	8	32,0

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Leitungsgremien und -organen*

Der Frauenanteil im Studierendenparlament ist nahezu ausgewogen. Er bewegt sich seit 1995 annähernd um die 50%. Lediglich 1999 markierte er mit 37% einen spürbaren Tiefstand.

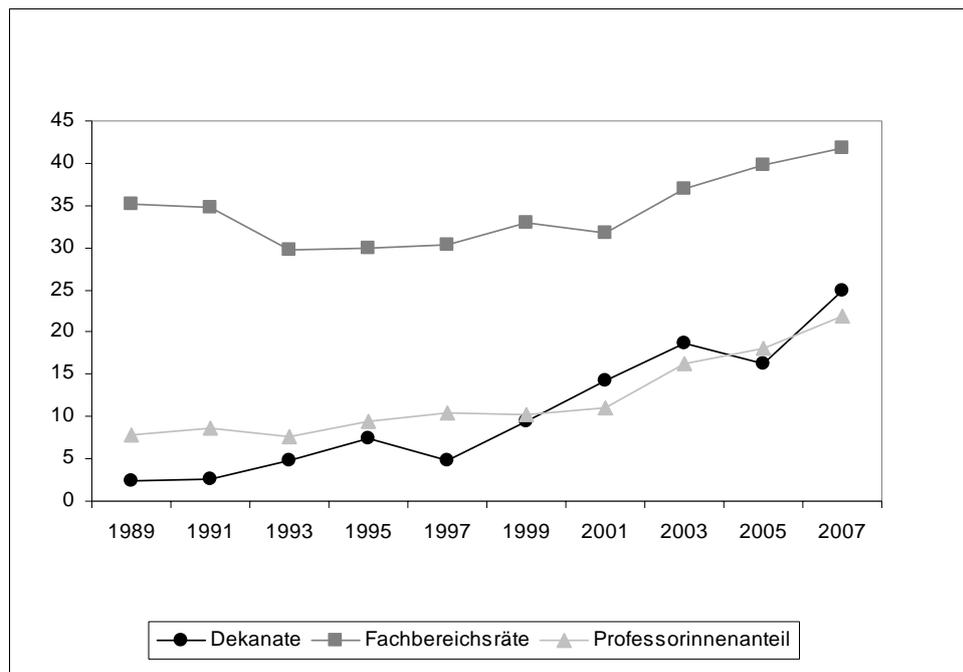
#### Entwicklungen auf dezentraler Ebene

Auf dezentraler Ebene liegt die Beteiligung von Frauen an Gremien und Organen der Hochschule deutlich unter der 50%-Marke. Die Fachbereichsräte und Institutsräte sind allerdings je nach Bereich sehr unterschiedlich stark mit Frauen besetzt – zwischen 15,4% im Fachbereich Mathematik/Informatik und 83,3% am Lateinamerika-Institut. Wie schon bei der Analyse des Akademischen Senats auffiel, sind es vor allem die Statusgruppen der wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter/innen sowie der Studierenden, die den hohen Frauenanteil begründen. Der Anteil an Hochschullehrerinnen liegt (mit Ausnahmen) meist weit darunter. Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften kann seit 2003 einen Frauenanteil von 53% insgesamt und aktuell 40% unter den Professor/inn/en vorweisen. Jedoch war bis 1994 keine einzige Professorin Mitglied des Fachbereichsrates. In den Rechtswissenschaften gibt es aktuell die erste Professorin im Fachbereichsrat seit 1989. In anderen Fachbereichen wie z. B. der Veterinärmedizin, der Wirtschaftswissenschaft oder den Erziehungswissenschaften und Psychologie ist von jeweils 7 professoralen Mitgliedern nur eine oder sogar gar keine Frau darunter. Interessant sind demzufolge auch die Fachbereiche, die über einen relativ hohen Frauen- oder sogar auch Professorinnenanteil verfügen. Hier zeigt sich, dass die Beteiligung von Frauen in entscheidungstragenden Gremien keineswegs selbstverständlich ist. Im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften konnte erst 2005 unter den Professor/inn/en ein Frauenanteil von 30%, 2007 bereits von 40% erreicht werden. Am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften wurde im seit 2005 amtierenden Fachbereichsrat erstmalig ein Frauenanteil unter den Professorinnen von 40% erreicht, der jedoch aktuell wieder auf 30% gesunken ist. Ob sich mit Einführung der Juniorprofessur der Anteil von Frauen aus der Gruppe der \*\*\* wandeln wird, wird sich erst in der Zukunft zeigen.

Entsprechend der oben aufgezeigten Tendenz ist auch die Beteiligung von Frauen an den Dekanaten der Fachbereiche sehr unterschiedlich. An den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Veterinärmedizin war seit 1989 noch keine Frau Mitglied des Dekanats. Voraussichtlich waren auch vor diesem Zeitraum (erst seit 1989 liegen uns Daten vor) keine Frauen in den Dekanaten. Überraschenderweise korreliert jedoch der Anteil an Professorinnen weder unbedingt mit der Beteiligung an Leitungsgremien, noch mit dem Anteil der Studentinnen. Besonders wird dies bei der Veterinärmedizin mit einem Studentinnenanteil von rund 90% und einem Professorinnenanteil von ca.19% deutlich. Analog zur Situation in den Fachbereichsräten zeigen auch die „frauenstärkeren“ Fachbereiche also nur zum Teil die Beteiligung von Frauen, die zu erwarten wäre. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften hatte einzig 1999 eine Dekanin und erst seit 2001 jeweils eine Prodekanin. Ebenso stand dem Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften nur 1995 eine Dekanin vor. Erst das 2005 gewählte Dekanat kann wieder eine Prodekanin aufweisen. Die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie sowie Biologie, Chemie und Pharmazie zeigten eine ähnliche Entwicklung, da in der vergangenen Wahlperiode Frauen Mitglied des Dekanates waren. Seit Frühjahr 2007 sind jedoch wieder alle professoralen Mitglieder Männer. Dennoch ist eine Entwicklung hin zu mehr oder überhaupt Frauen in den Dekanaten sichtbar, etwa im Fach-

bereich Politik- und Sozialwissenschaften aktuell sowohl Dekanin, Studiendekanin und Forschungsdekanin. Obwohl am Fachbereich Mathematik/Informatik aktuell nur zwei Professorinnen tätig sind, zeigt sich seit 1995 eine konsequente Beteiligung von Frauen im Rahmen des Dekanats. Von 1997 bis 2000 übernahm die einzige Informatikprofessorin das Amt der Dekanin und ist aktuell Prodekanin. Auch der Fachbereich Geowissenschaften zeigt eine deutliche Einbindung von Frauen ins Dekanat. Nur von 1997 bis 2000 waren keine Frauen im Dekanat vertreten. Von 1989 bis 1996 und von 2003 bis 2004 gab es Dekaninnen und auch aktuell unterstützt eine Prodekanin das Dekanat.

Auch an den Zentralinstituten erweist sich die Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen als aktueller Trend. Am John-F.-Kennedy-Institut hatte von 1998 bis 2000 eine Frau die Leitung des Instituts inne, ebenso von 2003 bis 2005, aktuell ist es wieder ein Mann. Das LAI hatte von 2003 bis 2007 eine Institutsleiterin und am OEI lag die Institutsleitung erstmalig bis April 2007 ebenfalls bei einer Frau.



Prozentualer Frauenanteil in der dezentralen Hochschulpolitik

### 6.3.2 Frauen auf Leitungsebenen in der Verwaltung

Auch auf den Leitungsebenen der Verwaltung finden sich die oben genannten Tendenzen wieder. Vor allem bei den Leitungen der verschiedenen Abteilungen der Freien Universität wie der Verwaltung der Fachbereiche nimmt der Anteil an Frauen zu, wenngleich Frauen immer noch klar unterrepräsentiert sind. Bei den Leitungspositionen der Zentraleinrichtungen einschließlich der Universitätsbibliothek zeigen sich keine Veränderungen.

Jahr	Verwaltungsleiter/innen			Abteilungsleiter/innen*			ZE Leiter/innen*		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
1989-90	12	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1991-92	10	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1993-95	11	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1995-96	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
1997-98	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
1999-2000	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
2001-02	9	1	10,0	6	1	14,3	6	1	14,3
2003-04	8	2	20,0	6	1	14,3	6	1	14,3
2005-06	9	1	10,0	4	1**	20	6	1	14,3
2007-08	8	3	27,3	5	2	28,6	6	1	14,3

\*) Das Rechtsamt wird mit berücksichtigt.

\*\*) Erst ab Sommer 2006, nach Umstrukturierung der Abteilung II Lehre, Forschung, Weiterbildung in Abteilung V Lehr- und Studienangelegenheiten und VI Forschung, waren es zwei Abteilungsleiterinnen.

Erst seit dem Jahr 2001 sind Frauen an der Freien Universität als Verwaltungsleiterinnen tätig, doch war über viele Jahre, da es sich um unbefristete Positionen handelt, kaum Bewegung möglich. Die wenigen Male in den Jahren zuvor wurden allerdings nicht genutzt. Obwohl sich mit unter 30% der Anteil auf einem relativ niedrigen Level befindet, lassen die Erfahrungen der vergangenen Jahre auf einen weiterhin positiven Trend hoffen. Erwähnenswert ist, dass am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft die Aufgabe der Verwaltungsleitung von 1991 bis 1998 kommissarisch gemeinsam von drei Sachbearbeiterinnen übernommen wurde. Dann allerdings wurde die Stelle für die folgenden Jahre mit einem Mann besetzt. So gibt es erst seit 2001 am Fachbereich Erziehungswissenschaften/Psychologie und seit 2007 in den Fachbereichen Rechtswissenschaft und Biologie/Chemie/Pharmazie je eine Verwaltungsleiterin, die als einzige Frau Mitglied des Dekanats ist. So sind zunehmend über die Verwaltungsebene Frauen in den Entscheidungen der jeweiligen Dekanate eingebunden.

Ebenfalls wenig Bewegung hat auf der Ebene der Abteilungsleitungen stattgefunden. Hier wurden im Verlauf des betrachteten Zeitraums zwei Mal bei Ausschreibungen Frauen eingestellt, weitere Möglichkeiten wurden nicht genutzt. Die Veränderungen in der Struktur der zentralen Universitätsverwaltung führten jedoch 2006 zu einer Verdoppelung der Anzahl an Abteilungsleiterinnen. In den Zentraleinrichtungen ist die Situation während des gesamten Betrachtungszeitraums bezüglich des Frauenanteils unverändert geblieben. Ausschließlich bei der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung hat die Geschäftsführung, nicht wirklich überraschend, eine Frau inne.

### 6.3.3 Der Frauenrat

Die Freie Universität hat diese Vorgabe des BerlHG „Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule.“<sup>48</sup> wie die meisten Hochschulen Berlins Anfang der 1990er Jahre durch eine einstweilige Regelung über die Wahl der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten konkretisiert. Hierzu wurde der Frauenrat als zentrales Gremium zur Wahl der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen eingeführt und analog die dezentralen Frauenräte an den Bereichen. Alle zwei Jahre werden auf zentraler Ebene je drei Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen von den weiblichen Mitgliedern der Universität (entsprechend deren Statusgruppe) gewählt. Die dezentralen Frauenräte auf der Ebene der Fachbereiche, Zentralinstitute und zentralen Einrichtungen (sofern sie entsprechend groß sind) werden von den weiblichen Mitgliedern aller Statusgruppen der jeweiligen Bereiche ins Amt gewählt.<sup>49</sup> Beim Frauenrat handelt es sich nicht nur um das einzige Gremium der akademischen Selbstverwaltung, in dem qua Gesetz nur Frauen vertreten sind, sondern auch um das einzige, das sich viertelparitätlich zusammensetzt.

Der zentrale Frauenrat hat folgende Aufgaben:

- Wahl der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen,
- Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten,
- Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises.

Der zentrale Frauenrat wird in der Ordnung auch „Wahlgremium zur Wahl der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten und der nebenberuflichen stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten“ genannt. Diese Aufgabe ist für ihn konstituierend und alle zwei Jahre erfolgt die Wahl der Stellvertreterinnen, alle vier Jahre die Wahl der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten. Mit den 1993 verabschiedeten Frauenförderrichtlinien erhielt der Frauenrat in § 23 die Aufgabe, die Frauenbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu unterstützen. So berät der Frauenrat bei der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Frauenförderung, der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, bei Stellungnahmen zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen oder der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekten. In den regelmäßig stattfindenden Sitzungen diskutieren die Frauenrätinnen über aktuelle hochschulpolitische Ereignisse und Entwicklungen innerhalb und außerhalb der Freien Universität. Diese beiden Aufgaben sind auch den Frauenräten der Bereiche zugewiesen. Darüber hinaus hat der zentrale Frauenrat durch den Akademischen Senat die Aufgabe übertragen bekommen, Empfehlungen für den 1995 vergebenen, jährlichen Margherita-von-Brentano-Preis des Präsidiums auszusprechen (vgl. Kapitel 4.5).

48 BerlHG § 59 (11).

49 [www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich)

### **6.3.4 Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN)**

Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde 1991 vom Akademischen Senat der Freien Universität Berlin eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes zu begleiten und über diese zu berichten. Sie ist die Nachfolgerin der im Wintersemester 1989/90 eingesetzten Kommission zur Einrichtung des Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen, die durch den Akademischen Senat mit der Umsetzung des ersten Landesprogramms zur Frauenförderung (C1/C2-Programms) betraut wurde. Die Geschäftsführung der KFN ist in der Abteilung Forschung angesiedelt worden.

Die KFN war lange Zeit neben dem Frauenrat ein ausschließlich mit Frauen besetztes Gremium. Seit 2003 ist ein professorales Mitglied ein Mann. Die Mitglieder (vier Professor/inn/en, vier Wissenschaftler/innen des Mittelbaus, ein/e Studierende/r) werden für zwei Jahre durch den akademischen Senat, seit 2000 auf Vorschlag des Präsidiums, benannt. Bei dem Bemühen um Kandidatinnen für die Mitgliedschaft und Stellvertretung wird besonderer Wert auf eine Gleichverteilung in den Fächergruppen Medizin, Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften und Naturwissenschaften gelegt, um in Antragsverfahren eine Begutachtung durch Wissenschaftlerinnen zu gewährleisten.

Die ersten durch die KFN begleiteten Fördermaßnahmen begannen im Wintersemester 1991/92 mit der Aufgabe, das Hochschulsonderprogramm II zu begleiten. Viele in ihrem Charakter deutlich unterschiedliche Förderprogramme hat die KFN seitdem begleitet und ihre jeweilige Form an der Freien Universität mitgestaltet. Im Falle von Ausschreibungen in den unterschiedlichen Programmen empfehlen ihre Mitglieder auf der Grundlage von Anträgen der Fachbereiche und Zentralinstitute oder einzelner Wissenschaftlerinnen dem Präsidium die Förderungswürdigkeit. Aktuell begleitet sie das Berliner Chancengleichheitsprogramm II und die Ausschreibungen im W2-Programm (vgl. Kapitel 1).

## 7. Bologna: an der Freien Universität: Die Studienstrukturereform Berlin aus gleichstellungspolitischer Sicht

Die entschlossene Beteiligung an der Errichtung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes (EHR), eines „Europas des Wissens“ gehörte im Berichtszeitraum zu den entscheidenden Herausforderungen, die die Freie Universität Berlin mit großem Engagement und viel Sachverstand angenommen und bewältigt hat. Die Umstellung auf eine zwei bzw. drei Ausbildungszyklen umfassende Studienstruktur soll gemäß der hochschulvertraglichen Vereinbarung zwischen der Freien Universität Berlin und dem Land Berlin Ende des Jahres 2009 abgeschlossen sein, aber bereits zum jetzigen Zeitpunkt ist die Aufhebung der Diplom- und Magister(teil)studiengänge beschlossen und die Immatrikulation in grundständigen Studiengängen erfolgt fast ausschließlich in Bachelorstudiengängen. Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer wurde bereits zum Wintersemester 2004/2005 flächendeckend auf das gestufte System umgestellt, zum Wintersemester 2007/2008 folgten zahlreiche Masterstudiengänge. Entsprechend ist der Zeitpunkt für eine vorläufige gleichstellungspolitische Bilanz dieser europäischen Reform und ihrer Umsetzung durch die Freie Universität Berlin geeignet.

### 7.1 Politische Ziele und Rahmenbedingungen

Während die politischen Ziele, die mit der Verwirklichung des Europäischen Hochschulraumes verknüpft sind, im Wesentlichen eine europäische und eine nationale Ebene betreffen, ist die Definition der Rahmenbedingungen auf vier Ebenen mit je unterschiedlicher Richtlinienkompetenz angesiedelt. So werden die auf europäischer Ebene durch die Kultusminister ratifizierten Ziele zwar durch Beschlüsse der Kultusministerkonferenz und z. T. auch der Hochschulrektorenkonferenz in einen nationalen Handlungsrahmen umgesetzt, dieser kann aber durch entsprechende Gesetze der Bundesländer eingeschränkt oder ausgeweitet sowie u. U. auch konterkariert werden. Für die gleichstellungspolitische Arbeit ist diese Pluralisierung der Entscheidungs- und Handlungsebenen sowohl im Hinblick auf Top-Down- als auch Bottom-Up-Prozesse nicht immer von Vorteil. Während die Größe des Aktionsradius zwar auch die Zahl der beteiligten Gleichstellungsexpert/inn/en erhöht, wird die Durchsetzungskraft von gleichstellungspolitischen Top-Down- sowie Bottom-Up-Prozessen durch die Vervielfältigung der Ebenen häufig deutlich geschwächt. Dies wird sich im Folgenden anhand der auf den diversen Ebenen angesiedelten gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Zieldefinitionen sowie ihren Beziehungen untereinander zeigen.

#### Europäische Ebene

Mit der am 19. Juni 1999 unterzeichneten *Bologna-Erklärung*<sup>50</sup> haben sich 33 europäische Staaten,<sup>51</sup> darunter auch Deutschland, verpflichtet, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen Europäischen Hochschulraum zu verwirklichen. Die Schaffung eines solchen EHR war zunächst mit sechs vorrangigen Zielen verbunden:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse mit dem Ziel, die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen Bürger ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern,
- Einführung eines Studiensystems mit zwei Hauptzyklen (undergraduate und graduate) mit möglichen Zwischenstufen,
- Einführung eines Leistungspunktesystems – ähnlich dem ECTS zur Förderung der Mobilität und eines lebenslangen Lernens,
- Förderung der Mobilität der Studierenden, Lehrenden, der Wissenschaftler/innen und des Verwaltungspersonals,
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung,

50 [www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna\\_deu.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_deu.pdf)

51 Mit der Bologna-Folgekonferenz in Bergen im Mai 2005 waren bereits 45 Staaten am Bologna-Prozess beteiligt.

- Förderung der europäischen Dimension im Hochschulbereich.

Diese Ziele wurden im Rahmen der Folgekonferenzen in Prag (2001), Berlin (2003) und Bergen (2005) erweitert bzw. wurden je nach Umsetzungsstand einzelne Ziele als zunächst prioritäre spezifiziert. Bereits im *Kommuniqué von Prag*<sup>52</sup> war die von den Studierenden vorgebrachte Notwendigkeit, die soziale Dimension des Bologna-Prozesses zu berücksichtigen, von den Ministerinnen und Ministern aufgegriffen worden und sie findet sich explizit auch im *Bergen-Kommuniqué*<sup>53</sup> wieder. Eine spezifisch genderpolitische Dimension hat die soziale Dimension jedoch allein im Abschlusskommuniqué der Bologna-Folgekonferenz in Berlin vom 19. September 2003, das nach wie vor als das gleichstellungspolitisch wichtigste Dokument der europäischen Ebene gilt. Dort heißt es:

„Die Ministerinnen und Minister bekräftigen erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“ Berliner Kommuniqué, 19. September 2003<sup>54</sup>

Als wesentliches gleichstellungspolitisches Defizit der europäischen Ebene ist vor allem die mangelnde Berichtspflicht der Follow-up-Gruppe zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene zu benennen, die weder die Sichtbarmachung von Fortschritten noch von Verschlechterungen in diesem Bereich ermöglicht. Die gleichstellungspolitische Dimension des Bologna-Prozesses kann dementsprechend als unterentwickelt gelten und sollte ausgebaut werden.

## Nationale Ebene

Aufgrund der föderalistischen Konstitution der Bundesrepublik Deutschland ist die nationale Ebene des Bologna-Prozesses von einer Vielzahl von Akteur/inn/en und Rahmenbedingungen geprägt. Grundlegende und länderübergreifend geltende strukturelle Maßnahme zur Einführung eines gestuften Studiensystems war die entsprechende Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im August 1998, die sich in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen wiederfindet. Die Bestimmung der nationalen Rahmenbedingungen erfolgt im Wesentlichen durch die Kultusministerkonferenz, die auf das notwendige Maß an Gemeinsamkeit in der Bildung, d. h. vor allem auf eine gemeinsame Meinungs- und Willensbildung der Länder hinwirkt, deren Beschlüsse für die Länder aber große Freiräume in der konkreten föderalen Gestaltung des Bologna-Prozesses enthalten und de facto kaum bindend sind. Als die wichtigsten KMK-Beschlüsse<sup>55</sup>, die auf die Umsetzung des Bologna-Prozesses zielen, werden die folgenden genannt:

- Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktesystemen und die Modularisierung von Studiengängen (Beschluss der KMK vom 15.9.2000 i. d. F. vom 22.10.2004; [www.kmk.org/doc/beschl/1912-3\\_Leistungspunktesysteme.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/1912-3_Leistungspunktesysteme.pdf)),
- 10 Thesen zur Bachelor- und Masterstruktur in Deutschland (Beschluss der KMK vom 12.6.2003; [www.kmk.org/doc/beschl/BMThesen.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/BMThesen.pdf)),
- Statut für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren (Beschluss der KMK vom 24.5.2002 i. d. F. vom 5.2.2004; [www.kmk.org/doc/publ/laendakk.pdf](http://www.kmk.org/doc/publ/laendakk.pdf)),
- Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der KMK vom 10.10.2003 i. d. F. vom 22.9.2005; [www.kmk.org/doc/beschl/Laendergemeinsame\\_Strukturvorgaben.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/Laendergemeinsame_Strukturvorgaben.pdf)),
- Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland (Beschluss der KMK vom 15.10.2004; [www.kmk.org/doc/beschl/307-KMK-TOP6.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/307-KMK-TOP6.pdf)),

52 [www.bologna-berlin2003.de/pdf/prager\\_kommunique.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/prager_kommunique.pdf)

53 [www.bologna-bergen2005.no/Docs/Germany/050520\\_Bergen\\_Communique\\_Germany.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/Germany/050520_Bergen_Communique_Germany.pdf)

54 [www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique\\_dt.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf)

55 [www.kmk.org/hschule/home1.htm](http://www.kmk.org/hschule/home1.htm)

- Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden (neuer Beschluss der KMK vom 2.6.2005; [www.kmk.org/doc/beschl/D38.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/D38.pdf)).

Gleichstellungspolitische Ziele werden nur in einem dieser Beschlüsse genannt, in den *Eckpunkten für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland*<sup>56</sup>. Dort heißt es auf Seite 6 unter 5. *Aufgaben des Akkreditierungsrates*:

„Außerdem stellt der Akkreditierungsrat sicher, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union vom 2. Oktober 1997 sowie die entsprechenden nationalen Regelungen im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werden.“

Der Akkreditierungsrat (mittlerweile organisiert als *Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland*) hat diese Aufgabe in verschiedenen Beschlüssen in den Jahren 2004 – 2006 umgesetzt (vgl. Abschnitt 4). Zwar können diese Beschlüsse als erste gleichstellungspolitische Meilensteine auf der Ebene des Bundes angesehen werden, dennoch bestehen aus Sicht von Genderexpert/inn/en – abgesehen von der Tatsache, dass die gleichstellungspolitisch konsequente Umsetzung der genannten Beschlüsse noch aussteht – nach wie vor grundsätzliche Defizite. Diese betreffen vor allem den Bereich der Entwicklung von Studiengängen: Hier fehlt es nach wie vor insbesondere an länderübergreifenden Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess. Die im April 2004 in der Folge des Berliner Kommuniqués veröffentlichten Handreichungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) *Bachelor & Master* sowie *Akkreditierung & Evaluation. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte* stellten eine der ersten bundespolitischen Aktivitäten dar,<sup>57</sup> die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele im Bologna-Prozess gezielt bereits bei der Entwicklung der Studiengänge zu fördern. Neben allgemeinen Informationen zum Bologna-Prozess und zur Akkreditierung von Studiengängen findet sich hier eine Checkliste *Qualitätsmerkmal Gender*, die als Leitfaden zur formalisierten Überprüfung von Studiengangsentwürfen im Hinblick auf den Aspekt Gender genutzt werden kann. Inzwischen sind zahlreiche sehr unterschiedliche Maßnahmen entwickelt worden, die von der Integration von Gender-Aspekten in die Module oder Studienziele bis hin zu Konzepten einer Verbesserung der Lehre unter Einbeziehung von Genderkompetenz reichen. Die Breite der Auseinandersetzungen zeigte sich beispielsweise auf dem Kongress „Zukunft Bologna! – Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ im September 2006 in Lüneburg.<sup>58</sup> Ebenfalls für die bundesweite Debatte von Bedeutung ist die Handreichung „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung“<sup>59</sup>. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Berliner Einrichtungen für Geschlechterforschung afg setzte sich mit dem Thema auseinander und zog eine berlinweite Bilanz bisheriger Konzepte, Umsetzungsstrategien und Erfolge.<sup>60</sup>

56 [www.kmk.org/doc/beschl/eckpunkte\\_akk.pdf](http://www.kmk.org/doc/beschl/eckpunkte_akk.pdf)

57 Die beiden Handlungsleitfäden sowie weitere Dokumente der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten zur Studienreform sind zu finden unter: [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

58 Dudeck, Anne / Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.): *Zukunft Bologna! Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien, 2007

59 Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer: *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge*. eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund 2006

60 afg Berlin – Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen: *Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen – eine Bestandsaufnahme*. Berlin 2005, [www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg\\_broschuere.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg_broschuere.pdf) (06.11.2007)

Checkliste zum Qualitätsmerkmal Gender	
Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ist ‚Gender‘ verpflichtender Bestandteil in der Regellehre?</li> <li>✓ Wird das Lehrangebot hinsichtlich des Genderaspekts in Lehre und Vermittlung regelmäßig geschlechterdifferenziert evaluiert?</li> <li>✓ Welche Maßnahmen werden zum Ausgleich von Geschlechterungleichheiten ergriffen?</li> <li>✓ Sind monoedukative Lehrangebote vorgesehen?</li> </ul>
Kommen alle Studierenden während ihres Studiums explizit mit der Kategorie ‚Gender‘ in Berührung?	
Studienorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ist der Studiengang als Teilzeitstudium studierbar? Gibt es hierzu geschlechterspezifische Evaluationen?</li> <li>✓ Ist die Vereinbarkeit von Studium und Familie gewährleistet?</li> <li>✓ Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen an der Hochschule zur Verfügung?</li> <li>✓ Werden die Anteile der weiblichen Studierenden im Studienverlauf überprüft?</li> </ul>
Berufsbefähigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wird die Vermittlung von Gender- und interkulturellen Kompetenzen berücksichtigt?</li> <li>✓ Wurden Berufsverbände von Frauen bei der Feststellung der Berufsbefähigung berücksichtigt?</li> <li>✓ Wurde die Entwicklung in möglichen Berufsfeldern hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Auswirkungen abgeschätzt?</li> </ul>
Personelles Potenzial	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wie wird das wissenschaftliche Personal hinsichtlich der Gender-Thematik sensibilisiert und geschult?</li> <li>✓ Wie wird der Genderaspekt in den Kursen der Hochschuldidaktischen Zentren berücksichtigt?</li> </ul>
Ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wie wurden bei der Planung, Einrichtung und Ausstattung von Räumen die Bedürfnisse der Studierenden geschlechterspezifisch berücksichtigt?</li> </ul>

*Checkliste zu Gender-Aspekten in B.A.- und M.A.-Studiengängen, vorgelegt von der BuKoF im Sommer 2004.*

## Die Ebene der Bundesländer – Das Land Berlin

Auf der Ebene der Länder sind die politischen Rahmenbedingungen, vor allem in Abhängigkeit zum Autonomiespielraum, der den Hochschulen durch die Landesgesetzgebung eingeräumt wird, z. T. sehr unterschiedlich. Abgesehen von der Anpassung des Berliner Hochschulgesetzes an die Novelle des HRG, die die Einführung gestufter Studiengänge ermöglicht, werden die politischen Rahmenbedingungen für die Neugestaltung der Studienstrukturen an Berliner Hochschulen im Wesentlichen nicht gesetzlich geregelt, wie es in anderen Bundesländern z. T. der Fall ist, sondern über die kontinuierlich und zuletzt im Juni 2005 für die Jahre 2006 – 2009 neu geschlossenen Hochschulverträge gesetzt.

Davon abweichend wurde nur die Neustrukturierung der Lehrerausbildung im *12. Gesetz zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes vom 5. Dezember 2003* im konkret gesetzlichen Rahmen geregelt. Die Hochschulverträge beinhalten nur wenige detaillierte, sondern vor allem globale Ziele sowie vereinzelte konkrete Maßnahmen, die durch die Hochschulen im Laufe des Vertragszeitraums umzusetzen sind. Das in der Präambel der Verträge von 2005 vereinbarte Ziel, die mit dem Bologna-Prozess eingeleiteten Maßnahmen zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes durchzuführen, wird in den Verträgen mit folgenden untergeordneten Zielen verknüpft:

- flächendeckende Umstellung des Studienangebotes auf gestufte Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master unter Berücksichtigung der strukturellen Vereinbarungen der Kultusministerkonferenz bis zum 31.12.2009,
- Gewährleistung der Gleichwertigkeit einander entsprechender Hochschulleistungen durch Modularisierung und Einführung eines Leistungspunktesystems (inklusive Diploma Supplement), kurzfristig bis zum 30.09.2006 auch in Diplom- und Magisterstudiengängen,
- Aufhebung von Parallelangeboten neuer und alter Studiengänge bis zum 30.09.2007,
- Internationalisierung des Studienangebotes durch Erhöhung des fremdsprachlichen Lehrangebotes, Steigerung des Anteils ausländischer Dozenten, Nutzung von Partnerschaften für die Förderung von Auslandssemestern und Auslandspraktika, Verbesserung der internationalen Präsentation und Ausbau sowie Pflege der Kontakte zu ehemaligen ausländischen Studierenden,
- regelmäßige Akkreditierung der Studiengänge,
- regelmäßige Evaluierung der Studiengänge im Abstand von nicht mehr als fünf Jahren als Grundlage eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements.

Des Weiteren nennt die Präambel ausdrücklich das auf europäischer Ebene mit dem Bologna-Prozess verbundene Ziel, lebenslanges Lernen durch den Ausbau kostendeckender weiterbildender und postgradualer Studienangebote zu stärken. Damit schreiben die Verträge für 2006 – 2009 einen bereits in den vorhergehenden Verträgen begonnenen Prozess fort.

Ähnliches gilt für Ziele in der Gleichstellung: Hieß es in der Präambel der Verträge von 2003 – 2005 noch, dass man vereinbare, gleichstellungspolitische Ziele zu erfüllen, vereinbarten die Vertragsparteien in den Verträgen für 2006-2009 „[...] Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen [...]“. Diese Zielsetzung betrifft in der Umsetzung auch die des Studienangebotes. Diesbezüglich formulieren die Hochschulverträge, mit Ausnahme der Lehrer/innen-Bildung, für die die Einbeziehung von Gender-Aspekten bei der Qualitätssicherung, d. h. mittelbar auch bei der Weiterentwicklung der Studienangebote vereinbart wurde, zwar keine expliziten gleichstellungspolitischen Ziele, allerdings wird übergreifend zur Gleichstellung von Frauen an Hochschulen vereinbart, dass die Hochschule mit den Fachbereichen „unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ schließt und „die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der bisherigen Vereinbarungen“ sicherstellt. Den Hochschulen und ihren Frauenbeauftragten werden dadurch beachtliche Spielräume bei der Gestaltung und Schwerpunktbildung in der Gleichstellungspolitik eröffnet.

Derartige Spielräume, wie sie in den genannten Hochschulverträgen ja nicht nur für die Gleichstellung, sondern, wenn auch in etwas eingeschränkterer Form, ebenso für die Umsetzung der Ziele von Bologna gelten, fördern zum einen individuelle Lösungen, zum anderen – und das ist für eine erfolgreiche Studienreform gewiss von besonderer Bedeutung – vor allem den Gestaltungswillen der Hochschulen. Andererseits erschweren derart grobmaschige Rahmenbedingungen gemeinsame Lösungen unter den Berliner Hochschulen, weshalb sich in den Jahren der Studienreform, mit Ausnahme der Lehrer/innen-Bildung, für die auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes wesentlich engere gemeinsame Rahmenvorgaben geschaffen wurden, kaum so etwas wie ein „Berliner Modell“ ausgebildet hat. Dies hatte – mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Ziele der Reform – zur Folge, dass die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen in besonderer Weise gefordert waren, übergreifende Handlungswege zu entwickeln, die den speziellen Bedingungen an der jeweiligen Hochschule ebenso Rechnung tragen wie den gemeinsamen gleichstellungspolitischen Zielen. Die Landeskonferenz der Berliner Frauenbeauftragten (LaKoF) spielte dabei eine besondere Rolle, sowohl als Initiatorin von Diskussions- und Denkprozessen als auch als Forum des Austausches und des Benchmarks: Die LaKoF-Jahrestagung von 2004 mit dem Thema *Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz*<sup>61</sup> kann stellvertretend als eines von zahlreichen Beispielen für diese gemeinsamen Entwicklungen genannt werden.

Bevor im Folgenden die gleichstellungspolitische Bilanz für die Umsetzung der Studienreform an der Freien Universität Berlin gezogen wird, sei noch ein bedeutender Erfolg der gemeinsamen Arbeit der Berliner Frauenbeauftragten genannt, der im Zuge der Neustrukturierung des Studienangebotes erzielt werden konnte und von wesentlicher Bedeutung für zukünftige gleichstellungspolitische Arbeit ist. So bestand im Zusammenhang mit der Reform die Notwendigkeit, das Hochschulzulassungsgesetz zu ändern; eine Gelegenheit, die die LaKoF in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen nutzten, um Lösungswege für die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in spezifischen Studiengängen zu etablieren. So konnte für das Auswahlverfahren folgende Regelung getroffen werden:

„Bei gleichem Rang im Auswahlverfahren innerhalb der Vergabequoten nach § 7a oder im Auswahlverfahren nach § 8 haben Bewerberinnen und Bewerber Vorrang, die die in § 34 (1) des Hochschulrahmengesetzes genannten Voraussetzungen erfüllen. Besteht danach noch Ranggleichheit, wird bei der Unterrepräsentanz eines Geschlechts in einem Studiengang vorrangig ausgewählt, wer diesem angehört. Besteht danach noch Ranggleichheit, entscheidet das Los.“ Erstes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulzulassungsgesetzes (20.5.2005)

61 Koreuber, Mechthild (Hg.): Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz. Dokumentation der LaKoF-Jahrestagung 2004. Berlin 2004.

## 7.2 Zentrale Vorgaben – dezentrale Vielfalt. Der Studienreformprozess an der Freien Universität

Bereits im Februar 2000 hat der Akademische Senat der Freien Universität Berlin die Erarbeitung eines gemeinsamen Rahmenkonzeptes zur Einführung neuer gestufter Studiengänge mit den Abschlusszielen Bachelor und Master beschlossen und im Januar 2001 in einem ersten Rahmenkonzept der Freien Universität Berlin zur Einführung neuer Studienabschlüsse und entsprechenden Grundsätzen umgesetzt. Rahmenkonzept und Grundsätze wurden in den folgenden Jahren unter Berücksichtigung neuer Beschlüsse und Empfehlungen insbesondere seitens der Kultusministerkonferenz weiterentwickelt. Die letzte Neufassung aus dem Jahr 2003<sup>62</sup> wurde im März 2006 durch ein eigenes Rahmenkonzept für Masterstudiengänge<sup>63</sup> ergänzt. Zusammen mit den aus den Hochschulverträgen abgeleiteten internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen, an denen die zentrale Frauenbeauftragte entsprechend der im letzten Abschnitt zitierten Maßgaben der Hochschulverträge beteiligt wird, stellen diese Rahmenvorgaben und Grundsätze die wichtigsten zentralen Steuerungselemente der Studienreform an der Freien Universität Berlin dar.

2003: Element in den Zielvereinbarungsverträgen zwischen Präsidium und Fachbereichen. „Angestrebt wird die angemessene Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Themen im Studienangebot (insbesondere bei der Modularisierung von Studiengängen beziehungsweise in den Studien- und Prüfungsordnungen.“

2003: Neues Rahmenkonzept für Bachelor- und Masterstudiengänge. „I.2 Allgemeine Berufsvorbereitung. Zu diesem Bereich gehören Module [...] zum Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich der Genderkompetenz.“

2004: Studienordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft (LBW): „§ 6 Studienziele. (2) In den Modulen des Studienbereichs Lehramtsbezogene Berufswissenschaft soll der Gender-Aspekt angemessen berücksichtigt werden (insbesondere durch die Behandlung geschlechtsspezifischer Implikationen und Stereotype in Lehr- und Lernprozessen).“

2004: Studienordnung für den Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in Bachelorstudiengängen. „§ 4 Besondere Qualifikationsziele und Inhalte der Kompetenzbereiche. (3) Auf Grundlage von Kenntnissen der Gender Studies sowie den Konzepten Gender Mainstreaming und Managing Diversity sollen die Studierenden befähigt werden in ihrer späteren Berufspraxis sensibel mit Gender- und Diversity-Fragen umzugehen, die Konsequenzen der Geschlechterverhältnisse beziehungsweise der kulturellen Vielfalt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitsprozess einzuschätzen und erst die Ideen für Veränderungsmöglichkeiten zu entwickeln bewusst gemacht werden.“

2006: Rahmenkonzept für Masterstudiengänge. „I. Studiengangprofile. 1. Qualifikationsziele [...] Der Erwerb von Gender-Kompetenz ist in angemessener Weise sicherzustellen.“

Damit sind die gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen im Zuge der Studienreform die Neugestaltung des Studienangebots an der Freien Universität seit nun bereits mehreren Jahren erfolgt, benannt. Obwohl oder gerade weil die genannten Formulierungen einen sehr weiten und wenig spezifizierten Aktionsradius zur Integration von Gender-Aspekten in die Studienordnungen ermöglichen, sind die darauf aufbauenden Resultate beachtlich: So konnte in den Studienordnungen, die die berufsqualifizierenden Anteile des Studiums regeln, also sowohl in der Ordnung zur Allgemeinen Berufsvorbereitung als auch in der Ordnung zur Lehramtsbezogenen Berufswissenschaft Gender-Aspekte auf verschiedene Arten und Weisen integriert werden und fast die Hälfte der B.A.-Studienordnungen enthält Gender-Aspekte. Das wegen seiner allgemeinen Formulierung von den Fachbereichen ohne Ausnahme akzeptierte Ziel, Gender-Aspekte bei der Modularisierung angemessen zu berücksichtigen, diente den Geschlechterforscher/inne/n und Frauenbeauftragten als wichtiges, formales Argument bei den fach(bereichs)internen Debatten um die inhaltliche Ausgestaltung der Studiengänge. Insbesondere die dezentralen Frauenbeauftragten gehörten an den Fachbereichen aufgrund mehrfacher Schulungen und kontinuierlich geführter Beratungen durch die und mit der zentrale(n) Frauenbeauftragte(n) zu den vor allem in der Anfangsphase der Reform häufig raren Bologna-Expertinnen. Die Einrichtung der Studiengänge erfolgt durch den Akademischen Senat, sofern Modulbeschreibungen bzw. Studienprüfungsordnungen Gender-Aspekte nicht in angemessener Weise berücksichtigt, bot die Debatte im Akademischen Senat der zen-

62 [www.fu-berlin.de/bms/doku/rahmenkonzept.pdf](http://www.fu-berlin.de/bms/doku/rahmenkonzept.pdf)

63 [www.fu-berlin.de/bms/doku/Rahmenkonzept-Master.pdf](http://www.fu-berlin.de/bms/doku/Rahmenkonzept-Master.pdf)

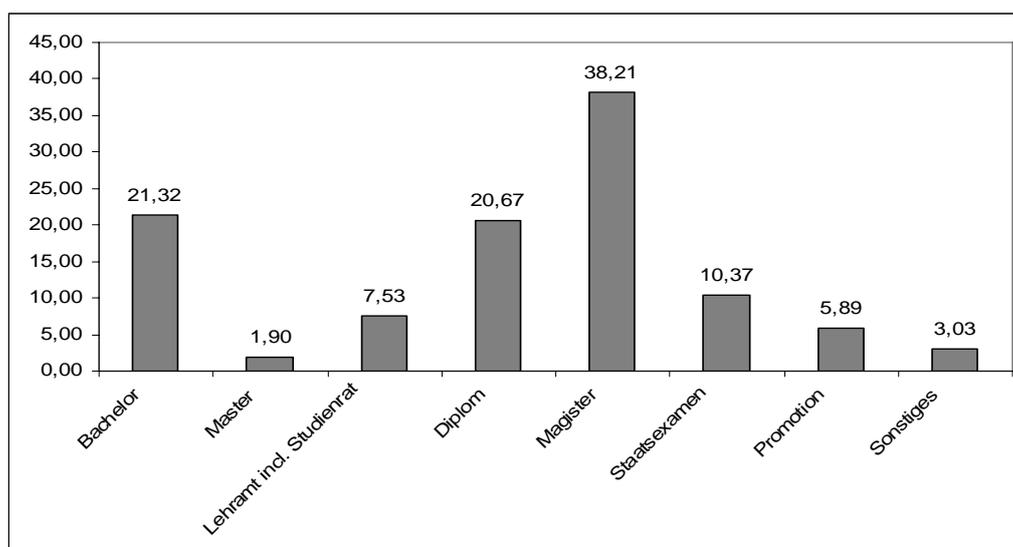
tralen Frauenbeauftragten die Möglichkeit, entsprechende Monita vorzubringen und auf diesem Weg zu einer gelungenen Integration von Gender-Aspekten in Studiengängen beizutragen.

Die Formen der Verankerung von Gender-Aspekten in den Studienordnungen sind ebenfalls wegen des weit formulierten Ziels variantenreich und zeigen zahlreiche Wege, wie die geschaffenen Spielräume genutzt werden können. Neben der Verankerung von Gender-Aspekten als a) Bestandteil eines Pflichtmoduls und b) Bestandteil eines Wahlpflichtmoduls stellt c) das Gendering von Studiengängen die am häufigsten praktizierte Form der Integration von Gender-Aspekten dar. Hingegen wurde kaum Gebrauch gemacht von d) reinen Gender-Wahlpflichtmodulen und, wenig überraschend, nicht umgesetzt wurde die Variante von e) Gender-Pflichtmodulen. Außer Konkurrenz läuft hier natürlich der weiterbildende anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz, der (nach einer Pilotphase 2003-2006) ab WS 2008/09 an der Freien Universität Berlin jährlich angeboten wird. Es gehört zu den Aufgaben der Qualitätssicherung in Studium und Lehre zum einen die Umsetzung der entsprechenden genderbezogenen Inhalte und Qualifikationsziele sicherzustellen, zum anderen aber die dafür notwendigen Qualifikationen der Lehrenden zu gewährleisten. Dies ist nur bedingt durch gezielte Konzepte von Personalentwicklungsmaßnahmen, wie sie in den Hochschulverträgen vereinbart wurden, zu erreichen, die sich vor allem auf allgemeine Awareness-Trainings und die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Lehrenden, insbesondere in Bezug auf hochschuldidaktische Fähigkeiten konzentrieren könnten. Maßgeblich liegt die Verantwortung hierfür aber im Bereich der „Personalbeschaffung“, d. h., es bedarf einer entsprechenden Berufungs- und Einstellungspraxis auf den Ebenen der Hochschullehrer/innen und im wissenschaftlichen Mittelbau, womit ein anderer Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten benannt ist, dem an anderer Stelle Rechnung getragen wird.

### 7.3 Die Umsetzung

#### Verhältnis Männer und Frauen in Bachelor- und Masterstudiengängen

Obwohl noch immer eine Vielzahl von Master- und Diplomstudierenden auf einen Abschluss an der Freien Universität Berlin hinarbeiten, waren zum Wintersemester 2006/2007 bereits gut 19% der Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen immatrikuliert. Dies liegt leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt, der im Wintersemester 2005/2006 noch bei 12,5% bei einer Steigerung von 4,6 Prozentpunkten zum Vorjahr lag.<sup>64</sup>

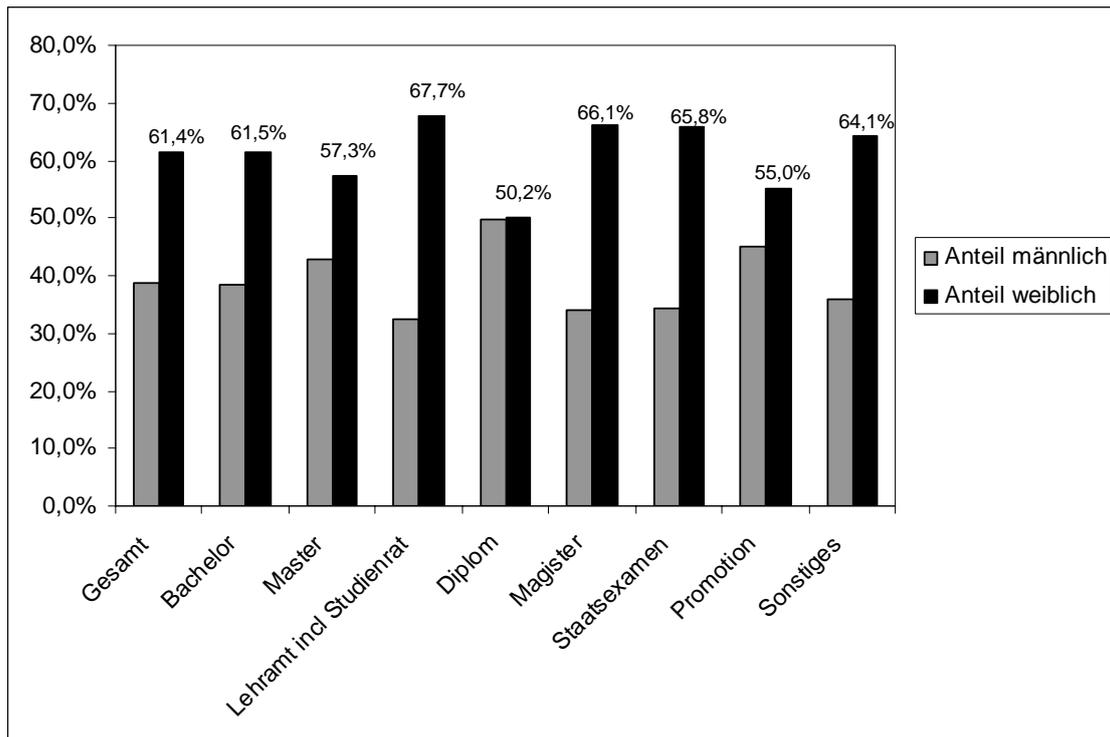


*Studierende im Wintersemester 2006/2007 nach Art des angestrebten Abschlusses in Prozent*

Der Anteil von Frauen, die in Bachelorstudiengängen eingeschrieben sind, lag im Wintersemester 2006/07 bei 60%, was ungefähr dem Gesamtanteil von Frauen in Studiengängen an der Freien Universität Berlin

<sup>64</sup> Vgl. Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2005: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester 2005/2006. Hg. von der HRK, Bonn 2005, S. 14

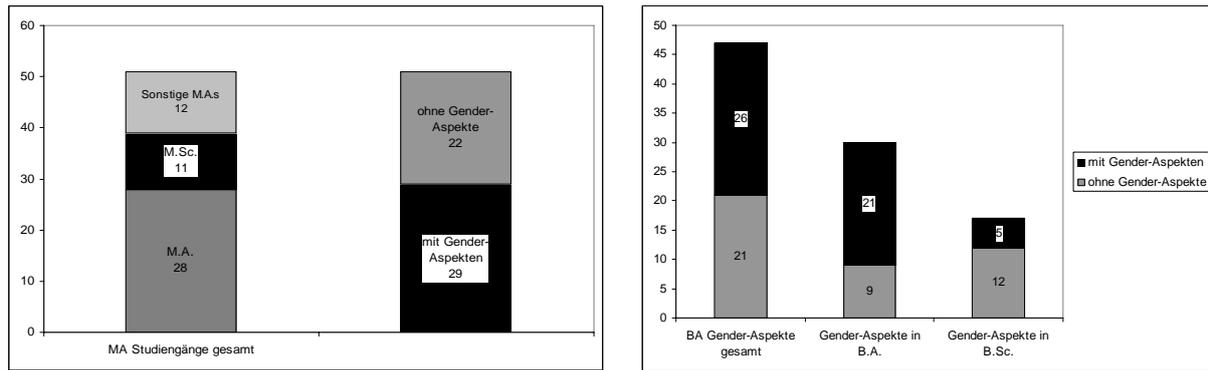
entspricht, der Anteil in Masterstudiengängen lag mit 56% leicht unter diesem Wert. Obwohl ein solcher Rückgang von 4 Prozentpunkten noch keinen handfesten Anlass zur Beunruhigung bietet, dass die mit den neuen Studiengängen eingeführte weitere Fächerung der Qualifikationsstufen neue Hürden aufstellen könnten und insgesamt eher zu einem Rückgang hochqualifizierter Frauen führe, gilt es in den folgenden Jahren, den Entwicklungen in diesem Bereich besondere gleichstellungspolitische Aufmerksamkeit zu Teil werden zu lassen. Neben der kontinuierlichen Erhebung und Auswertung der fächer- oder fachgruppenspezifischen Daten könnten im Rahmen der in den Hochschulverträgen vereinbarten Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung beispielsweise Schulungskonzepte insbesondere für Studien(fach)berater/innen entwickelt und umgesetzt werden, die auf eine entsprechende Sensibilisierung und Beratungspraxis zielen.



*Studierendenanteil im WS 2006/2007 in Prozent*

### **Gender-Aspekte in Bachelor- und Masterstudiengängen**

Von verschiedenen Möglichkeiten, Gender-Aspekte in Studiengängen zu verankern, macht mehr als die Hälfte aller Ordnungen der Bachelorstudiengänge Gebrauch. Handlungsbedarf zeigt sich vor allem im Bereich der naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengänge: Während in den Studiengängen mit dem Abschlussziel Bachelor of Arts (B.A.) etwas mehr als 2/3 der Studiengänge Gender-Aspekte enthalten, sind im Bereich der Studiengänge mit dem Abschlussziel Bachelor of Science (B.Sc.) nur fünf Studiengänge mit integrierten Gender-Aspekten vertreten. So wäre im Rahmen der nächsten Zielvereinbarungen zu prüfen, wie insbesondere die naturwissenschaftlichen Fachbereiche dem Ziel, Gender-Aspekte in angemessener Form zu berücksichtigen, künftig stärker Rechnung tragen können.



Anzahl der M.A.- bzw. B.A.-Studiengänge mit Gender-Aspekten

In den B.A.-Studienordnungen der folgenden Kernfächer sind Gender-Aspekte integriert (Stichtag: 15.11.2007):

- B.A. Philosophie
- B.A. Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft
- B.A. Französische Philologie
- B.A. Frankreichstudien
- B.A. Italienische Philologie
- B.A. Spanische Philologie mit Lateinamerikanistik
- B.A. Deutsche Philologie
- B.A. Niederländische Philologie
- B.A. Englische Philologie
- B.A. Altertumswissenschaften (Profilbereich Klassische Archäologie, Vorderasiatische Archäologie)
- B.A. Kunstgeschichte (Schwerpunkt Allgemeine Kunstgeschichte, Indische Kunstgeschichte, Ostasiatische Kunstgeschichte)
- B.A. Chinastudien/Ostasienwissenschaften
- B.A. Vorderer Orient (Profilbereich Arabistik, Iranistik, Islamwissenschaft, Turkologie)
- B.A. Geschichte
- B.A. Geschichte und Kultur des Vorderen Orients
- B.A. Sozial- und Kulturanthropologie
- B.A. Politikwissenschaft
- B.A. Sozialkunde
- B.Sc. Psychologie
- B.A. Bildung, Erziehung und Qualitätssicherung
- B.A. Grundschulpädagogik
- B.A. Nordamerikastudien
- B.Sc. BWL
- B.Sc. VWL
- B.Sc. Geographische Wissenschaften
- B.Sc. Geologische Wissenschaften

In den Masterstudienordnungen sind Gender-Aspekte in 29 der 51 Studiengänge, das sind 56%, integriert. Unterscheidet man wiederum zwischen Master of Arts und Master of Science, so zeigt sich das Problem der mangelnden Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht in den Naturwissenschaften in voller Schärfe. Nicht ein Studiengang in dieser Fächergruppe hat diese Fragestellung bisher aufgenommen, nur die Masterstudiengänge innerhalb der Medizin setzen sich hiermit auseinander. Hierauf muss zukünftig verstärkt geachtet werden, denn wenn auch Fragen der Geschlechterforschung nicht zum Mainstream naturwissenschaftlicher Forschung gehören, so gibt es bundesweit eine ganze Reihe von Lehrstühlen, Forschungsergebnissen und Publikationen, die sich ausdrücklich oder als eine von mehreren Aspekten mit der Bedeutung von Geschlecht als wissenschaftlich relevante Kategorie auseinandersetzen. In den M.A.-Studienordnungen der folgenden Fächer sind Gender-Aspekte integriert (Stichtag: 15. November 2007):

- M.A. Economics
- M.A. Soziologie – Europäische Gesellschaften
- M.A. Politik und deutsche Nachkriegsgeschichte
- M.A. International Relations
- M.A. Politikwissenschaft
- M.A. European Master in Intercultural Education
- M.A. Geschichte
- M.A. Musikwissenschaft
- M.A. Tanzwissenschaft: Körper – Bewegung – Verfahren
- M.A. Klassische Philologie
- M.A. Filmwissenschaft
- M.A. Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft
- M.A. Angewandte Literaturwissenschaft
- M.A. Deutschsprachige Literatur (mit den Schwerpunkten Ältere Literatur und Neuere Literatur)
- M.A. English Studies: Literature – Language – Culture
- M.A. Philosophie
- M.A. Sprachen Europas
- M.A. Romanische Literaturwissenschaft
- M.A. Osteuropastudien
- M.A. East European Studies online
- M.A. East European Studies (weiterbildender postgradualer Studiengang)
- M.A. Nordamerikastudien
- M.A. Interdisziplinäre Lateinamerikastudien
- M.A. Gesundheitswissenschaften / Public Health
- M.A. Epidemiology
- M.Sc. Schulentwicklung und Qualitätssicherung
- M.A. Lehramtsmaster (mit 120 und 60 Leistungspunkten)
- M.A. Health and Society: International Gender Studies Berlin

Eine Besonderheit bilden die unter dem Stichwort M.A. Lehramtsmaster zusammengefassten Ausbildungsgänge für Studienrät/inn/e/n (120 Leistungsgruppe) und einige der fachwissenschaftlichen. Alle Fächer beschäftigen sich mit der Bedeutung von Geschlechtsstereotypen für die Gestaltung von Unterricht in ihren Didaktikmodulen, in den meisten Disziplinen werden auch in den Fachmodulen Gender-Aspekte thematisiert. Sofern die Modulbeschreibungen konsequent unterrichtet werden, wird keine zukünftige Lehrerin, kein zukünftiger Lehrer die Freie Universität verlassen ohne für die Relevanz von Geschlechterverhältnissen in Schule und Unterricht sensibilisiert worden zu sein.

### **Best Cases an der Freien Universität Berlin**

Unter den genannten Bedingungen haben sich an der Freien Universität Berlin vielfältige Formen der Integration von Gender-Aspekten in die Studienordnungen herausgebildet. Im Folgenden werden einige der besten Beispiele genannt, wobei die Spiegelung der Vielfalt der Möglichkeiten die Auswahl bestimmte. Eine vollständige Zusammenstellung findet sich auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten unter [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte). In allen Zitaten werden die entsprechenden Formulierungen zur besseren Lesbarkeit kursiv hervorgehoben.

### **Studienordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft (LBW)<sup>65</sup>**

Analog dazu sind auch in der Studienordnung des äquivalenten Studienbereiches ABV Gender-Aspekte verankert, allerdings in anderer Form. Hier liegt mit der Verankerung der Gender-Aspekte in § 6 Studienziele des Studienbereichs Lehramtsbezogene Berufswissenschaft das vor, was als Gendering von Studiengängen bezeichnet wurde. So heißt es in Absatz 2:

65 Mitteilungen 51/2004: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab512004.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab512004.pdf)

„In den Modulen des Studienbereichs Lehramtsbezogene Berufswissenschaft soll der *Gender-Aspekt* angemessen berücksichtigt werden (insbesondere durch die Behandlung geschlechterspezifischer Implikationen und Stereotypen in Lehr- und Lernprozessen).“

### Studienordnung des Bachelorstudiengangs Sozialkunde (Politikwissenschaft) (B.A.)<sup>66</sup>

Im Studienbereich „Politische Theorie und Grundlagen der Politik“ und „Politische Systeme“ ist eins von vier Wahlpflichtmodulen zu absolvieren. Eines dieser in § 9 beschriebenen Wahlpflichtmodule ist das Modul ‚Gender‘.

„Dieses Modul problematisiert *Geschlechterrollen in ihren gesellschaftlichen und politischen Kontexten*. Es vermittelt die Kompetenz, das Spannungsfeld von empirischer Analyse und feministischer Theoriebildung zu erfassen und ggf. unter einem emanzipatorischen Anspruch miteinander zu verbinden.“

### Studienordnung des Bachelorstudiengangs Altertumswissenschaften<sup>67</sup>

Ähnlich der Studienordnung des Bachelorstudiengangs Sozialkunde, ist auch im Bachelorstudiengang Altertumswissenschaften ein Vertiefungsmodul zu absolvieren. Eines davon ist das Modul ‚Spezialgebiete der Vorderasiatischen Archäologie‘.

„Inhalte und Qualifikationsziele: Ziel des Moduls ist die Vermittlung der Fähigkeit, archäologische Befunde interdisziplinär untersuchen und diskutieren zu können. Behandelt werden Spezialgebiete wie Siedlungsarchäologie, Umweltarchäologie, Religionsarchäologie, *Genderarchäologie*, Baugeschichte und Bildgeschichte. Methoden und Forschungsansätze fachverwandter Disziplinen werden vorgestellt, das interdisziplinäre Arbeiten in der Vorderasiatischen Archäologie eingeübt.“

### Studienordnung des Bachelorstudiengangs Englische Philologie (B.A.)<sup>68</sup>

In der Studienordnung der Englischen Philologie sind Gender-Aspekte zunächst § 6 Abs. 5 (d) übergreifend als Inhalt und Gegenstand des Kernfachs definiert:

„[...] Die Cultural Studies analysieren solche kulturellen Bedeutungsstiftungen in ihrer institutionellen Einbindung und berücksichtigen dabei insbesondere gesellschaftliche *Hierarchien und Machtverhältnisse (zwischen den Geschlechtern)*, den gesellschaftlichen Klassen und Schichten sowie unterschiedlichen Kulturen und Ethnien [...].“

Darüber hinaus sind Gender-Aspekte auch als Bestandteile von Wahlpflichtmodulen verankert, von denen hier Auszüge aus den Inhalten und Qualifikationszielen des Vertiefungsmoduls Culture – Gender – Media genannt werden sollen:

„[...] Inhalte und Qualifikationsziele:

- Theorien der Cultural Studies (insbesondere Diskurstheorie, New Historicism, Cultural Materialism, *Gender Studies, Feminismus*, Postcolonial Studies, Performance Studies
- Analyse von Geschlechter-, Sexualitäts- und Körperkonstrukten
- Einsicht in die institutionellen und epistemischen Zusammenhänge von kulturellen Symbolisierungspraktiken und Wissensformationen, insbesondere auch von *Geschlechterkonstrukten*

[...]“

### Bachelorstudiengang Grundschulpädagogik<sup>69</sup>

Auch in der Studienordnung der Grundschulpädagogik sind Gender-Aspekte zunächst in § 7 Abs. 4 übergreifend als Studienziele und Lernbereiche des Kernfachs definiert:

„§ 7 Studienziele und Lernbereiche

(4) Die Studierenden sollen für *gleichstellungspolitische Fragen*, die für Tätigkeiten in den verschiedenen schulischen und außerschulischen Bereichen qualifizieren, sensibilisiert werden. Sie sollen im Laufe ihres Studiums Fähigkeiten *zur Analyse von Geschlechterverhältnissen* in verschiedenen sozialen, politischen, historischen und kul-

66 Mitteilungen 48/2004: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab482004.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab482004.pdf)

67 Mitteilungen 52/2005: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab522005.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab522005.pdf)

68 Mitteilungen 72/2005: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab722005.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab722005.pdf) sowie Mitteilungen 72/2004: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab722004.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab722004.pdf)

69 Mitteilungen 58/2006: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf)

turellen Kontexten ausbilden. Dazu gehört das Wissen um den *Zusammenhang von Gender mit anderen gesellschaftlichen Kategorisierungen*, wie etwa Ethnizität, Sexualität oder auch Alter. Gleichrangig daneben steht die Vermittlung von Wissen um unterschiedliche disziplinäre Zugänge zu *Konstruktionen von Gender und zur Ausprägung von Geschlechterverhältnissen*.“

### Masterstudiengang East European Studies (M.A.)<sup>70</sup>

Wie in der Studienordnung zur LBW kann auch beim weiterbildenden postgradualen Studiengang East European Studies von einem Gendering des Studienganges gesprochen werden. Im Unterschied zur LBW ist dieses Gendering hier nicht im Rahmen der Studienziele, sondern im Rahmen der übergreifenden Ausbildungsinhalte in § 5 Abs. 5 geregelt:

„Im Studiengang findet die Thematisierung des *Wandels von Geschlechterarrangements* sowie von Disparitäten auf Grund ethnischer oder sozialer Herkunft besondere Berücksichtigung.“

### Studienordnung des Lehramtsmasterstudiengangs<sup>71</sup>

Die Einrichtung der Lehramtsmasterstudiengänge (großer und kleiner Master) ist der Gender-Aspekt sowohl in den übergeordneten allgemeinen Studienzielen verankert als auch in einzelnen Modulen integriert.

„§ 3 Allgemeine Studienziele

(6) In der Lehramtsausbildung werden Fähigkeiten zur *Analyse von Geschlechterverhältnissen* in verschiedenen sozialen, politischen, historischen, wissenschaftlichen und kulturellen Kontexten ausgebildet. Es werden unterschiedliche disziplinäre Zugänge zu *Konstruktionen von Gender und zur Ausprägung von Geschlechterverhältnissen sowie geschlechterspezifischen Implikationen und Stereotypen* in Lehr- und Lernprozessen behandelt.“

Beispiel Chemie:

„Modul: Analyse von Chemieunterricht (6 Leistungspunkte)

Inhalte:

*Geschlechtsspezifische Einflüsse* auf den Chemieunterricht; die Studentinnen und Studenten kennen die *Relevanz von Geschlechtsstereotypen* im Kontext des Chemieunterrichts.“

Beispiel Mathematik:

„Modul: Lineare Algebra II und Didaktik der Mathematik der Sekundarstufe II

Qualifikationsziele und Inhalte:

Kennenlernen der Bedeutung *Geschlechtsspezifischer Einflüsse* auf das Lehren und Lernen von Mathematik.“

Beispiel Deutsch:

„Modul: Gemeinsames Modul Textkompetenz

Qualifikationsziele und Inhalte:

[...] Textkompetenz [...]

[...] sprachwissenschaftlicher Perspektive [...]

[...] literatur- und medienwissenschaftlicher Perspektive [...]

[...] fachdidaktischer Perspektive [...]

In allen Perspektiven wird der *Bedeutung von Geschlechterdifferenz* nachgegangen.“

## 7.4 Gleichstellung als Qualitätsziel: Die Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht

Es wurde bereits auf die von der Kultusministerkonferenz verabschiedeten *Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland* vom 15.10.2004 verwiesen, die den Akkreditierungsrat damit betrauten, die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Akkreditierungssystem sicherzustellen. Der Akkreditierungsrat hat diese Aufgabe in verschiedenen Beschlüssen in den Jahren 2004 – 2006 umgesetzt (vgl. Abschnitt 4). Hier sind zu nennen:

<sup>70</sup> Mitteilungen 34/2003: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2003/ab342003.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2003/ab342003.pdf)

<sup>71</sup> Genderforschung und Genderaspekte in den neuen Studiengängen; [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/media/gen-der\\_in\\_studiengaengen.pdf](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/media/gen-der_in_studiengaengen.pdf)

- Grundsätze für die Reakkreditierung von Studiengängen (vom 09.12.2004),
- Kriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen (vom 15.12.2005),
- Gender Mainstreaming in der Akkreditierung (vom 24.02.2006).

Damit ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung des Ziels, geschlechterspezifische Ungleichheiten auf nationaler Ebene abzubauen, getan. Allerdings gehört es zu den noch zu bewältigenden Herausforderungen, die in den genannten Beschlüssen formulierten gleichstellungspolitischen Anforderungen auch in die Tat umzusetzen. Festgehalten werden kann, dass keine der im Rahmen der kürzlich erfolgten Reakkreditierungen einiger Agenturen ausgesprochenen Auflagen von gleichstellungspolitischer Relevanz ist. Dies mag mit der Chronologie der Beschlüsse zusammenhängen, denn eine angemessene Berücksichtigung der im Folgenden zitierten Ziele aus dem Beschluss zu *Gender Mainstreaming in der Akkreditierung* in den entsprechenden Prüffeldern, die der Akkreditierung der Agenturen zugrunde liegen, hätte ein anderes Ergebnis hervorbringen müssen, betrachtet man z. B. eine geschlechterdifferenzierte Übersicht der Zusammensetzung der Akkreditierungskommissionen der Agenturen, die einen Rückgang des prozentualen Anteils weiblicher Mitglieder von 17% auf 13% im Vergleich zu 2004 zeigt.<sup>72</sup>

Darüber hinaus müssen alle Akteure im Akkreditierungssystem, Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz, Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland mit allen Organen und Akkreditierungsagenturen mit allen Organen und Akteuren die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen beachten. Der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit dient auch die angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Stufen des Akkreditierungssystems und der Akkreditierungsverfahren. Bei der Zusammensetzung kollektiver Organe ist dem Rechnung zu tragen. Tatsächlich stellt sich die Situation in den Akkreditierungsagenturen (hier eine Auswahl der größeren Agenturen) in der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzepts im Akkreditierungsprozess selbst kritisch dar. Nur etwa 16% der Mitglieder Akkreditierungskommissionen sind weiblich, wie eine kurze Internetrecherche im Oktober 2007 zeigte.

Agentur	Gremium	Insgesamt	Frauen	Frauen %
AQAS	Akkreditierungskommission	14	4	28,6
ASIIN	Akkreditierungskommission I	21	0	0
	Akkreditierungskommission II	21	0	0
ACQUIN	Akkreditierungskommission	22	7	31,8
FIBAA	Akkreditierungskommission	15	4	26,7
ZevA	Akkreditierungskommission	24	4	16,7
Summe		117	19	16,2

#### *Frauenanteile in Akkreditierungskommissionen*

Die Anzahl der akkreditierten Studiengänge an der Freien Universität Berlin ist bisher, vor allem im Bereich der Bachelorstudiengänge noch relativ gering. Ohne die derzeit laufenden Akkreditierungsverfahren ist erst ein geringer Teil der gestuften Studiengänge akkreditiert, davon einige mit Auflagen. Die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten an den Verfahren wurde je nach Fachbereich sehr unterschiedlich gehandhabt, ein einheitliches Verfahren hat sich an der Freien Universität in diesem Bereich noch nicht ausgebildet und es ist fraglich, ob ein solches möglich bzw. wünschenswert ist. Während die unmittelbare Beteiligung der Frauenbeauftragten an Fachbereichen mit verhältnismäßig wenigen Studiengängen (z. B. Fachbereich Physik) ohne Probleme umgesetzt werden könnte, scheint dies für Fachbereiche mit einer Vielzahl von Studiengängen (z. B. Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften) kaum realisierbar. Insofern gilt es auch hier, einheitliche zentrale Eckpunkte für die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Akkreditierungsverfahren zu vereinbaren. Hierzu könnte z. B. die grundsätzliche Information der Frauenbeauftragten über die Eröffnung eines Verfahrens sowie dessen Eckdaten gehören, deren dezentrale Ausgestaltung dann fachbereichsbezogen entwickelt werden muss und von einer formalisierten Beteiligung aufgrund der Aktenlage bis hin zur unmittelbaren Beteiligung an den Gesprächen mit den Gutachtern reichen kann.

<sup>72</sup> Zum Vergleich dient die Tabelle mit dem Stand 2004 aus dem Positionspapier Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung, hrsg. von Mühlbruch, Brigitte u. a., Bonn 2004, S. 6.

## 7.5 Der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz

Die Freie Universität Berlin richtet zum Sommersemester 2008, so die Beschlusslage, den weiterbildenden Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz ein. Er ist ein Gemeinschaftsprojekt der drei Fachbereiche Politik- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft. Durch ihn wird der postgraduale Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften abgelöst. Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung plant, organisiert und koordiniert den Studiengang. Hierzu wird weiterhin eine an der Zentraleinrichtung angesiedelte Koordinationsstelle zur Verfügung gestellt. Mit dem Studiengang ist die Einrichtung der W2-Professur auf Zeit „Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity“ verbunden, die ebenfalls von den drei Fachbereichen und der Zentraleinrichtung Geschlechterforschung getragen wird.

### Das Konzept

Der anwendungsorientierte interdisziplinäre Studiengang Gender- und Diversity-Kompetenz soll die Studierenden für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisieren und ein berufsübergreifendes Wissen in Fragen der Chancengleichheit vermitteln.

„Der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz ist anwendungsorientiert konzipiert und interdisziplinär ausgerichtet. Getragen wird der Studiengang von einer Gemeinsamen Kommission bestehend aus Vertretern und Vertreterinnen der Fachbereiche Politik- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft. Das besondere Profil des Masterstudiengangs ergibt sich aus der systematischen Verknüpfung von Theorie und Praxis als Basis für eine auf dem Fachwissen der Studierenden aufbauende Gender- und Diversity-Kompetenz.“ (Aus dem Entwurf der Studienordnung vom November 2007)

Die Zusatzqualifikation wird es den Studierenden ermöglichen, eine übergreifende Perspektive einzunehmen, die diskriminierenden Funktionen struktureller Bedingungen zu erfassen und diese Erkenntnisse in konkrete Handlungs- und Lösungskompetenz zu überführen. Mit diesem Masterstudiengang eröffnen sich neue Karrierechancen für Absolventinnen und Absolventen von Fächern, in denen Gender-Studies bislang nur eine marginale Rolle spielen. Darüber hinaus richtet sich das Lehrangebot aufgrund seiner starken Praxisorientierung auch an Absolventinnen und Absolventen von Studienfächern, in denen Frauen- und Geschlechterforschung seit Langem integriert ist. Als zukünftige „change agents“ oder Akteurinnen und Akteure des Wandels sollen die Absolventinnen und Absolventen Chancengleichheit etwa im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Berufsleben, Politik und öffentlichen Leben verwirklichen. Die Absolventinnen und Absolventen des weiterbildenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Masterstudiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz sind nach erfolgreichem Abschluss des Studiums befähigt, in unterschiedlichen Berufs- und Praxisfeldern zu arbeiten wie z. B. in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen, in der Beratung, im Gesundheitswesen, Politik, Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs), Verbänden und anderen Organisationen.

Der weiterbildenden Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz ist auf drei Semester angelegt und gliedert sich in drei Studienbereiche: Studienbereich I: *Wissenschaftliche Grundlagen*, Studienbereich II: *Berufspraxis und Praxisperspektiven*, Studienbereich III: *Qualifizierung durch Training*. Er baut damit auf dem Konzept des 2003 eingerichteten weiterbildenden Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz auf und greift weiterhin auf das an der Freien Universität realisierte Modell der dezentralen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Fachbereichen und der zentralen Förderung und Koordination durch die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung zurück. Mit dem Prinzip der „Fächer-Berührungen“ und der Integration von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus verschiedenen Fachbereichen bot bereits der Gender-Kompetenz-Studiengang die Chance, ein FU-spezifisches Modell der disziplinenübergreifenden Kooperation der Geschlechterstudien zu entwickeln. Dies wird mit dem neuen Studiengang weiter entwickelt.

## Studienziele

Im Folgenden sei aus der von allen drei Fachbereichen im September 2007 beschlossenen Studienordnung zitiert:

„(1) Der weiterbildende, anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz vermittelt Wissen über Kategorien der sozialen Ungleichheit (Geschlecht, Ethnie, Klasse, religiöse und sexuelle Orientierung etc.) und deren Verhältnis zueinander. Er zielt auf Handlungskompetenz im Umgang mit diesen Ungleichheiten, in Fragen der Aufhebung von Ungerechtigkeit und der Herstellung von Chancengleichheit auf sozialer, personeller, organisatorischer und struktureller Ebene.

(2) Der Studiengang dient der Berufsqualifizierung und behandelt – in Hinsicht auf die in (1) genannten Ziele – gender- und diversitybezogene Theorien, Methoden und Erkenntnisse aus den Politik- und Sozialwissenschaften, der Rechtswissenschaft sowie der Wirtschaftswissenschaft. Dazu werden die für die Umsetzung, die kritische Reflexion und die Weiterentwicklung von Konzepten und Strategien der Chancengleichheit (insbesondere Gender Mainstreaming und Diversity Management) notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt. Die Studierenden erwerben u. a. Gender- und Diversitywissen, berufspraktische Erfahrungen, Handlungskompetenz sowie Transfer-, Reflexions-, Begründungs- und Berufswissen. Die Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis steht im Mittelpunkt des Studienangebots.

(3) Der Studiengang soll insbesondere darauf hinwirken, dass die Studierenden im kritischen und flexiblen Umgang an der Definition und der Ausgestaltung zukünftiger Arbeitsbereiche aktiv mitwirken können und in die Lage versetzt werden, in unterschiedlichen Praxisfeldern (vor allem nationale und internationale Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, Politik- und Unternehmensberatung) insbesondere folgende Aufgaben zu übernehmen: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Implementierung von Programmen der Chancengleichheit, Bildungsarbeit, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gender- und Diversityaspekten sowie Netzwerkarbeit.“

## Aufbau des Studiengangs

Der Aufbau des Studiengangs ist in der Studienordnung wie folgt festgelegt:

„(1) Der weiterbildende, anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz ist konzeptionell in die drei Studienbereiche ‚Wissenschaftliche Grundlagen‘, ‚Berufspraxis und Praxisperspektiven‘ und ‚Qualifizierung durch Training‘ aufgeteilt, denen die folgenden inhaltlich definierten Module zugeordnet sind:

(2) Studienbereich ‚Wissenschaftliche Grundlagen‘:

Im Rahmen des Studienbereichs ‚Wissenschaftliche Grundlagen‘ sind folgende Module zu absolvieren:

- Gender- und Diversity-Studies, in Bezug zu Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und Politik- und Sozialwissenschaften – Theoretische Fundierung der Politik der Chancengleichheit,
- Gender und Diversity in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – Konzepte der Chancengleichheit,
- Gender und Diversity in Beruf und Organisationen – Organisationsforschung, -entwicklung und -beratung,
- Wissenschaft und Praxis – Transferwissen und Handlungskompetenz.

Die Module des Studienbereichs ‚Wissenschaftliche Grundlagen‘ vermitteln den Studierenden Wissen und gender- und diversitybezogenen Kenntnisse aus Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften. Die Studierenden erwerben Kenntnisse über die Konzepte der Chancengleichheit und lernen, wie diese in verschiedenen Organisationen implementiert werden können. Das Verhältnis von Theorie und Praxis und die Fähigkeit zum Umgang mit sozialer Ungleichheit auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse ist weiterer Inhalt dieses Studienbereichs.

(3) Studienbereich ‚Berufspraxis und Praxisperspektiven‘:

Im Rahmen des Studienbereichs ‚Berufspraxis und Praxisperspektiven‘ sind folgende Module zu absolvieren:

- Implementierung der Chancengleichheit – Reflexionen aus Praxis und Wissenschaft,
- Berufspraktische Projektarbeit/Praktikum,
- Praxis der Chancengleichheit im internationalen Kontext,
- Forschungsmethoden und empirische Grundlagen für die Praxis.

Durch die Module des Studienbereichs ‚Berufspraxis und Praxisperspektiven‘ erhalten die Studierenden Einblick in die Praxis der Chancengleichheit, sie lernen die Implementierungsmodelle, Konzepte und Instrumente kritisch zu reflektieren, zu analysieren und weiterzuentwickeln und sammeln berufspraktische Erfahrungen im Praktikum und/oder in der Projektarbeit. So können sie lernen, das Fach- und Methodenwissen aus dem Studienbereich ‚Wissenschaftliche Grundlagen‘ sowie die Instrumente und Methoden z. B. des Gender Mainstreaming und Diversity Management anzuwenden und umzusetzen. In diesem Studienbereich steht der Transfer des Gender- und Diversitywissens in berufspraktische Handlungskompetenz im Mittelpunkt.

Dieses Studienangebot wird insbesondere durch Expertinnen und Experten der anvisierten Berufsfelder bestritten und bietet den Studierenden die Möglichkeit, deren Qualifikationsprofil kennen zu lernen und Netzwerke aufzubauen.

(4) Studienbereich ‚Qualifizierung durch Training‘

Im Rahmen des Studienbereichs ‚Qualifizierung durch Training‘ sind folgende Module zu absolvieren:

- Gender- und Diversity-Workshop
- Qualifikation und Coaching.

Die Module des Studienbereichs ‚Qualifizierung durch Training‘ bieten Raum, sowohl Fähigkeiten im Selbst- und Projektmanagement zu erwerben als auch an Gender- und Diversitytraining teilzunehmen und diese kritisch reflektieren und weiterentwickeln zu können. Der Studienbereich dient dazu, neue Perspektiven einzunehmen, zu lernen, eigenständig Projekte zu managen und die eigene Handlungskompetenz sowie Fach- und Methodenwissen (Instrumente und Methoden z. B. des Gender Mainstreaming und Diversity Management) zu erweitern. Das Kompetenztraining bietet die Möglichkeit, spezielle Kenntnisse zu erwerben. Das Coachingangebot hilft, den Übergang in die eigene berufliche Zukunft zu gestalten.“ (Aus dem Entwurf der Studienordnungsform vom Sommer 2007)

## 8. Geschlechterforschung an der Freien Universität

An der Freien Universität Berlin wird seit den 1980er Jahren Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. Waren es anfangs Studentinnen und Dozentinnen, die bereits in den 1970er Jahren eine Integration der „Frauenfrage“ in den Lehr- und Forschungsalltag einforderten, so wurden bald Strukturen geschaffen, die diesem Anspruch Rechnung tragen sollten. Heute steht der Freien Universität eine Vielzahl von Instrumenten und Strukturen zur Verfügung, um die Geschlechterforschung als transversales Thema in Forschung und Lehre zu integrieren und das Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts)kritischen Forschung zu fördern.

### 8.1 Zur Denomination von Professuren

Diskutiert man die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität, so geht der erste Blick auf die Denomination<sup>73</sup> von Professuren. Der Prozess begann an der Freien Universität 1983 mit der Diskussion und Umsetzung eines auf Eigeninitiative einzelner Professor/inn/en gründendes Fördermodell<sup>74</sup>. 1984 wurden erstmals zwei befristeten Teilzeitprofessuren zur Frauenforschung eingerichtet mit den Denominationen:

- Politikwissenschaft: „Politikwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ und
- Germanistik: „Die Frau in der deutschen Literatur“.

Mit dieser Debatte im Hintergrund, der beginnenden Etablierung dieser Fragestellungen in einzelnen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen, dem Engagement der Zentraleinrichtung zur Förderung der Geschlechterforschung und den durch den Studierendenstreik 1988/89 gestützten Forderungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen gelang es Ende der 1980er Jahre an der Freien Universität sukzessive unbefristete Frauenforschungsprofessuren zu schaffen, um in den jeweiligen Fächern ein Grundangebot sicherzustellen. Folgende Professuren wurden eingerichtet:

- Politikwissenschaft: „Politische Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Frauen“,
- Soziologie: „Allgemeine Soziologie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse sowie der weiblichen Lebenszusammenhänge“,
- Neuere Geschichte: „Neuere Geschichte unter besonderer Berücksichtigung des Spätmittelalters, mit Schwerpunkt Historische Frauenforschung“,
- Germanistik: „Neuere Deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Frauenforschung“,
- Erziehungswissenschaft: „Geschlechterforschung in den Erziehungswissenschaften“,
- Psychologie: „Gender Studies, Persönlichkeitspsychologie“.

Als Anfang der 1990er Jahre dieser Prozess abgeschlossen war, hatte die Freie Universität rund 1000 besetzte Professuren. Im Zuge der Kürzungen in den vergangenen 15 Jahren wurden auch diese Professuren wiederholt auf den Prüfstand gestellt. Dennoch ist in der ersten Sollstrukturplanung von 1998 nur eine der oben genannten Professuren, die im Fach Soziologie, gestrichen worden. Im April 2004, als nach einer drastischen Kürzung der universitären Haushalte in Absprache mit der Technischen Universität und der Humboldt-Universität der Struktur- und Entwicklungsplan der Freien Universität wurde, bleiben trotz einer Reduktion auf 280 Professurstellen weiterhin sechs Gender-Professuren erhalten:

- Erziehungswissenschaft: „Allgemeine Erziehungswissenschaft/Geschlechterforschung“,
- Politikwissenschaft: „Rechtliche Grundlagen der Politik und Genderforschung“,
- Neuere Geschichte: „Geschichte der frühen Neuzeit; Europa mit Schwerpunkt Frankreich, Gender Studies, jüdische Geschichte“,

<sup>73</sup> [www.fu-berlin.de/zefrauen/datensammlung/genderprofessuren](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/datensammlung/genderprofessuren)

<sup>74</sup> Für das 1983 etablierte Modell stellten jeweils zwei Professoren/inn/en je ein Drittel ihrer Stelle zur Verfügung, wodurch eine neue 2/3-Professur geschaffen wurde. Mit der Emeritierung der engagierten Professor/inn/en endet nun dieses Modell demnächst. Insgesamt wurden mit diesem Modell elf Frauen, von denen fast alle einen Ruf erhielten, gefördert.

- Iranistik: „Schwerpunkte vorislamisches Recht im Iran, Zoroastrismus, moderne persische Literatur, Frauen- und Geschlechterforschung“,
- Judaistik: „Judentum der Antike, Rabbinische Literatur, Genderfragen“,
- Neuere Deutsche Literatur: „Frauen- und Geschlechterforschung“.

Aufgrund der Strukturveränderung entfiel in dieser Liste die Genderprofessur in der Soziologie, da das Fach auf eine Vollprofessur reduziert wird, und die Genderprofessur in der Psychologie, da der Gender-Aspekt quer zu den in der Sollstruktur benannten Professuren liegt und zukünftig als Ergänzung bei den Ausschreibungen benannt wird. Insgesamt lässt sich jedoch eine positive Bilanz ziehen: Trotz massiver Einsparungen bleiben laut Strukturplan für die weiter bestehenden Fächer Denominationen und Schwerpunkte von nicht befristeten Professuren erhalten.

Gemäß dem Konzept der dezentralen Verankerung von Geschlechterforschung an der Freien Universität forschen und lehren mehr als 30 Professor/inn/en ohne entsprechende Denomination in diesem Bereich. Dies gilt insbesondere für die Fächer Iranistik und Judaistik, die mit den Denominationen „Vorislamisches Recht im Iran, Zoroastrismus, moderne persische Literatur, Frauen- und Geschlechterforschung“ und „Judentum der Antike, Rabbinische Literatur, Genderfragen“ in den Entwicklungsplan aufgenommen worden sind. Es wird bei Ausschreibungen die Berücksichtigung der Geschlechterforschung in den Ausschreibungstext aufgenommen, um die oft durch die Zufälligkeit individueller Forschungsinteressen entwickelten Lehr- und Forschungsschwerpunkte zu verstetigen. So ist etwa bei den Lehrstühlen Anglistik (Cultural Studies) und Publizistik- und Kommunikationswissenschaften (Schwerpunkt Journalistik) der Gender-Aspekt in der Beschreibung der Professur berücksichtigt worden.

Nicht überall gelang es, Fragestellungen der Geschlechterforschung in die Sollstruktur zu integrieren und damit im Forschungsprofil einzelner Disziplinen nachhaltig und sichtbar zu etablieren. Dennoch ist die Fragestellung in den meisten Disziplinen der Geistes- und Sozialwissenschaften präsent und sei es über die individuelle Forschungsausrichtung einzelner Wissenschaftlerinnen, vielleicht am deutlichsten erkennbar im Bereich der Regionalwissenschaften. In anderen Bereichen war es lange Zeit nur der wissenschaftlichen Mittelbau, und hier insbesondere engagierte Wissenschaftlerinnen, die diese Themen immer wieder in die Diskussion einbrachten. Erst in den letzten sechs Jahren gelang es auf der Ebene der Professuren auf Zeit und der Juniorprofessuren hier eine Wende einzuleiten.

## Professuren auf Zeit

Mit Hilfe von Stiftungsgeldern konnte bereits 2001 am Klinikum Benjamin Franklin eine Professur mit der Gender-Denomination mit einer Laufzeit von fünf Jahren eingerichtet werden. Mit der Umstellung des C1/C2-Frauenförderprogramms auf W2-Professuren mit einer Laufzeit von fünf Jahren wurde mittelbar die Geschlechterforschung gestärkt. Insgesamt wurden Professuren mit folgenden Denominationen eingerichtet:

- Humanmedizin: „Frauenforschung und Osteologie“,
- Politik- und Sozialwissenschaften (gemeinsam mit Wirtschaftswissenschaft und Rechtswissenschaft): „Politikwissenschaften mit Schwerpunkt Gender und Diversity“,
- Philosophie und Geisteswissenschaften: „Philosophie, unter besonderer Berücksichtigung der Ethik und der interdisziplinären Geschlechterforschung“,
- Geschichts- und Kulturwissenschaften: „Geschlechterforschung/historische Anthropologie“.

Die Professur in der Humanmedizin ist inzwischen mit dem Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin verbunden. Die Universität verpflichtete sich gegenüber dem Stiftungsgeber, unter bestimmten Voraussetzungen wie etwa ein Mindestumfang an eingeworbenen Drittmitteln, die Professur um weitere fünf Jahre aus eigenen Mitteln zu verlängern. Das ist an der Charité im Jahr 2006 erfolgt.

Professuren mit folgender Denomination berücksichtigen in ihrer Ausrichtung Gender-Aspekte:

- Philosophie und Geisteswissenschaften: „Theaterwissenschaft mit den Schwerpunkten Visual Culture and Theatre“,
- Philosophie und Geisteswissenschaften: „Ältere deutsche Literatur und Sprache“,
- Geschichts- und Kulturwissenschaften: „Religionswissenschaften“.

## Juniorprofessuren

Zudem konnten Forschungsschwerpunkte, etwa durch Einrichtung von Juniorprofessuren, in einigen Fächern aus- beziehungsweise aufgebaut werden:

- Rechtswissenschaft: „Öffentliches Recht und Gleichstellungsrecht“ (Zielvereinbarung),
- Geowissenschaften: „Entwicklungsländerforschung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ (Zielvereinbarung),
- Wirtschaftswissenschaft: „Human Resource Management mit Schwerpunkt Diversity“ (Qualitätspakt),
- Philosophie und Geisteswissenschaften: „Tanzwissenschaft und Gender Studies“ (Berliner Chancengleichheitsprogramm),
- Erziehungswissenschaften und Psychologie: „Psychologische Diagnostik und Geschlechterforschung“ (Berliner Chancengleichheitsprogramm, Kofinanzierung Fachbereich).

Hinzu kommen Juniorprofessuren, zu deren Aufgabenfeld ausdrücklich und in der Ausschreibung genannt die Berücksichtigung von Gender-Aspekten gehört:

- Erziehungswissenschaften und Psychologie: Integrationspädagogik (Zielvereinbarung und Frauenfördermittel aus der leistungsorientierten Mittelvergabe),
- Biologie/Chemie/Pharmazie: Klinische Pharmazie (Mittel der leistungsorientierten Mittelvergabe),
- Mathematik und Informatik: Didaktik der Informatik (reguläre Stelle),
- Lateinamerika-Institut: Fragmentierte Moderne und kulturelle Dynamiken (reguläre Stelle).

In der Summe lässt sich feststellen, dass die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften einen Grad erreicht hat, der es nicht mehr zulässt von Marginalisierung zu sprechen. Vielmehr ist Geschlecht als relevante wissenschaftliche Kategorie unstrittig. Dennoch lässt sich nicht von Geschlechterforschung als einer etablierten Forschungsrichtung sprechen. Sehr auffällig ist die geringe Beschäftigung der naturwissenschaftlichen Disziplinen mit entsprechenden Fragestellungen. Nur in der Didaktik der Informatik, Geographie und der klinischen Pharmazie – Fächer, in denen die Relevanz der Kategorie Geschlecht aufgrund der Forschung unmittelbar evident ist – konnte über eine Juniorprofessur dieses Thema bisher platziert werden.

## 8.2 Instrumente zur Förderung der Geschlechterforschung

Die Geschlechterforschung wird im Wesentlichen über zwei Instrumente an der Freien Universität implementiert. Die Einführung von Zielvereinbarungen aber auch die Nutzung von Geldern aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm erlauben eine vielseitige Förderung von Forschung und Lehre im Bereich Geschlechterforschung, wie im Folgenden kurz dargestellt wird.

### Zielvereinbarungen

Die Zielvereinbarungen boten als qualitatives Steuerungsinstrument seit ihrer Einführung 1999 an der Freien Universität die Möglichkeit, Themen der Geschlechterforschung in unterschiedlichster Weise zu fördern. Insbesondere wurden im Rahmen der Profilbildung der Fachbereiche Qualifikationsstellen und Juniorprofessuren eingerichtet:

#### Rechtswissenschaften

- Juniorprofessur „Öffentliches Recht und Gleichstellungsrecht“
- Qualifikationsstelle zur Unterstützung der Juniorprofessur

#### Politik- und Sozialwissenschaften

- Einrichtung einer Qualifikationsstelle zur Evaluation des C1/C2-Programms (zwei Jahre)

- Einrichtung einer Mittelbaustelle zur Evaluation der Promotionsentwicklung am Fachbereich (zwei Jahre)

#### Erziehungswissenschaften/Psychologie

- Einrichtung von zwei Gastprofessuren für die Dauer von vier Jahren zur Vertretung der vakanten Frauenforschungsprofessuren in den Erziehungswissenschaften und der Psychologie
- Einrichtung einer Qualifikationsstelle zur Evaluation des ProFiL-Programms (zwei Jahre)
- Einrichtung einer Juniorprofessur „Integrationspädagogik“

#### Philosophie und Geisteswissenschaften

- Einrichtung einer Qualifikationsstelle zur Vorbereitung einer DFG-Forschungsgruppe „Geisteswissenschaftlerinnen im 20. Jahrhundert“

#### Biologie/Chemie/Pharmazie

- Einrichtung einer Qualifikationsstelle zur Unterstützung des Bereichs „Geschlechterforschung in der Pharmazie“

#### Geowissenschaften

- Einrichtung von zwei Qualifikationsstellen für das Projekt „(geschlechter-)kritische Analyse des Wissenschafts- und Naturverständnisses in den Geowissenschaften“
- Einrichtung einer Juniorprofessur „Entwicklungsländerforschung unter besonderer Einbeziehung der Geschlechterforschung“

Die Aktivitäten reichten von Ringvorlesungen mit anschließender Publikation über Tagungen unterschiedlicher Größe bis hin zu Werkaufträgen zu speziellen Forschungsfragen. Die folgende chronologische Auflistung zeigt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die Breite der Vorhaben an den einzelnen Fachbereichen:

#### Rechtswissenschaften:

- Ringvorlesung „Recht und Geschlecht“
- Publikation der Ringvorlesung „Recht und Geschlecht“
- Forschungsschwerpunkt: „Europäisches und internationales Antidiskriminierungsrecht“
- Aktualisierung der Bibliographie „Frauen und Recht“
- Unterstützung von Projekten zur Veränderung des Berufsbildes bei Frauen und Männern, Eröffnung eines wissenschaftlichen Forums für frauenbezogene Forschung

#### Wirtschaftswissenschaften:

- Auf- und Ausbau des Frauenforschungsschwerpunkts „Chancengleichheit in Organisationen“ in der BWL, Entwicklung und Bereitstellung einer Datenbank mit frauenspezifischen Informationen
- Ringvorlesung „Geschlechterspezifische Probleme in der BWL“
- Anschubfinanzierung für Forschungsprojekt „Wirtschaftswissenschaftlerinnen und akademische Karriere“

#### Politik- und Sozialwissenschaften:

- Tagung „Politikwissenschaftliche Geschlechterforschung“
- Darstellung zentraler Inhalte der Geschlechterforschung im Rahmen des PolitikOn-Projekts
- Internationale Konferenz „Politik auf dem Boulevard“

#### Geschichts- und Kulturwissenschaften:

- Durchführung eines Workshops „Geschlechterforschung in den Geschichtswissenschaften“
- Literatur für Aufbaustudiengang „Gender-Kompetenz“

- Erweiterung des Konzepts des Aufbaustudiengang „Genderkompetenz“ um Elemente des Einsatzes von Multimedia
- Konferenz „Geschlechterforschung in kulturwissenschaftlicher Perspektive“

#### Erziehungswissenschaften/Psychologie

- Entwicklung des Projekts „Gewaltprävention und Sexualdelikte“ in Kooperation mit der Berliner Polizei

#### Mathematik/Informatik

- Universitätsvorlesung „Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen: Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik“ und begleitendes Seminar in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten
- Publikation der Ergebnisse der Universitätsvorlesung

#### Biologie/Chemie/Pharmazie

- Ringvorlesung „Gender Studies in der Biologie“

#### Geowissenschaften

- Projekt: „Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften“

#### Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut

- Seminar über Geschlechterstudien
- Vorlesungsreihe: „Perspektiven der Gender Studies in Deutschland“

#### Zentralinstitut Lateinamerika-Institut

- Entwicklung des Moduls „Frauen in der politischen Kultur Lateinamerikas“ in virtueller Lehre im Internet
- Ringvorlesung „Transkulturalität und Geschlechterverhältnisse“
- Gastvorträge: „Geschlecht und Transnationalität“

#### Zentralinstitut Osteuropa-Institut

- Konferenz „Geschlechter-Arrangements in den ostmitteleuropäischen Ländern“

### **Geschlechterforschung im Berliner Chancengleichheitsprogramm**

Das Berliner Programm für Chancengleichheit fordert ein, dass wenigstens 20% der Finanzmittel für Geschlechterforschung verausgabt werden. Ohne dass dies an der Freien Universität spezifisches Antragskriterium war, ist diese Vorgabe bereits in diesem Förderbereich deutlich übertroffen worden. In folgenden Disziplinen betreiben die Stelleninhaberinnen bzw. Gastprofessorinnen Geschlechterforschung: Philosophie, Literaturwissenschaft, Religionswissenschaft, Publizistik, Interdisziplinäre Geschlechterforschung und Soziologie Lateinamerikas, klinische Pharmazie, Grundschulpädagogik (Lernbereich Mathematik), Ältere deutsche Literatur, Philosophie, Ethnologie, Gesundheitspsychologie. Das entspricht ca. 50%. Damit wurde die Geschlechterforschung enorm gestärkt. Das gilt sowohl für den Lehrbereich aufgrund der Prüfungsberechtigung wie für den Forschungsbereich aufgrund der Drittmittelfähigkeit der Stelleninhaberinnen. Dass bereits jetzt drei der Wissenschaftlerinnen inzwischen einen Lehrstuhl innehaben, zeugt vom Erfolg dieses Konzepts. Aber auch einige Einzelvorhaben mit interdisziplinärem Ansatz sind durch Werkauftragsmittel im Kontext dieses Programms gefördert worden:

#### Glossary for Gender Studies

Mit einem umfangreichen Werkauftrag konnte das Projekt Geschlechterforschung – Glossary for Gender Studies angestoßen werden. Mit dem Glossar wurde eine umfangreiche Internetplattform geschaffen, die alle Vorteile einer Internetnutzung in sich vereint: expansiv, generativ, revidierbar, parallel und international. Ein zentrale Anliegen war es, dass etablierten Wissenschaftler/inn/en wie auch Student/inn/en im

Rahmen des Projektes Glossarartikel zu sämtlichen relevanten Aspekten der Geschlechterforschung publizieren können. Die Artikel werden auf der Internetplattform<sup>75</sup> veröffentlicht und gelten als reguläre Publikation.

### **Konferenzen zum Themenkomplex „Gender und Diversity“**

Im Juni 2003 fand die Konferenz „Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“ statt. Die Ablösung traditioneller Frauenförderpolitik durch Gleichstellungskonzepte unter dem Stichwort „Gender“ hat – spätestens seit Inkrafttreten der EU-Richtlinie zum Gender Mainstreaming von 1998 – eine beispiellose Flut von Aktivitäten ausgelöst: Neben der inflationären Einsetzung von institutionellen und betrieblichen Fachgruppen bzw. Gender-Beauftragten boomt ein Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mit dem Versprechen lockt, kurzfristig die Kenntnisse zu vermitteln, die zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Politik- und Handlungsfeldern notwendig sind. Auf der Seite der Frauen- und Geschlechterforschung steht diesen Aktivitäten keine vergleichbare Integration in den wissenschaftlichen „Mainstream“ gegenüber. Mit der Tagung wurde der „Weiterbildende postgraduale Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin, der die wissenschaftliche Qualifikation im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung mit Trainings- und Weiterbildungselementen verbindet und eine fundierte Ausbildung für die Vermittlung zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis bietet, eröffnet. Die Veröffentlichung der Tagungsbeiträge konnte durch einen Werkauftrag und durch Druckkostenzuschuss unterstützt werden. Das Buch erschien im Dezember 2005 unter dem Titel „Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“.

Im Januar 2006 wurde die internationale Konferenz „Gender und Diversity – Albtraum oder Traum-paar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik“ realisiert. In den 1990er Jahren hat die Strategie des Gender Mainstreamings Bewegung in die gleichstellungspolitische Debatte in Deutschland gebracht. Aktuell ist es die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, die die Vorteile des Gender Mainstreamings noch zu übertreffen scheint: Sie setzt am Zukunftsproblem der Nachfrage nach qualifiziertem Personal im 21. Jahrhundert an, scheint aber die Frage von Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu vernachlässigen. Es zeigte sich, dass ein enormer Bedarf an fundierter Auseinandersetzung mit den Begriffen Gender und Diversity besteht. Aus der Konferenz wird ein Aufsatzband hervorgehen, der zum Ziel hat, diesen Diskurs weiter voranzutreiben.

### **Forschungsvorhaben „Geisteswissenschaftlerinnen im 20. Jahrhundert“**

Die konzeptionellen und inhaltlichen Vorarbeiten begannen 2004 mit einer Reihe von durch Fördermitteln aus dem Programm Chancengleichheit finanzierten Werkverträgen, u. a. für die Entwicklung einer Konzeption der Forschergruppe und eines Kooperationsprogramms, der Erstellung eines Finanz- und Arbeitsplanes, der Sichtung des Käte-Hamburger-Nachlasses in Marbach/N. und der Auswertung von Briefen an und von Käte Hamburger, der Forschungsrecherche (u. a. auf den Gebieten Wissenschaftsgeschichte, Biographie, Erzähltheorie in komparatistischem und medientheoretischem Kontext) und der Erstellung eines Forschungsberichts. Innerhalb dieser Werkverträge wurde auch die aus Mitteln der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) der Freien Universität Berlin finanzierten Tagung „Ethik und Ästhetik des Mitleids“ im Januar 2005 konzipiert und vorbereitet. Die Beiträge zur Tagung sind in einem Sammelband im Rombach-Verlag erschienen.

### **Geschlechterforschung in der Medizin**

Im Zusammenhang mit der Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin GiM beschloss die gemeinsame Kommission der Charité 2004, für die der Hochschulmedizin ausgewiesenen Gelder ausschließlich Anträge im Bereich der Geschlechterforschung und des Zentrums zu stellen. Zuvor war bereits vonseiten der Humboldt-Universität das Berliner Programm für Chancengleichheit genutzt worden, um eine Geschlechterforschungsprofessur gegenzufinanzieren. Weitere Gelder wurden einge-

75 <http://web.fu-berlin.de/glossar>

setzt, um Gastprofessuren zur Geschlechterforschung, zwei C1-Stellen und zwei Promotionsstipendien teilweise zu finanzieren.

### 8.3 Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

*Dr. Ulla Bock, Geschäftsführerin der Zentraleinrichtung*

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung<sup>76</sup> an der Freien Universität feierte 2006 ihr 25-jähriges Bestehen. Gleichzeitig ist daran zu erinnern, dass vor 20 Jahren erstmalig die Positionen der *dezentralen* Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten besetzt werden konnten und vor 17 Jahren das Amt einer *zentralen* Frauenbeauftragten geschaffen wurde. Diese Daten markieren wegweisende Schritte der Emanzipationsbewegung von Frauen an den Freien Universität. Im Verlauf ihres 25-jährigen Bestehens entwickelte die Zentraleinrichtung von einer Dienstleistungseinrichtung mit unspezifizierter Allround-Zuständigkeit zu einem professionellen und erfolgreichen Zentrum für die Unterstützung von im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung Studierenden, Lehrenden und Forschenden (nicht nur) an der Freien Universität. Ihre personellen und infrastrukturellen Ressourcen werden bei den Bemühungen um Integration von Gender Studies in Wissenschaft und Ausbildung vielfältig genutzt. In Auseinandersetzung mit den sich wandelnden Anforderungen an universitäre Forschung und Lehre werden in der Zentraleinrichtung Projekte initiiert und verfolgt, die der Förderung der wissenschaftlichen Anerkennung der Frauen- und Geschlechterforschung dienen. Renommiertere Publikationsprojekte, die Organisation internationaler Tagungen und Kongresse sowie die Beteiligung an der Entwicklung von Studienangeboten im grundständigen als auch im weiterbildenden Studienbereich sind Schwerpunkte der aktuellen Tätigkeit. Im Folgenden sollen die Stationen der Entwicklung in den vergangenen 25 Jahren reflektiert sowie die derzeitigen und zukünftigen Aufgaben der Zentraleinrichtung skizziert werden.

#### Die Anfänge

Anfang der 1970er Jahre wurden die Emanzipationsbestrebungen von Frauen sowohl von außen in die Hochschulen hineingetragen als auch von innen heraus formuliert. Studentinnen und Dozentinnen forderten und realisierten eine Thematisierung der „Frauenfrage“ in den Seminaren. Es wurden Lehrveranstaltungen zu „Frauen im Erwerbsleben der BRD“ oder zu „Psychologischen Problemen der Berufstätigkeit der Frau“ gehalten, es entstanden die ersten Diplomarbeiten<sup>77</sup>, Forschungsprojekte wurden entwickelt, Arbeitsgruppen gebildet und politisch agitiert. Die Stärke dieser Phase der politischen Bewegung der Frauen bestand in der Verbindung zwischen individueller und gesellschaftlicher Emanzipation, wie es die Historikerin Gisela Bock und die Literaturwissenschaftlerin Irmela von der Lühe auf der ersten Berliner Sommeruniversität 1976 programmatisch formulierten.<sup>78</sup>

Bis zur Gründung der Zentraleinrichtung im Jahr 1981 war bereits eine Dekade des Protests von Studentinnen und Dozentinnen im Zusammenhang mit dem allgemeinen emanzipatorischen Aufbruch der Frauen vergangen. Es waren Studentinnen und Dozentinnen, die ihre Hochschule und ihre jeweiligen wissenschaftlichen Disziplinen zu „Arenen ihrer ‚Emanzipation‘“, machten und damit der Wissenschaft gerade darin ihren Tribut zollten, wie die Soziologin Sabine Hark in ihrer „Diskursgeschichte des Feminismus“<sup>79</sup> schreibt. Die anfänglichen, zum Teil sehr heftig geführten Debatten der politisch aktiven Frauen über die Frage, ob der Weg durch die Institutionen nicht nur eine Unterwerfung unter festgelegte und die Frauen an den Rand drängende Regeln erzwingen und deshalb einen emanzipatorischen Weg versperren, wurde mit der Gründung der Zentraleinrichtung dahingehend beantwortet, dass die Arbeit *in* den Hochschulen eine *notwendige* Voraussetzung dafür ist, um diese auch verändern zu können. Die Auseinandersetzungen um den nicht aufzulösenden Widerspruch von Anpassung (Anerkennung) und Widerstand

76 Der Name lautete anfangs Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung und wurde 2004 geändert. Der Wandel der Benennungen der Einrichtung steht in Verbindung mit der theoretischen Ausdifferenzierung der Frauenforschung hin zu Frauen- und Geschlechterforschung und den veränderten politischen Praxen.

77 Eine der ersten Diplomarbeiten, erstellt von Johanna Kootz und Gisela Steppke, hatte den Titel „Zur Frauenfrage im Kapitalismus“; sie wurde 1976 im Suhrkamp-Verlag veröffentlicht und lange Zeit in den Seminaren als Lehrmaterial genutzt.

78 Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin: Courage 1977.

79 Sabine Hark: Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt a. M. 2005.

(Veränderung) ist Agens einer jeden Emanzipationsbewegung. Dreißig Jahre später kann dieser vermeintliche Widerspruch auf den Punkt gebracht werden: „Dissidenz und Partizipation sind [...] unauflöslich verknüpft: Teilhabe, ja Akzeptanz der herrschenden Spielregeln ist die paradoxe Voraussetzung für Veränderung.“<sup>80</sup> Die Zentraleinrichtung kann als eine Form der Materialisierung dieser widersprüchlichen Bewegungen angesehen werden. Aus der Schwierigkeit, ihre institutionelle Position eindeutig zu definieren, ergaben sich immer wieder Rückfragen nach der Legitimierung der Einrichtung, aber auch die Chance, flexibel sowohl mit den Veränderungen des wissenschaftlichen Feldes der Frauen- und Geschlechterforschung als auch der Institution Hochschule umgehen zu können.

Als Vorläuferinnen der Zentraleinrichtung sind nicht nur die Studentinnen und Dozentinnen an der Freien Universität zu nennen, sondern vor allem auch die *Planungsgruppe* mit ihrem damals schon vorhandenen Netzwerk von Kolleginnen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Wie so häufig kam ein wichtiger Impuls von außen, vonseiten der Politik: Das Abgeordnetenhaus von Berlin beauftragte im Juli 1978 den politischen Senat, die Möglichkeit für die „Einrichtung eines wissenschaftlichen Forschungs- und Studienschwerpunktes über Frauenfragen an einer Berliner Hochschule“ zu prüfen. Dieser Prüfauftrag wurde an die Freie Universität weitergereicht, sodass das Kuratorium den damaligen Universitätspräsidenten (Prof. Dr. Eberhard Lämmert) bat, mit einer Planungsgruppe „die inhaltliche und organisatorische Konzeption einer solchen Einrichtung zu entwickeln“. Damit erhielt die Freie Universität – wenn zunächst auch ungewollt – die Vorreiterposition in Sachen Frauenförderung, mit der sie später weit über Berlin hinaus an Ansehen gewann und die sie bis heute erfolgreich verteidigt.

Die Planungsgruppe wurde 1979 für zwei Jahre ins Leben gerufen; sie legte im Sommer 1980 ihren Bericht vor. Mit diesem Bericht erreichte sie, dass der Akademische Senat an der Freien Universität einen *Förderbeschluss* fasste, der im Wesentlichen zwei Punkte enthielt: 1. „den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sowie frauenspezifische Forschung [...] bevorzugt zu fördern“ und 2. eine „*Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung*“ aufzubauen. Die Freie Universität war damit die erste Universität in der damaligen Bundesrepublik, die sich Anfang der 1980er Jahre mit einem Beschluss des Akademischen Senats zur *Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses* verpflichtete und – um dieser Selbstverpflichtung nachkommen zu können – eine zentrale Einrichtung gründete, zunächst befristet auf vier Jahre. Im Frühjahr 1985 wurde die unbefristete Weiterführung der Einrichtung beschlossen.

An der Freien Universität waren es vor allem Dozentinnen der *Soziologie*, die Anfang der 1970er Jahre die ersten Seminare anboten und damit die sogenannte Frauenfrage der wissenschaftlichen Reflexion zuführten. Die Soziologie galt lange Zeit als Referenzdisziplin für die Frauenforschung. So ist es auch nicht verwunderlich, dass die ersten drei Wissenschaftlerinnen (Ulla Bock, Elisabeth Böhmer, Johanna Kootz), die für den Aufbau und die Arbeit in der Zentraleinrichtung eingestellt wurden, Soziologinnen waren. Inzwischen gibt es kaum mehr eine wissenschaftliche Disziplin, in der die Frauen- und Geschlechterforschung keine Rolle spielt. Entsprechend hat sich das Fächerspektrum bei den Mitarbeiterinnen erweitert (Dorothea Lüdke, Publizistik/Kommunikationswissenschaften, Anita Runge, Germanistik/Neuere deutsche Literatur).

Begleitet wurde die Zentraleinrichtung über all die Jahre von einem *Beirat*. Besonders der erste Beirat, der 1983 seine Arbeit aufnahm, half bei der Konsolidierung der Einrichtung und brachte Projekte mit auf den Weg, die noch heute Bestand haben. Es waren vor allem die Hochschullehrerinnen Anke Bennholdt-Thomsen, Marion Klewitz, Jutta Limbach und Renate Rott, die als Mitglieder des ersten Beirats der Einrichtung nach wie vor nahe stehen sind. Dass am 3. November 2006 Jutta Limbach den Festvortrag anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Zentraleinrichtung hielt, zeigt ihre Verbundenheit.

## Aufgaben und institutionelle Form der Zentraleinrichtung

Die Aufgaben der Zentraleinrichtung und ihre institutionelle Form sind eng miteinander verknüpft. Der Entscheidungsprozess Ende der 1970er/Anfang der 1980er, ob es an der Freien Universität ein *Zentralinstitut* (Frauenforschungsinstitut) oder eine *Zentraleinrichtung* geben sollte, also eine Fördereinrichtung, die keine eigenständige Forschung und Lehre betreibt, sondern vielmehr initiiierende und unterstützende Funktion für die Fachbereiche und Zentralinstitute hat, wurde sehr kontrovers geführt. Weder für ein Frauenforschungsinstitut noch für die Arbeit einer entsprechenden Fördereinrichtung gab es im damaligen Bundesgebiet ein Vorbild. Als die Entscheidung für eine Zentraleinrichtung gefallen war, ging es erst

80 Ebd., S. 73. Die Diskussionen über Autonomie versus Institutionalisierung wurden auch auf der vierten Berliner Sommeruniversität im Jahr 1979 geführt. Sie sind veröffentlicht unter dem Titel: *Autonomie oder Institution. Über die Leidenschaft und Macht von Frauen*. Beiträge zur 4. Sommeruniversität der Frauen, hrsg. von der Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität der Frauen e. V. Berlin 1978.

einmal darum, im Tun die Aufgaben zu konkretisieren und der Einrichtung ein Profil zu geben. Als *Zentraleinrichtung* nimmt sie gewissermaßen eine Zwitterposition im organisatorischen Gefüge der Freien Universität ein. Sie ist nie eine reine Dienstleistungseinrichtung gewesen wie andere vergleichbare Einrichtungen an der Freien Universität. Die Zentraleinrichtung wurde zwar als eine Institution mit initiierender und unterstützender Funktion geschaffen, und diese Aufgabe besteht im Kern auch heute noch. In ihrer ersten Fassung wurden die Aufgaben von der Planungsgruppe erarbeitet und 1983 per Beschluss des Akademischen Senats der Freien Universität in der Ordnung der Zentraleinrichtung festgeschrieben. Sie umfassen im Wesentlichen drei Bereiche:

- Maßnahmen zu entwickeln, um an der Freien Universität die angemessenen Voraussetzungen für die Verankerung von Frauenstudien und Frauenforschung zu schaffen,
- Lehrangebote und Forschungsprojekte anzuregen, zu koordinieren und zu dokumentieren und
- Studierenden und Wissenschaftler/innen sowie Interessenten und Interessentinnen innerhalb und außerhalb der Freien Universität Gelegenheit zum wissenschaftlichen Austausch zu bieten und Kooperationsmöglichkeiten zu eröffnen.

Dennoch wurde die Einrichtung in der Folgezeit dann mit der Erwartung konfrontiert, nicht nur dafür Sorge zu tragen, dass Frauen- und Geschlechterforschung in den Fächern verankert und der weibliche wissenschaftlichen Nachwuchs gefördert wurde, sondern in unspezifischer Manier „alle Frauen“ an der Hochschule entsprechend zu beachten hatten, gestaltete den Arbeitsauftrag nicht nur äußerst diffus, sondern führte auch zu überzogenen Vorstellungen, was die Einrichtung alles zu leisten habe.<sup>81</sup>

Einen weiteren entscheidenden Schritt hin zur Klärung dessen, was die Zentraleinrichtung an der Freien Universität leisten kann und soll, konnte Anfang der 1990 Jahre gegangen werden, als die Ämter der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten und nebenberuflichen dezentralen Frauenbeauftragten eingerichtet wurden. Die Zentraleinrichtung war maßgeblich an der Etablierung dieser Positionen beteiligt. Als die Frauenbeauftragten ihre Ämter aufnahmen, mussten auch sie zunächst ihre Aufgabengebiete bestimmen und eingrenzen. Frauenförderung etwa, mit der Bezeichnung „Förderung von Frauenstudien“ im Namen der Zentraleinrichtung zunächst auch ihr Aufgabengebiet, wurde originäres Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten. So sind die in der Einrichtung arbeitenden Wissenschaftlerinnen nicht nur verpflichtet, zu lehren und damit Studierende ihres Faches zu betreuen, sondern ebenso in Forschungs- und Buchprojekten involviert. Darüber hinaus kreierte die Zentraleinrichtung auch eigene Projekte, die auf Weiterentwicklung hin angelegt sind. Der geänderten Situation wurde 1999 mit der Veränderung der Aufgabenbeschreibung in einer neuen Ordnung, der Einführung einer wissenschaftlichen Leitung und einer Geschäftsführung entsprochen. Im Folgenden sei aus der neuen Ordnung zitiert:

- „1. Entwicklung von Maßnahmen, um an der FU die angemessenen Voraussetzungen für die Verankerung von Frauenstudien und Geschlechterforschung zu schaffen,
2. Lehrangebote und Forschungsprojekte anzuregen, zu koordinieren und zu dokumentieren,
3. Studierenden und Wissenschaftler/innen sowie Interessenten und Interessentinnen innerhalb und außerhalb der FU Gelegenheit zum wissenschaftlichen Austausch zu bieten und Kooperationsmöglichkeiten zu eröffnen,
4. Sammlung, Bereitstellung und laufende Dokumentation von einschlägigen Publikationen wie z. B. Zeitungen, Zeitschriften, Examensarbeiten, Forschungsergebnissen etc.,
5. Informations-, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit; Vermittlung von disziplinübergreifenden Kontakten; Kooperation mit für die Arbeit der Zentraleinrichtung relevanten Organisationen und Institutionen im In- und Ausland,
6. Unterstützung und Förderung der Fachbereiche und Zentralinstitute bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in Zusammenarbeit mit der hauptamtlichen und den nebenberuflichen Frauenbeauftragten,
7. Erschließung von Forschungsförderungsmitteln und Finanzierungsquellen für Frauen- und Geschlechterforschung,
8. Erarbeitung ergänzender Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsangebote für Studierende, Absolventinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen,

81 Wegen dieser überbordenden Ansprüche von allen Seiten, stellte sich das damalige Team der Zentraleinrichtung im Sommersemester 1982 mit einer Veranstaltung, überschrieben mit „Wir können doch nicht hexen“, zum ersten Mal der universitären Öffentlichkeit vor.

9. Vermittlung und Publikation von Forschungsergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung (Veranstaltung von Tagungen, Vortragsreihen etc.)“ (vgl. Ordnung der ZE).

Auch die Veränderungen der Berliner Hochschullandschaft zunächst durch die Wiedervereinigung, insbesondere aber durch den Wettbewerb zwischen den unter zunehmenden Finanzdruck stehenden Hochschulen führten zu neuen Herausforderungen. Der dadurch entstandene Wettbewerb unter den Hochschulen in Berlin setzte kreative Kräfte frei und die Notwendigkeit, durch Profilierung und Aufgabenteilung Synergieeffekte zu erzielen. Im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung wurde in Berlin ein Kompetenznetzwerk geschaffen, die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen afg<sup>82</sup>. Die Zentraleinrichtung ist Mitbegründerin dieses Netzwerks.

## Publikationen und Publikationsförderung

Hochschullehrerinnen aus dem ersten Beirat der Zentraleinrichtung begründeten u. a. die Edition „Ergebnisse der Frauenforschung“, deren erste vier Bände im Sommer 1985 erschienen und auf einem Symposium vorgestellt wurden. Inzwischen sind über 60 Bände veröffentlicht, zunächst bei Beltz, später bei Metzler und inzwischen im Wallstein Verlag. Durch die gutachterlich unterstützte Publikation von herausragenden Qualifikationsarbeiten in renommierten Verlagen ist es der Zentraleinrichtung gelungen, die wissenschaftliche Anerkennung der Frauen- und Geschlechterforschung entscheidend zu befördern. Frauen- und Geschlechterforschung ist ein gut eingeführtes und für viele Verlage zunehmend interessantes Gebiet. Gleichwohl gehören die Reihen, die in der Zentraleinrichtung betreut werden, nach wie vor zu den angesehensten Publikationen dieses Bereichs. Das gilt ebenfalls für das *Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung* mit dem Namen *Querelles*<sup>83</sup>, das seit 1996 erscheint und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit Druckkostenzuschüssen gefördert wird. Im Sommer 2000 kam ein weiteres Projekt hinzu: *Querelles-Net*, eine dreimal im Jahr erscheinende Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung<sup>84</sup>. Mit diesem Projekt leistet die Zentraleinrichtung nicht nur einen Informationsservice über Publikationen, die vor allem im deutschsprachigen Raum erscheinen, sondern schafft auch ein Forum der Auseinandersetzung zu allen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung. *Querelles-Net* ist bislang das einzige Projekt dieser Art und ist weit über Deutschland hinaus bekannt. Dieses Onlineprojekt bietet eine Möglichkeit der Orientierung über den nur noch schwer zu überblickenden Markt von *einschlägigen Publikationen*.

Auf der Grundlage eines Drittmittelanspruchs plant die Zentraleinrichtung für die nahe Zukunft den Aufbau eines *Fachportals Frauen- und Geschlechterforschung*. Mit diesem Projekt werden wesentliche Aktivitäten der Zentraleinrichtung systematisch miteinander verbunden und durch Kooperationsbeziehungen erweitert: So ist z. B. eine Zusammenarbeit mit dem *Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung (AKHFG)* geplant. Eine entsprechende Kooperation mit H-Soz-u-Kult,<sup>85</sup> dem Portal für Kommunikation und Fachinformation für die Geschichtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin ist bereits seit 2003 realisiert. Die Rezensionszeitschrift *Querelles-Net* soll mit der Möglichkeit bibliographischer Recherchen verknüpft werden und zusätzlich ein Ort für kürzere wissenschaftliche Veröffentlichungen, Tagungsankündigungen und -berichte, eine Materialdatenbank sowie Kommunikationsforen geschaffen werden.

Die zukünftigen Aufgaben der Zentraleinrichtung ergeben sich aus den durch den Exzellenzwettbewerb und die Studienreform gekennzeichneten neuen Perspektiven: Die Zentraleinrichtung wird ihre Infrastruktur, ihr wissenschaftliches und organisatorisches Know How sowie ihre Praxiskontakte für die Unterstützung von Forschungsprojekten zur Verfügung stellen. Sie wird ihre Studienangebote in die zu entwickelnden grundständigen Studiengänge integrieren und ergänzend dazu einen kostenpflichtigen weiterbildenden Masterstudiengang entwickeln und koordinieren. Gleichzeitig wird sie intensiv auf die Verbesserung des Standorts der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies im Kanon der wissenschaftlichen Disziplinen hinwirken und dabei die Entwicklung dieses Feldes und seiner institutionellen Rahmenbedingungen (selbst)kritisch reflektieren.

82 [www.afg-berliner-hochschulen.de](http://www.afg-berliner-hochschulen.de)

83 [http://web.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub\\_jahrbuch.html](http://web.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub_jahrbuch.html)

84 [www.querelles-net.de/index.shtml](http://www.querelles-net.de/index.shtml)

85 <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/>

## Datensammlungen

Durch die weit gespannte Vernetzung mit vergleichbaren Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Bundesgebiets und die vielfältigen Kooperationsbeziehungen mit Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer Lehre und Forschung aktiv die Diskurse der Frauen- und Geschlechterforschung mit vorantreiben, steht der Zentraleinrichtung ein umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung. Diese Daten werden ausgewertet, systematisiert und in entsprechenden Listen auf der Website veröffentlicht. Es handelt sich um regelmäßig aktualisierte Datensammlungen zu

- Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mit Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin von 1979 bis 2002,
- Professuren mit einer Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten,
- Graduiertenkollegs zu Frauen- und Geschlechterforschung,
- Studiengänge und Studienschwerpunkte Frauen- und Geschlechterforschung und
- Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten.

## Lehre

Die Zentraleinrichtung beteiligt sich an der Entwicklung und Betreuung von Studienangeboten sowohl im grundständigen als auch im weiterbildenden Bereich. Sie hat maßgeblich die Konzeptionierung, Organisation und Durchführung des Zusatzstudiengangs „Gender-Kompetenz“ getragen. Die Pilotphase dieses Zusatzstudienganges „Gender-Kompetenz“ (2003-2006) ist abgeschlossen. Der Studiengang wurde evaluiert und wird jetzt als weiterbildender anwendungsorientierter und interdisziplinärer Masterstudiengang „Gender- und Diversity-Kompetenz“ weitergeführt (vgl. 7.5). Im Zusammenhang mit dem Studiengang wurde der Einsatz von E-Learning im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung erprobt und in Form eines Blended-learning-Modells umgesetzt.

Im Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in den Bachelor-Studiengängen organisiert die Zentraleinrichtung das Modulangebot „Gender- und Diversity-Kompetenz“. Die drei Module „Gender & Diversity im gesellschaftlichen Diskurs“, „Gender Mainstreaming“ und „Managing Diversity“ sind als praxisnahe Veranstaltung konzipiert, die die Studierenden insbesondere auch aus den Disziplinen, in denen in den Fachmodulen Gender-Aspekte kaum thematisiert werden, Genderkompetenz erwerben können. Auch hier wird nach einer Einführungsphase von drei Jahren das Konzept jetzt überarbeitet und neuen Anforderungen angepasst.

Bereits 1983 wurde an der Freien Universität ein Pool geschaffen, der die Förderung der frauenforschungsbezogenen Lehre zum Ziel hatte. Es konnten aus diesem Pool 15 Lehraufträge pro Semester finanziert werden, die durch die Fachbereiche beantragt und von der zentralen Universitätsverwaltung bearbeitet wurden. Diese Regelung wurde mit dem WS 1999/2000 aufgehoben, seitdem können die Fachbereiche und Zentralinstitute wieder zentrale Mittel für die Finanzierung von Lehraufträgen zur Frauen- und Geschlechterforschung beantragen. Das Kuratorium beschloss in seiner Stellungnahme zum 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten, dass weiterhin 15 Lehraufträge zu finanzieren sind und so stehen seitdem trotz der Erhöhung des Lehrauftragsentgelts weiterhin in vollem Umfang Lehraufträge zur Verfügung, die teilweise auch für die Durchführung der Lehrveranstaltungen im Weiterbildenden Masterstudiengang „Gender- und Diversity-Kompetenz“ genutzt werden können.

Die Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, die an der Freien Universität insgesamt angeboten werden, werden semesterweise von der Zentraleinrichtung in der *Agenda*, einem kommentierten Vorlesungsverzeichnis, zusammengestellt.

Studierende, aber auch Lehrende und Forschende aller Fachbereiche erhalten Unterstützung bei Literaturrecherche und -beschaffung in der Bibliothek der Zentraleinrichtung, die als eigener Standort in der Bibliothek des Fachbereichs Erziehungswissenschaften und Psychologie untergebracht ist. Zusätzliche Informationsangebote für Studierende (Hinweise auf Tagungen und Veranstaltungen, Beratungsangebote, Stipendien etc.) finden sich auf der Website der Zentraleinrichtung.

## 8.4 Das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité

*Dr. Judith Fuchs, Geschäftsführerin des Zentrums*

Die Geschlechterforschung in der Medizin ist ein neuer, innovativer Themenbereich, in dem biologische Grundlagen von Gesundheit und Krankheit, die Auswirkung von Geschlechterunterschieden auf Krankheitsentstehung und Verlauf und ihre Rolle in der Krankenversorgung untersucht werden. Daneben sind medizin-soziologische Aspekte wie unterschiedliche Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit von und bei Frauen und Männern, unterschiedliche Bedeutung präventiver und kurativer Ansätze bei Frauen und Männern und geschlechtsspezifische Aspekte in neuen medizinischen Themengebieten wie Reproduktionsmedizin und regenerativer Medizin (Organersatz) wichtige Themen der Geschlechterforschung. Für eine qualitativ hochwertige Medizin ist es von Bedeutung, dass geschlechtsspezifische Aspekte in die medizinische Forschung, Lehre und Praxis Eingang finden und es zu einem interdisziplinären Austausch von Ergebnissen kommt. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité – Universitätsmedizin Berlin im November 2003, dessen Aufgaben folgende Aspekte umfasst:

- Bearbeitung geschlechtsbedingter Unterschiede in der klinischen Medizin, der Grundlagenforschung sowie in Prävention und den Versorgungsstrukturen,
- Förderung der Forschung,
- Umsetzung der Forschungsergebnisse in die medizinische Praxis,
- Translation der Forschungsergebnisse an Öffentlichkeit, Politik, Behörden und Einrichtungen der Gesundheitsversorgung,
- Integration der Ergebnisse in die medizinische Lehre der Charité,
- Entwicklung eines Curriculums zu Geschlechterunterschieden in der Medizin.

### Zur Gründungsgeschichte

Die Fusion der medizinischen Fakultäten der Freien Universität und der Humboldt-Universität und die damit verbundenen Umstrukturierungen bot die Chance, das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) zu etablieren. An beiden Fakultäten hatte es bereits je eine – wenn auch zeitlich befristete – Professur für Geschlechterforschung in der Medizin gegeben: an der „Charité alt“ die aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms eingerichtete, später aber aus eigenen Mitteln (ergänzt durch das Deutsche Herzzentrum) weiter finanzierte Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislaufkrankungen, von Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek sowie am Universitätsklinikum Benjamin Franklin die Stiftungsprofessur für Frauenforschung und Osteologie im Rahmen des Klinischen Forschungszentrums Frauengesundheit von Prof. Dr. Martina Dören. Darüber hinaus hat sich eine ganze Reihe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der neu entstehenden Charité und im Rahmen ihrer Forschung mit Geschlechterfragen in der Medizin auseinandergesetzt. Die Gründung erfolgte auf Initiative einer wesentlich aus sechs Personen bestehenden Gruppe, die sich seit März 2003 konzeptionell und organisatorisch für die Idee der Gründung einer interdisziplinären Geschlechterforschungseinrichtung für die Medizin engagiert und die institutionellen und infrastrukturellen Chancen zur Einrichtung eines solchen Zentrums genutzt haben. Es handelte sich dabei um:

- Prof. Dr. Martina Dören, Inhaberin der Stiftungsprofessuren für Frauenforschung und Osteologie,
- Prof. Dr. Joachim Dudenhausen, Geburtsmediziner und Dekan der „Charité alt“,
- Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität,
- Dr. Marianne Kriszio, zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität,
- Prof. Dr. Martin Paul, Pharmakologe und Dekan des Universitätsklinikums Benjamin Franklin,
- Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek, frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Diese Initiativgruppe zur Gründung eines Zentrums für ein interdisziplinäres, fachbereichs- und hochschulübergreifendes Engagement, das über die Wahrnehmung von institutionellen Funktionen (als Hochschullehrerin, Dekan, Frauenbeauftragte) hinausgeht, zeichnete sich durch außergewöhnlich kooperative Zusammenarbeit aus, bei der es gelang, unterschiedliche Interessen und Auffassungen auszuhandeln und im Sinne eines gemeinsamen Zieles zusammenzuführen. Der Prozess der Konzeption und Institutionalisierung des Zentrums könnte als beispielhaft für einen erfolgreichen Weg zur Integration von Geschlechterforschung in Wissenschaft und Praxis präsentiert werden. Die genannten Personen haben, aus ihrer jeweiligen beruflichen Position heraus und die Möglichkeiten des jeweiligen Amtes nutzend, in kürzester Zeit ein tragfähiges Institutskonzept entwickelt, es öffentlichkeitswirksam kommuniziert und die jeweiligen Entscheidungsgremien davon überzeugt, der Einrichtung eines Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin zuzustimmen und die dafür notwendigen Mittel und Ressourcen zu bewilligen. In weniger als neun Monaten hat das Engagement der Beteiligten zur Gründung dieser in seiner Art ersten und bislang einmaligen Einrichtung geführt. Bestehende Widerstände konnten überwunden werden und es gelang, innerhalb der neuen medizinischen Fakultät und der Charité insgesamt eine breite Unterstützung für die Notwendigkeit einer fächerübergreifenden Geschlechterforschung im nach wie vor stark männerdominierten Bereich der Medizin gewonnen und damit gendertheoretischen Fragen in Forschung, Lehre und Praxis zur Anerkennung verholfen zu haben.

Die Überlegungen und Aktivitäten zur Bündelung der Forschungsansätze und zur Schaffung von Synergieeffekten durch die Zusammenführung in ein eigenes Zentrum für Geschlechterforschung kamen in einer Phase grundsätzlicher Veränderungsprozesse innerhalb der Hochschulmedizin von den Frauenbeauftragten aus Freier Universität und Humboldt-Universität und den Professorinnen. Sie traf auf sehr positive Resonanz bei den beiden Dekanen der bisherigen medizinischen Fakultäten, den Pharmakologen Prof. Paul und dem Geburtsmediziner Prof. Dudenhausen, die in der Gründungsphase die fusionierte Fakultät von Juni 2003 bis März 2004 gemeinsam leiteten.

Ein Meilenstein in dieser Entwicklung war der erste Workshop zur Geschlechterforschung in der Medizin, zudem ausdrücklich von den Dekanen, das heißt von der Leitung der Charité, eingeladen wurde und die interessierten Mitglieder der Charité Gelegenheit erhielten, einschlägige Forschungen und Ideen zur künftigen Entwicklung entsprechender Forschungsansätze vorzustellen. Die Resonanz war unerwartet groß, bis Anfang Juli gingen insgesamt mehr als 40 Projektdarstellungen von Einzelforscherinnen und Forschergruppen ein. Auf dem Workshop, der am 7. Juli in der Charité Mitte durchgeführt wurde, erklärten insgesamt 41 Personen ihr Interesse an der Mitarbeit in einem solchen Zentrum, und 26 erklärten darüber hinaus ihre Bereitschaft, in den Gremien dieses Zentrums mitzuarbeiten. Deutlicher konnte nicht dokumentiert werden, dass es eine hinreichende Grundlage von Forschungsansätzen in unterschiedlichen medizinischen Kliniken und Instituten gab. Die Initiativgruppe stellte in der Gemeinsamen Kommission der Charité den Antrag auf Einrichtung eines solchen Zentrums, und am 13. Oktober wurde die Errichtung des Zentrums offiziell und befristet zunächst auf drei Jahre beschlossen.

## Struktur des Zentrums

Das Zentrum hat die Aufgabe Forschungsergebnisse vorzulegen, die das medizinische Wissen um Geschlechterunterschiede in Entstehung, Verlauf und Therapie von Krankheitsverläufen vergrößern und zu entsprechenden Konsequenzen in Prävention und Therapie beitragen. Hierzu sollte es in die Lage versetzt werden, für entsprechende Forschungen eigenständig Drittmittel einzuwerben und damit zu seiner eigenen Finanzierung beizutragen. Um dies administrativ zu unterstützen, wurden dem Zentrum aus Mitteln der Charité eine Wissenschaftsadministratorin und eine Sachbearbeiterin zur Verfügung gestellt, laut Gründungsbeschluss zunächst je eine halbe Stelle, die aber nach Erreichung eines bestimmten inhaltlichen „Meilensteines“ (Bewilligung eines Forschungsverbunds mit geschlechtsspezifischer Thematik) auf ganze Stellen aufgestockt wurden, nachdem diese Bedingung inzwischen mit der Bewilligung des Graduiertenkollegs 754 II (Geschlechtsspezifische Aspekte bei Myokardhypertrophie) erfüllt worden ist. Weiterhin wurden die Mittel aus dem gerade neu anlaufenden Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, die der Charité erstmals zur eigenständigen Entscheidung zur Verfügung gestellt worden, diesmal vollständig dem Zentrum zuzuordnen. Auch die aus Freier Universität und Humboldt-Universität an die Charité verlagerten Stellen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind diesem Zentrum zugeordnet worden. Im Jahr 2004 wurde die Satzung des GiM verabschiedet, die als Gremien einen Vorstand, einen Zentrumsrat und die Mitgliederversammlung vorsieht.

Nach einem Beschluss des Fakultätsrates vom 2. Juli 2007 soll das Zentrum in das ‚Berlin Institute of Gender in Medicine‘ überführt werden mit einer neuen Regelung zur Organisation, Struktur und Finanzierung, die vorerst für einen Zeitraum von 5 Jahren (2007 bis 2012) gelten soll.

### **Wissenschaftlerinnen am GiM**

Dem Zentrum zugeordnet sind folgende drei Professuren:

- Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek (Sprecherin): ‚Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit dem Schwerpunkt Herz-Kreislauf-Erkrankungen‘,
- Prof. Dr. Martina Dören: Stiftungsprofessur ‚Frauenforschung und Osteologie‘,
- Prof. Dr. Patricia Ruiz Noppinger: ‚Molekulare Grundlagen von Geschlechterunterschieden‘.

Darüber hinaus sind zwei Hochschulassistentinnen, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle (eine Wissenschaftlerin, eine Sekretärin) dem GiM zugeordnet.

Im Juli 2006 wurde vonseiten der Fakultätsleitung darum gebeten, die bestehende Satzung in Anlehnung an die Musterordnung der neuen Charité-Forschungszentren zu überarbeiten. Damit wurde der Weg für eine weitere Verankerung des GiM als unabhängiges, interdisziplinäres Forschungszentrum geebnet. Inzwischen ist das Zentrum als Institut mit Querschnittsaufgaben an der Charité dem Dekanat zugeordnet, die Professur der Sprecherin ist 2007 entfristet worden.

### **Mitglieder des GiM**

Mitglieder sollen Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neuen Charité sein, die in ihren bisherigen Kliniken und Instituten verbleiben, aber zugleich qua Doppelmemberschaft auch dem Zentrum angehören. Anlässlich der offiziellen Gründungsversammlung des Zentrums in Dezember 2003, an der 80 Personen teilnahmen, wurde zunächst ein „Gründungsvorstand“ gewählt, dem in sinngemäßer Anwendung der Regelungen für Zentrumsvorstände 13 Mitglieder angehören; unter den professoralen Mitgliedern gehören die Geschlechterforscherinnen Regitz-Zagrosek und Dören und die beiden Dekane Paul und Dudenhausen zur Initiativgruppe. Der Gründungsvorstand traf sich am 15. Januar 2004 zu seiner konstituierenden Sitzung und tagt seitdem in der Regel einmal monatlich.

Inzwischen hat das GiM rund 70 Mitglieder aus verschiedenen Fachgebieten an der Charité, davon ca. 20 Hochschullehrer/innen aus so unterschiedlichen Disziplinen wie Allgemeinmedizin, Anästhesie, Chirurgie, Dermatologie, Endokrinologie, Genetik, Gynäkologie, Kardiologie, Nephrologie, Neurologie, Pharmakologie, Psychiatrie und Psychosomatik. Die Mitgliedschaft im Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) erfolgt über eine Mitgliedschaftsvereinbarung. Sie ist schriftlich zu erklären und beinhaltet die Bezeichnung und Zielstellung eines konkreten Projekts aus dem Bereich der Geschlechterforschung in der Medizin. Es können somit neben drittmittelgeförderten Forschungsarbeiten auch interne Projekte angeführt werden. Über neue Mitgliedschaften entscheidet der Vorstand bzw. der Gründungs-/Zentrumsrat.

### **Forschungsschwerpunkte**

Die Forschungsprojekte im GiM gliedern sich in

- Projekte der dem GiM fest zugeordneten Wissenschaftlerinnen,
- in Forschungsprojekte, die über das GiM aus HWP-Mitteln oder anderen Mitteln finanziert werden und
- assoziierte Projekte.

Die strukturell angebundnen Mitglieder bearbeiten folgende Forschungsschwerpunkte:

- Geschlechterunterschiede bei kardiovaskulären Erkrankungen, molekularen und genetischen Krankheitsmechanismen,
- Molekulare Grundlagen bei Geschlechterunterschieden,
- Klinische Frauenforschung und Osteologie,

- Zugangswege und -barrieren in der gesundheitlichen Versorgung von Frauen und Männern,
- Geschlechtsunterschied in der Selbstregulation präventiven Verhaltens.

Die Forschungsschwerpunkte der Mitglieder ergeben sich aus den jeweiligen Fachgebieten und reichen von Geschlechtsunterschieden beispielsweise bei Autoimmunerkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Transplantationen bis zu Karriereplanung bei Ärztinnen. Insgesamt haben die Wissenschaftlerinnen des GiM über 3 Millionen Euro Drittmittel in den letzten 3 Jahren eingeworben.<sup>86</sup>

## Lehre

Neben den geschlechtsspezifischen Forschungsvorhaben ist es die zweite Aufgabe des GiM, Geschlechteraspekte in die Lehre der Charité einzubringen. Zu diesem Zweck hat sich eine Arbeitsgruppe, bestehend aus zehn Mitgliedern des GiM, gebildet, die sich in regelmäßigen Abständen trifft. Bis zum Sommersemester 2006 existierten keine speziell ausgewiesenen Geschlechterveranstaltungen in der Pflichtlehre der Charité, da derartige Angebote nicht in der neuen ärztlichen Approbationsordnung festgelegt sind. Wahlveranstaltungen zu Genderthemen wurden von GiM-Mitarbeiterinnen sowohl im Regel- als auch im Reformstudiengang angeboten und nachgefragt. Auf Grundlage einer Bestandsaufnahme ‚Gender in der Lehre der Charité‘ und eines Workshops zu ‚Gender in der Lehre‘ werden Lernziele für ein geschlechtsspezifisches Curriculum erarbeitet. Das Ziel des Projektes ist es, auf der Basis der internationalen Diskussionen einen geschlechtsspezifischen Lernzielkatalog für die medizinische Lehre an der Charité – Universitätsmedizin Berlin zu entwickeln.

Ab dem Wintersemester 2006/07 wird im Regelstudiengang das Wahlfach ‚Genderbezogene Medizin‘ angeboten:

„Wahlfach Genderbezogene Medizin (6. Klinisches Semester): Frauen gehen häufiger zum Arzt; haben später Herzinfarkte und Schlaganfälle, häufiger Depressionen und rheumatische Erkrankungen, leben länger, reagieren anders auf Arzneimittel als Männer – das muss in der Klinik und der Krankenversorgung berücksichtigt werden. Um Geschlechterunterschiede zu verstehen, greift man unter anderem zum Tierexperiment und findet, dass männliche und weibliche Mäuse sich in Belastungsstudien und in der Genexpression unterscheiden. Alle, die in der Medizin beurteilen und handeln, sollten diese Unterschiede kennen und verstehen. Das Wahlfach vermittelt Kenntnisse von genderbezogenen Unterschieden in der Krankheitsentstehung, in der Manifestation, Verteilung und Behandlung von Erkrankungen. Es informiert über die Bedeutung des Geschlechts für Diagnostik, Prävention und medizinische Versorgung. Studierende sollen zudem lernen, geschlechtsspezifische Aspekte in klinischen und wissenschaftlichen Fragen und Antworten zu erkennen und angemessen zu beurteilen.“<sup>87</sup>

Wahlveranstaltung im Studiengang Humanmedizin/Fächerübergreifende Lehrveranstaltung: Forschungskolloquium Prävention und Geschlecht: Das Forschungskolloquium richtet sich an Doktorand/inn/en und Diplomand/inn/en der Arbeitsgruppe „Prävention und Geschlecht“, auch von außerhalb der Charité. Es werden einschlägige Studien, Forschungsmethoden und eigene Arbeiten vorgestellt und diskutiert. Teilnahme nach Voranmeldung.

Neben der Lehre im Medizinstudium bietet das GiM regelmäßig Ringvorlesungen und Gastvorträge für Charité-Angehörige und Interessierte an. Die Vorlesungen wurden sowohl von Charité-Mitgliedern als auch von Hörer/inne/n anderer Institutionen besucht und waren durch die Ärztekammer Berlin zertifiziert:

- Geschlechtsspezifische Aspekte in der medizinischen Diagnostik und Therapie; Sommersemester 2007,
- Gesundheitliche Folgen von Gewalt und die Verantwortung der Medizin; Sommersemester 2006,
- Sex – Gender – Geschlecht: Ist Medizin geschlechtsneutral? Antworten aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen; Wintersemester 2005/2006.

86 [www.charite.de/gender/deutsch/index\\_de.htm](http://www.charite.de/gender/deutsch/index_de.htm)

87 [www.charite.de/gender/deutsch/index\\_de.htm](http://www.charite.de/gender/deutsch/index_de.htm)

## 8.5 Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen – afg berlin

Berlin kann auf ein in seiner Breite und Vielfalt einmaliges Netzwerk von Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten und Fachhochschulen verweisen. Mit ihrer Tradition, der Breite ihres Spektrums und der Tiefe ihres Profils ist die Geschlechterforschung ein markanter, Studierende wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland anziehender Standortfaktor für Berlin. Sie ist auf die eine oder andere Weise mittlerweile an allen Berliner Universitäten und Hochschulen – mit Ausnahme der drei kleineren Kunsthochschulen – vertreten. Seit nunmehr fast dreißig Jahren hat die Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen Tradition. Begann ihre Entwicklung zunächst in den Geistes- und Sozialwissenschaften der Universitäten, so hat sie sich einerseits bezüglich des Fächerkanons inzwischen erheblich ausdifferenziert. Es bildeten sich spezifische Profile der jeweiligen Hochschule, die sich in ihrer planvollen Abstimmung wechselseitig ergänzen.

Zum Zweck der besseren hochschulübergreifenden Koordination haben sich im März 2000 die bestehenden Einrichtungen in einer Dachorganisation, der Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen (afg berlin), zusammengeschlossen. Jeweils durch eine Repräsentantin beteiligt sind alle Einrichtungen und institutionalisierten Studienschwerpunkte an den Berliner Universitäten und Fachhochschulen. Sprecherinnen der afg sind Prof. Dr. Hildegard Nickel, Humboldt-Universität und Prof. Dr. Dorothea Schmidt, Fachhochschule für Wirtschaft. Die afg gründet auf zahlreichen, bereits vorhandenen Kooperationen in Lehre und Forschung. Sie trägt entscheidend zu deren Vernetzung wie Profilbildung bei und

- fördert die Forschungsk Kooperation der beteiligten Einrichtungen sowie die Entwicklung übergreifender Schwerpunkte,
- stimmt die Lehr- und Veranstaltungsangebote der einzelnen Einrichtungen ab,
- unterstützt die internationalen Austauschbeziehungen der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung des Lehrangebots für ausländische Studierende sowie die Einrichtung von internationalen Studiengängen,
- setzt sich gegenüber den zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene sowie den Trägern der Forschungsförderung für Mitgliedseinrichtungen ein,
- macht sich für den Einsatz neuer Medien zur Verbesserung der Studien- und Qualifikationsmöglichkeiten in den Geschlechterstudien stark und
- koordiniert die Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten Einrichtungen.

Trotz radikaler Sparpolitik im Hochschulbereich konnte die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung in den letzten Jahren ihre Positionen festigen und z. T. weiter ausbauen. Das ist von den Hochschulleitungen maßgeblich unterstützt worden und findet seinen Niederschlag in den Strukturplänen der Universitäten und Hochschulen. Dennoch ist das vergleichsweise junge Feld weit davon entfernt, zum selbstverständlichen Bestandteil der akademischen Forschung und Lehre geworden zu sein. So ist ein erheblicher Teil des kreativen und innovativen akademischen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf diesem Feld aus Bund-Länder-Sonderprogrammen finanziert.

Die Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin arbeiten sowohl fachspezifisch als auch fächerübergreifend. Die Erkenntnis, dass das Verhältnis der Geschlechter eine der grundlegenden gesellschaftlichen Organisationsformen ist, bildet den Ausgangspunkt in Lehre, Forschung wie auch in der Anwendung von Gender-Wissen in den verschiedenen Handlungs- und Gestaltungsbereichen unterschiedlicher Politikfelder. Geschlechterstudien sind kein Fach, keine Disziplin, sondern eine „Querschnittswissenschaft“. Sie nehmen wissenschaftskritischen innovativen Einfluss auf traditionelle Fächer und tragen zu deren Profilbildung und Modernisierung bei. Gender Studies müssen daher einerseits in traditionellen Fächern und Studiengängen verankert sein, wie andererseits eine interdisziplinäre über Fächergrenzen hinausgehende Struktur und Kooperationsform bilden.

Gender Studies versetzen Studierende und Akademiker/innen wie Praktiker/innen in die Lage, fächerübergreifend in sozialen, politischen, kulturellen, ökonomischen und ökologischen Zusammenhängen zu denken, zu forschen und zu handeln. Sie vermitteln damit Kompetenzen, die sowohl im akademischen Umfeld wie auch in der beruflichen Praxis nachgefragt sind. In Berlin fasst die Geschlechterforschung zunehmend auch in medizinischen, technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen Fuß. Der Wissen-

schaftsstandort Berlin bietet dafür einmalige strukturelle Bedingungen. Die vielfältige und hoch spezialisierte Forschung in Gender Studies ist inzwischen in eigenständigen Institutionen, Forschungsverbänden und Graduiertenkollegs vertreten und wird durch geeignete Instrumente zur Nachwuchsförderung ergänzt. Insgesamt trägt die Frauen- und Geschlechterforschung deutlich zur Drittmittelinwerbung der jeweiligen Einrichtungen bei. Sie ist auch aus diesem Grunde ein ernst zu nehmender Standortfaktor Berlins.

Die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung hatte bereits zu Beginn der 1990er Jahre die hochschulpolitische Aufforderung angenommen, Doppelangebote in den Ausbildungsprofilen zu vermeiden und stattdessen „Alleinstellungsmerkmale“ und „Synergieeffekte“ zu entwickeln. Dies wurde in einer entsprechenden Struktur umgesetzt, sodass das spezifische, je unterschiedliche Profil der Zentren an den Berliner Universitäten wie auch der jeweiligen Schwerpunkte an den Hochschulen Grundlage ist für Professionalität, Kooperation und wissenschaftlichen Wettbewerb auf dem Feld von Geschlechterforschung.

Im November 2005 wurde im Auftrag der afg eine Bestandsaufnahme der Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin mit dem Ziel, eine Landkarte der Berliner Geschlechterstudien unter besonderer Berücksichtigung der hochschulspezifischen Profile und der hochschulübergreifenden Kooperationen in Forschung und Lehre zu erstellen, in Auftrag gegeben. Finanziert wurde der Werkauftrag von den Frauenbeauftragten der Hochschulen und den hochschuleigenen Zentren und Zentraleinrichtungen zur Geschlechterforschung. Die interessierte (hochschulpolitische) Öffentlichkeit hat nun die Möglichkeit sich über Institutionen, Projekte sowie Studienangeboten und die jeweiligen Schwerpunktbildungen zu informieren und die Erfolge im Bereich der Geschlechterforschung der letzten Jahre zu betrachten. Der Bestandsaufnahme war die von der LaKoF und der afg gemeinsam organisierte und durchgeführte Jahrestagung der LaKoF im Jahr 2005 zum Thema „Theorie trifft Praxis. Zum Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung“ vorangegangen

Im Jahr 2007 beschäftigte sich die afg in einem Workshop mit dem Thema „Gender in der Lehre und die Studienreform: Erfahrungen und Perspektiven“. Auf der Homepage der afg<sup>88</sup> lässt sich sowohl die Broschüre<sup>89</sup>, als auch ein Bericht des Workshops<sup>90</sup> herunterladen.

---

88 [www.afg-berliner-hochschulen.de](http://www.afg-berliner-hochschulen.de)

89 Frauen und Geschlechterforschung in Berlin; [www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg\\_broschuere.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg_broschuere.pdf)

90 „Gender in der Lehre und die Studienreform: Erfahrungen und Perspektiven“; [www.afg-berliner-hochschulen.de/pages/pdf/Workshop-Juli07-Bericht.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pages/pdf/Workshop-Juli07-Bericht.pdf)



## 9. Informieren, Beraten und Unterstützen – die Freie Universität als Mikrokosmos

An der Freien Universität Berlin gibt es zahlreiche Stellen, die Angehörige der Hochschule beraten und unterstützen. Auch die Frauenbeauftragten beraten Frauen in vielfältigen Angelegenheiten, das umschließt Betreuung bei Mobbing und sexualisierter Belästigung ebenso wie die Unterstützung in der Karriereentwicklung oder Beratung bei Problemen im Kontext von Schwangerschaft und Elternschaft, und arbeiten eng mit den anderen Stellen zusammen. Durch die Vielzahl von Anlaufstellen, deren Kooperation und öffentliche Präsenz ist es für betroffene Personen nicht immer leicht, die zuständige Stelle zu finden und kompetente Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Im Folgenden werden eine Reihe von Projekten und Kooperationspartnern vorgestellt.

Seit seiner Entstehung war das Amt der Frauenbeauftragten mit der Aufgabe zu informieren und zu publizieren verbunden. Im Rahmen ihrer Aufgaben, so das Berliner Hochschulgesetz von 1990, übernehmen Sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Auch hierzu haben sich vielfältige Formen entwickelt, die vom Schwarzen Brett über Tagungen bis zu Buchpublikationen reichen.

### 9.1 Das Familienbüro

*Dr. Sünne Andresen, Leiterin*

Ende 2006 hatte die Freie Universität beschlossen, am *audit familiengerechte hochschule* teilzunehmen (vgl. ausführlich Kap. 5.2). Im ersten Quartal des Jahres 2007 wurden die verschiedenen Phasen des Audits erfolgreich durchlaufen und am 14. Mai 2007 der Freien Universität das Grundzertifikat verliehen. Eine direkte Folge dieses Auditierungsprozesses ist die Einrichtung des Familienbüros der Freien Universität, das es in dieser Form bisher an keiner anderen deutschen Hochschule gibt. Das mit drei qualifizierten Stellen ausgestattete Familienbüro nahm mit Wirkung zum 1. Oktober 2007 die Arbeit auf. Räumlich ist es im ersten Stock des Verwaltungsgebäudes im Rudeloffweg 25-27 untergebracht.<sup>91</sup> Es befindet sich damit in unmittelbarer Nähe zu den zentralen Veranstaltungs- und Arbeitsorten der Freien Universität und ist für die Verwaltungsbeschäftigten ebenso gut erreichbar wie für Studierende und Wissenschaftler/innen.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Familienbüros liegt bei der Beratung aller Mitgliedsgruppen der Freien Universität zu Fragen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit/Studium und Familie betreffen. Seit Eröffnung des Büros wird es als eine solche Informations- und Beratungsstelle bereits vielfach genutzt. Studierende kontaktierten das Familienbüro z. B., weil sie Probleme haben, die Aufgabe der Versorgung kleiner Kinder mit dem Besuch von Pflichtlehrveranstaltungen zu vereinbaren, die erst nach 18 Uhr stattfinden, oder weil sie wissen wollten, ob es auch während der Beurlaubung wegen Mutterschutz und Elternzeit die Möglichkeit gibt, einzelne Seminare zu besuchen und Leistungsnachweise zu erwerben. Mitarbeiter/innen aus der Verwaltung fragten beim Familienbüro an, welche Maßnahmen die Freie Universität bietet, um während der Beurlaubung den Kontakt zu Elternzeitnehmer/innen aufrecht zu erhalten. Promovend/inn/en mit Kindern erkundigten sich nach Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für die Abschlussphase oder weil sie wissen wollten, wie Schwangerschaft und Elternzeit bei der Vergabe und Verlängerung von Stipendien berücksichtigt werden.

Neben der Bearbeitung solcher Einzelanfragen und der persönlichen Beratung zur Vereinbarkeitsproblematik wirkt das Familienbüro vor allem daraufhin, Familienfreundlichkeit als handlungsleitende Maxime nachhaltig in alle Bereiche und Handlungsfelder der Freien Universität zu verankern. Dies schließt zielgruppenspezifische Bedarfsanalysen, eine systematische Informationspolitik (z. B. durch den Aufbau einer informativen Homepage) und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte ebenso ein wie den (de)zentralen Ausbau und die Verbesserung von Infrastrukturmaßnahmen (z. B. die Still-/Wickel- oder Eltern-Kind-Räume) oder die familiengerechte Anpassung von Studien- und Prüfungsordnungen. Zur Erfüllung seiner Aufgaben kooperiert das Familienbüro eng mit den zuständigen Abteilungen und Bereichen. Als zentrale Anlauf- und Verknüpfungsstelle für alle familiären Belange will es Motor eines Praxis- und Kulturwandels an der Freien Universität sein, der charakterisiert ist durch eine selbstverständliche und mit Leben gefüllte Familienfreundlichkeit. Dies beinhaltet, dass Studierende wie Mitarbeiter/innen, die langfristige soziale Verantwortung übernehmen, weil sie Kinder betreuen oder sich

---

<sup>91</sup> Kontakt: Familienbüro der Freien Universität Berlin, Rudeloffweg 25-17, 14195 Berlin, 14195 Berlin, Tel.: 838-51137/ Fax: 838-54525, familienbuero@fu-berlin.de

um Angehörige kümmern, die Pflege und/oder Hilfe brauchen, hierdurch keine Nachteile haben und dass die Hochschule sich in der Pflicht sieht, Betroffene dabei zu unterstützen, beides vereinbaren zu können.

Um insbesondere auch die Zielgruppe der Väter zu erreichen, bildet das Familienbüro eine eigenständige Einrichtung, d. h. es ist keine Unterabteilung der Gleichstellungspolitik, die – wie zutreffend immer dies sein mag – in aller Regel als ein Handlungsfeld wahrgenommen wird, das sich ausschließlich an Frauen (und nicht an Männer) richtet. Das Familienbüro versteht sich damit auch als Entlastung für die Frauenbeauftragten, die bislang vielfach eine Anlaufstelle für Familienfragen waren und hier wichtige Vorarbeiten geleistet haben, an die das Familienbüro anknüpfen kann.

Um Familienfreundlichkeit breit in alle Bereiche der Freien Universität zu integrieren und die Hochschule familiengerecht zu gestalten bzw. umzugestalten, hat das Familienbüro als einen ersten Schritt unter der Überschrift „Familiengerechte Hochschule“ einen Katalog von Zielen formuliert, der als Bestandteil des Eckpunktepapiers des Präsidiums für die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen/Zentralinstituten für die Jahre 2008/2009 aufgenommen wurde. Dadurch werden die Bereiche verpflichtet, sich etwa für eine Studienorganisation einzusetzen, die Eltern das Studieren erleichtert, Fortbildungen für Führungskräfte anzubieten, die ihnen das Prinzip der Familiengerechtigkeit nahebringen und in Laborbereichen die Arbeitssituation für schwangere und stillende Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu verbessern. Insgesamt zielen die Vereinbarungen mit den Fachbereichen darauf ab, in den Bereichen Studium und Lehre, Infrastruktur und Fachbereichskultur deutliche Verbesserungen auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Hochschule zu erwirken.

Obwohl das Familienbüro erst vor Kurzem seine Arbeit aufgenommen hat, lässt sich der Gewinn, den eine solche Einrichtung für die Entwicklung zur familiengerechten Hochschule bringt, bereits jetzt an verschiedenen Erfahrungen ablesen: Als Beratungsinstanz für individuelle Problemlagen von Studierenden und Beschäftigten wird das Büro sehr gut angenommen und seit Gründung bereits vielfach genutzt. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Strukturelle Probleme (wie z. B. die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben mit den Anforderungen der neuen 6-semesterigen Bachelorstudiengänge) werden sofort sichtbar und können mit den zuständigen Bereichen zunächst einzelfallbezogen und mittelfristig mit Blick auf strukturelle Lösungen angegangen werden. Die verstreut vorhandenen Angebote für Familien innerhalb der Freien Universität werden gebündelt. Mit der Veröffentlichung und Kommunikation der vorhandenen (und noch fehlenden) Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit wird auf der anderen Seite auch der Bedarf an Unterstützung sichtbar.

## 9.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Der anhaltende Strukturwandel im Hochschulbereich, die Einführung neuer Technologien und eine damit einhergehende Organisationsentwicklung bergen einschneidende Veränderungsprozesse in sich und verlangen allen Beschäftigten der Hochschule ein hohes Maß an ständiger Veränderungs- und Lernbereitschaft sowie Engagement und Belastbarkeit ab. Dass sich Arbeit, Privatleben und Gesundheitspotenziale – im positiven wie im negativen Sinne – gegenseitig bedingen und beeinflussen, ist seit Langem erforscht und belegt. Stress im privaten Bereich kann genauso zu einer angespannten Arbeitssituation führen, wie sich positive/negative Ereignisse im Arbeitsleben auf die Gesundheit und den Privatbereich erstrecken können.

Aus diesen Gründen hat sich die Freie Universität Berlin im Jahr 2005 entschlossen, mit dem „Fundament Gesundheit“ eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung zu implementieren. Aspekte des Gesundheitsmanagements sind neben der Physischen, die z. B. durch Rückentraining und ergonomisch optimale Sitzmöbel gestärkt werden kann, auch die Stärkung der psychischen Gesundheit, die durch Anerkennung von Leistungen durch Vorgesetzte und ein gutes kollegiales Miteinander gestärkt werden kann. Ziel ist es, die an der Freien Universität Tätigen in ihrer Flexibilität, Lern- und Lehrbereitschaft zu stärken und zu motivieren, um durch Zufriedenheit am Arbeitsplatz die Mitarbeiter/innen zu motivieren und den Krankenstand zu senken.

Das Projekt „Fundament Gesundheit“ wird von der AOK Berlin mitfinanziert und von ihrer Kooperationspartnerin, der Gesellschaft für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) fachlich begleitet. Nach einem ersten Workshop im Mai 2005 wurde ein Steuerkreis gegründet, der, im Einvernehmen mit der Hochschulleitung, letztendlich über alle maßgeblichen Weichenstellungen im Rahmen des universitätseigenen Gesundheitsmanagements befindet. Die Mitglieder des Steuerkreises setzen sich zusammen aus dem Kanzler, Mitarbeitern/innen der Personalabteilung, den Verwaltungsleiter/innen der beteiligten Pilotbereiche, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Arbeitssicherheit, der Sozialberatung, des Weiterbildungszentrums, Vertreter/innen des Gesamtpersonalrats und des Personalrats Dahlem und Botanischer

Garten/Botanisches Museum, der Schwerbehindertenbeauftragten sowie der zentralen Frauenbeauftragten.

Für den Steuerkreis war und ist es wichtig, Informationen über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu sammeln. Aufgrund der Bereitschaft der Krankenkassen, entsprechende Daten aufzubereiten, werden seit 2005 jährlich anonymisierte Gesundheitsberichte erstellt, dem die Daten von ca. 60% der Beschäftigten zugrunde liegen. Darauf aufbauend wurden im Jahr 2005 zunächst in drei Pilotbereichen (Philosophie und Geisteswissenschaften, Veterinärmedizin, Zentrale Universitätsverwaltung) Mitarbeiter/innen-Befragungen durchgeführt, um genauen Aufschluss über zu stärkende Gesundheitspotenziale der Beschäftigten zu bekommen. Im Jahr 2006 wurde die Befragung am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie durchgeführt, Ende des Jahres 2007 wird sie auf den Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften ausgedehnt.

Nach Analyse der Befragung am jeweiligen Bereich werden zunächst die Beschäftigten der befragten Bereiche in Informationsveranstaltungen über die Ergebnisse in Kenntnis gesetzt. Im Steuerkreis werden zeitnah am jeweiligen Ergebnis orientierte Angebote für die Beschäftigten entwickelt. Je nach Bedarf und Erforderlichkeit kann es sich hierbei z. B. um die Moderation von Teambuildingprozessen, fachlichen Fortbildungen, Coaching für Führungskräfte, der Abhilfe von ergonomischen Problemen handeln. Regelmäßige Evaluationen der Arbeit des Steuerkreises durch die BGF sichern eine kontinuierlich gute und beständige Arbeit sowie eine fortwährende Feinsteuerung und Überprüfung der entwickelten Maßnahmen. Die enge Anbindung des Gesundheitsmanagements an das Weiterbildungszentrum, welches die Maßnahmen im Bereich psychische und physische Stärkung der Gesundheitspotenziale koordiniert, garantiert zudem eine regelmäßige Evaluation durch Befragungen der Kursteilnehmer/innen und Auswertung der Ergebnisse sowohl mit dem Steuerkreis als auch mit den Kursleiter/inne/n.

Auf Anregung der Frauenbeauftragten wurden in den Fragebogen die Themen Sexuelle Belästigung und Mobbing aufgenommen. Obwohl die allermeisten Befragten (98%) angaben, das Mobbing und sexuelle Belästigung für sie keine Problemfelder wären, haben ca. 2% der Befragten in einem der beiden Themenkomplexe negative Aussagen getroffen. Für die Frauenbeauftragte ergibt sich hieraus ein deutlicher Auftrag für den Steuerkreis, dass es auch zu dieser Thematik Handlungsbedarf gibt. Die Qualität dieser Aussagen ist wesentlich brisanter als die Frage nach subjektiven Empfindungen z. B. im Bereich Kälte/Wärme. Würden hier 98% der Befragten angeben, dass sie mit den Temperaturen im Arbeitsbereich zufrieden wären, ergäbe sich nicht unbedingt ein Handlungsbedarf für die verbleibenden 2%.

Auch der Frage nach den unterschiedlichen Gesundheitspotenzialen von Frauen und Männern nachzugehen, ist Aufgabe des Steuerkreises. So tragen Frauen im Allgemeinen mehr Sorge für ihre Gesundheit, in dem sie eher zum Arzt gehen als ihre Kollegen. Das führt zu häufigeren kurzen Krankheitsausfällen, aber im Endeffekt zu weniger langfristigen Krankheiten.

Den Mitgliedern des Steuerkreises ist es wichtig, ihre Arbeit transparent zu machen und die Beschäftigten der Freien Universität Berlin regelmäßig zu informieren. Für Fragen oder Anregungen steht den Beschäftigten der Freien Universität Berlin die Geschäftsstelle „Fundament Gesundheit“ unter den Rufnummern 838 53711, Frau M. Utecht, sowie 838 53304, Frau R. Adolphs, zur Verfügung.<sup>92</sup>

### 9.3 Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 14.08.2006 in Kraft. Sein Geltungsbereich umfasst insbesondere das Arbeitsrecht und verbietet Benachteiligungen aus „Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG). Als Benachteiligungen gelten sowohl die unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG) als auch die mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG). Belästigungen (§ 3 Abs. 3 AGG) und insbesondere die sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) sind ebenfalls vom AGG erfasst. Positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile genannter Gruppen sind weiterhin zulässig, wie § 5 AGG ausführt.

In § 12 AGG werden die Pflichten der Arbeitgeberin, d. h. der Freien Universität, benannt, die zum Schutz vor Benachteiligungen verpflichtet ist (§ 12 AGG). Dieser Schutz kann durch gezielte Schulung des Personals erfolgen, denn Schulungen führen nach aktuellem Stand der Diskussion bei der ersten Benachteiligung einer geschützten Person zunächst zur Befreiung des Arbeitgebers von der Verantwortlich-

keit. Trotzdem unterliegt sie einer Reaktionspflicht, sobald ihr Benachteiligungen bekannt werden. Benachteiligungen können durch den/die Arbeitgeber/in, Beschäftigte und Dritte (zum Beispiel Lieferanten) geschehen. Der/die Arbeitnehmer/in hat in diesem Fall das Recht auf Schutz durch ihren Arbeitgeber (§ 12 AGG).

Die Freie Universität ist laut § 13 Abs. 1 AGG gehalten, eine Beschwerdestelle zur Bearbeitung von Beschwerden der Beschäftigten und auch den ihnen gleichgestellten Personen (§ 6 Abs. 1 AGG) einzurichten. Die Ausformung dieser Beschwerdestelle ist durch die Rechtsprechung noch nicht näher bestimmt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese nach Größe und Beschäftigtenzahl des Betriebs richten wird. Kommt es zu einer Beschwerde durch Beschäftigte, muss reagiert werden. Kommt sie dieser Pflicht nicht nach, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern (§ 14 AGG), Schadensersatz oder Entschädigung fordern (§ 15 AGG). In § 17 Abs. 1 AGG wird ausdrücklich die soziale Verantwortung der Arbeitgeberin betont.

Die Freie Universität richtete in einem ersten Schritt eine Beschwerdenummer ein, über die telefonisch Kontakt aufgenommen werden kann. Um jedoch dem tatsächlichen Bedarf an Beschwerden, der sich derzeit auf eine Vielzahl von spezialisierten Ansprechpartner/inne/n verteilt, besser gerecht zu werden, und einen konzentrierten Überblick über bestehende Probleme an der Freien Universität zu bekommen, wäre möglicherweise die Einrichtung einer koordinierenden Beschwerdestelle empfehlenswert. An der Freien Universität gibt es derzeit eine Vielzahl von Einrichtungen, die in speziellen Bereichen Beratungen anbieten. Für Beschäftigte der FU Berlin ist nicht immer ganz klar, wo die Zuständigkeiten liegen und welche Ansprechpartner/innen die richtigen sind. Eine Beschwerdestelle mit einem durchgängig besetzten Büro könnte eingehende Beschwerden koordinieren, bestehende Kompetenzen (Sozialberatung, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, AStA, Ehrenkommission, Personalrat, Familienbüro, Rechtsabteilung, BÄD, usw.) bündeln und einheitliche Verfahrensformen im Sinne des AGG vorgeben.

Das Büro der Beschwerdestelle sollte persönliche Sprechzeiten ermöglichen, um ein zügiges Verfahren zu gewährleisten, und von einem Beirat unterstützt werden. Eine Zusammensetzung des Beirats könnte aus mindestens fünf Vertreter/inne/n bestehender Beratungseinrichtungen bestehen und zweimal im Jahr zu einem Plenum aller beratenden Institutionen einladen. Aus diesem Plenum werden dann alle zwei Jahre die Mitglieder des Beirats gewählt. Langfristig würden so Strukturen geschaffen, die dem Präsidium einen Überblick über das Ausmaß bestehender Probleme geben, die systematisch die Anstrengungen an der Freien Universität dokumentieren, bestehenden Diskriminierungen entgegenzuwirken, die aber auch kompetente Einzelfallbetreuungen ermöglichen.

## 9.4 Beratungstätigkeiten

Durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen, strukturellen und organisatorischen Maßnahmen ergeben sich diverse Beratungstätigkeiten, da gerade von personellen Maßnahmen betroffene Frauen die Hilfe der Frauenbeauftragten in Anspruch nehmen. So ist die Frauenbeauftragte nicht nur Ansprechpartnerin bei Fragen zum Mutterschutz und zu Erziehungszeiten, sondern auch bei Fragen der Studienorganisation für Studierende mit Kind, bei Mobbing, sexueller Diskriminierung und Belästigung, bei Fragen nach Beurlaubungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit befristeten Stellen, bei Promotions- und Habilitationsfragen, bei Fragen zur Vertragsgestaltung und zur Personalentwicklung. Die Frauenbeauftragte dient hier oft als Bindeglied zwischen Universitäts- bzw. Fachbereichsleitung und der betroffenen Frau. Vielfach sind schnelle Entscheidungen vonnöten, beispielsweise in Fällen von sexueller Belästigung, in denen es den Frauen nicht möglich ist, noch länger unter den gegebenen Umständen zu arbeiten oder zu studieren. Die Frauenbeauftragte vermittelt und schlägt Lösungen vor, die sich am Wunsch der Betroffenen orientieren. Hier sei nachdrücklich darauf verwiesen, dass es in kooperativer Zusammenarbeit mit der Verwaltung, und je nach Notwendigkeit der Hochschulleitung, zumeist gelang, zügig zu Lösungen zu kommen. Da die Fülle an Problemen und Anfragen nicht immer allein zu bewältigen ist, und die Frauenbeauftragte zudem auf den Erfahrungsschatz langjähriger Mitarbeiterinnen der Freien Universität Berlin zurückgreifen möchte, haben sich zu einigen Themen Arbeitsgruppen zusammengesetzt, die die Frauenbeauftragten bei einer Lösungsfindung unterstützen und beratend tätig sind.

### 9.4.1 Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung

Seit annähernd 20 Jahren gibt es die Arbeitsgruppe (AG) gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität. Mit den Frauenbeauftragten besteht eine enge Zusammenarbeit in Fragen der sexuellen Belästigung. Die Geschäftsführung der AG lag in den letzten Jahren im Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Die

Hauptaufgabe der AG ist die Betreuung von betroffenen Frauen und die Erarbeitung möglicher Lösungsalternativen auf der Grundlage eines langjährigen Erfahrungsaustausches. Sowohl betroffene Frauen als auch Interessenvertretungen ihrer Wahl können sich zu Informationszwecken an die AG wenden. Häufig werden sie zu Unterstützerinnen und Mitgliedern, welche bemüht sind, Strukturen zu fördern, die sexuelle Belästigung verhindern.

Die Achtung der Würde eines jeden Menschen ist insbesondere im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Grundgesetz (GG) am Arbeits- und Studienplatz zu achten. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt das Arbeits- und Studienklima beträchtlich. Die Universität ist demnach gehalten und verpflichtet, ein Arbeitsklima zu unterstützen, in welchem sich die Fähigkeiten einer/eines jeden jeden sich unbeeinträchtigt entfalten können. Ein solches Arbeitsklima zu schaffen ist keine leichte Aufgabe, da viele unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Menschen zusammenzubringen sind. Die häufigsten Fälle sexueller Belästigung werden aus Betreuungssituationen zwischen männlichem Lehrpersonal und weiblichen Studierenden gemeldet. Hierdurch wird das Vertrauen der zu Betreuenden in ihren Betreuer und die Universität als Institution oftmals tief erschüttert. Unerwünschte Aufmerksamkeiten mit eindeutiger Absicht sind an der Universität völlig inakzeptabel. Sie steigern sich zum gravierenden Problem, wenn zwischen Betroffener und dem Belästiger ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Hier geht es um die Ausstellung von Scheinen, Zwischenzeugnissen, Bewertung von Prüfungssituationen und Gutachten. Umfragen haben nicht nur ergeben, dass über 50% der Frauen an Hochschulen sexuelle Belästigung schon mal erlebt haben, sondern dass einer der von Frauen am häufigsten genannten Gründe, die wissenschaftliche Karriere nicht weiter zu verfolgen, sexuelle Belästigung ist. Gründe genug, an der Freien Universität Maßnahmen zu treffen, die eine Verbesserung des Studien- und Arbeitsklimas bewirken.

Auch haben Befragungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ergeben, dass es zu sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz gekommen ist. Dies kann aus der Beratungstätigkeit der Arbeitsgemeinschaft in den letzten Jahren bestätigt werden. Sexualisierte Diskriminierung zieht sich durch alle Statusgruppen.

Die Arbeitsgruppe begleitet die Maßnahmen der Freien Universität Berlin, um deren Wirksamkeit als Schutz für betroffene Frauen zu gewährleisten. Auf Bundesebene ist in der BuKoF-Kommission gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt die Frauenbeauftragte stets im Austausch mit anderen und gemeinsam werden Kriterien entwickelt, mit denen die Situation verbessert werden kann.

#### 9.4.2 Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk

Netzwerke dienen als Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch. Zunächst als Habilitandinnen-Netzwerk gegründet, treffen sich Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachgebieten von Berliner Hochschulen, insbesondere der Freien Universität Berlin, zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit.

Diskussionen über Strukturelle (wie der Mehrfachbelastung durch wissenschaftliche Arbeit und Familie oder der institutionalisierten Benachteiligung von Frauen allgemein) oder finanzielle Probleme (z. B. Hilfestellung bei der Beantragung von Stipendien im Rahmen der verschiedenen Förderprogramme) können angesprochen werden. Themen wie die „Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes“, die „Einführung von Mentorinnenprogrammen“ oder die Aufnahme in eine Expertinnen-Datenbank werden verfolgt. Zu diesen Treffen werden in erster Linie alle Frauen eingeladen, die auf dem Weg zur Professur sind. Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk wird von der zentralen Frauenbeauftragten geleitet und organisiert.

Einer stetig steigenden Zahl von habilitierten Frauen steht nach wie vor eine auffallend geringe Zahl von Professorinnen gegenüber. Neben der für berufstätige Frauen ohnehin üblichen Mehrfachbelastung haben Wissenschaftlerinnen zudem berufsspezifische, teilweise institutionalisierte Schwierigkeiten zu bewältigen. Nicht nur um den Erfahrungsaustausch soll es hier vorrangig gehen, sondern um die Diskussion der fach(kultur)übergreifenden, sozusagen strukturellen Probleme von Frauen im Qualifizierungsprozess auf dem Weg zur Professur, z. B.

- fehlender Informationsaustausch,
- hohe Belastung durch Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsaufgaben,
- Juniorprofessur oder Habilitation,
- Benachteiligungen – z. B. gegenüber männlichen Kollegen – bis zum offenen Mobbing,
- konsequentes „Networking“,
- „Mentoring“,
- Aufbau von inneruniversitären interdisziplinären Kontakten,

– etc.

In gemeinsamen Austausch werden Lösungen entwickelt, wissenschaftliche Projekte entstehen, und die Frauenbeauftragte erhält Anregungen für zukünftige Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Angesprochen sind alle Frauen in Juniorprofessor-, C1/C2- und W2-Stellen auf Zeit. Das Büro der Frauenbeauftragten führt einen Verteiler, über den Einladungen zu den Treffen des Netzwerkes und relevante Informationen für Nachwuchswissenschaftlerinnen verschickt werden.

### 9.4.3 Die Arbeitsgruppe „FU mit Kind“

Die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung besteht seit dem Sommersemester 1992. Angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten arbeiten in der Arbeitsgruppe Vertreter/innen der Kindertagesstätte an der Freien Universität, des Studentenwerks, des Familienbüros, die Frauenbeauftragte und die Frauenbeauftragten der einzelnen Fachbereiche zusammen. In regelmäßigen Treffen, zweimal im Semester und bei Bedarf auch häufiger, werden Fragen der Verbesserung an der Schnittstelle Familien- und Universitätsalltag diskutiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Die Arbeit betraf anfangs praktische Probleme wie etwa die Unterstützung der Elterninitiative FUniMäuse bei der Suche nach geeigneten Räumen für gemeinsame stundenweise Betreuung und den späteren Aufbau einer Kindergruppe, die von ausgebildeten Erzieherinnen betreut wurde. Auch in die Einrichtung von Wickelmöglichkeiten und einer kindergerechten Sitzecke in den Mensen wurde die AG miteinbezogen. Darüber hinaus werden universitätsspezifische Aspekte der Kinderbetreuung wie etwa Betreuung in Rand- und Prüfungszeiten oder familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen diskutiert und Modelle entwickelt, die zum Beispiel in die konkrete Kitaplanung einfließen. Der Arbeitsgruppe kam eine besondere Bedeutung im Rahmen der sowohl FU-Kita wie FUniMäuse betreffenden Umstrukturierungspläne der Hochschulleitung zu, denn hier wurden Konzepte entwickelt, auf ihre Umsetzbarkeit hin diskutiert und Initiativen zu ihrer Umsetzung koordiniert. Auch bei dem Trägerwechsel der FU-Kita von der FU zum Studentenwerk Berlin war die Arbeitsgemeinschaft Ansprechpartnerin, hat beraten, unterstützt und Probleme diskutiert.

Ein wichtiges Projekt der Arbeitsgruppe „FU mit Kind“ ist eine Informationsveranstaltung für Studierende mit Kind, jeweils am Anfang des Wintersemesters. Auf dieser Veranstaltung stellen sich Ansprechpartner/innen aus den Bereichen Kindertagesstätte an der Freien Universität, Sozialberatung des Studentenwerks sowie die Frauenbeauftragten aus den Fachbereichen, psychologische Studienberatung und dem Büro der Frauenbeauftragten vor und geben erste Tipps zur Studienorganisation und -finanzierung, Kinderbetreuungsangeboten und zu anderen Beratungsangeboten für Studierende mit Kind. Ziel dieser Informationsveranstaltung ist es, den Studierenden mit Kind, oder solchen, die Nachwuchs planen, mögliche Ansprechpartner/innen bei Problemen bekannt zu machen und die Scheu zu nehmen, bei Schwierigkeiten, diese auch aufzusuchen.

Im Zuge dieser Veranstaltung ist eine Mailingliste<sup>93</sup> entstanden, die eine Plattform für Hilfesuche und Hilfeangebote, den Austausch von Neuigkeiten und den Kontakt Studierender mit Kindern untereinander erleichtern soll.

## 9.5 Kooperationen

Die Kooperation mit verschiedensten Einrichtungen ist für den Erfolg der Arbeit der Frauenbeauftragten unverzichtbar. Ein weit gespanntes Netzwerk mit sowohl inner- als auch außeruniversitären Einrichtungen unterstützt die Frauen in ihren vielfältigen im Kontext des universitären Alltags entstehenden Problemen und Fragestellungen.

### 9.5.1 Universitätseigene Beratungsstellen

Inneruniversitär und universitätsnah arbeitet die Frauenbeauftragte eng mit folgenden Stellen zusammen, um bestehende Kompetenzen zu bündeln.

---

93 Eintragen kann sich jede/r Interessierte. E-Mail an [majordomo@majordomo.zedat.fu-berlin.de](mailto:majordomo@majordomo.zedat.fu-berlin.de); mit demBetreff [?]: [subscribe fu-mit-kind](mailto:subscribe-fu-mit-kind)

- Sozialberatung<sup>94</sup>: Psychosoziale Beratung bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz, in privaten Schwierigkeiten und Notlagen, in akuten Krisensituationen.
- Beratung und Unterstützung zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Erhaltung der Gesundheit, der Bewältigung schwieriger Lebenssituationen, der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach Erkrankung, des Umgangs mit Suchtmitteln und Abhängigkeiten.
- Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung<sup>95</sup>: Die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung bietet neben vielfältigen Informationsmöglichkeiten wissenschaftspädagogische und psychologische Beratung zu allen Fragen und Problemen im Zusammenhang mit dem Studium. Die Beratungsgespräche sind vertraulich.
- Frauenbeauftragte der Fachbereiche.
- Personalrat<sup>96</sup>: Der Gesamtpersonalrat ist gemäß § 54 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin) für alle Angelegenheiten zuständig, die mehr als eine Dienststelle betreffen. Der Gesamtpersonalrat unterstützt die örtlichen Personalräte bei ihren Aufgaben; die Personalräte der einzelnen Dienststellen können dem Gesamtpersonalrat Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereiches übertragen. Das gilt in der Regel nicht für Einzelpersonalangelegenheiten. Hinzu kommen allgemeine hochschulpolitische Betätigungsfelder, zu denen sowohl die Vertretung in den Gremien der Freien Universität – Akademischer Senat und Kuratorium – gehören, als auch der regelmäßige Austausch zwischen den Personalräten der Berliner Universitäten und Fachhochschulen und regelmäßige Kontakte zu den Gewerkschaften und den im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien.
- Die Personalräte der drei Dienststellen an der Freien Universität: der Personalrat Dahlem<sup>97</sup>, der Personalrat der Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum (BGBM)<sup>98</sup> und der Personalrat der studentischen Beschäftigten<sup>99</sup>.
- Vertrauensleute der Schwerbehinderten (Gesamtvertretung<sup>100</sup>, Bereich Dahlem<sup>101</sup> und Bereich Botanischer Garten und Botanisches Museum<sup>102</sup>).
- Beauftragte/r für behinderte Studierende<sup>103</sup>: Der/die Beauftragte für behinderte Studierende an der FU Berlin berät behinderte und chronisch kranke Studierende und ist Ansprechpartner/in für die Einbeziehung der Bedürfnisse behinderter und chronisch kranker Studierender in Lehrveranstaltungen, Praktika und Prüfungen. Er/Sie arbeitet an der Planung der erforderlichen baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen nach dem BerlHG zur Integration behinderter und chronisch kranker Studierender mit.
- Ehrenkommission: Die Ehrenkommission beschäftigt sich mit Verstößen gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, wie etwa Plagiatsvorwürfen.
- Familienbüro: Das Familienbüro informiert, berät und unterstützt Studierende und Mitarbeiter/innen bei allen Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zu Familie und Studium.
- Rechtsabteilung der Freien Universität<sup>104</sup>.

94 Psychosoziale Beratung, Ihnestr. 28, Raum 283, Postanschrift: Garystr. 39, 14195 Berlin, Tel.: 8300 2498, sozberat@zedat.fu-berlin.de und birgit.mathiske@zuv.fu-berlin.de

95 Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, Brümmerstr. 50, 14195 Berlin, Tel.: 838-522 47/-552 42, studium@fu-berlin.de oder psychologische-beratung@fu-berlin.de

96 Gesamtpersonalrat der FU Berlin, Königin-Luise-Str. 6-8, 14195 Berlin, Tel.: 838-550 12, gpr@zedat.fu-berlin.de

97 Personalrat Dahlem, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-527 54/-536 54, prd@zedat.fu-berlin.de

98 Personalrat der ZE Botanischer Garten/Botanisches Museum, Königin-Luise-Str. 6-8, 14191 Berlin, Tel.: 838-502 34, prb@bgbm.org

99 Personalrat der studentischen Beschäftigten, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-541 11, prstudb@zuv.fu-berlin.de

100 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Gesamtvertretung, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-540 80, schwbvda@zedat.fu-berlin.de

101 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Bereich Dahlem, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-540 80, schwbvda@zedat.fu-berlin.de

102 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Bereich Botanischer Garten, Am Fichtenberg 17, 12165 Berlin, Tel.: 838-502 56.

103 Beauftragter für behinderte Studierende, Thielallee 38, 14195 Berlin, Tel.: 838-552 92, gklassen@zedat.fu-berlin.de

104 Rechtsamt der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin, Tel.: 838-737 02, rechtsamt@fu-berlin.de

- Betriebsärztlicher Dienst<sup>105</sup>: Der Betriebsärztliche Dienst und die Dienststelle Arbeitssicherheit sind als universitäre Stabsstellen nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten der Freien Universität Berlin beratend zuständig.
- Kindertagesstätte an der Freien Universität<sup>106</sup>: In der Kita werden derzeit 140 senatsfinanzierte und 18 Plätze für Stipendiaten angeboten. Die senatsfinanzierten Plätze gliedern sich in derzeit 30 Krippenplätze, 91 altersgemischte Plätze und 19 Hortplätze.
- Sozialberatung des Studentenwerks<sup>107</sup>: Beratung über Möglichkeiten der Studienfinanzierung und in sozialrechtlichen Fragen, Vergabe von Zuschüssen, Vergabe des einmaligen Überbrückungsdarlehens, Beratung von schwangeren Studierenden und Studierenden mit Kindern, Beratung und Unterstützung in Konfliktsituationen.

## 9.5.2 Gremien und Kommissionen

### Frauenrat

Der Frauenrat unterstützt entsprechend den Frauenförderrichtlinien (FFR) die zentrale Frauenbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben etwa bei der Beratung und Ausarbeitung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, der Beratung von und Stellungnahme zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen oder der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekte.

### Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten

Die zentralen Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen koordinieren sich in der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten LaKoF. Hier werden Ziele für die Berliner Frauenförderung gesetzt, Netzwerke aufgebaut, Probleme diskutiert und Lösungsstrategien besprochen.

### Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten

Auf Bundesebene sind die Frauenbeauftragten der Hochschulen in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten BuKoF verbunden. In jährlichen Konferenzen werden aktuelle gleichstellungspolitische Themen behandelt und bundespolitische Initiativen und Aktivitäten der BuKoF beschlossen.

## 9.5.3 Wissenschaftliche Einrichtungen

### Center of Excellence Women and Science

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science (CEWS) wurde als Initiative der Bundesregierung und in Kooperation mit der BuKoF gegründet und wird als Gemeinschaftseinrichtung von Bund und Ländern finanziert. Zu seinen Aufgaben gehört die Entwicklung und Evaluation der Instrumente zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung. Gleichstellungspolitische Best-Practice-Maßnahmen werden vernetzt und verschiedene Projekte auf nationaler und internationaler Ebene durchgeführt. Das CEWS steht Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien zur Verfügung. Es ist die Geschäftsstelle der BuKoF.

105 Betriebsärztlicher Dienst, Königin-Luise-Str. 27, 14195 Berlin, Tel.: 838-566 78/-566 79, betriebsarzt@fu-berlin.de

106 Kindertagesstätte des Studentenwerks an der Freien Universität, Königin-Luise-Str. 86, 14195 Berlin, Tel.: 832-035 76, sengels@zedat.fu-berlin.de

107 Sozialberatung des Studentenwerks, Thielallee 38, Zi. 202, 14195 Berlin, Tel.: 83 00 24 98.

## Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) hat die Aufgabe, an der Freien Universität Berlin die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung voranzutreiben und zu sichern. Sie organisiert Gastvorträge, Colloquien und Tagungen, beteiligt sich am Rhoda-Erdmann-Programm, fördert Aktivitäten an den Fachbereichen und Zentralinstituten, insbesondere durch die Finanzierung ausgewählter Lehraufträge, gibt mit der *Agenda*, einem kommentierten Vorlesungsverzeichnis zur Frauen- und Geschlechterforschung, einen Überblick über die Geschlechterforschung in der Lehre an der Freien Universität Berlin, publiziert die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung über das Jahrbuch *Querelles*, die Online-Rezensionszeitschrift *Querelles-Net* und die *Edition Ergebnisse der Frauen und Geschlechterforschung* und informiert auf ihrer Homepage über die Geschlechterforschung in Deutschland, insbesondere durch ihre Verlinkung zu relevanten Datenbanken.

## Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin Berlin (GiM)

Der medizinische Senat der gemeinsamen medizinischen Fakultät der Freien Universität und der Humboldt-Universität, die Charité – Universitätsmedizin Berlin, beschloss am 4. Dezember 2003 die Gründung des ersten Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) in Deutschland. Aufgabe des Zentrums ist die Förderung der Geschlechterforschung in der universitären Medizin und die Integration der Forschungsergebnisse in die medizinische Ausbildung.

## Arbeitsgemeinschaft der Frauen und- Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)

Die afg hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Forschungskooperation der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte zu fördern. In regelmäßigen Sitzungen erarbeiten die Mitglieder der afg gemeinsame Lehrprogramme und Studienschwerpunkte sowie Aufbaustudiengänge und Graduiertenprogramme. Sie koordiniert Kontakte zu Trägern von Forschungseinrichtungen und zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene. Ein wichtiges Ziel der afg ist, das sich durch Vielfalt und Spezialisierung auszeichnende Profil der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen in der Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen beteiligten Institutionen zu koordinieren. In Zusammenarbeit mit der LaKoF werden gemeinsame Anliegen vertreten..

## 9.6 Die Frauenbeauftragten informieren

Frauenbeauftragte aller Bereiche haben die Pflicht, im Rahmen ihrer Aufgaben Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu übernehmen. Das im BerlHG im Jahr 1990 formulierte eigenständige Presserecht ist auch heute noch die Grundlage vielfältiger Aktivitäten. Einige seien im Folgenden vorgestellt:

### Der Internetauftritt

Die Homepage dient als schnelle, einfache Informationsplattform für jede und jeden. Seit August 2007 ist die Homepage der zentralen Frauenbeauftragten mithilfe der technischen Betreuung und Beratung der CeDiS im Rahmen der Anpassung an das Corporate Design der Freien Universität Berlin noch aktueller und umfangreicher geworden. Schon auf den ersten Blick werden das breit gefächerte Arbeitsfeld der zentralen Frauenbeauftragten und die Ausrichtung auf alle Statusgruppen innerhalb der Universität deutlich. Die Website erlaubt, einen schnellen Überblick von den Möglichkeiten der individuellen Beratung bis zu Informationen zu aktuellen hochschulpolitischen Veränderungen zu bekommen. Durch die stetige Aktualisierung bleiben die verschiedenen Kontakte, Vernetzungen und Links stets auf dem neuesten Stand und ermöglichen u. A. die direkte Verlinkung zu den Adressen und Homepages der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität.<sup>108</sup>

Auch auf dezentraler Ebene zeigt sich ein virtuelles Angebot, das die Informationsvielfalt auf unterschiedlichen Ebenen noch erhöht. Dezentrale Frauenbeauftragte einzelner Fachbereiche haben in den letzten Jahren umfangreiche Homepages aufgebaut. Eine Arbeitsgruppe des Plenums erarbeitet derzeit ein Konzept für den allgemeinen Ausbau dezentraler Homepages an allen Fachbereichen und Zentralinstitu-

ten mit dem Ziel, einen systematisierten Internetauftritt zu gewährleisten, der Basisinformationen an allen Fachbereichen zugänglich macht.<sup>109</sup>

### **Vorlesungen, Infotage, Kolloquien, Tagungen, Kongresse**

Im Sinne einer nachhaltigen Förderung von Frauen ist es unerlässlich Plattformen zu schaffen, auf denen einerseits Fragestellungen Raum finden, die üblicherweise unbeachtet bleiben und andererseits Wissenschaftlerinnen ihre Kompetenzen bündeln und vernetzen können. Die von der Frauenbeauftragten organisierten Tagungen, Konferenzen, Informationsveranstaltungen und Ringvorlesungen boten dafür zahlreiche Gelegenheiten.

- Lust an Differenzen, sechs Kolloquien zur Geschlechterforschung (in Kooperation mit der Vizepräsidentin der FU und der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, FU Berlin), FU Berlin, 1999 bis 2001/02,
- Jahrestagungen der LaKoF, jährlich seit 2000,
- Recht und Geschlecht, Ringvorlesung (gemeinsam mit Ute Mager, Fachbereich Rechtswissenschaft, FU Berlin), Fachbereich Rechtswissenschaft, FU Berlin, 2000/01,
- Biologie und Geschlecht, Ringvorlesung, Fachbereich Biologie, Pharmazie und Chemie, FU Berlin, 2000/01,
- Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen: Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik, Universitätsvorlesung (gemeinsam mit Jochen Schiller, Dekan des Fachbereichs Mathematik und Informatik), FU Berlin, 2005,
- Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, internationale Tagung (gemeinsam mit der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung), FU Berlin, 2006.

Am 7. Juli 2003 fand ein Workshop zum Thema „Geschlechterforschung in der universitären Medizin Berlins“ statt. Im Zuge der Umstrukturierung der Berliner Universitätsmedizin wurde zur Gründung des „Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung in der Humanmedizin“ ein Workshop veranstaltet, um die Einzelaktivitäten an den beiden Universitäten zu einer neuen, gemeinsamen Organisationsform zusammenführen zu können. Es zeigte sich eine große Resonanz. Bei dem Workshop wurden 37 Forschungsprojekte bzw. -vorhaben vorgestellt, die sich dezidiert mit Geschlechterforschung beschäftigen. In dem nunmehr gegründeten Zentrum können diese Interessen und Forschungsergebnisse produktiv in einen gemeinsamen Forschungsprozess eingebunden werden.

Im Sommersemester 2005 wurde in Zusammenarbeit mit dem Dekan des Fachbereiches Mathematik und Informatik der Freien Universität Prof. Dr. Schiller eine Universitätsvorlesung mit dem Titel „Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen. Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik“ durchgeführt. Vor allem ging es um ein Entgegenwirken zur gemeinhin vertretenen Annahme, die Mathematik und Informatik seien geschlechtsneutrale Wissenschaften. Sie sind es nicht, auch wenn der zu untersuchende Gegenstand selbst nicht für Unterschiede anfällig zu sein scheint. Im Laufe der Vorlesung wurden Fragen nach dem Kontext von Mathematik, Informatik und Geschlecht, tradierten Vorannahmen, Vorurteilen sowie nach dem Verhältnis der eigenen Fachidentität zur Gesellschaft aufgeworfen. Ziel der Vorlesung war es methodische Ansätze zu zeigen, mit denen sich die Geschlechterforschung solchen Disziplinen nähern kann, die sich selbst als geschlechtsneutral verstehen und gleichsam männlich konnotiert sind.

Zu Beginn des Jahres 2006 fand die Konferenz „Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar?“ statt. Gemeinsam mit Dr. Ulla Bock von der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, Dorothea Lüdke vom Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, der Sozialwissenschaftlerin Dr. Sünne Andresen und der Frauenbeauftragten wurde diese Konferenz veranstaltet, um einen interdisziplinären wissenschaftlichen Dialog über die aktuellen Tendenzen einer „Modernisierung“ von Geschlechter- und

<sup>109</sup> Die Liste der dezentralen Frauenbeauftragten im Anhang enthalten auch die entsprechenden Website-Adressen.

Gleichstellungspolitik anzuregen. Hierzu diskutierten über 15 Referentinnen und Referenten aus Deutschland, Europa und den USA über Gender Mainstreaming und Managing Diversity sowie über das Verhältnis beider Konzepte zueinander. Dabei ging es vor allem um folgende Fragen: Ergibt die politische Zusammenführung von Gender und Diversity eine Gleichstellungsstrategie, die das Ziel umfassender (Geschlechter-)Gerechtigkeit in greifbare Nähe rückt? Wie sieht eine solche Verbindung in der Praxis aus? Werden damit aktuelle Theoriediskurse politisch adäquat aufgegriffen? Welche Konsequenzen hat die Einlassung auf eine Management-Philosophie?

Im Rahmen der Arbeitsgruppe „FU mit Kind“ wird regelmäßig eine Informationsveranstaltung zum Studieren mit Kind angeboten, bei der sich Vertreter/innen der verschiedenen relevanten Anlaufstellen der Freien Universität vorstellen und Auskunft zur Studienorganisation, Studienfinanzierung sowie zu Betreuungs- und Beratungsangeboten geben. Diese Veranstaltung gibt die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen und sich persönlich beraten zu lassen.

Auch die dezentralen Frauenbeauftragten organisieren eine Vielzahl von Veranstaltungen, die von Infotagen über Ringvorlesungen bis zu mehrtägigen Konferenzen reichen. Für weitere Informationen sei hier auf ihre Berichte und ihre jeweilige Website verwiesen.

## Universitätsfrauentage und Dahlemer Frauensommer

Traditionsreich sind die Universitätsfrauentage bzw. der Dahlemer Frauensommer. Seit 1994 veranstaltet die zentrale Frauenbeauftragte diesen Tag und mittlerweile ist er nicht mehr aus dem Jahreskalender der Freien Universität wegzudenken. 2003 wurde der Universitätsfrauentag durch den Dahlemer Frauensommer abgelöst, ein Gartenfest, das stets unter einem Motto steht und die Gelegenheit bietet, in entspannter, geselliger Atmosphäre Einblick in Frauenwelten zu erhalten. Begleitet wird der Tag von Live-Musik und Gaumenfreuden. Seit 2004 ist auch eine Tombola fester Bestandteil des Dahlemer Frauensommers. Der Erlös geht an das Selbsthilfeprojekt NAZO – Hilfe für afghanische Frauen e. V. Die Themen reichen von sexueller Gewalt gegen Frauen, der Situation von Frauen im Sport bis hin zu weiblichen Utopien, das für den Sommer 2008 geplante Motto.

2003 *Mörderische Geschichten*: Mit den Schriftstellerinnen Thea Dorn, Pieke Biermann und Cornelia Arnhold sowie Elke Plathe (Kriminaloberrätin), Brigitte Geier (Detektivin). Musik: florentine goes fishing. Kunst: Gunda Jacoby.

2004 *Aufbruch und Abenteuer – FrauenReisen*: Sarah Schmidt (Dr. Seltsams Frühschoppen), Christin Marquitan (Sängerin, Schauspielerin) Elke Jonigkeit (Regisseurin). Musik: Marcao (Tango). Kunst: Michael Pohly.

2005 *Charleston & Chanson*: Claudia von Gélieu (FrauenReisen). Musik: Christin Marquitan (Sängerin, Schauspielerin). Performance: Charleston running wild.

2006 *Mit Hand und Fuß*: Erika Harzer (Dokumentarfilmerin Adelante Muchachas), Ronald Noack (Flutlicht e. V., Ausstellungskurator Ballarbeit), Prof. Dr. Gudrun Doll-Teppe (Vizepräsidentin DOSB, Freie Universität Berlin), Heather Cameron (Sport for Social Change). Sport: boxgirls, academia jangada. Musik: florentine goes fishing

2007 *Damenmord*: Andrea Fischer (Krimirezensentin, MdB a. D., Bundesministerin für Gesundheit a. D.). Musik: florentine goes fishing.

## Veröffentlichungen

Die im Büro der zentralen Frauenbeauftragten entstandenen Publikationen sind facettenreich. Sie dokumentieren nicht nur die Arbeit der Frauenbeauftragten, sondern bieten auch Einblicke in die Instrumente zur Gleichstellung sowie in Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung. Sämtliche Publikationen sind entweder auf der Homepage oder über das Büro der Frauenbeauftragten erhältlich. Auf einige sei im folgenden verwiesen:

## Der Wissenschaftlerinnenrundbrief

Unter den Publikationen der Frauenbeauftragten ist der Wissenschaftlerinnenrundbrief die älteste. Bis zu dreimal jährlich wird er an die ca. 900 Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität verschickt. Seit 1993 bietet er die Möglichkeit, flächendeckend für Wissenschaftlerinnen relevante Informationen direkt zur Verfügung zu stellen. Die Spannweite der Themen ist dabei sehr groß und reicht von aktuellen politischen Entwicklungen, über wissenschaftliche Essays, Rezensionen, Kommentare, Berichte, Informationen zu Netzwerken, Veranstaltungshinweisen, zu laufenden und geplanten Projekten, Gesetzesänderungen, arbeitsrechtlichen Neureglungen, Einführung bzw. Anpassung von Steuerungsinstrumenten bis hin zur Arbeit der Frauenbeauftragten selbst. Der Wissenschaftlerinnenrundbrief wird wie seit Jahren gewohnt in Papierform verschickt, kann aber auch in elektronischer Form abonniert werden. Bei Interesse senden Sie eine E-Mail an [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de).

## Buchpublikationen

Im Wintersemester 2000/2001 wurde am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität die Ringvorlesung mit dem Titel „Recht und Geschlecht“ durchgeführt. Aufgrund des Erfolges dieser Vorlesung erwuchs das Bedürfnis auch in Form einer Publikation kritische Impulse zu liefern und so erschien 2004 „Recht und Geschlecht – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz“, hrsg. von Mechthild Koreuber und Ute Mager im Nomos-Verlag. 2005 erschien „Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“. Anknüpfend an die gleichnamige Auftakttagung im Juni 2003 wird hier der Frage nachgegangen, in welchem Verhältnis sich Wissen und Handeln der Frauen- und Geschlechterforschung darstellt, auf welche theoretischen und praktischen Kenntnisse sich Gender-Kompetenz begründet, wo sie erworben und eingesetzt werden können und wie die theoretische Fundierung in der aktuellen institutionalisierten Gleichstellungspolitik einzuschätzen ist. Zwei weitere Publikationen basieren ebenfalls auf zuvor organisierten Veranstaltungen: Mit „Struktur und Geschlecht“ wird Fragen der Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik nachgegangen. Sie erscheint ebenfalls im Nomos-Verlag. Mit „Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar?“ wird die internationale Tagung gleichen Titels vom Frühjahr 2005 dokumentiert.

## Die „Innenansichten“

Im Sommer 1994 erschien der erste Band der von der zentralen Frauenbeauftragten herausgegebenen Reihe „Innenansichten“ mit dem Titel „Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität“. Seitdem ist eine Vielzahl unterschiedlicher Themen behandelt worden. Im Juni 2003 erschien Band 11 der Reihe „Innenansichten“ mit dem Titel „Tierärztin Christine – Über das Berufsfeld von Studentinnen der Veterinärmedizin“. Dieser Band geht der eklatanten Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil unter den Studierenden und den höheren wissenschaftlichen Statusgruppen nach. Ausgehend von der Überlegung, dass zwar das Berufsfeld Tierärztin klar umrissen erscheint, dagegen eine wissenschaftliche Laufbahn eher unpräzise bleibt, wurde eine Befragung durchgeführt, die herauspräpariert, welche Ziele Studierende dieses Fachs haben, welche Rolle eine Tätigkeit an der Universität für sie spielt und inwieweit Studentinnen Diskriminierungen und Berufsbarrieren wahrnehmen. Der Band 12 stellt die Entwicklung des „Projekts Girls' Day an der Freien Universität Berlin“ dar, Band 13 präsentiert erste Ergebnisse des Forschungsprojekts „Evaluation des C1/C2-Programms“.

## 10 Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

„Die Erwartungen an die Frauenbeauftragte sind hoch, die ihr zur Verfügung stehenden Machtmittel jedoch bescheiden. Ihr wird schlicht der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes auf die schmalen Schultern geladen.“<sup>110</sup>

Die erfolgreiche Umsetzung dieses wirklich großen Auftrages ruht auf zwei Säulen, dem rechtlich abgesicherten Handlungsrahmen und der Qualifikation der Amtsinhaberinnen. Neben der weiteren Ausdifferenzierung der rechtlichen Grundlagen des Amtes, die nachfolgend in einem Rückblick skizziert wird, steht die notwendige Professionalisierung der Frauenbeauftragten und Institutionalisierung des Amtes, die in diesem Kapitel ebenfalls kurz vorgestellt wird.

### 10.1 Ein Amt entsteht

Mitte der 1980er Jahre war es unumstritten, dass nur über die Einsetzung von Frauenbeauftragten den Defiziten in der Frauenförderung und der gravierenden Benachteiligung von Frauen an den Universitäten Einhalt geboten werden kann. Im Jahr 1986 wurde erstmals im BerlHG unter § 59 die Funktion einer „Beauftragten für Frauenfragen“ rechtlich geregelt. In drei Absätzen wurden der Auftrag, die Rechtsstellung und ein Verweis auf mögliche Detailregelungen in der Grundordnung grob fixiert. Publikationen dieser Jahre machen die widersprüchlichen Standpunkte deutlich, die in mehreren Schritten durch eine immer differenziertere Formulierung der Rechtsgrundlagen in den letzten 20 Jahren in den § 59 Eingang fanden. Ein Rückblick auf die Jahre 1986/87 verdeutlicht die Entwicklung:

Die Frauenbeauftragte des Berliner Senats, Carola von Braun, die im Rahmen der Anpassung des BerlHG an das HRG die Position einer Frauenbeauftragten an jeder Berliner Hochschule schaffen wollte, hatte im Februar 1986 Vertreterinnen aller Berliner Hochschulen zum Gespräch geladen. Dabei wurde u. a. deutlich hervorgehoben, dass aus der Sicht der zwei großen Berliner Hochschulen – Technische Hochschule und Freie Universität – eine Frauenbeauftragte für die ganze Hochschule lediglich eine Alibifunktion übernehmen würde. Dementsprechend, wurde gefordert, „dass eine Frauenbeauftragte (1.) mit einer ‚Gleichstellungsstelle‘ und (2.) mit Frauenbeauftragten an den Fachbereichen eine breit vernetzte Institution bildet.“<sup>111</sup> Folgende Eckpunkte wurden als Ergebnisse dieses Gesprächs protokolliert:

1. Die Stelle der Frauenbeauftragten muß als Institution, die entsprechend der Größe einer Hochschule mit zusätzlichem Personal ausgestattet ist, verstanden werden. Der Begriff ‚Gleichstellungsstelle‘ würde als vorteilhafter angesehen werden, scheint aber politisch einseitig besetzt zu sein; zumindest für den Berliner Raum.
2. Nicht die Frauenbeauftragte sollte auf die Beseitigung der Diskriminierung an den Hochschulen verpflichtet werden. Diese Aufgabe sollte vielmehr den Universitäten im Rahmen der Präambel der Berliner Hochschulgesetzes als Verpflichtung zugewiesen werden. Dazu würde auch die gesetzliche Verankerung von Frauenförderplänen mit zeitlichen und inhaltlichen Zielvorgaben zum Abbau der Diskriminierung von Frauen an Hochschulen gehören. Die Aufgabe der Frauenbeauftragten bestünde darin, die Hochschulen bei der Umsetzung dieser Aufgaben zu kontrollieren.
3. Die Qualifikation der Frauenbeauftragten sollte folgendermaßen umrissen werden: „... mit einer wissenschaftlichen oder künstlerisch-wissenschaftlich ausgebildeten Frau besetzt werden.“
4. Die von den Fachbereichen zu benennenden Frauenbeauftragten sollen am jeweiligen Fachbereich ‚tätige‘ und nicht nur ‚lehrende‘ Wissenschaftlerinnen sein, um den Kreis zu vergrößern. Wissenschaftlerinnen mit befristeten Arbeitsverträgen sollten um die Zeiten dieser Tätigkeit als Frauenbeauftragte ihren Vertrag verlängert bekommen, ansonsten sollte freigestellt werden.
5. Die Ernennung der Frauenbeauftragten sollte durch eine Kommission erfolgen, die vom Präsidenten der Universität bestellt wurde und mehrheitlich aus Frauen besteht, die in der Frauenforschung und -lehre gearbeitet haben (auch universitätsübergreifend).<sup>112</sup>

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) stellte hierzu in ihrem Informationsblatt vom Sommersemester 1986 fest, dass die Fördermaßnahmen, die von der ZE entwickelt und durch die Entscheidungsgremien bestätigt wurden, lediglich Empfehlungscharakter haben.

110 Limbach, Jutta: Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis. In: Naumann, B./Baer, S. (Hrsg.): frauen und recht – women and law. Infigurationen. Jg. 2000, Heft 1, S. 86.

111 ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (Hrsg.): Fraueninformationsblatt Frauen-Info: SS 86, S. 6 f.

112 Ebd.

„Die vergangenen vier Jahre Arbeit in dieser Einrichtung haben gezeigt, dass die Bedeutung solcher Empfehlungen gleich Null ist, wenn sich politische Mehrheiten dagegen stellen. Um an den Hochschulen wirklich etwas zu bewirken, was nicht bei jeder ‚Wende‘ gleich wieder in Rückschritte mündet, brauchen wir eine gesetzliche Verankerung der Maßnahmen zum Abbau der Diskriminierung und Förderung der Frauen im Wissenschaftsbereich. [...] Aus diesem Grunde sind die Fachbereiche und Zentralinstitute Anfang des Jahres von der ZE aufgefordert worden, eine ‚Kontaktperson‘ für ihren Bereich zu benennenden, um damit das Kontakt- und Kommunikationsnetz weiter spannen zu können.“<sup>113</sup>

Im Ergebnis dieser Diskussionen und dieser Aufforderung können im Sommersemester 1987 für folgende Fachbereiche Frauenbeauftragte genannt werden. Dies sind die Frauenbeauftragten der ersten Stunde an der Freien Universität Berlin:

Fachbereich/Institut	Frauenbeauftragte
Natur- und Sozialwissenschaftliche Grundlagenmedizin und medizinische Ökologie	Monika Sieverding
Universitätsklinikum Steglitz	Dr. Reingard Sörensen
Klinikum Charlottenburg	Prof. Dr. Ingeborg Falck
Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde	Prof. Dr. Eva-Andrea Holtgrave, Vertreterin Prof. Dr. Evelin Meyer
Veterinärmedizin	Beate Setzer
Philosophie und Sozialwissenschaften I	Annette Schmed
Philosophie und Sozialwissenschaften II	Hiu-wen von Goeling, Vertreterin Dr. Renate Schlesier
Kommunikationswissenschaften	Dr. Esther-Beate Körber
Rechtswissenschaften	Prof. Dr. Jutta Limbach
Wirtschaftswissenschaften	Christel Freyer
Politische Wissenschaft	Erdmute Horn-Sauder
Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften	Prof. Dr. Gertrud Pfister
Geschichtswissenschaften	Brigitte Ehlert, Vertreterin Christa Rath
Altertumswissenschaften	Franziska Lang, Vertreterinnen Bettine Grafs, Agnes Michaelides und Gunhild Solms
Germanistik	Prof. Dr. Giesela Thiele-Knobloch, Vertreterin Elfriede Bettinger
Mathematik	–
Physik	–
Chemie	Gabriele (Jella) Fischer, Vertreterin Bettina Geiken
Biologie	Dr. Sigrun Seipel
Pharmazie	–
Geowissenschaften	Uta Bauer
Osteuropa-Institut	Brigitte Heuer
John-F.-Kennedy-Institut	–
Lateinamerika-Institut	Prof. Dr. Renate Rott
Zentralinstitut f. Unterrichtswissenschaften und Curriculumforschung	Prof. Dr. Marion Klewitz
Zentralinstitut für Sozialwissenschaftliche Forschung	Irmhild Rudolph, Gisela Weichert

#### *Die Frauenbeauftragten der „ersten Stunde“*

An vielen Fachbereichen der Freien Universität übernahmen Professorinnen die Funktion von dezentralen Frauenbeauftragten und zeigten auf diese Weise, die Bedeutung, die sie dieser Position zumaßen. Zwei Bereiche fanden keine Frauenbeauftragte. Die Fachbereiche Mathematik und Physik entschieden sich dezidiert dafür, keine Frauenbeauftragte zu benennen oder zu wählen. Denn obwohl Einigkeit darüber bestand, dass die Einsetzung von Frauenbeauftragten ein unverzichtbarer Schritt zur Durchsetzung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an allen Bereichen universitären Lebens sei, waren die Vorstellungen über die rechtliche Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten umstritten. Insbesondere ein Verständnis des Amtes als berufliche Tätigkeit und nicht als Ehrenamt führte zu einer Ablehnung, eine in den Augen der dortigen Frauengruppe „Alibifrauenbeauftragte“ zu benennen. In dieser Auseinandersetzung hatten sich zwei Lager gebildet. In den Frauen-Informationsblättern der ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung wird die Diskussion anhand der Konzeptionen der Frauengruppe am Fachbereich Mathematik einerseits und des Präsidiums andererseits in Ausschnitten sichtbar. So heißt es dort in der Publikation vom WS 1987/88:

„Der Fachbereich Mathematik gehört zu den wenigen FU-Fachbereichen, die noch keine Frauenbeauftragte haben. Uns, der dortigen Frauengruppe ist daran gelegen, zunächst die Aufgaben und Rechte dieser Frauen zu klären. Dazu haben wir im SS '87 einen Entwurf erarbeitet, der zur letzten Fachbereichsratsitzung des Semesters eingereicht wurde.“<sup>114</sup>

113 Ebd., S. 7 f.

114 Ebd., S. 22 f.

In derselben Ausgabe des Fraueninformationsblattes wurde der Entwurf der Frauengruppe am Fachbereich Mathematik publiziert, der die Wahl der Frauenbeauftragten und ihr Arbeitsfeld beschreibt sowie die Modalitäten der Freistellung regelt. In wesentlichen Punkten werden die heute in § 59 BerlHG fixierten Rechte und Pflichten aufgeführt; so findet sich u. a. unter Punkt 8 folgende Forderung:

„Die FrB ist in allen Angelegenheiten, die ein einzelnes weibliches Fachbereichsmitglied oder Gruppen weiblicher Fachbereichsmitglieder betreffen, und in allen Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor Entscheidungen anzuhören. Kommt eine Entscheidung gegen ihre Stimme zustande, so muß die betreffende Angelegenheit erneut beraten und entschieden werden.“<sup>115</sup>

Hier sind bereits die Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen organisatorischen, strukturellen und personellen Maßnahmen und insbesondere an Personalangelegenheiten sowie der Gedanke des suspendierten Vetos formuliert, wie er in dem heutigen Absätzen 6 bis 9 des § 59 BerlHG entspricht. Entscheidend ist aber, dass die Frauengruppe Mathematik von Beginn an das Amt der Frauenbeauftragten als eine berufliche Tätigkeit definierte und nicht als ein Ehrenamt. Hierzu erstellte die Frauengruppe Mathematik einen Entwurf zur Vorlage im Fachbereichsrat:

„3. Die FrB nimmt Selbstverwaltungsaufgaben wahr; § 44 Abs. 2 BerlHG gilt entsprechend. Befindet sich die FrB in einem Dienstverhältnis, so ist sie wie folgt freizustellen:

- a) Hochschullehrerinnen werden 2 Std. Lehrverpflichtung je Semester erlassen.
- b) Mitarbeiterinnen des wissenschaftlichen Mittelbaus wird 1 Std. der Lehrverpflichtung je Semester nach Wahl erlassen.
- c) Studentische Hilfskräfte werden für 30 Std. im Monat freigestellt.
- d) Sonstige Mitarbeiterinnen werden 10 Std. je Woche freigestellt.

Bei befristeten Verträgen ist auf Wunsch der FrB statt einer Freistellung die Verlängerung des Arbeitsvertrages um ein halbes Jahr je Amtsperiode möglich.“<sup>116</sup>

Dies lässt sich rückblickend als ersten Schritt in Richtung Professionalisierung der Frauenbeauftragten interpretieren. Der Entwurf wurde vom Fachbereichsrat Mathematik im Wintersemester 1987/88 beschlossen und vom damaligen Verwaltungsleiter mit dem Kanzler der Freien Universität verhandelt. Da jedoch die Rechtsgrundlagen, insbesondere für die Freistellung von Wissenschaftlerinnen oder die Vergütung von Studierenden noch nicht im BerlHG verankert waren, scheiterte dieser Vorstoß an rechtlichen Bedenken. Zugleich mag jedoch der inhaltliche Dissens zwischen dem Präsidium und der Initiative zur Durchsetzung einer Frauenbeauftragten am Fachbereich Mathematik entscheidender Grund gewesen sein, diese Initiative scheitern zu lassen.

Ein weiterer Entwurf wurde von der an der Zentraleinrichtung Frauenforschung angesiedelten hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe vorgelegt. Er enthielt wesentliche Elemente der heutigen Konzeption des § 59 BerlHG. So wurde die Wahl (durch einen weiblichen Wahlausschuss) sowie die Einstellung und Beschäftigung einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten geregelt, ihre Aufgaben und rechtliche Stellung definiert. Besonderes Gewicht legte diese Initiative auf die Erstellung von Frauenförderplänen und die Kontrolle ihrer Umsetzung, die als zentrale Aufgaben der Frauenbeauftragten beschrieben wurden. Daran gekoppelt war die Berichtspflicht der Fachbereiche und der Frauenbeauftragten, die sich auf die Realisierung dieser Frauenförderpläne bezieht. Des Weiteren wurde die Wahl von Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten vorgeschlagen. Ihre rechtliche Stellung wurde in Anlehnung an die Rechtsstellung der zentralen Frauenbeauftragten konzipiert und sieht die Teilnahme an Sitzungen sowie Rede- und Antragsrecht vor.<sup>117</sup>

Der Entwurf des Präsidiums<sup>118</sup> wich in wesentlichen Punkten von dieser Vorlage ab. Er schlug u. a. als Wahlgremium für die Frauenbeauftragte den Akademischen Senat vor und ließ ausschließlich Beschäftigte der Freien Universität zur Wahl zu. Ähnliches war für die Fachbereiche und Zentralinstitute geplant, dort sollten die Fachbereichsräte bzw. Institutsräte aus dem Kreis der Beschäftigten eine Kandidatin wählen. Sie sollte nur für die Belange der am Institut oder Bereich tätigen weiblichen Hochschulmitglieder zuständig sein und mit beratender Stimme an allen Sitzungen und Gremien teilnehmen können. Die Kritik am präsidialen Entwurf wurde in fünf Punkten zusammengefasst:

115 Ebd.

116 Ebd.

117 Ebd., S. 30 ff.

118 Ebd., S. 32 f.

- „– eine feste Anstellung der Frauenbeauftragten,  
 – keine öffentliche Ausschreibung der Stelle,  
 – keine Beteiligung der Fachbereichsfrauenbeauftragten etc. bei der Auswahl,  
 – keine Erläuterungen der Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten, die über die vagen Formulierungen des BerlHG hinausgehen,  
 – keine Chance für studierende Frauen, Frauenbeauftragte eines Fachbereichs zu werden.“<sup>119</sup>

## Die Frauenbeauftragte im Spiegel des § 59 BerlHG

Viele Aspekte, die damals gefordert wurden, sei es hinsichtlich der Arbeitsaufgaben, Ausstattung und Rechte, sind heute Alltag der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten an den Universitäten Berlins. An der Freien Universität sind die damals hart umstrittenen Forderungen nach Freistellung (Festangestellte), Vertragsverlängerung (befristet Beschäftigte) oder Vergütung (Studierende) für dezentrale Frauenbeauftragte umgesetzt worden. Die zentrale Frauenbeauftragte, deren Stelle öffentlich ausgeschrieben wird, wird für die vier Jahre ihrer gewählten Amtszeit an der Universität angestellt, die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten sind detailliert im § 59 der BerlHG festgehalten und auch Studierende können als Frauenbeauftragte am Fachbereich aktiv sein (und sind es).

Die zunehmend detaillierte Ausformulierung dieser Rechtsvorschrift spiegelt seit seiner ersten Formulierung bei der Novellierung des BerlHG von 1986 auf einer juristischen Ebene die rechtliche Absicherung des Handlungsspielraums und damit auch die Entwicklungsgeschichte des Amtes der Frauenbeauftragten wider: 1986 hatte der § 59 BerlHG drei Absätze, heute (in der Fassung von 2005) umfasst er elf.

Seit dem 13. November 1986 sah das Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerlHG) im § 59 eine Beauftragte für Frauen pro Hochschule vor und diese sollte, laut den Erläuterungen zum BerlHG, hauptamtlich tätig sein. Es handelte sich hierbei jedoch nur um eine Soll-Vorschrift. Nebenamtliche Frauenbeauftragte an den Fachbereichen konnten bestellt werden (§ 59 (11) BerlHG). Die Ausgestaltung der Position der Frauenbeauftragten an der Hochschule verblieb zu diesem Zeitpunkt der Geschichte weitestgehend im Dunkeln, nur eine Kommentierung von 1987 verweist zur Präzisierung auf die Grundordnung (der jeweiligen Hochschule). Tatsächlich entstand ein großes ehrenamtliches Engagement vor allen Dingen unter den Professorinnen, die sich infolge des neuen Gesetzes als dezentrale ehrenamtliche Frauenbeauftragte zur Verfügung stellten.

Im Oktober 1990 trat an die Stelle der Sollregelung ein klarer Auftrag an die Berliner Hochschulen, eine hauptberufliche Frauenbeauftragte zu bestellen. Der neu formulierte § 59 BerlHG schrieb nicht nur die Bestellung einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten vor, sondern die Bestellung nebenberuflicher Frauenbeauftragten auf allen entsprechenden Ebenen der Universitätsstruktur, sprich Fachbereichen, zentrale Einrichtungen usw. Die Freie Universität bzw. ihre weiblichen Mitglieder wählten noch im selben Jahr Christine Färber zur ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten. Damit war ein Meilenstein vom Ehrenamt zum Beruf erreicht. Nur wenig später wird diese rechtliche Bestimmung durch das Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) untermauert, das die Position der Frauenbeauftragten in Berlin rechtlich verankert. Dieses Gesetz schrieb in § 16 (1) i. V. m. § 1 LADG vor, dass die Berliner Verwaltung sowie landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften (z. B. die Freie Universität), Anstalten und Stiftungen eine Frauenvertreterin zu bestellen haben. Diese Frauenvertreterin sollte laut § 16 (2) LADG alle drei Jahre gewählt werden. In § 17 ff. LADG wurden die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten beschrieben.

Das nun geltende BerlHG sieht eine hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte mit bis zu zwei Stellvertreterinnen, an den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen je eine nebenberufliche Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin vor. Für die Charité ist eine hauptberufliche Frauenbeauftragte mit einer Stellvertreterin und drei nebenberufliche Frauenbeauftragte mit hundertprozentiger Freistellung und ebenfalls je einer Stellvertreterin vorgesehen. Die Bestellung der Frauenbeauftragten erfolgt durch die Hochschulleiterin oder den Hochschulleiter. Sie erfolgt nach der viertelparitätischen Wahl, § 59 (11) i. V. m. (1) BerlHG, wobei nach § 59 (11) BerlHG alle weiblichen Mitglieder der Hochschule wahlberechtigt sind. Dies stellt eine erhebliche Veränderung zu der 1986 geltenden Rechtslage dar, denn damals waren nur Bedienstete wahlberechtigt, nicht jedoch die große Gruppe der Studentinnen. Während die hauptberufliche Frauenbeauftragte vier Jahre im Amt bleibt, werden die Stellvertreterinnen und nebenamtlichen Frauenbeauftragten jeweils für zwei Jahre tätig.

<sup>119</sup> Ebd., S. 33.

Um die effektive Arbeit auch tatsächlich zu ermöglichen, erfolgen Freistellungen ganz oder teilweise, je nach Status (zentrale Frauenbeauftragte, Stellvertreterin, dezentrale Frauenbeauftragte), während studentische Frauenbeauftragte eine Aufwandsentschädigung erhalten.

§ 59 (2) BerlHG stellt die Frauenbeauftragten von Weisungen frei und schützt damit die Funktionstüchtigkeit ihrer Amtsausübung. Die notwendige Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln liegt in der Pflicht der Hochschule, die beides im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen hat (§ 59 (2) BerlHG). Des Weiteren ist eine Schweigepflicht vorgesehen (§ 59(3) BerlHG), die eine wichtige Voraussetzung für die effektive Arbeit der Frauenbeauftragten bildet. Darüber hinaus umreißen die Inhalte des § 59 BerlHG das Aufgabengebiet der Frauenbeauftragten und ihre damit verbundenen Rechte und Pflichten.

Im Rückblick lässt sich eine stete Verbesserung der Rechtslage zugunsten der Frauenbeauftragten und damit der Frauen an den Hochschulen konstatieren, es kann also eine positive Bilanz gezogen werden: Die Institutionalisierung des Amtes wurde durch die anfänglich ehrenamtliche Ausübung nicht aufgehoben. Vielmehr gaben die Professorinnen mit ihrem Einsatz als ehrenamtliche dezentrale Frauenbeauftragte dem Amt ein Gewicht, das für den Prozess der Institutionalisierung förderlich war. Allerdings waren die konkreten Forderungen nach einer adäquaten Ausstattung und der klaren rechtlichen Definition des Amtes, die in den Initiativen der Fachbereiche vorangetrieben wurden, eine unverzichtbare Grundlage für die Reformulierung des § 59, der heute die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten an der Freien Universität ist.

Auf der Grundlage der Novellierung des § 59 im Berliner Hochschulgesetz von 1999 wurden im Mai 2002 in einem Rundschreiben der Freien Universität wesentliche Elemente der Beteiligungsrechte der dezentralen Frauenbeauftragten benannt. Gleichzeitig regelt das Rundschreiben die Neufassung der Aufwandsentschädigung und Freistellung der dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität neu. Nach einem Schlüssel auf der Basis der Sollstrukturplanung der Fachbereiche erhalten die dezentralen Frauenbeauftragten anteilig der Größe ihres Bereiches eine Aufwandsentschädigung.

„Nebenberufliche Frauenbeauftragte, die in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis zur Freien Universität Berlin stehen, können gem. § 59 Abs. 10 BerlHG auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt werden. Für die Festlegung des jeweiligen Freistellungsumfanges wurde die Anzahl der zu vertretenden Mitglieder, die unterschiedliche Größe und Struktur der Bereiche sowie der hieraus resultierende Zeitaufwand für die Wahrnehmung des Amtes zugrundegelegt.“<sup>120</sup>

Der Umfang der Freistellung von Dienstaufgaben fasst für die Fachbereiche 50%, für die Zentraleinrichtungen Sprachlabor, Botanischer Garten und Botanisches Museum, Zentrale Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek 25 %. Den übrigen Zentraleinrichtungen wie beispielsweise Zentrale Datenverarbeitung oder Studienberatung und Psychologische Beratung wird eine Freistellung von 10% gewährt. Neu geregelt wurde die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen. Damit die angestrebte Zeit zur Wahrnehmung ihrer Amtsaufgaben gewährleistet ist, kann Frauenbeauftragten eine Arbeitszeiterhöhung bis zum Umfang einer vollen Stelle und die entsprechende Freistellung gewährt werden.

Studentische Frauenbeauftragte der Fachbereiche erhalten eine Aufwandsentschädigung von 80 Monatsstunden. Endgültig geregelt wurde in diesem Zusammenhang auch die Entschädigung einer Frauenbeauftragten, die bereits als Hilfskraft in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Hier kann eine Aufstockung der Arbeitszeit auf bis zu 80 Monatsstunden vorgenommen werden, eine vollständige Freistellung ist allerdings nicht möglich.

Das Rundschreiben legte weiterhin fest, dass die Regelungen für die folgenden zwei Wahlperioden auf die Stellvertreterinnen der dezentralen nebenberuflichen Frauenbeauftragten ausgeweitet werden in Fachbereichen mit 40 und mehr Professuren im Sollstellenplan. Grundlage für die Entscheidung war der vermehrte Arbeitsaufwand in diesen Bereichen durch die absehbar hohe Zahl der in diesem Zeitraum wiederzubesetzenden Professuren.

Das FU-Rundschreiben bildet den Abschluss der Verhandlungen, die dem AS-Beschluss vom 25.10.2000 Rechnung tragen, dass das Präsidium für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen Sorge tragen möge. Tatsächlich jedoch ist die Arbeitssituation in einigen Bereichen weiterhin so hoch und steigt im Zuge der Erfolge des Exzellenzwettbewerbs, dass es

kaum möglich ist, allein die Berufungsverfahren u. Ä. Termine wahrzunehmen. Dies kann zu Zeitverzögerungen führen, die vermeidbar wären.

## 10.2 Institutionalierungsprozesse und Professionalisierungsstrategien

Noch 1986 wurde die notwendige Qualifikation für das Amt der Frauenbeauftragten an den Universitäten von der damaligen Frauenbeauftragten Berlins, Carola von Braun, und den Vertreterinnen der Hochschule sehr allgemein formuliert. Die Vorstellung von einer Frau mit wissenschaftlicher oder künstlerisch-wissenschaftlicher Ausbildung sprach ausschließlich Wissenschaftlerinnen an und schloss Studentinnen ebenso aus, wie Frauen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich. Heute hingegen werden zunehmend Kompetenzen im Bereich Wissenschaftsmanagement gefordert – eine verstärkte Professionalisierung des Amtes ist die Folge. Es gibt zwei Elemente, die diesen Prozess gestalten:

- die Frage nach den notwendigen Qualifikationen und die Möglichkeiten ihres Erwerbs,
- die Formen der Organisation durch regionale und überregionale Netzwerke.

### Qualifizierung

Die Weiterentwicklung der Frauenförderung hin zum gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag der Hochschulen mündete in einen Institutionalierungs- und Professionalisierungsprozess, der je nach Bundesland höchst unterschiedlich ausfiel. Die Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten kennt in der Hochschule keine Vorbilder und muss als Einführung („Erfindung“) einer neuen Hochschulprofession bewertet werden. Die Legalisierung des Gleichstellungsauftrags durch das Hochschulrahmengesetz ebnete den Weg für die Etablierung von frauenpolitischer Verantwortung in einem neuen Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Waren es anfangs „frauenbewegte“ Quereinsteigerinnen, die sich engagiert für die Interessen von Frauen an Hochschulen einsetzen, übernehmen heute zunehmend Frauen aus dem Bereich „higher education“ oder Frauen, deren Berufsbiographien an der Hochschule angegliedert sind, als Expertinnen des Hochschulsystems diese Aufgaben, die nahe am Hochschulmanagement der Leitungsebenen angesiedelt sind. Aber noch ist der Professionalisierungsprozess nicht abgeschlossen und formalisierte Qualifikationswege fehlen nach wie vor. Sie müssten zwischen den drei Themenfeldern Politik, Management und Wissenschaft angesiedelt sein und Kenntnisse der Kernfunktionen der Hochschulen vermitteln. Die Positionierung des Amtes folgt einer allmählichen Integration in bestehende Hochschulstrukturen, um einen Gestaltungsspielraum „mit“ der und nicht „gegen“ die Hochschule zu öffnen.

„Frauenbeauftragung [könnte] als die Professionalisierung eines ‚ethischen Ideals‘ der Gleichstellungsarbeit und der Demokratisierung der Gesellschaft interpretiert werden. Frauenbeauftragung braucht Fachwissen und kollegiale Fehlerkontrolle und organisiert ein spezifisches gesellschaftliches Problem, den Geschlechterkonflikt (im Sinne Rottleuthners), ihr fehlen jedoch die einheitliche Ausbildung, die Distanz zur Klientin, die Kontrolle über den Berufszugang und ein jenseits von Gruppenzielen angesiedeltes Berufsethos.“<sup>121</sup>

Aufbauend auf den Erfahrungen neu gewählter Frauenbeauftragter und langjähriger etablierter Amtsinhaberinnen sowie die Ergebnisse aus den eigenen Weiterbildungsseminaren wurden berufsspezifische Qualifikationen, die für die erfolgreiche Ausübung des Amtes einer Frauenbeauftragten notwendig sind, zusammengestellt. Hierzu gehören insbesondere folgende Themenbereiche:

- rechtliche Grundlagen,
- Studienreformprozess,
- Steuerungsinstrumente,
- Rhetorik und Gesprächsführung,
- Zeitmanagement.

Seit Mitte der 1990er Jahre werden diese Themen regelmäßig in der Weiterbildung behandelt und qualifizieren die dezentralen Frauenbeauftragten nicht nur für die Tätigkeit in ihrem Amt, sondern für vielfäl-

121 Holland-Cunz, B.: Trennendes und Verbindendes. In: Wrangel, U. u. a. (Hrsg.): Frauenbeauftragte – Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. 1998, S. 86.

tige Aufgaben im Bereich der Hochschulverwaltung und des Hochschulmanagements. Der weiterbildende, anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz, der nach einer dreijährigen Pilotphase an der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung derzeit überarbeitet wird, könnte ein solches Qualifizierungsangebot für zukünftige Frauenbeauftragte sein.

Die Schwierigkeit des Gesamtprozesses wurde von Prof. Dr. Aylâ Neusel anlässlich der gemeinsam mit der LaKoF organisierten Jahrestagung der afg 2005 wie folgt thematisiert:

„Im Vergleich zwischen den Institutionen des Gleichstellungsauftrags und der Geschlechterforschung lässt sich Folgendes tabellarisch fassen:

	Gleichstellungsauftrag	Geschlechterforschung
<b>Anspruch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirklichkeit verändern</li> <li>• Vorausdenken</li> <li>• Instrumente: Risikoreich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche nach Wahrheit</li> <li>• Nachdenken</li> <li>• Instrumente: Validität</li> </ul>
<b>Arbeitsinhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Dreieck von Politik, Verwaltung und Wissenschaft</li> <li>• Projektentwicklung</li> <li>• HS-Entwicklung</li> <li>• Verwaltungsvollzug</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaft in Lehre und Forschung: Produktion, Vermittlung und Tradierung des Wissens</li> <li>• Fachentwicklung</li> </ul>
<b>Institutionalisierung</b>	Weitaus formalisierter innerhalb der Hochschulorganisation	Informell in der „organisierten Anarchie“
<b>Qualifizierung Professionalisierung</b>	Nicht formalisiert: ggf. in „higher education management“	im Fach: Promotion, Habilitation, Berufung
<b>Qualitätssicherung, Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Kontrolle</li> <li>• Rechenschaftspflicht</li> </ul>	Anerkennung in SC, Publikationen, Vorträge, Forschung
<b>Communities, Netzwerke</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschule/ Hochschulleitung</li> <li>• Management, Politik, Mittlerorganisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scientific community (SC)</li> <li>• Fach, Fachbereich, Institut, Arbeitsgruppe</li> </ul>
<b>Status, Prestige</b>	Eher niedrig	Eher hoch

Zusammenfassend möchte ich das Trennende aber auch die Gemeinsamkeiten hervorheben:

Zur Frauenförderung gehörte ursprünglich auch die Einführung der Frauenforschung und umgekehrt hatte die Geschlechterforschung einen Gleichstellungsauftrag, der auch heute noch unvermindert besteht, etwa als Erkenntniskritik und Partizipationsanspruch.

Unumkehrbar scheint mir, dass die Geschlechterforscherinnen und die Gleichstellungsbeauftragten sich durch Rückgriff auf die traditionelle Trennung von Reflektieren und Handeln in der Wissenschaft und der Hochschule voneinander entfernt haben. Während die Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als reine Top-down-Strategie bei den Steuerungseliten eingegliedert ist, also zu den ‚Machern‘ geschlagen wird, verinnerlichen Forscherinnen durch ihre Politik-Enthaltensamkeit den Opferstatus; das führt zu ‚Selbsteliminierung‘ (Bourdieu) als Akteurinnen des Wandels in der Hochschule.

Weitere unversöhnliche Gegensätze betreffen 1. die Erkenntniskritik, 2. die Gesellschaftskritik, 3. den Partizipationsanspruch, 4. die Fächerentwicklung, 5. die Hochschulentwicklung.

Ohne Zweifel existiert eine Institutionenkonkurrenz: Beide greifen auf ähnliche Ressourcenquellen zurück, so dass Kürzungen im System zur Konkurrenz der beiden führen können. Darüber hinaus spielt die Reputationsfrage eine Rolle: Für die Wissenschaftlerinnen kann es einen Reputationsverlust bedeuten, in die Ecke der Gleichstellung gesteckt zu werden.

Zudem gibt es auch eine Konkurrenz im Anspruch auf Teilhabe und Kritik: Während die Identifikation mit der Gesamtsituation bei den Akteurinnen der Gleichstellung ausgeprägt ist, verhalten sich die Forscherinnen wie die ehemals kritisierten Forschungsfürsten: Ich brauche die Hochschule für meine Reputation nicht! Wie die neueren empirischen Forschungen zeigen, fühlen sie sich belästigt und überlastet von der Arbeit an den Modernisierungsmaßnahmen, am Management, an Servicefunktionen.<sup>122</sup>

## Das Plenum der Frauenbeauftragten

Einmal im Monat treffen sich die dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität einschließlich der des Charité Campus Benjamin Franklin im Plenum. Als Gäste können Vertreterinnen der Personalräte sowie der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung teilnehmen.

Das Plenum der Frauenbeauftragten wurde über die Frauenförderrichtlinien (§ 24 FFR der FU Berlin vom 17. Februar 1993) ins Leben gerufen und ist ein Ort der Vernetzung und des Austausches. In der Geschäftsordnung des Plenums der Frauenbeauftragten sind die Aufgabenfelder der Sitzungen, die von einer Sprecherin geleitet werden, wie folgt umrissen:

- Beratung und Ausarbeitung von frauenfördernden Maßnahmen,
- Beratung von und Stellungnahmen zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen,
- Behandlung aktueller Einzelfälle aus den Bereichen,
- Planung und Durchführung aktueller Veranstaltungen.
- Bei Bedarf kann das Plenum Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen einsetzen.

Zu aktuellen Fragen und Problemen werden externe Expertinnen eingeladen und Fortbildungen initiiert. Sprecherin ist derzeit die Frauenbeauftragte der ZEDAT, Vera Heinau, die in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten die Sitzungen vorbereitet und das Plenum nach außen repräsentiert.

### **Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen**

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen sind organisiert in der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten, kurz LaKoF. Ihre drei gewählten Sprecherinnen bzw. stellvertretende Sprecherinnen vertreten die Frauenbeauftragten bei gemeinsamen politischen Projekten und Interessen auf Landesebene und in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF), zu der sich alle Frauenbeauftragten deutscher Hochschulen zusammengeschlossen haben.

Im Jahr 2001 war die Fachtagung der LaKoF gleichzeitig eine Jubiläumsfeier, denn zehn Jahre zuvor, am 10. Juli 1991, hatten sich die Frauenbeauftragten zur ersten konstituierenden Sitzung zusammengefunden.

Anlässlich des Jubiläums erstellte das Büro der Frauenbeauftragten der Freien Universität die Broschüre, *10 Jahre LaKoF – erfolgreich und unverzichtbar*, die auf der Basis von Einzeltexten aller Berliner Frauenbeauftragten an Hochschulen die Erfolge der vergangenen Arbeit dokumentiert und die Anforderungen der Zukunft skizziert. Nicht zuletzt wird in der Broschüre deutlich, dass die enge Vernetzung der Frauenbeauftragten ein wichtiger Aspekt für den Erfolg ihrer Arbeit darstellt. Die Broschüre kann im Büro der zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden.

Weitere Broschüren und Präsentationen werden von der LaKoF herausgegeben und sind auf ihrer Homepage ([www.lakof-berlin.de](http://www.lakof-berlin.de)) größtenteils abrufbar, wie die Präsentation von Heidemarie Wüst: „Frauenförderung an Berliner Hochschulen - Beteiligung der Frauenbeauftragten“ auf der LGG-Jahrestagung am 12. Januar 2007 oder die LaKoF-Broschüre zur Jahrestagung 2003: „Professorinnen an die Hochschulen! Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“, die Dokumentation der Jahrestagung 2004: „Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“.

Im Jahr 2002 erschien das Buch: „Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik“ im Hoho-Verlag Hoffmann und Hoyer als gemeinsames Projekt der LaKoF und der Senatsverwaltungen für Frauen und für Wissenschaft. Zurzeit in Arbeit ist eine umfassende Darstellung der unterschiedlichen Konzepte und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. Diese Broschüre wird gemeinsam mit der Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRP) und den beiden zuständigen Senatsverwaltungen für Frauen und Wissenschaft herausgegeben und erscheint Anfang 2008.

### **Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten**

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) setzt sich zusammen aus allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Ihre Mitgliederversammlung wählt den Vorstand und die Sprecherinnen der Kommissionen, die sich um die aktuellen Belange kümmern. Die Jahrestagungen dienen dazu, dass alle Mitglieder hier miteinander in Kontakt treten und sich fortbilden über Themen, die aufgrund der europäischen und bundesdeutschen Bildungspolitik aktuell sind. Wie zum Beispiel die Tagung *Wissenschaft – Organisation – Gleichstellung* im September 2002, die neue Ansätze zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft und im wissenschaftsunterstützenden Bereich aufzeigte. Die 2007 veranstaltete Jahrestagung beschäftigte sich mit Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung und Diversity. Die derzeit acht Kommissionen der BuKoF arbeiten zu speziellen Themenbereichen wie beispielsweise zu Frauenförderung an Klinika, Fachhochschulen oder Künstlerischen Hochschulen, zu Personalstrukturen oder zu Entgeltdiskriminierung. Die 10. Fachtagung der Kommission zu Frauenförderung an Fachhochschulen fand im Juni 2007 in Berlin zum Thema *Gender Mainstreaming im Prozess der Modernisierung der Fachhochschulen* statt (weitere Informationen unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de)). 2005 und 2006 traten zwei neue Kommissionen hinzu, die für den Professionalisierungsprozess von Relevanz sind: Qualitätssicherung durch Genderkompetenz und Berufsbild der Frauen und

Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ beschäftigt sich mit Fragen der Integration von Genderaspekten in die Normalverfahren der Forschungsförderung auf der Ebene von Maßnahmen zur Chancengleichheit und der Integration von Gender als wesentliche Kategorie in Begutachtungsverfahren. Die Kommission „Berufsbild der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten“ begleitet den Prozess der Professionalisierung insbesondere in seiner in den einzelnen Ländern unterschiedlichen und auseinanderdriftenden Entwicklung.

### **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung / Center of Excellence Women and Science (CEWS)**

Das CEWS wurde 1999 mit Mitteln des Bundes als Initiative der Bundesregierung und in Kooperation mit der BuKoF gegründet. Inzwischen wird es als Gemeinschaftseinrichtung von Bund und Ländern finanziert. Es fungiert als Geschäftsstelle der BuKoF. Zu seinen Aufgaben gehört die Entwicklung und Evaluation der Instrumente zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung. Gleichstellungspolitische Best-Practice-Maßnahmen werden vernetzt und verschiedene Projekte auf nationaler und internationaler Ebene durchgeführt. Das CEWS steht Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien zur Verfügung. Im vierwöchigen Turnus erscheint ein Newsletter, in dem Themen rund um Forschung und Wissenschaft mit Blick auf Chancengleichheit behandelt werden. Weitere Informationen sind auf der Homepage unter <http://www.cews.org/cews/index.php> zu finden.

## **10.3 Die Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten**

Die Freie Universität verfügt seit vielen Jahren über ein Netzwerk von Frauenbeauftragten, das vor Ort an den Fachbereichen, Zentralinstituten und Zentraleinrichtungen sowie in der Verwaltung und den Bibliotheken aktiv ist. Durch die detaillierte Kenntnis ihres jeweiligen Bereiches sind die dezentralen Frauenbeauftragten die geeigneten Ansprechpartnerinnen in Fragen der Frauenförderung. Ihre nun folgenden Analysen erlauben einen direkten Einblick in die Entwicklungen ihres Wirkungsbereiches.

### **10.3.1 FB Veterinärmedizin**

*Dr. Cornelia Heile, Frauenbeauftragte*  
*Diana Graubaum, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Veterinärmedizin an der Freien Universität Berlin ist eine der fünf Ausbildungsstätten für Tierärzte und Tierärztinnen in Deutschland und ein bekanntes Zentrum für tierärztliche Dienstleistungen wie für veterinär-medizinische Forschung. Zum Fachbereich gehören fünf Tierkliniken, 15 wissenschaftliche Institute und drei Service-Einrichtungen, 450 Mitarbeiter/innen sowie etwa 1.300 Studierende.

Der Fachbereich weist bei den Studierenden mit ca. 84% einen hohen Frauenanteil auf. Im Zuge der Wiederbewerbung der Freien Universität um das Gleichstellungsprädikat TOTAL E-QUALITY wurde er deswegen stellvertretend ausgewählt, um in einer Selbstdarstellung seine Frauenförderung zu dokumentieren. Zur Förderung von Frauen am Fachbereich gibt es mehrere aktuelle und geplante Vorhaben, die über das Anreizsystem finanziert werden. Vor allem ist es ein erklärtes Anliegen des Fachbereichs, die Absolventinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Dazu sollen zum einen ein Mentorinnenprogramm etabliert und zum anderen in einem weiteren Projekt Programme zur Unterstützung von schwangeren Studentinnen und Studierenden[Studentinnen] mit Kind erarbeitet werden. Dieses Vorhaben wurde in die Zielvereinbarungen 2008/09 aufgenommen. Ziel ist die Erarbeitung einer Best-practice-Handreichung auch für andere naturwissenschaftliche oder tiermedizinische Ausbildungsstätten.

Unter den Promovierenden (ca. 100 Promotionen im Jahr) liegt der Frauenanteil im Fachbereich bei ca. 70%. Anders sieht es bei den Habilitationen aus: Waren es im Jahr 2002 noch 67% Frauen (von 6 Habilitationen 4 Frauen), so hat sich 2003 keine Frau habilitiert und 2004 waren es nur 25% (von 4 Habilitationen 1 Frau). Möglicherweise spielt bei der Entscheidung gegen die Habilitation eine Rolle, dass der Fachbereich nicht in ausreichendem Maße entsprechende Qualifikationsstellen zur Verfügung stellen kann. Im Jahr 2004 wurden aus dem Sonderprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwei C1-Stellen und ein Habilitationsstipendium für hervorragende Wissenschaftlerinnen an unseren Fachbereich vergeben. Der Professorinnenanteil (C4/C3) konnte von 15% auf 21% gesteigert werden und

der Fachbereich ist auch weiterhin aktiv bemüht, bei der Wiederbesetzung von Professuren den Frauenanteil zu erhöhen. Im Juni 2007 wurde eine W1-Juniorprofessur mit einer Frau besetzt.

Im universitären Anreizsystem zur Frauenförderung belegte der Fachbereich Veterinärmedizin seit Langem einen oberen Platz in der Frauenförderung, in leistungsorientierten Mittelvergabe, die 2006 eingeführt wurde, ist der Fachbereich nicht mehr integriert:

- 2002 3. Platz und im Bonussystem der 6. Rang,
- 2003 1. Platz und im Bonussystem der 2. Rang,
- 2004 1. Platz und im Bonussystem der 6. Rang,
- 2005 1. Platz und im Bonussystem der 5. Rang.

Im Rahmen der „Innenansichten“ – einer Schriftenreihe der zentralen Frauenbeauftragten – erschien 2003 der Band „Tierärztin Christine – Über das Berufsbild von Studentinnen der Veterinärmedizin“<sup>123</sup>. Darin wurde die Problematik diskutiert, dass zwar unter den Studierenden der Frauenanteil bei über 80% liegt, aber offensichtlich die wissenschaftliche Karriere nicht als berufliche Perspektive ins Auge gefasst wird. Ausführliche Befragungen gingen dem Problem nach und zeigten deutlich, dass der Fachbereich wesentlich intensiver informieren und konkrete Strategien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen implementieren muss.

Die vorgeschriebene Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Gremiensitzungen wie Fachbereichsrat, Berufungskommissionen und Einstellungsgesprächen in den Institutsräten wird vom Fachbereich ermöglicht, allerdings muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass z. B. die Einladung zu Vorstellungsgesprächen nicht immer reibungslos funktioniert. Eine Beteiligung an den Dekanatsitzungen findet statt. In diesem Sinne leisten wir weiter Überzeugungsarbeit beim Dekanat, um entsprechend des § 59 BerlHG über alle Entscheidungsprozesse rechtzeitig informiert und an allen Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden.

### 10.3.2 FB Rechtswissenschaft

*Marion Scheffel, Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Rechtswissenschaft besteht aus drei wissenschaftlichen Einrichtungen: Zivilrecht (WE 1), Strafrecht (WE 2) und Öffentliches Recht (WE 3) mit insgesamt 22 Professuren und 2 Juniorprofessuren. Die Darstellung der Frauenförderung am Fachbereich im folgenden Bericht stützt sich auf bereits vorliegende Informationen zum Zeitraum 2002-2004, den Erfahrungen aus meiner Amtszeit 2004-2007 sowie dem Frauenförderplan.

Im Zeitraum der letzten Jahre gab es einige Veränderungen in der Frauenförderung am Fachbereich Rechtswissenschaft. Der Fachbereich setzte sich zum Ziel, in der zweijährigen Geltungsdauer des Frauenförderplans verstärkt auf die Berufung von Frauen sowohl für ordentliche, als auch für Juniorprofessuren hinzuwirken. Die in den Zielvereinbarungen festgelegte Verpflichtung, eine Profilstelle für Geschlechterforschung einzurichten, wurde erfüllt. Diese konnte als Juniorprofessur für Öffentliches Recht und Gleichstellungsrecht mit einer Professorin besetzt werden.

Weiterhin wurde in den Jahren 2003 und 2006 jeweils eine Frau auf eine ordentliche Professur berufen, sodass derzeit zwei von 19 Professuren mit Frauen besetzt sind. Die Frauenquote bei den C3/W2- und C4/W3-Professuren liegt nunmehr bei 11,8%. Obwohl dies ein Schritt in die richtige Richtung ist, können wir uns damit nicht zufriedengeben. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befinden sich zwei laufende Berufungsverfahren für ordentliche Professuren kurz vor dem Abschluss. Drei weitere vakante Stellen werden zur Ausschreibung vorbereitet. Es wäre begrüßenswert, wenn auch diese Stellen mit Frauen besetzt werden könnten, um den Frauenanteil bei den planmäßigen Professuren weiter zu erhöhen.

Am Fachbereich gibt es insgesamt sieben Vollzeitstellen (eine C1-Nachwuchsförderung und 6 BAT-II-a-Stellen). Derzeit sind diese Stellen mit 10 Frauen (70%) und 3 Männern besetzt. Im Jahr 2002 wurden am Fachbereich vier Personen habilitiert, im Jahr 2003 fand ein Habilitationsverfahren statt. Habilitiert wurden insgesamt drei Männer und zwei Frauen, d. h., der Anteil der Habilitandinnen lag bei 40%. Im Jahr 2005 wurden drei wissenschaftliche Assistenten habilitiert und 2007 eine wissenschaftliche Assistentin. Im Berichtszeitraum wurden 82 Promotionsverfahren abgeschlossen. Der Frauenanteil lag bei 39%.

<sup>123</sup> Die Broschüre ist über das Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich oder per Download unter: [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/publikationen](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/publikationen)

Durch die o. g. kontinuierliche Förderung von Frauen wurde der Fachbereich über das sog. Anreizsystem der FU mit finanziellen Mitteln belohnt, die wiederum zur Förderung von Studentinnen/Wissenschaftlerinnen vergeben werden konnten.

Anknüpfend an die Ringvorlesung von 2001 erschien im Sommer 2004 das Buch „Recht und Geschlecht“<sup>124</sup>. Im Rahmen der Zielvereinbarungen wurde eine Ringvorlesung „Frauen und Völkerrecht“ im Sommersemester 2005 erfolgreich durchgeführt. Auch für den Auf- und Ausbau des Forschungsschwerpunktes „Europäisches und internationales Diskriminierungsrecht“ konnten Gelder zur Verfügung gestellt werden. Ebenso konnte eine Aktualisierung der Bibliographie „Frauen und Recht“ unterstützt werden. Im Sommersemester 2004 ist ein Seminar zur „Rechtsstellung der Frau in Wirtschaft und Gesellschaft Roms“ sowie zum Thema „Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot nach deutschem, europäischem und internationalem Recht und in rechtsvergleichender Perspektive“ angeboten worden. Im Rahmen der Zielvereinbarungen 2004-2006 wurden drei gleichstellungsorientierte und frauenfördernde Projekte durchgeführt: eine Veranstaltung zur Eröffnung von Berufsperspektiven, das Mentoring-Programm für Studentinnen der Rechtswissenschaft und die Ringvorlesung „Frauen und Völkerrecht“.

Nicht zu vergessen ist die Teilnahme des Fachbereichs am jährlichen Girls' Day. In den vergangenen Jahren zeigte sich eine große, positive Resonanz auf die vom Fachbereich angebotenen Workshops. Gerade der Girls' Day bietet Schülerinnen die Gelegenheit, sich über berufliche Möglichkeiten von Juristinnen zu informieren, die Bandbreite des Fachs kennenzulernen, in den universitären Betrieb reinzuschnuppern und das Recht auch als eine Disziplin zu erleben, die Wissenschaftlerinnen gestalten.

Der neue Frauenförderplan wurde 2004 in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich erstellt. Während der Geltungsdauer des Frauenförderplans wird der Fachbereich darauf hinwirken, die Situation und Gleichstellung der Frauen zu verbessern bzw. den erreichten Stand zu halten. Ebenso wird der Fachbereich dem Gender-Aspekt in der Modularisierung des Studiengangs Rechnung tragen. Weiterhin informiert sich der Fachbereich regelmäßig über besondere Möglichkeiten zum Erhalt von Mitteln und Stellen zur Förderung von Frauen. Besonderes Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Der Fachbereich hat sich mit dem Frauenförderplan zum Ziel gesetzt, die Frage der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Aufgabe aller Mitglieder des Fachbereichs zu machen. Damit übernimmt auch der Fachbereich seinen Teil der Verantwortung für entsprechende Überlegungen und Bemühungen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen am Fachbereich und entlastet die Frauenbeauftragte durch seine Kooperation.

### 10.3.3 FB Wirtschaftswissenschaft

*Alexandra Hesse, Frauenbeauftragte*

*Katharina Schoeller, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft ist in die beiden Wissenschaftsbereiche Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft unterteilt. Dazu gehören auch berufsbegleitende Masterstudiengänge (Master of Business of Marketing und MBA of Net Economy) sowie das Graduiertenkolleg „Pfade organisatorischer Prozesse“. Insgesamt zählen Mitte 2006 19 Lehrstuhlinhaber/innen und sechs Juniorprofessor/inn/en zum Fachbereich, davon eine Frau auf einer C4-Professur und drei Juniorprofessorinnen. Außerdem ist der Fachbereich mit 50% an zwei Professuren der Zentralinstitute Osteuropa-Institut und John-F.-Kennedy-Institut sowie zwei Juniorprofessuren am Lateinamerika- und John-F.-Kennedy-Institut beteiligt.

Die Entwicklung an unserem Fachbereich im Bereich der Berufungen ist als deutlich ausbaufähig einzuschätzen – immerhin gingen die letzten 26 Rufe in ungebrochener Folge an Männer. Eine positive Rolle könnte jetzt die augenscheinlich zunehmende Zahl der berufenen Juniorprofessorinnen spielen. Dies wirkt sich auf die Atmosphäre in den Gremien und Sitzungen verändernd aus. Zweifelsfrei sind Berufungen von Frauen auf ordentliche Professuren mehr als wünschenswert, gerade angesichts des bisherigen Frauenanteils. Das wird auch weiterhin eines unserer wichtigsten Anliegen sein.

Handlungsbedarf sehen wir nicht nur in der Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen, sondern vor allem im konkreten Austausch mit Studentinnen an unserem Fachbereich. Obwohl wir eine wöchentlich feste Sprechstunde eingerichtet haben, wird diese zu selten genutzt. Das empfinden wir schon seit Langem und nicht als erste amtierende Frauenbeauftragte als Problem. Um dem etwas entgegenzuwirken, führten wir im WS 2006/07 einen Workshop für Studentinnen durch. Zentrales Anliegen sollte dabei sein, mögliche

124 Koreuber, Mechthild/Mager, Ute (Hrsg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Bader-  
Baden 2004.

Unsicherheiten hinsichtlich der Planung des späteren Berufslebens anzusprechen (z. B. das Thema der Familiengründung), mittels kleinerer Trainingseinheiten zu motivieren und durch Vorträge und einer Podiumsdiskussion Wege aufzuzeigen, Fragen zu klären und zu informieren. Angedacht war eine thematische Trennung in universitäre und außeruniversitäre Berufswege. Der auf zwei Tage angelegte Workshop erwies sich insofern als erfolgreich, als dass die Resonanz auf das von uns mittels einer geschulten Referentin angebotene Bewerbungs- und Motivationstraining sehr gut war. Die Informations- und Vortragsrunde am folgenden Tag traf auf weniger Interesse, sodass wir in Zukunft uns eher auf das Angebot von speziellen Trainings konzentrieren und damit versuchen wollen, die uns zur Verfügung stehenden Gelder noch effektiver auch im Sinne der Studentinnen zu nutzen. Auch von unserer überarbeiteten Internetpräsenz, die den Angehörigen des Fachbereichs als zusätzliche Informationsquelle zur Verfügung steht, erhoffen wir uns eine bessere Präsenz am Fachbereich.

Abschließend noch die Zahlen der Abschlüsse im WS 2005/06. Im Fach Betriebswirtschaftslehre erhielten 102 Studierende das Diplom, davon 40,2% Frauen, im Fach Volkswirtschaftslehre 54 Studierende, davon 37% Frauen. Für das gesamte Jahr 2005 sind in der Betriebswirtschaftslehre 223 Abschlüsse, davon 47,5% Frauen und für die Volkswirtschaftslehre 87 Abschlüsse, davon 37,9% Frauen, verzeichnet.

### 10.3.4 FB Politik- und Sozialwissenschaften

*Barbara Strobel, Frauenbeauftragte*

*Lisa Haller, stellvertretende Frauenbeauftragte (ab 2007)*

Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften untergliedert sich in vier wissenschaftliche Einrichtungen: das Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft (OSI), das Institut für Soziologie (IfS), das Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft (PuK) und das Institut für Ethnologie (IfE). Die Arbeit der Frauenbeauftragten am Fachbereich wird von einem Frauengremium begleitet, in dem sich Vertreterinnen aller Gruppen und Institute regelmäßig treffen und Initiativen koordinieren.

Fachbereichsübergreifend bewegen sich die Zahlen der Studierenden und Absolventinnen im Zeitraum von 1993 bis 2005 fast auf einer Ideallinie, d. h., der Frauenanteil liegt bei etwa 50%. Diese allgemeine Beobachtung sagt allerdings wenig über die sehr unterschiedlichen Fachkulturen an den einzelnen Instituten aus. Während das OSI sehr nahe an dieser ausgeglichenen Verteilung liegt, bewegt sich der Frauenanteil unter den Studierenden am IfS 2005 bei 69,7%. Im Magisterstudiengang Publizistik und Kommunikationswissenschaft (PuK) ging der schon seit einigen Semestern vergleichsweise hohe Anteil weiblicher Studierender zwischen 2002 und 2005 zwar zurück, allerdings liegt auch hier der Frauenanteil immer noch leicht über einer Normalverteilung. Eine Entwicklung im Medienbereich, die gern als „Feminisierung der Kommunikation“ charakterisiert wird, kann möglicherweise als ein Faktor den überdurchschnittlichen Frauenanteil zumindest partiell erklären. Relevant ist sicher auch die Option für Publizist/inn/en, außerhalb des Wissenschaftsbereichs eine berufliche Perspektive zu finden. Der Anteil von Frauen an den Hochschulabschlüssen beim Magister PuK liegt derzeit bei 58% (2005). Den höchsten Frauenanteil weisen die Abschlüsse im Magisterstudiengang Ethnologie auf, allerdings korrespondiert die hohe Zahl an Studienabschlüssen nicht mit einer vergleichsweise hohen Zahl an Qualifikationsstellen. Erfolgreiche Frauenförderung hieße hier also, Frauen einen weitergehenden Karriereweg im Fach zu eröffnen.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen ist das Hauptanliegen in Stellenbesetzungsverfahren. Die formalen Regeln zur Beteiligung der Frauenbeauftragten werden am Fachbereich in der Regel eingehalten. In den Berufungskommissionen und als Gutachterinnen werden Frauen beteiligt.

Als wesentlicher Indikator für den Erfolg von Nachwuchsförderung gilt allgemein die Zahl der Promovierenden. Ein wichtiges Ziel der Frauenförderung besteht deshalb darin, die Anzahl der weiblichen an den der männlichen Promovierenden anzugleichen. Auch hier müssen die Unterschiede in den Fächerkulturen berücksichtigt werden. Die Anzahl von Promovendinnen liegt beim Institut für Ethnologie mit überragenden 60,7% am höchsten, gefolgt von 37,8% am Institut für Soziologie, 24,0% am Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaften und niedrigen 23,3% am Otto-Suhr-Institut. Bei den Habilitationen kehren sich diese Muster um: Die Zahl der Habilitand/inn/en liegt beim OSI (etwa 37%) und IfS deutlich höher als bei PuK oder Ethnologie. Auffällig ist in diesem Zusammenhang die konstante Zahl von Männern bei den Habilitationen.

Die kurze Erfahrung mit der Einführung der Juniorprofessuren gibt unter Gleichstellungsaspekten zu Bedenken Anlass und zwar aus doppeltem Grund: In allen vier Verfahren, die bisher abgeschlossen wurden, fiel die Entscheidung zugunsten der männlichen Kandidaten aus. Auch der Anteil der Frauen an den Bewerbungen ging deutlich zurück gegenüber den Werten der zum Vergleich nahe liegenden C1-Stellen.

Die Situation der Mitarbeiterinnen in Verwaltung, Sekretariaten und Bibliotheken war und ist geprägt durch die Umstrukturierung des Fachbereichs. Die Neustrukturierung der Tätigkeiten und Dienstleistungen betrifft vornehmlich Frauen, der Umbau als (Stellen-)Abbau weist leider wenig gute Perspektiven auf. Schwierig ist auch, dass die neu hinzugekommenen Qualifikationsanforderungen nicht zur Geltung kommen. Hinsichtlich der studentischen Hilfskräfte führt die Erkenntnis, dass zwar nicht allen eine wissenschaftliche Karriere gelingt, aber dass kaum ein/e Wissenschaftler/in nicht erste Erfahrungen als studentische Hilfskraft sammelte, dazu, dass dieser Bereich das besondere Augenmerk der Frauenförderung verlangt. Es konnte sichergestellt werden, dass eine Gleichverteilung zwischen Studentinnen und Studenten aufrechterhalten wird. Insgesamt weist der Frauenanteil an Professuren über einen Zeitraum von 10 Jahren betrachtet auf den ersten Blick eine ausgesprochen positive Entwicklung auf. Genauer gesehen wirken hier allerdings vor allem statistische Ursachen: Der starke Abbau von Stellen männlicher Professoren führte zwangsläufig zu einem höheren statistischen Anteil der Frauen. Faktisch ging jedoch die erste Runde des Generationenwechsels nahezu gänzlich an männliche Bewerber. Erst mit den Zielvereinbarungen als neuen Instrumenten der universitären Steuerung konnten Neubesetzungen in den Instituten erfolgreich durch Frauenförderung unterstützt werden. Die Vereinbarung, dass Neuberufungen in den Instituten zusammengefasst, faktisch als Block zu organisieren waren (mit der Zusage, in jedem „Block“ mindestens einen Ruf an eine Frau zu erteilen), veränderte nachhaltig die Rahmenbedingungen.

Das Institut für Ethnologie gehört unter dem Gesichtspunkt des Frauenanteils (33% Frauen auf Professuren) zum stärksten des gesamten Fachbereichs. Die Exzellenz des kleinen Instituts wurde durch die erfolgreiche Beteiligung von Prof. Ute Luig an der Graduiertenschule „Muslim Societies“ sowie den Exzellenzclustern „Topoi“ und „Languages of Emotion“ in hervorragender Weise bestätigt. Die Situation am Institut für Publizistik ist mit der Besetzung von zwei Professuren mit Frauen erfolgreich verlaufen, mit Blick auf die Studienbedingungen aber weiterhin problematisch. Am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft (OSI) wurden im Jahre 2004 zwei Frauen als Professorinnen auf C4-Stellen berufen, zum einen auf die Professur „Europäische Integration“ am OSI und zum anderen die Professur „Politikwissenschaft Lateinamerikas“ am ZI Lateinamerika-Institut, die zu 50% am Fachbereich angesiedelt ist. Sehr erfreulich ist, dass zwei weitere Professuren in den Bereichen Umweltpolitik und Vorderer Orient mit Frauen besetzt werden konnten. Damit liegt der Anteil der Frauen an den Professuren am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften derzeit bei etwa 25%.

Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für die Politikwissenschaft ist in internationalen Forschungszusammenhängen unbestritten. Seit nunmehr 20 Jahren wird am Fachbereich Politische Wissenschaft/FB Politik- und Sozialwissenschaften ein Job-Sharing-Modell praktiziert, das durch Arbeitszeitreduktion von jeweils zwei Hochschullehrern eine Teilzeit-Professur für Frauen geschaffen hat, die als Professur für „Politische Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse“ der Geschlechterforschung am Fachbereich ein besonderes Gewicht verlieh und als wichtiger Schritt zur Institutionalisierung gewertet werden muss. In der novellierten Diplomprüfungsordnung von 2003 sowie im B.A.-Studiengang wurde der Relevanz der Geschlechterkategorie durch die Verankerung eines 4 SWS umfassenden Wahlpflichtmoduls „Gender“ Rechnung getragen. Das für die Novellierung 2006 gedachte Querschnittsmodul wurde – auch aus Kapazitätsgründen – in die Verpflichtung zum Besuch eines Gender-Seminars transformiert, wozu in allen Modulen entsprechende Veranstaltungen angeboten werden müssen. Allerdings fehlen nach dem Rückbau insbesondere auch des Mittelbaus die erforderlichen Kapazitäten zur Durchführung der Lehre im Gender-Bereich, sodass hier vielfach mit Lehrbeauftragten gearbeitet werden muss.

Zu unserer großen Freude wurde der Margherita-von-Brentano-Preis bereits mehrfach Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaft zuerkannt. Zuletzt wurde Johanna Kootz (2005) für ihr Engagement zur Frauenförderung der Preis zuerkannt.

Mit dem Internet-Portal Gender-Politik-Online<sup>125</sup> werden einführende Darstellungen und Analysen zu zentralen geschlechterpolitischen Themen der Sozialwissenschaft via Internet (kostenlos) abrufbar. Unter den disziplinären Rubriken: Politisches System, Internationale Beziehungen, Systemvergleich, Politische Theorie und Soziologie/Ethnologie stehen Überblickstexte für Interessierte aus Schulen und Hochschulen, aber auch eine interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung. Damit ist Gender-Politik-Online das erste Internetportal seiner Art in Deutschland. Die bisher vorhandenen geschlechterthematischen Portale haben meist einen berufspraktischen Fokus oder aber beleuchten die Thematik aus anderen disziplinären Perspektiven.

Die von mir als Frauenbeauftragte vorgetragenen Fälle von sexueller Belästigung wurden vom Dekanat und der Verwaltung aufgegriffen und adäquat verfolgt. Um insbesondere ausländischen Studentinnen, die mit den hiesigen Möglichkeiten, einen respektvollen nicht sexistischen Umgang durchzusetzen, nicht vertraut, sind besser zu unterstützen, wurden die Informationen auf der Homepage ins Englische und Polnische übersetzt, eine Übersetzung in russischer Sprache wird folgen. Auch im Fall der Bedrohung einer Studentin durch einen Stalker wurde nach einem Gerichtsbeschluss ein Hausverbot durchgesetzt.

Ich danke für das Engagement aller Frauen und hoffe, dass das Frauengremium sich auch in den nächsten Jahren offen, kritisch und trotz beschränkter Möglichkeiten mit Engagement einsetzt.

### 10.3.5 FB Philosophie und Geisteswissenschaften

*Nicole Eschner, Frauenbeauftragte*

*Anja Hein, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften gehört zu den größten und vielseitigsten der Freien Universität Berlin. Er vereint in derzeit 39 Studiengängen über 5.000 Studierende, beschäftigt mehr als 450 wissenschaftliche, nichtwissenschaftliche und studentische Mitarbeiter/innen und verfügt über 60 Professuren in acht wissenschaftlichen Einrichtungen.

Es ist für den Fachbereich charakteristisch, dass der Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch ist (z. B. in der Romanistik mehr als 90%), doch in den höheren Statusgruppen deutlich abnimmt. Dennoch gibt es Institute, in denen Frauen auch in der Statusgruppe der Studierenden unterrepräsentiert sind. Dies gilt vor allem für das Institut für Philosophie und für das Institut für Griechische und Lateinische Philologie. Aus diesem Grund beteiligen sich beide Institute am jährlichen Girls' Day der Freien Universität Berlin.

Im Zuge der Studienreform wird nur noch die Einschreibung für die Bachelor- und Master-Studiengänge angeboten, die „alten“ Studiengänge laufen aus. Bei der Entwicklung der entsprechenden Studien- und Prüfungsordnungen wurden in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten sowohl Studieninhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung als auch die grundsätzliche Studierbarkeit z. B. für Studierende mit Kindern berücksichtigt. Es wird zukünftig spannend zu beobachten sein, ob und inwiefern sich das gestufte Studiensystem, insbesondere der Übergang von der Bachelor- zur Masterphase, auf das Zahlenverhältnis von Studentinnen zu Studenten auswirkt.

Der Fokus der Frauenförderung am Fachbereich liegt in besonderem Maße auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Ebene des wissenschaftlichen „Mittelbaus“ ist annähernd ausgeglichen, dennoch gilt es darauf zu achten, dass Frauen ausreichend über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden, speziell in den Fächern, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt. Anfang 2008 wird darum von den Frauenbeauftragten ein Workshop zum Thema „Wege in die Wissenschaft“ für Studentinnen der Philosophie und Griechischen und Lateinischen Philologie organisiert, in dem zum einen über Finanzierung, Stellen, Programme usw. informiert wird und zum anderen Wissenschaftlerinnen über ihre Karriereverläufe berichten. Um Informationen leichter zugänglich zu machen und dichter zu vernetzen, haben die Frauenbeauftragten seit 2005 eine Homepage: [www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/frauenbeauftragte). Zusätzlich können Stellenangebote, Stipendienausschreibungen, rechtliche Hinweise usw. über den Newsletter nun direkt zu den Mitarbeiterinnen gelangen. Die Frauenbeauftragten haben gemeinsam mit dem Dekanat eine Gastprofessur eingerichtet, die aus den Mitteln zur Frauenförderung finanziert wird. Sie wird jeweils für ein Semester jährlich im Rotationsverfahren in den Instituten an eine Nachwuchswissenschaftlerin vergeben. Ziel dieser Gastprofessur ist es, Wissenschaftlerinnen konkret zu fördern, indem sie an der Freien Universität Berlin Gelegenheit erhalten, zu lehren, zu forschen sowie auf das bestehende Forschungsnetzwerk zuzugreifen und Kontakte zu knüpfen. Gleichzeitig wird das bestehende Lehrangebot selbst ergänzt und um neue Perspektiven erweitert.

Doch wie sieht es bei den Professuren aus? Seit 2002 hatte der Fachbereich 23 Neuberufungen (die Zentralinstitute sind dabei nicht berücksichtigt), 11 Professuren konnten mit Frauen besetzt werden und immerhin fünf davon waren Rufe auf C4/W3-Professuren. Zwei der Wissenschaftlerinnen sind Trägerinnen des Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preises der DFG. Der Fachbereich ist sehr bemüht seinen Frauenanteil bei den Professuren zu verbessern. Im Rahmen des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden am Fachbereich vier W2-Professuren auf Zeit und eine Juniorprofessur eingerichtet.

In den letzten Jahren konnte der Fachbereich seine Stellung in der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung (früher Anreizsystem Frauenförderung) stetig verbessern. War der Fachbereich im Jahr 2003 noch auf dem 7. Platz, rangiert er jetzt in der Spitzenposition. Dieser Erfolg ist sehr erfreulich, besonders angesichts der deutlich angestiegenen Mittel, die nun in größerem Umfang für Projekte zur Verfügung stehen. Aus diesen Mitteln werden zahlreiche Tagungen, Konferenzen, Workshops, Weiterbildungen, Vortragsreihen, Publikationen und Forschungsprojekte gefördert. Nicht zuletzt sei hier die im WS 2002/03 von der Frauenbeauftragten organisierte interdisziplinäre Ringvorlesung zum Thema „Hexen hexen – Magie und paranormale Phänomene“ genannt, die vor allem Promovendinnen und Habilitandinnen die Gelegenheit gab, ihre Arbeit und Forschungsprojekte zu präsentieren. Im Rahmen der Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises 2004 wurde dieses Projekt mit einer Belobigung durch den Präsidenten gewürdigt.

Die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten am Fachbereich gestaltet sich aufgrund des insgesamt offenen und respektablen Umgangs sehr angenehm. Die Kooperation mit dem Dekanat und der Verwaltung ist seit jeher sehr gut, bei den Zielvereinbarungen und der Vergabe der Mittel zur Frauenförderung wird das Mitsprache- und Vorschlagsrecht stets berücksichtigt. Auch die Teilnahme der Frauenbeauftragten an Gremien, Kommissionen und anderen institutionellen Angelegenheiten ist erfreulich selbstverständlich.

Natürlich gibt es noch viel zu tun. Im Laufe des WS 2007/08 wird der Frauenförderplan aktualisiert. Ziel ist es vor allem eine größere Verbindlichkeit zu schaffen und gezielte Maßnahmen zu definieren, die Frauen auf allen Ebenen fördern und ihnen ein angemessenes Arbeitsumfeld schaffen. Dies beinhaltet auch eine Verbesserung der Sicherheitsvorkehrungen in der Rost- und Silberlaube. Weiterhin muss dafür Sorge getragen werden, dass Frauen ebenso von der Kür der Freien Universität Berlin zur Elite-Universität profitieren. Da der Fachbereich sowohl durch die Cluster *Languages of Emotion* und *Topoi – The Formation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations* als auch durch die *Friedrich Schlegel Graduate School of Literary Studies* an den Exzellenzinitiativen beteiligt ist, ergeben sich hier vielseitige Möglichkeiten, vielleicht auch zu gemeinsamen Projekten der dezentralen Frauenbeauftragten der verschiedenen Fachbereiche. Dies wäre in jedem Fall wünschenswert.

### 10.3.6 FB Geschichts- und Kulturwissenschaften

*Birgit Schmidt-Bartsch, Frauenbeauftragte*

*Dr. des. Anja Middelbeck-Varwick, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Die Arbeit der Frauenbeauftragten am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften ist geprägt durch die Vielfalt der insgesamt 20 Institute. Neben den beiden Fächern Kunstgeschichte und Geschichte finden sich zahlreiche so genannte „kleine Fächer“ (wie z. B. Islamwissenschaft, Japanologie oder Vorderasiatische Archäologie), die sich über den gesamten Campus Dahlem verteilt finden und den Studierenden unterschiedlichste Fächerkombinationen ermöglichen. Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind, vor allem aufgrund von Fächerstruktur und Größe des Fachbereichs, sehr umfangreich und vielgestaltig: Sie verlangen eine gute Organisation, d. h. sorgfältige Absprachen, gute Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Gremien und eine mehr oder weniger ständige Erreichbarkeit. Aufgrund dieser Situation ist die Frauenbeauftragte des Fachbereichs auf die permanente Unterstützung durch ihre Stellvertreterin angewiesen, besonders in Bezug auf die stets zahlreichen Berufungs- und Einstellungsverfahren, da die Arbeit nur so zu bewältigen ist.

Seit Bestehen des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften (1999) ist es mehr und mehr gelungen, den Mitgliedern zu vermitteln, dass die Mitarbeit und Mitwirkung der Frauenbeauftragten in allen Gremien unverzichtbar ist. Inzwischen ist es selbstverständlich, dass die Frauenbeauftragten zu allen Sitzungen (Dekanat, Fachbereich, Lehrkommission, Habilitationskommissionen etc.) eingeladen und an Vorstellungsgesprächen (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, studentische Hilfskräfte) beteiligt werden. Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat und den Mitarbeiter/innen der Verwaltung ist ausgezeichnet. Notwendige Informationen werden zur Verfügung gestellt, verwaltungstechnische Probleme im Gespräch geklärt und es wird jederzeit die erforderliche Hilfestellung gegeben.

In Berufungskommissionen zeichnet sich hingegen ein ambivalentes Bild. Auf den ersten Blick scheint es zunächst kaum mehr notwendig, dass die Frauenbeauftragte ausdrücklich auf die vom Senat vorgegebenen Richtlinien und die Frauenförderrichtlinien der FU hinweist: Nicht selten sind Kommissionen mehrheitlich mit Professorinnen besetzt und grundsätzlich haben die Kommissionsmitglieder das Ziel des Fachbereichs im Blick, zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. So wird in bestimmten In-

stituten des Fachbereichs, wie z. B. der wissenschaftlichen Einrichtung „Ostasien und Vorderer Orient“, der Gleichstellungsauftrag in hervorragender Weise erfüllt; im Jahr 2002 wurden ausschließlich Frauen an den Fachbereich berufen. Für andere Bereiche stellt sich die Situation nicht durchgängig derart positiv dar. In einigen Fächern trifft die Frauenbeauftragte durchaus auf „klassische“ Schwierigkeiten und Formen eher subtiler Diskriminierung, wenn es darum geht, Frauen auf Professuren, und nicht „nur“ auf Juniorprofessuren, zu berufen. Auch scheint in den letzten Jahren die insgesamt sehr gute Gleichstellungssituation tendenziell rückläufig. Der Anteil an Habilitationen von Frauen entspricht noch lange nicht der Anzahl, die in Relation zu Studierenden und Doktorandinnen erwartet werden könnte. Aber allein im Sommersemester 2006 haben sich vier Frauen an unserem Fachbereich habilitiert. Gerade angesichts der bisherigen Erfolge des Fachbereichs im Feld der Frauenförderung müssen alle Bemühungen der Frauenbeauftragten auch darauf zielen, diese allgemein gute Entwicklung zu stabilisieren und zu fördern.

Auch mittels der Zielvereinbarungen konnten wichtige frauenfördernde Maßnahmen erwirkt werden und durch hierüber finanzierte Symposien und Kolloquien zur Verankerung der Kategorie „Gender“ in Lehre und Forschung beigetragen werden. Hier ist beispielsweise die Förderung einer fachbereichsweiten Konferenz von Doktorandinnen und Habilitandinnen zum Thema „Gender im Blick. Geschlechterforschung in kulturwissenschaftlicher Perspektive“ zu nennen, die auf Initiative der Frauenbeauftragten organisiert wurde. So stellen die Zielvereinbarungen neben den Frauenfördermitteln, die im Fachbereich vor allem als Druckkostenzuschüsse für Qualifikationsarbeiten vergeben wurden, ein wichtiges Steuerungsinstrument für die Verbesserung der Gleichstellung und Verbreiterung der Genderforschung dar.

Zu erwähnen ist außerdem der seit 1999 ausgelobte Frauenförderpreis des Fachbereichs, geteilt in die Sparten „Beste Qualifikationsarbeit einer Nachwuchswissenschaftlerin“ und „Beste Arbeit im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung“ – jeweils dotiert mit 500 Euro. Zum Ende des Sommersemesters 2007 erhielt der Preis einen neuen Namen und heißt nun „Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften“. Die Entscheidung über die Preisvergabe treffen die Frauenbeauftragten in Absprache mit dem Frauengremium und dem Dekanat. Bei der Semesterabschlussfeier des Sommersemesters werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgezeichnet.

### 10.3.7 FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

*Doris Klappenbach, Frauenbeauftragte*  
*Friederike Haar, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie untergliedert sich in die Wissenschaftsbereiche Erziehungswissenschaft, Psychologie und Grundschulpädagogik. Gleichzeitig stellt der Fachbereich auch die für die Lehramtsstudiengänge notwendigen Anteile an Erziehungswissenschaft bzw. die lehramtsbezogene Berufswissenschaft für die B.A.-Studiengänge zur Verfügung.

Nach wie vor sind ca. 80% der Studierenden am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie weiblich. Dies führt dazu, dass es häufig zu Äußerungen kommt, der Fachbereich bräuchte wohl eher einen Männerbeauftragten als eine Frauenbeauftragte. Bei Promotionen, Habilitationen und Berufungen fällt auf, dass das im Zusammenhang mit den geringen Absolventenzahlen geforderte „Nachrücken“ der Männer auf diesen Qualifikationsniveaus durchaus vollzogen ist. Die Gesamtbetrachtung der Zahlen in Tabelle 1 zeigt, dass die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich noch längst nicht abgeschlossen ist. Dass sich die Anzahl des Frauenanteils mit steigendem Status bildlich in einer flachen Pyramide gestaltet, zeigt aktuell noch immer die Realität eines traditionell mit Männern in den oberen Rängen der Wissenschaft und mit Frauen in den unteren Rängen der Praxisarbeit besetzten Berufsfeldes.<sup>126</sup>

Jahr	Absolventinnen	Promotionen von Frauen	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Habilitationen von Frauen	Professorinnen
2000	73,5	55,6	55,47	25,0	18,18
2001	71,8	57,1	53,38	16,7	17,31
2002	74,6	41,2	58,09	66,7	14,89
2003	73,2	63,6	58,87	40,0	22,5
2004	75,9	70,6	59,7	50,0	23,08

<sup>126</sup> Weber-Freudenberger, Lindrun: Bericht der Frauenbeauftragten 1997-2000.

2005	77,1	67,4	63,64	57,1	23,08
gesamt	74,35	59,25	58,19	42,58	19,84

Tabelle 1: Darstellung des Frauenanteils nach Statusgruppen in Prozent

Den Anteil der Frauen bei den Neuberufungen zu steigern, ist im Zusammenhang des bevorstehenden Generationswechsels das erklärte Ziel des Fachbereichs. Die Betrachtung der Zahlen belegt durchaus einen Erfolg, der allerdings wesentlich durch das Ausscheiden von Professoren, deren Stellen nicht wieder besetzt werden, bedingt ist. Die in Tabelle 2 abgebildete Statistik zeigt, wie gering die Anzahl der Neuberufungen von Frauen tatsächlich in den letzten 10 Jahren war.

Jahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
gesamt	1	5	2	0	2	2	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	4	1
Frauen-Anteil	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1

Tabelle 2: Berufungen von 1990 bis 2005

Im Selbstverständnis des Fachbereichs nimmt die sich in der Statistik abbildende Realität erfahrungsgemäß wenig Raum ein. Zu dieser Beobachtung lässt sich die sehr naheliegende Hypothese aufstellen, dass die leitenden Frauen im Fachbereich aufgrund ihrer persönlichen Präsenz dazu beitragen, dass die „gefühlte Frauenquote“ sich mindestens verdreifacht – schließlich tragen sie aufgrund ihres erheblichen Engagements doch wesentlich zur Fachkultur bei und sind als Kolleginnen hoch geschätzt. Im Hinblick auf die Leistung der Einzelnen sowie auf die Zusammenarbeit ist dies durchaus als positiv hervorzuheben. Unter dem Aspekt der Gleichstellung treten jedoch neue Probleme auf: So ist in diesem Zusammenhang zu betonen, dass die bestehende Fachkultur leicht darüber hinwegtäuscht, dass die Position des Fachbereichs im Ranking im Rahmen des Anreizsystems beträchtlich sinkt: Gemessen an dessen Selbstverständnis müsste der Fachbereich im Ranking der leistungsorientierten Mittelvergabe ganz weit oben angesiedelt sein. Real ist sein Stellenwert von Platz 2 im Jahr 2002 auf Platz 6 im Jahr 2006 gesunken.

Schwerpunkte in den Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und zur Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Statusgruppen, insbesondere der Gruppe der Professor/inn/en, waren die zentrale Finanzierung einer Gastprofessur (C3) in Kleinkindpädagogik (2001), die Verstetigung der Frauen- und Geschlechterforschung durch Bereitstellung einer C2-Stelle für die Dauer von vier Jahren (2002) sowie die Evaluation des Mentoring-Programms zur Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre ProFiL (2005/06). Ein zukünftiger Schwerpunkt soll hier in Ergänzung zur Förderung der Berufung von Frauen die Erweiterung der beruflichen Perspektiven von Erziehungswissenschaftler/inne/n sein.<sup>127</sup>

### 10.3.8 FB Mathematik und Informatik

*Jasmin Abdulbanan, Frauenbeauftragte (bis 10/2007)*

*Maria Knobelsdorf, kommissarische Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Mathematik und Informatik besteht aus drei wissenschaftlichen Einrichtungen mit insgesamt 33 Professuren, 145 wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n, 55 sonstigen Mitarbeiter/inne/n und rund 1.800 Studierenden.

Zur Entwicklung der letzten Jahre lässt sich vermerken, dass der Anteil der Studienanfängerinnen am Fachbereich gesunken ist. Auch in allen anderen Gebieten der Frauenförderung ist die Lage derzeit wenig positiv zu bewerten. Bei den letzten 15 Berufungsverfahren ist keine einzige Frau auf eine Professur berufen worden. Bedauerlicherweise bewerben sich auch sehr wenige Frauen und die zusätzliche Ausschreibung auf Frauen-Mailinglisten erhöht die Anzahl der Bewerbungen von Frauen nicht maßgeblich.

Doch auch in den Jahren 2005 und 2006 hat sich am Fachbereich keine Frau habilitiert. Auch bei den Promotionen zeigen sich sinkende Tendenzen. Seit 2003 haben insgesamt nur neun Frauen promoviert. Immerhin für den Ernst-Reuter-Preis 2006 konnte eine Frau vom Fachbereich Mathematik und Informatik vorgeschlagen werden. Auch im wissenschaftlichen Mittelbau ging keine der unbefristeten Stellen an eine Frau. Und obwohl die absolute Anzahl von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau bei den befristeten Stellen leicht gestiegen ist, zeigt die Statistik ein anderes Bild: Der prozentuale Anteil der wissenschaft-

<sup>127</sup> Vgl. bspw. den Bericht über das ABV-Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern. B.A. „Erziehung, Bildung und Qualitätssicherung“ im Fachbereich von Doris Klappenbach: „Ein aktueller Bericht aus Forschung und Ausbildungsarbeit.“ In: Lange u. a. (2007): *Frischer Wind für Mediation*. Bundesverband Mediation e. V. Berlin.

lichen Mitarbeiterinnen lag 2004 bei 23%, 2006 nur noch bei 17%. Dies könnte ein Effekt der seit 2002 kontinuierlich sinkenden Absolventinnenzahlen sein.

Zur notwendigen Förderung von Frauen am Fachbereich gibt es mehrere aktuelle und geplante Vorhaben, die über das Anreizsystem oder die Zielvereinbarungen finanziert werden. Im letzten Jahr gab es am Fachbereich Mathematik und Informatik ein begleitendes Seminar zur Ringvorlesung „Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen: Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik“. Aus diesem Seminar ist das Projekt „Mathe Rockt“ hervorgegangen, das u. a. ein Plakat kreierte, auf dem erstmalig bekannte und weniger bekannte Mathematikerinnen und Mathematiker in gleichberechtigter Anzahl dargestellt werden. Die Plakate wurden bundesweit verteilt und erfreuen sich großer Nachfrage – auch aus dem Ausland. Mittlerweile hat sich aus dieser Initiative ein Verein gegründet, der auch Workshops in Schulen anbietet. Mehr Informationen dazu sind auf der Homepage zu finden: [www.matherockt.de](http://www.matherockt.de)

Weiterhin sind zum internationalen Girls‘ Day zahlreiche Workshops mit Schülerinnen durchgeführt worden. Im Jahr 2006 haben über 300 Schülerinnen, 2007 knapp 500 Schülerinnen teilgenommen und sich über die Berufsbilder der Informatik und Mathematik informiert. In Workshops z. B. zum Thema „Mathematik für alle Sinne“, „FU-Fighters“, „WebLab“ oder „Naturwissenschaften in 3D-Bildern“ konnten sie Einblick in die Fächer und den Fachbereich erhalten. Auch im Rahmen der Sommeruniversität ist der Fachbereich darum bemüht, Frauen für die Mathematik und Informatik zu interessieren. Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme an der Informatica Feminale – der Sommeruniversität für Frauen in der Informatik, die jährlich in Bremen stattfindet. Einerseits werden Frauen explizit dazu aufgerufen, als Dozentinnen vor Ort zu sein, andererseits wird Frauen mithilfe von Reisekostenzuschüssen die Teilnahme in Bremen ermöglicht. Diese Förderung wird auch zukünftig fortgesetzt.

Im Hinblick auf die schwierige Situation der Frauenförderung am Fachbereich wäre es sinnvoll, in den Zielvereinbarungen wesentlich konkretere Ziele und Schritte zu deren Verwirklichungen mit der Fachbereichsleitung zu vereinbaren. So zum Beispiel die Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Studienangeboten und bei Modularisierung von Studiengängen. Von studentischer Seite wurde angeregt, spezielle Kurse für Frauen in der vorlesungsfreien Zeit durchzuführen, im Jahr 2005 wurde ein Ferientutorium „Wiederholungskurs Informatik für Frauen“ durchgeführt und ein weiteres Tutorium ist in Planung. Um die Frauen besser mit Informationen zu versorgen und ihre Vernetzung zu fördern, ist (neben der Pflege der bestehenden Mailingliste) die Überarbeitung der Homepage der Frauenbeauftragten mit allgemeinen Informationen zur Frauenförderung und eine Fraueninformationsseite für Informatikerinnen geplant.

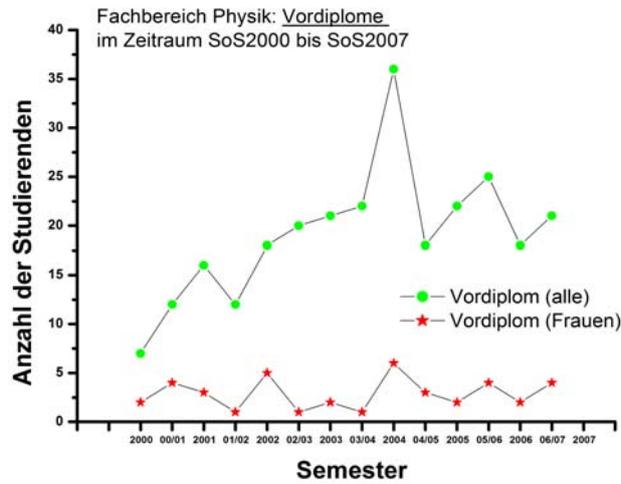
### 10.3.9 FB Physik

*Dr. Barbara Sandow, Frauenbeauftragte*

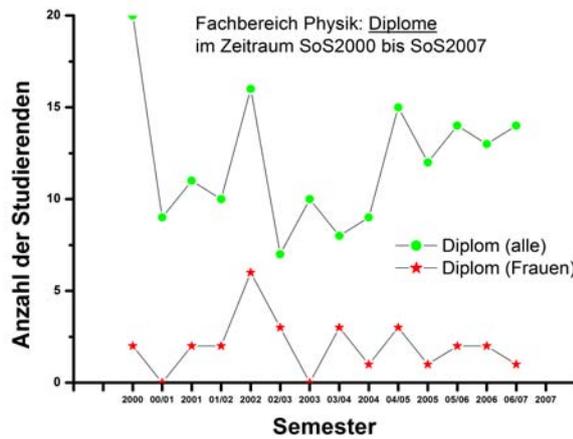
Am Fachbereich arbeiten derzeit 20 Professor/inn/en mit ihren Gruppen, davon 14 in Experimentalphysik, fünf in theoretischer Physik und einer in Fachdidaktik. Drei weitere sind schwerpunktmäßig am Hahn-Meitner-Institut bzw. am Max-Born-Institut tätig. Die Zahl der Studierenden beträgt derzeit rund 500, mit steigender Tendenz. Durch die umfangreiche Forschung ist auch die Zahl der Doktoranden hoch und liegt bei knapp 100, etwa 20% davon sind Frauen.

Unter großem Einsatz der Frauenbeauftragten und mithilfe der Vereinbarungen im Frauenförderplan des Fachbereiches wird versucht, den Frauenanteil am Fachbereich zu erhöhen. Dabei steht die Erhöhung der Teilnahme von Frauen im Studium, in der Forschung und in der Lehre im Vordergrund.

Betrachtet man die Statistik von Studierenden und Promovierenden im Zeitraum 2000-2007, so ist der Anteil von Frauen konstant. Bei den Vordiplom- und den Diplomabschlüssen beträgt der Anteil 17% bzw. 16%.

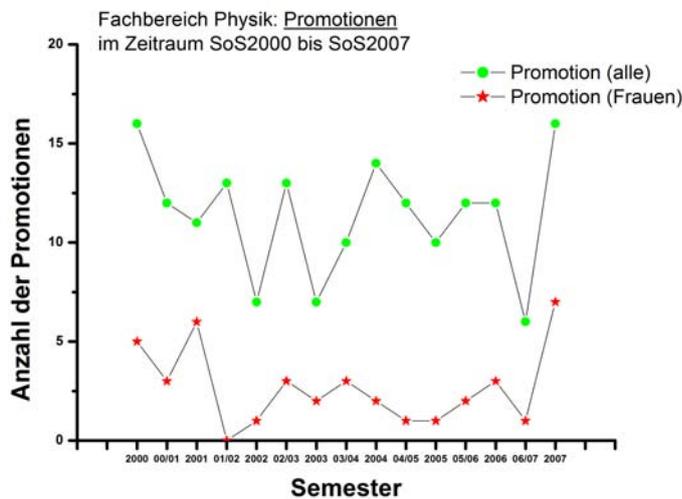


Anzahl der Vordiplome pro Semester im Zeitraum 2000-2007



Anzahl der Diplome pro Semester im Zeitraum 2000-2007

Etwa 23% der Promovierenden sind – so die Statistik des Fachbereiches Physik – Frauen.



Anzahl der Promotionen pro Semester im Zeitraum 2000-2007

Erstmals habilitierte sich im Jahr 2000 eine Frau an unserem Fachbereich und erfreulicherweise konnten sich in dem betrachteten Zeitraum 4 weitere Frauen habilitieren, was einem Anteil von 17% entspricht. Zum Vergleich: Der Anteil der Frauen, die sich im Fach Physik an deutschen Hochschulen im Zeitraum von 2001 bis 2003 habilitierten, betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 8%.

Am Fachbereich wurde erstmalig 1995 eine Professorin (S-Professur Martha Lux-Steiner am Hahn-Meitner-Institut) berufen. In Jahr 2007 wurde auf eine weitere Professur eine exzellente Physikerin berufen. Außerdem konnten erstmals am Fachbereich zwei wissenschaftliche Dauerstellen mit hervorragend qualifizierten Physikerinnen besetzt werden.

Die spezifischen Förderbemühungen des Fachbereiches für Frauen erstrecken sich auf:

- Informations- und Kontaktangebote für Schülerinnen verschiedenster Form, um den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen (z. B. Girls' Day, Sommeruniversität, Physlab und Vorträge),
- studienbegleitende Maßnahmen durch das Angebot von Veranstaltungen zur Studien- und Berufsplanung,
- auf Wunsch von Prüfungskandidatinnen setzt der Prüfungsausschuss in mündlichen Prüfungen Frauen als Beisitzerinnen ein,
- die Erhöhung des bisher erreichten Anteils von 25% an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am Fachbereich durch überregionale Ausschreibung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus, wobei alle Bewerberinnen mit einer dem Aufgabengebiet entsprechenden fachspezifischen Qualifikation eingeladen werden,
- zusätzlich werden bei der leistungsabhängigen Mittelverteilung am Fachbereich die Frauen in den Arbeitsgruppen doppelt berücksichtigt,
- bei der Besetzung von Professuren und Dauerstellen werden qualifizierte Frauen im Bewerbungsfall zum Einstellungsgespräch bzw. Vortrag eingeladen.

Die Frauenförderung ist auch ein Anliegen in den auszuhandelnden Zielvereinbarungen zwischen Fachbereich und Präsidium. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung hatte sich der Fachbereich in den Zielvereinbarungen 2005/2006 verpflichtet: „... bei den neu zu besetzenden Stellen im Mittelbau einen Frauenanteil zu erreichen, der mindestens der Absolventinnenzahl (20%) entspricht“.

Die spezifischen Förderbemühungen des Fachbereiches für Frauen/Männer mit Familienpflichten betreffen:

- die Studienordnungen der B.A./M.A.-Studiengänge, die so gestaltet werden, dass den Studierenden mit Kind ein Studium möglich ist,
- das Angebot von Teilzeitverträgen,
- die Unterstützung bei der Unterbringung der Kinder in Kinderbetreuungseinrichtungen des Studentenwerkes,
- die bedarfsgerechte Einrichtung eines Stillzimmers.

Die Frauenfördergelder des Fachbereiches werden von einer Kommission bestehend aus einer wissenschaftlichen Assistentin, zwei Postdoktorandinnen, einer Doktorandin und einer sonstigen Mitarbeiterin vergeben. Über Projektanträge, die bei der Kommission eingereicht werden, werden im Besonderen:

- Wissenschaftlerinnen mit Kind: Einstellung einer studentischen Hilfskraft für ein halbes Jahr,
- Forschungsaufenthalte: 3 Monate im Ausland,
- Tagungsreisen: zusätzlich zu den sonst vom Fachbereich und Außenamt der FU bezahlten Reisen,
- Gastaufenthalte von vor allem ausländischen Wissenschaftlerinnen,
- Übergangsfinanzierungen bei auslaufenden Stellen,
- Weiterbildungskurse

mit diesen Mitteln gefördert. Des Weiteren ist die Einrichtung einer halbjährigen Gastprofessur geplant.

Die Mitwirkungsrechte und -pflichten der Frauenbeauftragten werden am Fachbereich noch häufig angezweifelt. So finden sehr häufig langwierige Diskussionen bei Einstellungsvorgängen statt, die zeigen, dass die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei dieser Art von Abläufen noch nicht zur Normalität gehört. Im Besonderen ist die Ausschreibungspflicht bei der Stellenbesetzung am Fachbereich ein Problem

und muss von der Frauenbeauftragten immer wieder eingefordert werden. Auch auf die Einladung zu den Kommissionstreffen muss hingewirkt werden.

Trotz alledem ist es die Bemerkung wert, dass die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Frage, Warum der Frauenanteil bei den Studierenden und den Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen am Fachbereich so niedrig ist und wie er erhöht werden kann, erfreulich gut ist.

### 10.3.10 FB Biologie, Chemie, Pharmazie

*Sabine Artelt, Frauenbeauftragte*

*Sabine Buchert, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie sind 60 Professuren (inklusive Juniorprofessuren und S-Professuren) beschäftigt, die an den drei Instituten des Fachbereichs (Institut für Chemie und Biochemie, Institut für Biologie und Institut für Pharmazie) rund 3.500 Studierende unterrichten.

Eine zentraler Arbeitsbereich der Frauenbeauftragten am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie ist die Begleitung einer großen Anzahl von Berufungsverfahren. Seit 2003 wurden 16 Berufungsverfahren für C3/C4- bzw. W2/W3-Professuren eingeleitet und bisher zehn abgeschlossen. Davon haben fünf Professorinnen den Ruf an die Freie Universität angenommen. Für die vier neu eingerichteten Juniorprofessuren konnten leider keine Wissenschaftlerinnen gewonnen werden. Dies erklärt sich nur zum Teil aus der geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen, auch die Gestaltung der Anforderungen als Handlungsspielraum, wurde nicht angemessen genutzt.

Im Zeitraum von 2003-2005 haben fünf Wissenschaftlerinnen und acht Wissenschaftler an diesem Fachbereich habilitiert. Für eine der Wissenschaftlerinnen konnte aus Mitteln der Frauenförderung (C1/C2-Programm) eine Gastprofessur am FB Biologie, Chemie, Pharmazie vergeben werden.

Trotz der ansteigenden Anzahl von Studentinnen nimmt der Anteil der promovierenden Frauen nicht im gleichen Maße zu (2003 38%, 2004 47%, 2005 40%).

An Mitteln aus dem Anreizsystem Frauenförderung und der leistungsorientierten Mittelvergabe (ab 2006) standen uns folgende Beträge zur Verfügung:

Fördermittel des Jahres 2003	2.900 Euro,
Fördermittel des Jahres 2004	27.400 Euro,
Fördermittel des Jahres 2005	20.000 Euro,
Fördermittel des Jahres 2006	103.700 Euro (3. Platz des Rankings),
Fördermittel des Jahres 2007	249.200 Euro (Gewinner des Rankings).

Während im Jahr 2003 leider keine Projekte gefördert werden konnten, da nicht in ausreichendem Maße Mittel zur Verfügung standen, zeigte sich schon 2005 eine knapp 7-fache Steigerung. Im Jahr 2007 steht der Fachbereich an der Spitze des Rankings. Den großen finanziellen Gestaltungsspielraum nutzt er im Bereich Personalmittel, um eine Juniorprofessur einzurichten und die Wissenschaftlerinnen aus dem W2- bzw. W1-Programm mit einer 50%-BAT-IIa-Stelle auszustatten.

Seit 2005 schreiben wir Förderungen von Vortragsreisen und externen Praktika aus. Voraussetzung für diese Förderung ist die Präsentation eines Posters oder eines Vortrages während des Kongresses. Dieses Angebot wurde von den Diplomandinnen und Doktorandinnen dieses Fachbereiches gerne wahrgenommen. Vielen hat die finanzielle Unterstützung die Teilnahme an einem internationalen Kongress überhaupt erst ermöglicht. In den Abschlussberichten wurde die Teilnahme an Kongressen durchweg als wichtige Erfahrung gewertet. Für die eigene Forschung sind die Anregungen und Vernetzungsmöglichkeiten, die Kongresse und Tagungen bieten, von großer Bedeutung. Es wurden 2005 die Teilnahme an 27 Vortragsreisen und vier Praktika mit einer Summe von insgesamt ca. 16.000 € gefördert. Ferner wurden auch ein Aufenthalt an einer Summer School, eine Weiterbildung in Form eines Schweißerlehrganges sowie Reisekosten für eine Weiterbildung in Höhe von insgesamt 2.331 € unterstützt. Aufgrund der durchweg sehr guten Resonanz auf das Projekt zur Förderung von Vortragsreisen wurde es 2006 fortgesetzt. Es wurden 60 Anträge gestellt und bewilligt und mit 33.171 € gefördert. 2007 wurde beschlossen, mit den Geldern eine Juniorprofessur in der Klinischen Pharmazie mit Schwerpunkt Geschlechterforschung einzurichten und für diese und die vier durch das W2- bzw. W1-Programm (vgl. Kapitel 1) zugewiesenen Professuren Qualifizierungsstellen zur Unterstützung zu schaffen.

Für 2007 ist zusätzlich ein Programm zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen geplant, welches sich im Besonderen an die sonstigen Mitarbeiterinnen richtet, um auch diesen Frauen eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen.

Seit 2003 sind die Frauenbeauftragten dieses Fachbereiches maßgeblich an der Organisation des Girls' Days beteiligt. Eine Befragung der teilnehmenden Schülerinnen ergab ein vornehmlich positives Meinungsbild. Besonders erfolgreich waren Workshops, in denen selbstständig Versuche durchgeführt werden konnten. Sowohl das eigenständige Arbeiten als auch die Möglichkeit Tiere untersuchen zu können, hinterließ bei den Schülerinnen einen besonders positiven, nachhaltigen Eindruck. Dagegen erfordern Workshops mit überwiegend theoretischem Schwerpunkt natürlich eine außerordentliche Fähigkeit, altersgerecht komplexe Sachverhalte deutlich zu machen. Die Nachfrage für die Workshops in der Chemie war in den letzten Jahren hoch, deshalb wurde das Angebot in diesem Jahr erweitert. Auch die Oberstufen der Berliner Schulen haben großes Interesse an diesem Angebot bekundet.

Da für die Erfüllung der Aufgaben ein separates Büro mit entsprechender Grundausstattung notwendig ist, wurde dies den Frauenbeauftragten nunmehr auch zur Verfügung gestellt. Trotz der schwierigen Raumsituation konnte mit Unterstützung des Dekans und des Institutsdirektors der Biologie ein geeigneter Raum in der Königin-Luise-Str. 1-3 gefunden werden. Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat ist gut, könnte aber im Hinblick auf die Teilnahme an Dekanatsitzungen, der Erarbeitung der Zielvereinbarungen und die Einbindung in die Personalentscheidungen intensiviert werden.

Die zentrale Frauenbeauftragte hat uns bei den Anfangsschwierigkeiten während der Einarbeitung in das Amt sehr geholfen. Die gute Zusammenarbeit und Kooperation mit den dezentralen Frauenbeauftragten anderer Fachbereiche und Einrichtungen ist sehr hilfreich, sowohl bei auftretenden Problemen als auch bei der Erledigung der alltäglichen Aufgaben.

Wir sind außerdem bemüht, die Geschlechterforschung am Fachbereich zu etablieren und planen als ersten Schritt eine W1-Professur mit Genderschwerpunkt in der Forschungsthematik. Für dieses Projekt bietet sich die Klinische Pharmazie an, da auf diesem Gebiet die Differenzierung der Geschlechter eine besondere Rolle spielt. Das Ausschreibungsverfahren läuft bereits. Für die Zukunft planen wir eine interdisziplinäre Ringvorlesung, die sich explizit der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften widmet. Für die inhaltliche Ausgestaltung gibt es bereits verschiedene Anregungen aus dem Fachbereich. Auch eine Beteiligung anderer Disziplinen, wie z. B. der Psychologie, Soziologie oder Geschichte ist angedacht. Wir hoffen sehr, dieses Projekt verwirklichen zu können.

### 10.3.11 FB Geowissenschaften

*Franziska Kiebach, Frauenbeauftragte*  
*Dana Grüper, ehemalige Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Geowissenschaften ist seit 2001 in drei wissenschaftliche Einrichtungen (WE) zusammengefasst: die Geologischen und Geographischen Wissenschaften sowie die Meteorologie. Seit 1991 werden die Institute von ihren bisherigen Standorten auf dem GeoCampus in Berlin-Lankwitz zusammengeführt. Das Fächerspektrum umfasst in den Geologischen Wissenschaften die Geologie, Geochemie, Geoinformatik, Geophysik, Hydrogeologie, Petrologie und Paläontologie, die Geographischen Wissenschaften werden in Physische Geographie, Anthropogeographie und Angewandte Geographie unterteilt und die Meteorologie beinhaltet die Allgemeine Meteorologie und Synoptik, die Dynamik der Atmosphäre sowie die Wechselwirkung im Klimasystem der Erde inklusive der Weltraumwissenschaften.

Der Fachbereich Geowissenschaften hat sich hinsichtlich der Frauenförderung in den letzten Jahren bedauerlicherweise weitgehend zurückgehalten. Zwar sind die Absolventinnenzahlen und die Promotionen von Frauen zum Jahr 2004 wieder leicht gestiegen, dennoch gab es größere Probleme bei der Besetzung von Professuren, was sich auch deutlich in der geringen Höhe der erworbenen Anreizmittel widerspiegelt. Im Berichtszeitraum kam es zu keiner Neuberufung. Zwar fand ein Berufungsverfahren statt, bei dem eine Frau eingestellt werden sollte, aber leider trat sie die Professur nicht an, sodass der Lehrstuhl bisher nicht besetzt werden konnte. Trotzdem sind neben der Beratungstätigkeit für die Frauen am Fachbereich gerade die sehr zeitintensiven Arbeiten wie das Mitwirken an Einstellungsverfahren und die Gremienarbeit ein Hauptbestandteil unserer Aufgaben.

Erfreulicherweise konnten unsere Vorgängerinnen eine Juniorprofessur für den Bereich geographische Entwicklungsforschung mit besonderer Berücksichtigung der Genderforschung erwirken. Diese Stelle ermöglicht dem Institut für Geographische Wissenschaften in Zukunft zumindest ein kleines Angebot an Lehrveranstaltungen im Bereich Gender, da hier die Angebote in den letzten Jahren mehr als gering waren. Das Berufungsverfahren ist inzwischen abgeschlossen und wir freuen uns, eine neue Hochschullehrerin begrüßen zu dürfen. Weiterhin können wir über zwei W2-Professuren auf Zeit aus dem Sonderprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen berichten. Das Berufungsverfahren für

eine Stelle in Geo-Materialwissenschaften neigt sich langsam dem Ende und wir hoffen, bald eine neue Wissenschaftlerin an unserem Fachbereich willkommen zu heißen. Die zweite W2-Professur auf Zeit „Erdsystemforschung“ befindet sich noch im Ausschreibungsverfahren und wir hoffen auf zahlreiche gute Bewerbungen. Eine weitere W2-Professur soll in den nächsten Zielvereinbarungen aufgenommen werden. Die Bewerberinnenlage auf Stellenausschreibungen ist, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Bereichen des Fachbereichs, nach wie vor eher negativ zu bewerten. Wir betrachten den Handlungsbedarf in der frühzeitigen Förderung von Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen daher als besonders wichtig.

Wie in den Jahren zuvor erfreute sich der Girls' Day an der Freien Universität auch im Jahr 2006 und 2007 am Fachbereich Geowissenschaften großer Beliebtheit. Durch die Möglichkeit für Schülerinnen (ca. 30 Teilnehmerinnen) einen Einblick in den Fachbereich zu erhalten, können wir frühzeitig mit der Förderung einsetzen. Die Organisation des Girls' Day gestaltete sich 2006 für uns aufgrund fachbereichsinterner Diskussionen leider sehr schwierig. Wir gehen jedoch davon aus, dass sich die Organisation dieser wichtigen Veranstaltung zukünftig etwas leichter realisieren lässt. Auch 2007 war die Unterstützung durch das Dekanat nicht optimal. Die immer wieder aufkeimenden Diskussionen um die Förderung von Jungen blieben auch an diesen Tagen nicht aus. In diesem Bereich gibt es generellen Diskussionsbedarf, der jedoch im Moment der konkreten Realisierung des Girls' Day wenig produktiv erscheint.

Ein wichtiger Aspekt unserer Arbeit als Frauenbeauftragte ist die gerechte Verteilung der uns zur Verfügung gestellten Frauenförderungsgelder. Darum findet jährlich eine öffentliche Ausschreibung statt, 2005 gab es sogar zwei Termine. Hierbei hatten wir die Möglichkeit, sowohl Studentinnen als auch Mitarbeiterinnen des Fachbereiches zu unterstützen. Leider konnten wir im Rahmen des geringen Budgets von 2006 und 2007 nur kleinere Projekte fördern. Daher hoffen wir auf bessere Ergebnisse und ein entsprechend größeres Finanzvolumen in den kommenden Jahren.

Bei anfänglichen Schwierigkeiten mit den bürokratischen Strukturen der Verwaltung konnten wir auf die Hilfe der Mitarbeiter/innen der Verwaltung zählen, die unsere Fragen immer geduldig und kompetent beantworteten. Auch wurden wir als Mitglied des Dekanats freundlich aufgenommen. Dies haben wir unter anderem der Vorarbeit unserer Vorgängerinnen zu verdanken. Die Arbeit der Frauenbeauftragten im Fachbereich Geowissenschaften gestaltet sich in der Regel sehr abwechslungsreich und verläuft meist kooperativ.

### 10.3.12 ZI Osteuropa-Institut

*Ursula E. Stegelmann, Frauenbeauftragte*

Das Zentralinstitut Osteuropa-Institut ist im Berichtszeitraum in der Frauenförderung neue Wege gegangen. Organisationsziel des Instituts ist es, interdisziplinär zur Region zu forschen. Fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Disziplinen Politikwissenschaft, Kulturwissenschaften, Soziologie, Geschichtswissenschaft und Sozialanthropologie haben sich zusammengefunden, ein gemeinsames Thema gesucht, gefunden und einen Antrag an das Präsidium zwecks Förderung eines Forscherinnenverbands gestellt.

Die finanzielle Förderung ermöglichte uns – nach der ersten Konkretisierung des Themas „Politiken des Wissens“ – einen Methodencoach einzuladen, der uns dabei half, die unterschiedlichen Forschungsparadigmen auf der methodischen Ebene zu operationalisieren. Die große Skepsis, ob und wie dies zu bewerkstelligen ist, hat sich sehr schnell in Freude darüber aufgelöst, wie viel nebenbei noch für die eigene Qualifikationsarbeit gelernt werden kann.

Mitte Oktober 2007 haben wir unser erstes gestecktes Ziel erreicht. Wir haben einen Forschungsantrag unter dem Titel „Politiken des Wissens – Wissensbestände als Faktor gesellschaftlicher Transformation. Perspektiven moderner Transformationsforschung“ bei einem Drittmittelgeber eingereicht.

Die gezielte Förderung unserer Nachwuchsforscherinnengruppe hat uns geholfen, im Institut sichtbarer zu werden, gelehrt wie wichtig es ist im Konkurrenzfeld Wissenschaft fair miteinander umzugehen und von Ideen rechtzeitig Abstand zu nehmen, die nicht zu verwirklichen sind. Im nächsten Schritt streben wir eine bessere Einbindung in das *Center für Area Studies* und andere relevante Verbünde an.

### 10.3.13 ZI John-F.-Kennedy-Institut

*Jane Preuß, Frauenbeauftragte*

*Regina Wenzel, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Das Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien ist ein interdisziplinäres Forschungs- und Lehrinstitut der Freien Universität Berlin, das eine wissenschaftliche Spezialisierung auf die USA und Kanada ermöglicht. Am Institut sind sieben Disziplinen vertreten: Kultur, Literatur, Sprache, Geschichte, Politik, Soziologie, Wirtschaft. Derzeit sind über 600 Studierende am Institut eingeschrieben. Davon sind 65,8% Frauen.

Am JFK gibt es sieben Professuren, davon sind vier mit Frauen besetzt, eine Stelle ist im Moment noch unbesetzt, aber der Ruf wurde bereits erteilt. Dazu kommen nochmals sieben Juniorprofessuren, von denen fünf bereits bestellt wurden und zwei noch im Verfahren sind. Bisher konnten drei Frauen als Juniorprofessorinnen gewonnen werden. Von fünf C4-Professuren sind zwei mit Frauen besetzt, die beiden C3-Professuren gingen ebenfalls an Frauen. Im Mittelbau liegt der Anteil der Frauen derzeit bei etwa 60%. Es gibt hier 18 Stellen, davon sind 11 mit Frauen besetzt. Es gibt insgesamt 22 studentische Hilfskräfte, davon acht Studentinnen. Das heißt, 36,4% der Hilfskräfte werden von Frauen gestellt.

Insgesamt ist die Situation am Zentralinstitut sehr positiv zu bewerten. In den Kommissionen ist sich jedes Mitglied bewusst, dass eine Benachteiligung von Bewerberinnen nicht akzeptabel ist. Bei allen Stellenbesetzungen und Personalbelangen wird darauf geachtet, dass – wenn immer möglich – qualifizierte Frauen gefördert werden.

An der Graduate School für Nordamerikanische Studien wurden zwei Stellen im Bereich der Koordination geschaffen, die des Executive Secretary und die der Programm-Assistenz, und mit Frauen besetzt.

Das Lehrangebot mit explizitem Gender-Schwerpunkt reduzierte sich im Vergleich vom Sommersemester 2007 zum Wintersemester 2007/08 auf leider nur noch ein Seminar, nämlich die Veranstaltung von Michaela Hampf und Mary Ann Snyder-Körper: „Body, Gender, Technology: Perspectives in History and Literature“. Dass der Gender-Aspekt in andere Kurse am JFK einfließt, ist anhand der Kursbeschreibungen leider nicht belegbar.

### 10.3.14 ZI Lateinamerika-Institut

*Dr. des. Andrea Blumtritt, Frauenbeauftragte (bis 2007)*

*Dr. Stephanie Schütze, stellvertretende Frauenbeauftragte (bis 2007)*

*Dr. Stefanie Kron, Frauenbeauftragte (ab 2007)*

*Jessica Gevers, stellvertretende Frauenbeauftragte (ab 2007)*

In den vergangenen Jahren sah sich das Zentralinstitut Lateinamerika-Institut großen Veränderungen gegenüber. Zum einen machte sich der Bologna-Prozess bemerkbar, im Zuge dessen ein Masterstudien-gang eingeführt wurde. Zum anderen brachte der Generationswechsel die Möglichkeit, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und so einen wichtigen Schritt in die Zukunft zu tun.

In den Jahren 2003 bis 2007 wurde bei Neubesetzungen von Stellen am Lateinamerika-Institut darauf geachtet, Mitarbeiter/innen zu gewinnen, die eine dauerhafte Etablierung der Genderforschung am ZI mittragen. Die Weichen dafür wurden in drei Bereichen gestellt: Durch Bleibeverhandlungen konnte die C3-Professur Politikwissenschaft mit Genderschwerpunkt zu einer C4-Professur aufgestockt werden – die erste weiblich besetzte C4-Professur am Lateinamerika-Institut. Die Lateinamerikanistik erhielt eine neue Juniorprofessorin mit den Schwerpunkten Karibik und Gender und der Wegfall der Professur in den Wirtschaftswissenschaften am LAI wurde durch eine weitere Juniorprofessur kompensiert, die ebenfalls durch eine Frau besetzt werden konnte. Eine zusätzliche C2-Stelle für Interdisziplinäre Geschlechterforschung, finanziert aus Mitteln des HWP-Programms und des Zentralinstitutes, garantiert zudem die Kontinuität der Frauen- und Geschlechterforschung am Lateinamerika-Institut. Dieser positiven Bilanz ist hinzuzufügen, dass ein Großteil der Neueinstellungen im Mittelbau mit Frauen besetzt werden konnte, die sich für Gender-Themen interessieren. Das liegt auch an der konsequenten Ausschreibungspolitik, die Zusatzqualifikationen im Bereich Gender fördert.

Fast alle Professuren am LAI werden als Folge des Generationswechsels neu besetzt. Auf dieser Ebene gestaltet sich die Frauenförderung jedoch wesentlich schwieriger: In der Geschichte konnte sich keine Frau durchsetzen, auch die Soziologie Lateinamerikas wurde mit einem Mann besetzt und das Verfahren um die Neubesetzung der Lateinamerikanistik ist im ersten Durchlauf gescheitert, nachdem der Senator

eine Frau von Platz zwei berufen hatte. Derzeit geht dieses komplizierte Verfahren in eine neue Runde. Für das Fach der Altamerikanistik wurde die Nachfolge vorgezogen ausgeschrieben, das Berufungsverfahren läuft noch und lässt im Feld der Bewerber und Bewerberinnen durchaus die Möglichkeit der Berufung einer Frau offen.

Mit der Verankerung von Gender-Themen im neuen interdisziplinären Master des Lateinamerika-Institutes wurden auch von der inhaltlichen Seite die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen, um die Geschlechterforschung breit in der Lehre zu vertreten. Das Zentralinstitut unternahm große Anstrengungen, um den konsekutiven Masterstudiengang „Interdisziplinäre Lateinamerikastudien“ in allen Bereichen zu „gendern“ und legte so die Basis für ein eigenständiges Gender-Profil mit dem Titel „Geschlechterverhältnisse, Lebensformen, Transformationen“. Unter Berücksichtigung der theoretischen und methodischen Zugänge der interdisziplinären Geschlechterforschung soll dieses Profil ein zeitgenössisches Verständnis der Geschlechterverhältnisse in Lateinamerika vermitteln und die Beschäftigung mit diskursiven und imaginären Repräsentationen der Geschlechter ermöglichen. Der Schritt zu einem eigenen Studien-Profil war vor allem in der Zusammenarbeit mit der C2-Stelle ‚Genderforschung‘ realisiert worden.

In den vergangenen sieben Semestern (vom WS 2002/03 bis WS 2006/07) lag die Zahl der Lehrveranstaltungen, die sich im weitesten Sinne der Frauen- und Geschlechterforschung widmeten, bei etwa 12%, eine Spezialisierung auf Gender-Themen lässt sich nur in 2,5% der Veranstaltungen finden und wird meist in den Fächern Lateinamerikanistik und Soziologie angeboten. Durch die Einführung des Masters ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Bereichert wurde dieses Angebot durch die aus Mitteln der Zielvereinbarungen finanzierte interdisziplinäre Ringvorlesung „Transkulturalität und Geschlechterverhältnisse in der Lateinamerikaforschung“ im WS 2004/05, die auf großes Interesse stieß und deswegen eine Fortsetzung im WS 2005/06 fand. Wichtig sind solche Highlights vor allem, weil sie in diesem besonderen Rahmen den Studierenden Geschlechterforschung nahe bringen und Kontakte zwischen Forschung und Studium intensivieren.

Um auch in Zukunft die Interessen der Frauen- und Geschlechterforschung vertreten zu können, ist die zusätzliche Finanzierung von derartigen Projekten unabdingbar. Das ist für die Frauenbeauftragten besonders schwierig, da das LAI, wie alle Zentralinstitute, keinen sinnvollen Zugang zu Fördermitteln über das Modell der Leistungsorientierten Mittelvergabe hat.

Detaillierte Auskunft über das Studium am LAI gibt eine Verbleibstudie (Kron, 2005), die auf der Homepage des Zentralinstituts einsehbar ist. Sie analysierte für den Zeitraum von 1995 bis 2004 nach geschlechtsspezifischen Kriterien die Entwicklungen und schlüsselt u. a. Abschlüsse nach Fach, Jahr und Geschlecht auf. Unabhängig davon liegen dem LAI für die Zeit vom WS 2002/03 bis zum WS 2004/05 folgende allgemeine Daten über Abschlussarbeiten vor:

Abschluss	Frauen	Männer	gesamt
Diplom	25	38	63
Magister	65	18	83
Dissertation	8	13	21
Habilitation	2	1	3
gesamt	100	70	170

*(Von den Fachvertretern des LAI an die Frauenbeauftragte gemeldete Abschlussarbeiten; Daten ohne Anspruch auf Vollständigkeit.)*

### 10.3.15 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung

*Edith Püschel, Frauenbeauftragte*

Die Zentraleinrichtung Studienberatung bietet seit nunmehr 30 Jahren vor allem für Studierende und Studieninteressierte ein umfassendes Beratungsangebot an, ist aber auch für FU-Angehörige im Allgemeinen Anlaufstelle bei Fragen und Schwierigkeiten. Auch in den vergangenen Jahren haben sich Universitätsangehörige aller Gruppen an die ZE gewandt, um in ersten klärenden Gespräch Orientierung in arbeitsplatz- oder berufsbezogenen Konflikten zu finden und Ansätze zur Problemlösung zu erarbeiten.

Die ZE musste sich im Berichtszeitraum von Kolleginnen und einem Kollegen verabschieden, die zum einen die Altersgrenze erreicht hatten oder deren befristeten Verträge ausgelaufen waren. Natürlich konnten auch wir nicht alle Stellen neu besetzen, sondern mussten Stellen im Zuge der Sparmaßnahmen abgeben. Erfreulich ist, dass die Psychologische Beratung ihre zwei Ausbildungsstellen in der postgradualen Ausbildung (Psycholog/inn/en im Praktikum) wieder besetzen konnte. Der Ausbau des Informa-

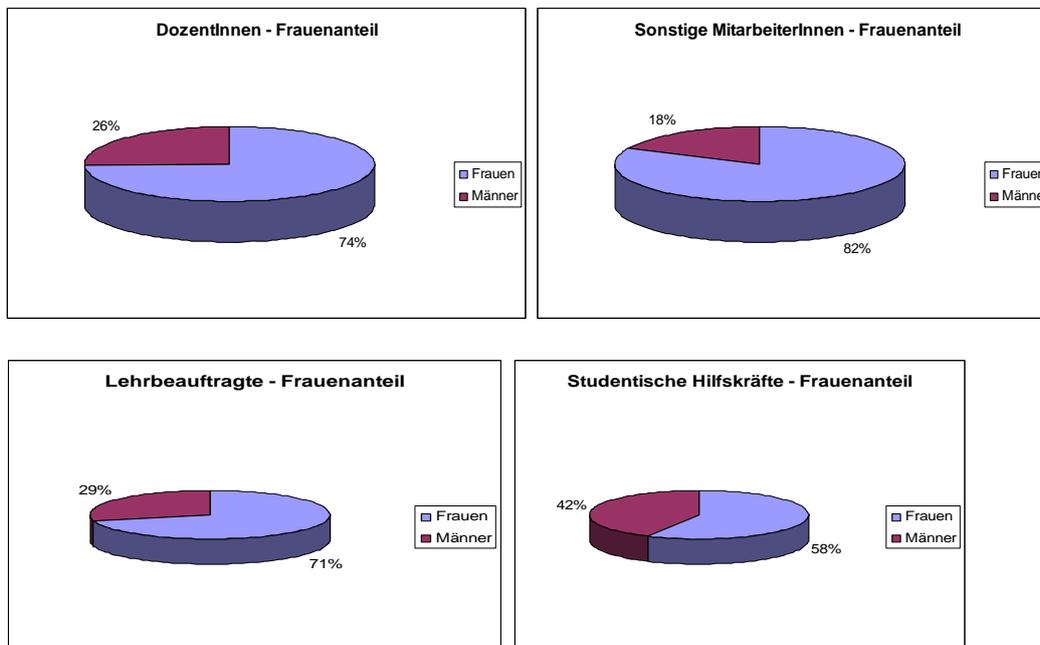
tionsangebotes der Studienberatung zu einem umfassenden Info-Service der Freien Universität hatte einen deutlichen Zuwachs an studentischen Hilfskraftstellen zur Folge. Insgesamt konnten wir bei allen Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen den Frauenanteil erhöhen bzw. halten.

Die Psychologische Beratung der ZE hat sich in den letzten Jahren immer bemüht, trotz reduzierter Personalausstattung, bei Nachfrage Workshops und Veranstaltungen speziell für Studentinnen anzubieten, wozu sich die Freie Universität in ihren Frauenförderrichtlinien verpflichtet hat.

### 10.3.16 ZE Sprachenzentrum

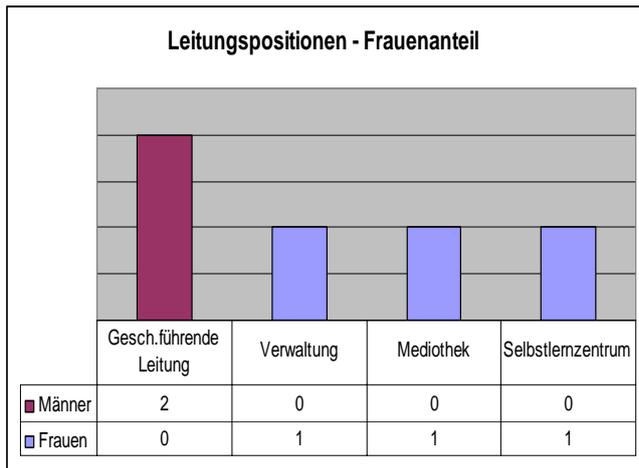
*Katharina Sarges, kommissarische Frauenbeauftragte*  
*Elizabeth J. Erling, ehemalige Frauenbeauftragte*

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Beschäftigungssituation an der Zentraleinrichtung Sprachenzentrum ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil lag im September 2006 bei den Dozentinnen bei 74% (32 Frauen und 11 Männer); bei den sonstigen Mitarbeiterinnen bei 82% (9 Frauen und 2 Männer); bei den Lehrbeauftragten bei 71% (27 Frauen und 11 Männer) und bei den studentischen Hilfskräften bei 58% (11 Frauen und 8 Männer). Die Frauenquote liegt entsprechend bei allen Beschäftigungsgruppen insgesamt um die 70%.

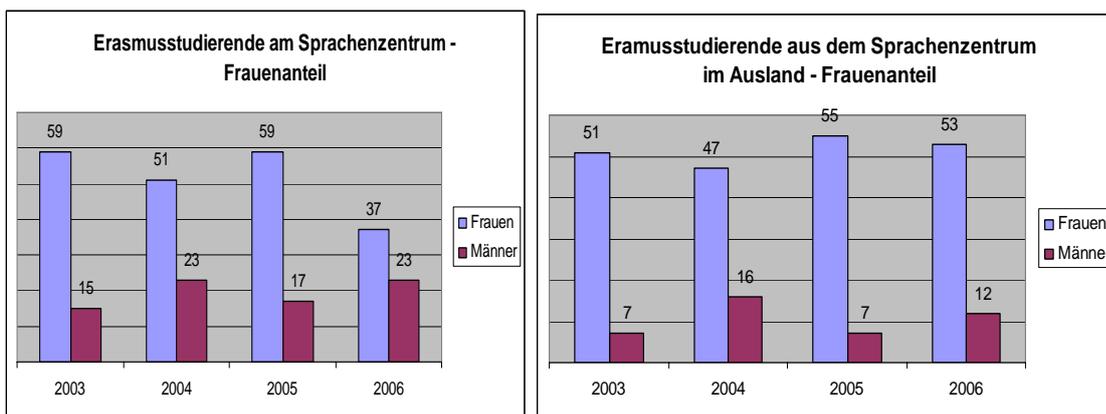


Dieser hohe Prozentsatz hat sich in den letzten beiden Jahren nicht geändert. Nur im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist die Zahl der männlichen Mitarbeiter gestiegen (von 25% auf 42%). Der Grund hierfür ist, dass für diese Stellen jetzt intensive Computerkenntnisse u. a. im Bereich interaktives IT-gestütztes Lernen benötigt werden, über die viele Bewerberinnen nicht verfügen. Der ungewöhnlich hohe Frauenanteil bei den sonstigen Mitarbeiter/inne/n lässt sich mit dem Wegfall einer Technikerstelle erklären.

Trotz der grundsätzlich hohen Frauenquote am Sprachenzentrum ist die geschäftsführende Leitung schon seit über 25 Jahren zu 100% männlich. Andere Leitungspositionen wie z. B. die Leitung der Verwaltung, der Mediothek und des Selbstlernzentrums sind von Frauen besetzt.



Der Anteil der Studentinnen an der ZE Sprachenzentrum liegt bei etwa 70%. Bei den vom Erasmusbüro des Sprachenzentrums betreuten Studierenden aus dem Ausland liegt der Frauenanteil im Studienjahr 2006/07 bei 62% (linke Tabelle) und damit niedriger als in den vergangenen Jahren. Der Frauenanteil der Studierenden, die ins Ausland gehen, liegt immer sehr viel höher, im Studienjahr 2006/07 bei 82% (rechte Tabelle).



Dieser kleine statistische Überblick belegt aufs Neue, dass das Sprachenstudium weiterhin eine weibliche Domäne ist.

Aus dem Beschäftigungsprofil im wissenschaftlichen Bereich ergibt sich, dass bestimmte Themenbereiche der Frauenförderung an der ZE nicht unmittelbar anwendbar sind: Da es an der Zentraleinrichtung Sprachenzentrum keine Professuren gibt, ist z. B. das Thema „Berufungen“ nicht relevant. Bei Einstellungen von Lektor/inn/en ergibt sich, wie in fast allen Bereichen des Sprachenzentrums, ein großer Frauenanteil. Hier wäre vor allem der Blick auf eventuelle frauen- bzw. geschlechterforschungsrelevante wissenschaftliche Tätigkeiten der Bewerberinnen von Interesse. Dies ist allerdings nicht im Kriterienkatalog der Auswahlverfahren verankert.

Großes Interesse unter den weiblichen Beschäftigten des Sprachenzentrums besteht am Thema Weiterbildung und Qualifikation. Im Rahmen der Zielvereinbarungen für die Haushaltsjahre 2004/05 wurde u. a. ein Budget für Weiterbildungen der Beschäftigten der ZE bereitgestellt und rege genutzt.

Wie schon im vorherigen Bericht der zentralen Frauenbeauftragten erwähnt wurde, gibt es immer wieder Probleme im Umgang mit problematischen Nutzer/inne/n der Einrichtung. Der Versuch der derzeitigen Frauenbeauftragten, den Kolleginnen durch Inhouse-Seminare Gelegenheit zu geben, ihre Kompetenzen im Umgang mit schwierigen Nutzer/inne/n zu erweitern, ist leider an mangelnder Teilnahme gescheitert. Daraus erklärt sich vielleicht auch ein weiteres Ziel ihrer Arbeit, nämlich die Verbesserung der Kommunikationsstrukturen innerhalb des Sprachenzentrums.

### 10.3.17 ZE Datenverarbeitung (ZEDAT)

*Vera Heinau, Frauenbeauftragte*

Die Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung (ZEDAT) ist das Hochschulrechenzentrum der Freien Universität Berlin. Mit ihren Mitarbeiter/inne/n entwickelt und betreut die ZEDAT die DV-Infrastruktur der Freien Universität und erbringt Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnik für die Hochschulangehörigen und die universitären Einrichtungen in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Erfreulicherweise kann berichtet werden, dass der Vertrag einer sonstigen Mitarbeiterin entfristet werden konnte; außerdem wurde die Höhergruppierung von zwei befristet angestellten Kolleginnen erfolgreich umgesetzt. Insgesamt ist allerdings zu vermerken, dass sich auf die im Hochschulrechenzentrum ausgeschriebenen Stellen leider sehr wenige Frauen beworben haben, sodass nahezu alle Stellen mit männlichen Bewerbern besetzt wurden. Im Rahmen der Einführung des IT-basierten Campusmanagements wurde von der ZEDAT im Auftrag der Leitung der Freien Universität im Herbst 2005 eine zentrale IT-Hotline eingerichtet, um Anwenderinnen und Anwender telefonisch, per E-Mail sowie im persönlichen Gespräch beraten zu können. Für diese Hotline wurden eine Leiterin sowie 13 studentische Hilfskräfte (davon 10 Frauen) neu eingestellt. Die Arbeitsverträge sowohl der Leiterin als auch der studentischen Hilfskräfte konnten im Herbst 2007 um zwei Jahre verlängert werden.

Besondere Anstrengungen wurden unternommen, um Frauen zu Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren, allerdings wurden die in den Zielvereinbarungen ausgehandelten Mittel nur zögerlich abgerufen.

In früheren Berichten wurde an dieser Stelle auch ausgeführt, in welcher Weise sich der Anteil der Account-Inhaberinnen an der ZEDAT entwickelt hat. Da mittlerweile jede/r neue Studierende sowie alle Dozentinnen und Dozenten automatisch einen ZEDAT-Account erhalten, kann vom Anteil der Frauen an diesen Accounts nicht mehr auf das Interesse von Frauen an der IT-Nutzung geschlossen werden, sodass diese Statistik hier nicht mehr fortgeführt wird.

### 10.3.18 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

*Dr. Marie Gebhardt, Frauenbeauftragte*

Die Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum (ZE BGBM) umfasst auf ihren 46 ha den Botanischen Garten inkl. seiner 16 Gewächshäuser, das Botanische Museum sowie die Botanische Bibliothek. Insgesamt sind 129 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Im Berichtszeitraum Januar 2003 bis September 2007 stieg in der ZE BGBM der Frauenanteil von 45% auf 52%. Das liegt einerseits daran, dass insbesondere die Abteilung I (Garten), aufgrund der universitären Sparvorgaben massiv von Umstrukturierungen mit Stellenabbau betroffen war. Dieser bewirkte, dass der Männeranteil gravierend sank. Andererseits wurden erfreulicherweise seit dem Jahr 2002 von 17 Stellen 14 (82%) mit Frauen besetzt. Im Jahre 2000 waren es 75 Mitarbeiterinnen und 91 Mitarbeiter (insgesamt: 166), während im September 2007 im Bereich der ZE BGBM noch 67 Mitarbeiterinnen und 62 Mitarbeiter beschäftigt (insgesamt: 129) waren. Davon wurden Mitte 2007 37 Mitarbeiterinnen und 36 Mitarbeiter (insgesamt: 73) in den Gemeinschaftsbetrieb versetzt. Die Betriebsgesellschaft der ZE BGBM, die auch Teil des Gemeinschaftsbetriebes ist, beschäftigt 11 Mitarbeiterinnen und 29 Mitarbeiter (insgesamt: 40). Damit beträgt der Frauenanteil im Gemeinschaftsbetrieb lediglich 42%.

Nach wie vor sind Frauen vorwiegend in den mittleren und unteren Einkommensgruppen beschäftigt (79%), während nur 21% der Frauen Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes sind. Obwohl die Stellen im Bereich des höheren Dienstes zu 100% mit Frauen besetzt wurden, besteht in diesem Bereich nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl beträgt zwar 52%. Der Anteil bei den Stellen des höheren Dienstes beträgt aber lediglich 22%. Hier ist die Frauenquote im Vergleich zu 2000 um 10 Prozentpunkte gesunken, Grund dafür ist die Nichtbesetzung von Stellen aufgrund von Sparvorgaben.

In der ZE BGBM ist Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auf allen Qualifikationsstufen möglich, sowohl für Männer als auch für Frauen. Der Gesamtanteil der Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, hat sich in den letzten Jahren wenig geändert. Im Jahre 2007 betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen 24% (von 67 Frauen sind 16 teilzeitbeschäftigt). Lediglich 9,7% der beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit.

Die ZE BGBM hat die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen unterstützt. In den Jahren 2000 bis 2005 wurden insgesamt 76 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durchgeführt, in 45 Fällen wurden Frauen befördert bzw. höher gruppiert (59,2%).

Ende 2005 wurde der neue Frauenförderplan der ZE BGBM fertiggestellt, der die wesentlichen Eckpunkte des vorhergehenden fortschreibt: Erstens werden bei Freiwerden einer Stelle durch Mutterschutz oder Erziehungsurlaub grundsätzlich die Vertretungsmittel zur Verfügung gestellt. Zweitens setzt sich die ZE BGBM – im Rahmen der Möglichkeiten – für eine individuellere und flexiblere Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung familiärer Betreuungsverpflichtungen für die Mitarbeiter/innen ein. Drittens wird die Weiterbildung von Frauen weiterhin unterstützt.

Über die im 3. Frauenförderplan formulierten Maßnahmen zur Frauenförderung hinaus ist es in der nächsten Zeit eine wichtige Aufgabe, sicherzustellen, dass in der Betriebsgesellschaft Botanischer Garten und Botanisches Museum GmbH (100%-ige FU-Tochter) anhand eines Frauenförderplans eine den anderen Bereichen der Freien Universität vergleichbare Frauenförderung durchgeführt wird. Zudem wird darauf hinzuwirken sein, dass die Mitarbeiterinnen der Betriebsgesellschaft BGBM eine Frauenvertretung erhalten. Ob dies im Rahmen einer Frauenbeauftragten/Frauenvertretung für den gesamten Gemeinschaftsbetrieb geschehen kann, wie von der Leitung geplant, hängt davon ab, wie dafür die rechtlichen Grundlagen geschaffen werden können.

### 10.3.19 Universitätsbibliothek

*Bettina Palm, Frauenbeauftragte*

*Viola Taylor, Stellvertretende Frauenbeauftragte*

Seit Mai 1992 gibt es das Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der Universitätsbibliothek (UB). Zusammen mit ihrer Stellvertreterin nimmt die Frauenbeauftragte gemäß Landesgleichstellungsgesetz und Berliner Hochschulgesetz die Belange der an der UB beschäftigten Frauen wahr. Die Frauenbeauftragte wird selbstverständlich an allen Personalangelegenheiten, wie z. B. Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen, beteiligt. Neben diesen Aufgaben ist die Frauenbeauftragte auch Mitglied des Selbstverwaltungsgremiums für die Universitätsbibliothek, dem UB-Rat. Sie hat dort als stimmberechtigtes Mitglied die Möglichkeit, eigene Fragen und Themen auf die Tagungsordnung zu setzen.

Ein vom UB-Rat eingesetzter Ausschuss, an dessen Arbeit sich die damalige Frauenbeauftragte ab 2002 aktiv beteiligte, beschäftigte sich genauer mit den Folgen des Strukturwandels im Bibliothekswesen und dessen Auswirkung z. B. auf die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB. Dieser Strukturausschuss erarbeitete die Grundlagen für eine Mitarbeiter/innen-Befragung, die dann im Herbst 2003 von einer externen Firma durchgeführt wurde. In einem umfangreichen Fragenkatalog konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym ihre Meinung zu Arbeitszeit und -bedingungen, zur Zusammenarbeit, zu Kommunikation, Information und anderen Themen äußern. Die Ergebnisse wurden dann im Januar 2004 präsentiert: Es zeigte sich eine hohe Zufriedenheit mit den Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und den flexiblen Arbeitszeiten, die häufiger von Frauen genutzt werden. Diese Teilzeitregelung, die unseres Wissens aus Familiengründen in der Universitätsbibliothek fast ausschließlich von Frauen genutzt wurde und wird, wird allerdings an anderer Stelle „bezahlt“. Teilzeitkräfte empfinden ihre Beschäftigung häufiger als nicht ihrer Qualifikation entsprechend, demzufolge sehen sie auch ihre Arbeit als weniger interessant und abwechslungsreich an und schätzen ihre berufliche Zukunft deutlich negativer ein als Vollzeitbeschäftigte. Zur Lösung dieses Problems gibt es bislang noch keine Umsetzungsvorschläge, jedoch werden im UB-Rat immer wieder Themen diskutiert, die durch die Befragung angeregt wurden. Veränderungen ergeben sich in kleinen Schritten.

Im Rahmen eines neu zu erstellenden Weiterbildungskonzeptes für die Universitätsbibliothek, das ebenfalls durch Ergebnisse der Mitarbeiter/innen-Befragung angestoßen wurde, ergaben sich auch Überlegungen, nicht nur zu fachlichen Themen wie z. B. spezieller Software Weiterbildungen anzubieten, sondern auch in sogenannten Themengesprächen den Erfahrungsaustausch z. B. unter Teilzeitkräften zu fördern und zu ermöglichen. Ein im Jahre 2004 eigens eingerichteter Weiterbildungsausschuss hat ein Konzept zur Weiterbildung entwickelt, das zurzeit noch diskutiert und auf seine Durchführbarkeit geprüft wird.

Im Zuge des allgemeinen Stellenabbaus an der Freien Universität Berlin bei gleichzeitiger Übernahme von neuen Aufgaben (in der Universitätsbibliothek z. B. Angebote im Rahmen des Bachelor-Moduls ABV und ständige Neuerungen im Bereich der elektronischen Medien) zeigt sich deutlich eine Arbeitsverdichtung und eine Notwendigkeit der Flexibilität. Die besonders in verantwortungsvollen Positionen erforder-

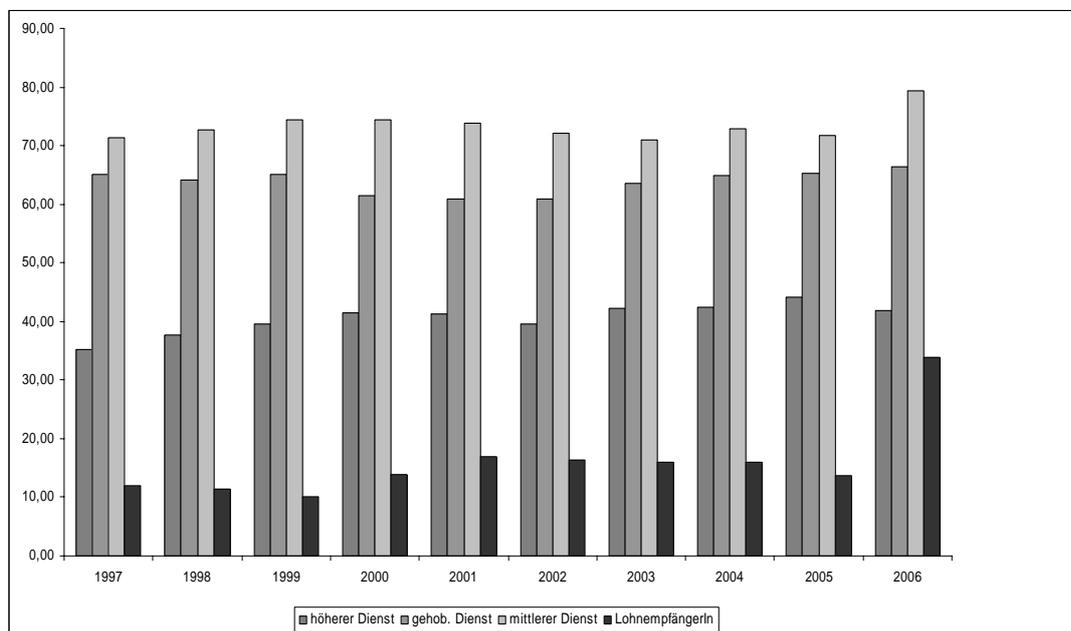
liche Bereitschaft zu Überstunden hindert wie in anderen Berufen auch in erster Linie Frauen, die nach wie vor den Hauptteil der Familienarbeit tragen, am Weiterkommen.

Insgesamt blieb der hohe Frauenanteil von über 70% der Beschäftigten in der Universitätsbibliothek erhalten.

### 10.3.20 Zentrale Universitätsverwaltung

*Dr. Anette Schade, Frauenbeauftragte*

Neben der Vermittlung von Informationen und Hilfen zu allgemeinen frauenbezogenen Themen liegt die Aufgabe der Frauenbeauftragten der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) vor allem in der Durchsetzung und Kontinuität einer Interessenvertretung der Frauen in den einzelnen Abteilungen. Vor allem in den unteren Lohn- und Gehalts- und Vergütungsstufen der ZUV bilden Frauen einen Großteil der Beschäftigten.



*Prozentualer Frauenanteil in der Zentralen Universitätsverwaltung*

Im mittleren Dienst sind ca. 72% der Angestellten weiblich, d. h., dort sind nur 28% männliche Kollegen eingruppiert. Im höheren Dienst konnte die Anzahl der eingruppierten Frauen von 35% (1997) auf 41% (2006) verbessert werden. Diese Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, gerade Frauen weiterzubilden und zu qualifizieren, um ihnen zu ermöglichen in höhere Lohngruppen aufsteigen zu können. Dies bedeutet auch die Übernahme von Funktionen durch junge Frauen, wenn Positionen ob der Altersstruktur neu besetzt werden müssen. Durch vorausschauendes Handeln und rechtzeitige Qualifizierungsangebote können junge Frauen, die zunehmend die schulischen Qualifikationen für Leitungspositionen besitzen, aus den verschiedenen Ausbildungsgängen in leitende Funktionen übernommen werden. Neue Aufgabenprofile könnten sich aus dem Erfahrungswissen älterer Frauen und dem noch ungebrochenen Engagement junger Mitarbeiterinnen entwickeln. Im Ergebnis dieser Bemühungen lässt sich feststellen, dass in den letzten Jahren die mittleren und die gehobenen Führungsebenen der Zentralen Universitätsverwaltung verstärkt mit Frauen besetzt wurden. Derzeit sind bislang zwei der insgesamt fünf Abteilungsleitungen (Abteilung Lehre/Weiterbildung und Abteilung Forschung) mit Frauen besetzt. Auch verschiedene Refrats- bzw. Teamleitungspositionen innerhalb der Abteilungen konnten mit hervorragend qualifizierten Frauen besetzt werden.

Die Freie Universität Berlin befindet sich in der 2. Phase der Umsetzung der Strukturplanung. Daraus resultiert, dass die Personalknappheit in der ZUV nicht ab-, sondern im Zweifelsfall noch zunehmen wird. Die Verschlinkung des Verwaltungsapparates ist eines der Ziele der Strukturplanung, die vom Berliner Senat vorgegeben wurde und an den Universitäten umgesetzt werden muss. An der Freien Universität Berlin bedeutete dies die Zusammenlegung verschiedener Abteilungen, drastischer Stellenabbau und die

Besetzung vakanter Stellen aus dem „Überhang“ bzw. intern. Sich sachgerecht für die mit neuen Aufgaben und Tätigkeiten konfrontierten Frauen einzusetzen, gehört zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten der ZUV.

Nachdem das Kuratorium der Freien Universität Berlin im Zusammenhang mit der Strukturplanung 2009 am 15.3.2006 der Verlagerung von Personalstellen in ein Sonderkapitel (Personalmanagementliste) zugestimmt hatte, standen die Abteilungen der ZUV vor der Aufgabe, einzelne Stellen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen dem Sonderkapitel und diesen Personalstellen wiederum Personen zuzuordnen. An den Planungen war neben der Frauenbeauftragten der ZUV der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Stabsstelle Personalmanagement beratend beteiligt. Soweit möglich konnte darauf geachtet werden, dass Frauen nicht in unverhältnismäßig hoher Zahl als Personalüberhang eingestuft und soziale Aspekte bei der Auswahl berücksichtigt wurden. Es bleibt festzustellen, dass die zentrale Universitätsverwaltung zukünftig verstärkt zeitlich befristete Stellen für Sonderaufgaben schaffen werden (und diese Möglichkeit bereits in vielen Fällen nutzt), während Arbeitsbereiche dauerhaft aus den Kernaufgaben der Abteilungen verlagert bzw. eingestellt werden. Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeutet die Aufgabenverdichtung in vielen Fällen ein erhebliches Mehr an Arbeitsbelastung.

Für die Mitarbeiter/innen bedeuten Umstrukturierungen in Arbeitsprozessen und -abläufen immer auch Unsicherheiten, die sich sowohl auf die Arbeitsmotivation als auch auf die Gesundheitspotenziale der Mitarbeiter/innen auswirken. Von veränderten Arbeitsprozessen betroffen waren in den vergangenen Jahren hauptsächlich die Mitarbeiter/innen der ZUV und des wissenschaftsstützenden Bereichs. Die Einführung von SAP im Haushalts- und Personalwesen, Campus-Management, die verstärkte Nutzung von Computern und Internet veränderten den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen enorm und forderten Einiges an Lernbereitschaft und Flexibilität. Ungünstig wirkte sich auf das Arbeitsklima aus, dass parallel zu den Veränderungsprozessen in der ZUV der Betriebsausflug abgeschafft wurde.

Die bereits erwähnte Mitarbeiter/innen-Befragung der drei Pilotbereiche, denen auch die ZUV angehörte, ergab, dass die Mitarbeiter/innen der ZUV etwas weniger Arbeitsfreude und Gesundheitspotenziale haben als die anderen befragten Bereiche (FB Veterinärmedizin und FB Philosophie/Geisteswissenschaften). Die Mitarbeiter/innen der ZUV gaben an, auf Unternehmensebene weniger informiert und beteiligt zu werden, einen erhöhten Zeitdruck, wenig Spielraum für eigene Entscheidungen zu haben sowie in der Leistung wenig Anerkennung zu finden. Unterbrechungen und Störungen sowie fachliche Überforderungen spielen eine Rolle. Im Steuerkreis wurde diskutiert, in wie weit den Problemen in der ZUV Abhilfe zu verschaffen ist. Die von den Mitarbeiter/inne/n angegebenen Gesundheitsgefährdungen wie Zeitdruck und Unterbrechungen (inkl. der Pausenkultur) können zurzeit strukturell nicht verändert werden, Intensivzirkel und Arbeitsgruppen zu Mitarbeiterführung, Zeitdruck und Unterbrechungen können jedoch positive Effekte haben. Weiterbildungen im Bereich Zeitmanagement und die Begehung der Arbeitsplätze durch den Betriebsärztlichen Dienst sind für das WS 2007/08 geplant.

Resümierend kann festgehalten werden, dass durch den Ausbau von Führungskompetenzen, die Stärkung von Kommunikationsprozessen und die Förderung eines freundschaftlichen Miteinanders die ZUV ein leistungsstarker, innovativer und mitarbeiterfreundlicher Teil der Freien Universität ist und bleibt.

## 10.4 Die Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten

Veterinärmedizin	Cornelia Heile, Tel.: 838 62314, <a href="mailto:fvetmed@zedat.fu-berlin.de">fvetmed@zedat.fu-berlin.de</a> Diana Graubaum (S)
Rechtswissenschaften	Marion Scheffel, Tel.: 838 53874, <a href="mailto:frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de</a> Sabine Wegner (S) <a href="http://www.jura.fu-berlin.de/einrichtungen/frb">www.jura.fu-berlin.de/einrichtungen/frb</a>
Wirtschaftswissenschaften	Alexandra Hesse, Tel.: 838 53760, <a href="mailto:frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de</a> Katharina Schoeller (S)
Politik- u. Sozialwissenschaften	Barbara Strobel, Tel.: 838 52323, <a href="mailto:strobel@zedat.fu-berlin.de">strobel@zedat.fu-berlin.de</a> Lisa Haller (S), <a href="mailto:yashodara@gmx.de">yashodara@gmx.de</a> <a href="http://www.fu-berlin.de/f-polsoz/">www.fu-berlin.de/f-polsoz/</a>
Philosophie u. Geisteswissenschaften	Nicole Eschner, Tel.: 838 54542, <a href="mailto:frauen@germanistik.fu-berlin.de">frauen@germanistik.fu-berlin.de</a> Anja Hein (S)
Geschichts- und Kulturwissenschaften	N. N., <a href="mailto:frauengeschkult@zedat.fu-berlin.de">frauengeschkult@zedat.fu-berlin.de</a> Anja Middelbeck-Varwick (S), Tel.: 838 54210
Erziehungswissenschaft und Psychologie	Doris Klappenbach, Tel.: 838 56006, <a href="mailto:fpsyewi@zedat.fu-berlin.de">fpsyewi@zedat.fu-berlin.de</a> Friederike Haar (S), <a href="mailto:haar@zedat.fu-berlin.de">haar@zedat.fu-berlin.de</a>
Mathematik und Informatik	Maria Knobelsdorf, Tel.: 838 75371, <a href="mailto:frauen@mi.fu-berlin.de">frauen@mi.fu-berlin.de</a> <a href="http://www.math.fu-berlin.de/org/frauen">www.math.fu-berlin.de/org/frauen</a>
Physik	Barbara Sandow, Tel.: 838 53048, <a href="mailto:frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de</a> Sylvia Theodos (S), Tel.: 838 56135 <a href="http://www.physik.fu-berlin.de/frauen">www.physik.fu-berlin.de/frauen</a>
Biologie, Chemie, Pharmazie	Sabine Artelt, Tel.: 8385 6644/, -55010, <a href="mailto:bcpfrau@zedat.fu-berlin.de">bcpfrau@zedat.fu-berlin.de</a> Sabine Buchert (S), Tel.: 838 56644, -55010
Geowissenschaften	Franziska Kiebach, Tel.: 838 70 557, <a href="mailto:geofrau@zedat.fu-berlin.de">geofrau@zedat.fu-berlin.de</a> <a href="http://userpage.fu-berlin.de/~geofrau/">http://userpage.fu-berlin.de/~geofrau/</a>
Osteuropa-Institut	Ursula E. Stegelmann, Tel.: 838 52063, <a href="mailto:ursula.stegelmann@zedat.fu-berlin.de">ursula.stegelmann@zedat.fu-berlin.de</a>
John-F.-Kennedy-Institut	Jane Preuß Regina Wenzel (S), Tel.: 838 52888, <a href="mailto:fraujfk@zedat.fu-berlin.de">fraujfk@zedat.fu-berlin.de</a>
Lateinamerika-Institut	Stefanie Kron Jessica Grevers (S), 838 54921, -55575, <a href="mailto:lai-frauen@fu-berlin.de">lai-frauen@fu-berlin.de</a> <a href="http://www.lai.fu-berlin.de/service/sprechzeiten/index.html">www.lai.fu-berlin.de/service/sprechzeiten/index.html</a>
Universitätsbibliothek	Bettina Palm, Tel.: 838 56027, -52399, <a href="mailto:frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de</a> Viola M. Taylor (S), Tel.: 838 52706
Zentrale Universitätsverwaltung	Anette Schade, Tel.: 838 73612, <a href="mailto:anette.schade@fu-berlin.de">anette.schade@fu-berlin.de</a>
Botanischer Garten, Botanisches Museum	Marie Gebhardt, Tel.: 838 50168, <a href="mailto:frauenbeauftragte@bgbm.org">frauenbeauftragte@bgbm.org</a> Roswitha Domine (S), Tel.: 838 50168, <a href="mailto:frauenbeauftragte@bgbm.org">frauenbeauftragte@bgbm.org</a>
ZE Psychologische Studienberatung	Edith Püschel, Tel.: 838 55238, <a href="mailto:epues@zedat.fu-berlin.de">epues@zedat.fu-berlin.de</a>
ZEDAT	Vera Heinau, Tel.: 838 55904, <a href="mailto:frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de</a> Anke Ehlers (S), Tel.: 83856038
ZE Sprachenzentrum	Katharina Sarges (S), Tel.: 838 556 75, <a href="mailto:frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de">frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de</a>