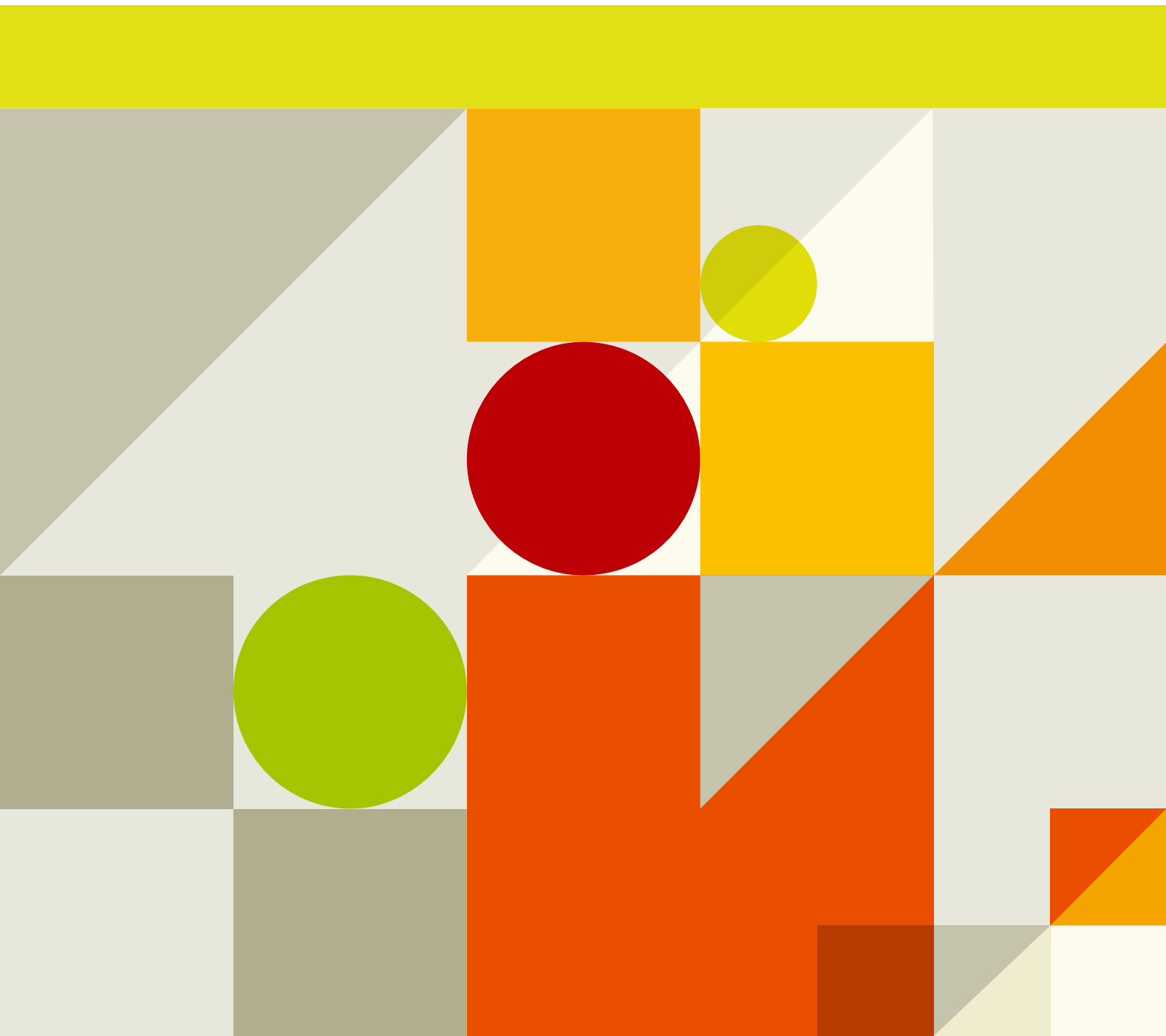


Freie Universität Berlin Gleichstellungskonzept 2021–2026



Herausgegeben vom Präsidium der Freien Universität Berlin gemäß Präsidiumsbeschluss vom 02.02.2021
Konzeption und Redaktion: Lisa Antonia Schiller, Büro der Vizepräsidentin für Gleichstellung
Kaiserswerther Straße 16–18
14195 Berlin

Bei der Erstellung des vorliegenden Konzepts haben insbesondere das Team Zentrale Frauenbeauftragte, der Arbeitsbereich Gender Controlling, der Expert*innenbeirat Gleichstellung sowie folgende Einrichtungen und Bereiche der Freien Universität Berlin das Präsidium beraten und unterstützt: die Ausbildungsleitung, der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie, das betriebliche Gesundheitsmanagement, die Dahlem Leadership Academy, die Dahlem Research School, die Dahlem School of Education, der Dual Career & Family Service, der Frauenrat, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Abteilung Lehr- und Studienangelegenheiten, das Margherita-von-Brentano-Zentrum, das Projekt MINToring für Mädchen*, die Abteilung Personal, das Plenum der Frauenbeauftragten, die Stabsstelle Presse und Kommunikation, die Arbeitsgruppe Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, die Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen, die Studienberatung und Psychologische Beratung, die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre sowie das Weiterbildungszentrum.

Freie Universität Berlin
Gleichstellungskonzept
2021–2026

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin	3
2	Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen und die Hochschulsteuerung der Freien Universität Berlin	6
3	Bestandsaufnahme und quantitative Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur.....	10
4	Handlungsfeld Organisationskultur	17
5	Handlungsfeld Personal	21
6	Handlungsfeld Studium und Lehre	29
7	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	32
8	Handlungsfeld Geschlechterforschung	36
9	Künftige Herausforderungen und Perspektiven für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin.....	40
10	Informationen zu Gleichstellung an der Freien Universität im Internet	45

1 Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin

Zum Selbstverständnis der Freien Universität Berlin gehören Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Geschlechtergerechtigkeit schließt dabei nicht nur eine gleichberechtigte Teilhabe ein, sondern auch die Reflexion von Geschlecht als analytische Kategorie für alle Handlungsfelder der Universität, für Forschung und Lehre wie auch für Personalentwicklung. Dieser gleichstellungspolitische Ansatz reflektiert die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Ungleichheitsdimensionen ebenso wie ein vielfältiges Verständnis von Geschlecht jenseits des binären Modells und wendet sich gegen eine Essentialisierung von Geschlecht und Geschlechterrollen. Mit ihrer Gleichstellungsstrategie zielt die Freie Universität Berlin nicht allein auf die Repräsentanz aller Geschlechter in den verschiedenen Statusgruppen und Qualifikationsstufen, sondern ebenso auf die Analyse und Veränderung diskriminierender und exkludierender Strukturen in Bezug auf alle Geschlechter. Grundlage ihres gleichstellungspolitischen Handelns ist das Konzept des Gender-Mainstreaming¹; Ziel ihrer Gleichstellungsstrategie ist eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Universität.

Die Freie Universität Berlin kann auf eine jahrzehntelange sehr engagierte Gleichstellungspolitik zurückschauen. Seit 2002 ist sie Trägerin des Total-E-Quality-Prädikats. Seit 2007 wird sie regelmäßig erfolgreich als „familiengerechte hochschule“ auditiert. Nach dem Beitritt zur Charta „Familie in der Hochschule“ hat sie zusätzlich im März 2018 den Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ mitbegründet. Seit 2005 gehört die Freie Universität Berlin im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zu den Vorreiterinnen. 2018 wurde die Freie Universität Berlin im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder als eine von zehn Hochschulen für ihre hervorragende Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ gewürdigt. Das Programm war und ist ein wichtiger Katalysator für den Ausbau und die Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Freien Universität Berlin. Gleichstellungsziele und die Förderung von Geschlechterforschung sind zentrale Bestandteile der Entwicklungsstrategie der Freien Universität Berlin und des Zukunftskonzepts, mit dem sie im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wiederholt erfolgreich war.

Gleichstellung bildet einen integralen Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung der Freien Universität Berlin und ist nachhaltig in die Steuerungs- und Planungsprozesse auf zentraler und dezentraler Ebene eingebettet. Dieses Verständnis findet seinen Niederschlag in der Zuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für Gleichstellung, der umfanglichen Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten und dem universitätsweiten Netzwerk der nebenberuflich tätigen dezentralen Frauenbeauftragten sowie in der Mitwirkung von zahlreichen weiteren Akteur*innen, Organisationseinheiten, Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen an gleichstellungspolitischen Prozessen. Gleichstellung im Hochschulalltag zu verwirklichen liegt in der Verantwortung aller Universitätsmitglieder; Führungskräfte haben hierin eine herausgehobene Rolle.

Grundsätze der Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin sind:

- **Übergreifendes Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.**

¹ Gender-Mainstreaming ist darauf ausgerichtet, sämtliche Entscheidungen einer Institution kritisch auf ihre Auswirkungen auf geschlechterbezogene Ungleichheiten zu überprüfen und die Verantwortung für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe zu betrachten.

- **Gender-Mainstreaming wird als institutionelle Strategie verfolgt.**
- **Über die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter hinaus werden diskriminierende und exkludierende Strukturen analysiert und abgebaut.**
- **Ein intersektionaler Ansatz wird angestrebt, der Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht berücksichtigt.**
- **Die Universität versteht sich als weltoffene Institution, die ihre Gleichstellungsstrategie an der ihrer internationalen Partner-Einrichtungen misst und sich auf der Basis von internationalen Best Practices weiterentwickelt.**
- **Geschlechterforschung wird als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element der Universität verstanden und als wissenschaftliches Feld sowie als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau gefördert.**
- **Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte.**

Da Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen ebenso beharrlich wie wandlungsfähig sind, begreift die Freie Universität Berlin Gleichstellung als langfristigen Entwicklungsprozess der gesamten Organisation. Dem trägt sie Rechnung, indem sie ihre Gleichstellungsziele regelmäßig überprüft und weiterentwickelt und daraus systematisch Teilziele, Handlungsfelder und Maßnahmen ableitet.

In Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts 2015–2020 strebt die Freie Universität Berlin die folgenden sechs übergeordneten Gleichstellungsziele sowie Teilziele für den Zeitraum 2021–2026 an:

1. Eine gleichstellungsorientierte, geschlechtergerechte Organisationsstruktur

- Die systematischen Anreize zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind bedarfsgerecht.
- Der Gender-Pay-Gap wird abgebaut und Geschlechtergerechtigkeit bei den Bezügen und Leistungsbezügen sichergestellt.
- Alle Universitätsmitglieder haben niedrighschwelligen Zugang zu Anlaufstellen und Beratungsangeboten zu geschlechtsbezogener Diskriminierung, inkl. sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

2. Eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist

- Die Gender-Awareness und -Kompetenz der Universitätsmitglieder wird systematisch gefördert. Hochschulmitglieder, insbesondere Führungskräfte und Einstellungsgremien, sind befähigt, explizite und implizite Gender-Biases zu identifizieren und abzubauen.
- Die Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von trans*, inter* und nichtbinären (TIN*) Universitätsmitgliedern und Sensibilisierung ihrer Beschäftigten für Geschlechtervielfalt und die Bedarfe von TIN*-Personen.
- Hochschulmitglieder sind sensibilisiert für respektvolle Verhaltensweisen, die dem Leitbild der Universität entsprechen und sind über Anlaufstrukturen im Fall von Verstößen informiert.

3. Die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile

- Berufungskommissionen und Einstellungsgremien gestalten die Personalauswahl nach geschlechtergerechten Kriterien.
- Die Besetzung von Professuren mit Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, wird gefördert.
- In der Personal- und Karriereentwicklung werden Gender-Aspekte berücksichtigt.
- Die wissenschaftliche Karriereentwicklung wird systematisch unterstützt.
- Die Karrieremöglichkeiten für Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind sichtbar.
- Es gibt eine Datengrundlage in Bezug auf trans*, inter* und nichtbinäre Beschäftigte.
- Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studieninteressierten in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden evaluiert und auf der Basis der Ergebnisse angepasst.

4. Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre

- Die Integration von Gender-Aspekten respektive Geschlechterforschung in Studium und Lehre ist nachhaltig gewährleistet, insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern.
- Gender-Aspekte sind als Querschnittsthema in der hochschuldidaktischen Weiterbildung verankert.

5. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende

- Zeitlich-räumlich flexible Arbeitsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, insbesondere aber für Beschäftigte und Studierende mit Erziehungs- oder Pflegeverantwortung, einschließlich des Ausbaus und der Flexibilisierung digitaler Lehre.
- Der Bedarf von Hochschulmitgliedern mit Familienaufgaben ist erhoben und wird berücksichtigt
- Studierende werden bei der Vereinbarung von Studium und Familienaufgaben unterstützt.

6. International vernetzte und konkurrenzfähige Geschlechterforschung

- Geschlechterforschung ist ein Profilelement der Freien Universität Berlin. Sie baut auf den bestehenden Stärken in den Area Studies und den Geistes- und Sozialwissenschaften auf und definiert Alleinstellungsmerkmale der Universität.
- Geschlechterforschung ist in Forschung und Lehre aller Fachbereiche integriert, insbesondere auch in den Naturwissenschaften.
- Es findet ein reger Austausch über Geschlechterforschung innerhalb der Universität sowie mit nationalen und internationalen Partnern statt.

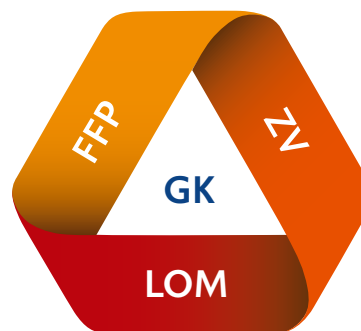
In diesem Konzept werden die Fortschritte hinsichtlich der angestrebten Gleichstellungsziele im Zeitraum 2015 bis 2020 bilanziert und Handlungsbedarfe identifiziert. Dargestellt sind die bestehenden gleichstellungspolitischen Instrumente auf der Ebene der Organisationsstruktur und in den Handlungsfeldern Organisationskultur, Personal, Studium und Lehre, Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie sowie Geschlechterforschung. Davon ausgehend werden für die einzelnen Handlungsfelder Teilziele formuliert, die zur Erreichung der übergreifenden Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern beitragen werden. Abschließend richtet sich der Blick auf künftige gleichstellungspolitische Herausforderungen.

2 Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen und die Hochschulsteuerung der Freien Universität Berlin

Für eine nachhaltige und geschlechtergerechte Organisationsentwicklung ist die Integration gleichstellungspolitischer Ziele in die Governance-Strukturen und die Steuerung der Hochschule unerlässlich. In der Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts und der Implementierung damit verbundener Maßnahmen setzt die Freie Universität Berlin auf die Verzahnung von Steuerungsinstrumenten, die Verbindung von zentraler und dezentraler Ebene, die Evaluation und das Monitoring von Maßnahmen sowie auf einen intensiven Kommunikationsprozess zahlreicher Akteur*innen, die qua Amt oder Engagement in Gremien und Arbeitsgruppen mit dem Themenfeld Gleichstellung verbunden sind.

2.1 Steuerungsinstrumente

Ein gleichstellungsbezogener STEUERUNGSKREISLAUF verbindet das Gleichstellungskonzept (GK) mit den Zielvereinbarungen (ZV), der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) und den Frauenförderplänen (FFP), d. h. mit Instrumenten, die Steuerungsimpulse für die dezentralen Bereiche setzen und die übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziele für die einzelnen Bereiche konkretisieren. Der Steuerungskreislauf zielt darauf ab, gesamtuniversitäre Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts und dezentrale Interessen in Einklang zu bringen. In diesem Prozess werden auf der einen Seite die übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziele fach- und fachbereichsspezifisch ausgestaltet, auf der anderen Seite Bedarfe und Impulse aus den dezentralen Einheiten in das zentrale Gleichstellungskonzept eingespeist.



Der Steuerungskreislauf wird seit 2011 von einem DIVERSITY- UND GENDER-CONTROLLING begleitet, das auf eine stärkere Verzahnung der Steuerungsprozesse hinwirkt. Das Instrument basiert auf dem Konzept des Gender-Mainstreaming. Mit ihm will die Freie Universität Berlin die Verfahren der Zieldefinition, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich (sowie im Diversity-Bereich im Allgemeinen) systematisch miteinander verbinden, diese kontinuierlich weiterentwickeln und die administrative Begleitung weiter professionalisieren. Das Controlling unterstützt das zuständige Präsidiumsmitglied bei der Umsetzungsbegleitung des Gleichstellungskonzepts.

Die Umsetzung übergeordneter gleichstellungspolitischer Ziele auf dezentraler Ebene ist integraler Bestandteil der zweijährlichen ZIELVEREINBARUNGEN zwischen Hochschulleitung und Dekanaten. Sie werden seit 1999 mit einem eigenständigen Zielkomplex „Gleichstellung“ angewendet. In den Zielvereinbarungen für die Jahre 2017 bis 2019 waren 10% der zugewiesenen Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen vorbehalten. Die Zielvereinbarungen sind eng mit dem Instrument der FRAUENFÖRDERPLÄNE verzahnt, deren regelmäßige Aktualisierung und Fortschreibung in den Zielvereinbarungen verankert sind. Die Frauenförderpläne sind seit 2013 in den Steuerungskreislauf eingebettet; sie bilden ein bereichsbezogenes, gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument, mit dessen Hilfe die übergeordneten Ziele des Gleichstellungskonzepts der Universität dezentral umgesetzt werden. Die Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen, die Universitätsbibliothek und die zentrale Universitätsverwaltung der Freien Universität Berlin erstellen alle zwei Jahre jeweils

einen eigenen Frauenförderplan. Darin definieren sie auf ihre spezifischen Anforderungen ausgerichtete Zielwerte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, auf bzw. in denen diese unterrepräsentiert sind, und entwickeln gemäß den geltenden gesetzlichen und universitätsinternen Vorgaben geeignete Maßnahmen. Die Frauenförderpläne orientieren sich am zentralen Gleichstellungskonzept, an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen.² Sie basieren auf einer Stärken-Schwächen-Analyse des jeweiligen Bereichs und konkretisieren neben bereichsspezifischen auch die übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziele. Eine präzise Benennung der Verantwortlichkeiten am Fachbereich sowie die finanzielle Unterlegung der Maßnahmen im Frauenförderplan soll die Umsetzung sichern. Mithilfe der Frauenförderpläne wird die Selbststeuerungsfähigkeit der dezentralen Einheiten im Hinblick auf die gleichstellungsbezogenen Anforderungen erhöht. Die Frauenförderpläne stärken die Eigenverantwortung und Identifikation der dezentralen Einheiten mit den selbstgesetzten Zielen und Maßnahmen und tragen so zur Umsetzung des zentralen Gleichstellungskonzepts bei. Die Verabschiedung durch die Fachbereichsräte sowie den Akademischen Senat verleiht ihnen hochschulweite Sichtbarkeit und eine breite Beteiligung.

Mit der universitätsinternen LEISTUNGSORIENTIERTEN MITTELVERGABE werden Leistungen der Fachbereiche und Zentralinstitute u. a. in der Gleichstellung seit 2006 finanziell honoriert. 20 % der jährlichen Sach- und Personalmittel werden nach Leistungsindikatoren zugewiesen, 5 % davon in Abhängigkeit von Gleichstellungserfolgen der jeweils vergangenen zwei Jahre. Erfolgsindikatoren sind die Zahl der Neuberufungen von Frauen sowie die Frauenanteile an Professuren, Qualifikationsstellen und Promotionen. Die in die Haushalte der Fachbereiche eingestellten Mittel betragen universitätsweit insgesamt rund 0,9 Millionen Euro jährlich (Stand Dezember 2020). Sie sind zweckgebunden und im Einvernehmen mit den jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten für Frauenfördermaßnahmen zu verwenden. Die leistungsorientierte Mittelvergabe ermöglicht den Fachbereichen und Zentralinstituten, auf ihren Bedarf zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen zu finanzieren.

Der STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN, ein Instrument zur mittel- und langfristigen Planung der Hochschule, integriert auch Gleichstellungsaspekte. Er beschreibt das Profil und die Entwicklungsperspektiven der Hochschule, die wissenschaftlichen Schwerpunkte und legt die dafür notwendige Struktur fest, insbesondere die unbefristeten Professuren. Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Geschlechterforschung sind auch dort als Teil des Profils der Freien Universität Berlin verankert, ebenso wie sieben Strukturprofessuren in der Geschlechterforschung.

2.2 Akteur*innen

Partizipation, Kommunikation und Verantwortungsübernahme sind wesentliche Elemente einer Organisationsentwicklung, die darauf zielt, Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und einen Wandel hin zu einer gleichstellungsorientierten, geschlechtergerechten Organisation zu befördern. Eine über Jahrzehnte etablierte Struktur an Organisationseinheiten, Kommissionen und Arbeitsgruppen wirkt aktiv daran mit, die Gleichstellungsziele zu verwirklichen und die zugehörigen Maßnahmen umzusetzen. In der Hochschulleitung ist Gleichstellung über die Ressortzuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds verankert. Das Team Zentrale Frauenbeauftragte sowie ein Netz bereichseigener dezentraler Frauenbeauftragter beraten und begleiten die Universität auf zentraler und dezentraler Ebene bei der Umsetzung des

² Siehe www.lakof-berlin.de/media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf

staatlichen Gleichstellungsauftrags.³ Im Rahmen des gleichstellungsbezogenen Steuerungskreislaufs sowie der Struktur- und Entwicklungsplanung treten ergänzend dazu universitätsweit zahlreiche Akteur*innen in einen Kommunikationsprozess. Wissenschaftler*innen, die zu Gender-Themen lehren und forschen, bringen im universitären Alltagshandeln entsprechende Perspektiven ein und tragen als Multiplikator*innen in besonderer Weise zur Gender-Awareness an der Freien Universität Berlin bei. Der bisherige Erfolg bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie gründet maßgeblich in dem zum Teil langjährigen Engagement zahlreicher Akteur*innen in Wissenschaft, Administration, Studium und Lehre.

Akteur*in	Einrichtungs-jahr	Kurzbeschreibung
Dezentrale Frauenbeauftragte	1987	An allen Fachbereichen, Zentralinstituten, Zentraleinrichtungen sowie in der zentralen Universitätsverwaltung wirken bereichseigene nebenberufliche Frauenbeauftragte auf die Herstellung von Chancengleichheit hin.
Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1989	Die Kommission begleitet die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes und wurde vom Akademischen Senat eingerichtet.
Plenum der Frauenbeauftragten	1989	Das Plenum dient dem Austausch und der Vernetzung aller Frauenbeauftragten der Universität.
Zentraler Frauenrat	1990	Das Gremium wählt die hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, unterstützt sie bei der Ausübung ihres Amtes und spricht Empfehlungen für den Margherita-von-Brentano-Preis aus. Es ist viertelparitätisch besetzt und wird von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewählt.
Team der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten	1990/1991	Ein Team von Mitarbeiter*innen unterstützt die zentrale Frauenbeauftragte bei der Beratung und Begleitung der Hochschulleitung und der zentralen Gremien bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags.
Vizepräsident*in für Gleichstellung	1999	In der Hochschulleitung sind Gleichstellung und Diversity über die Zuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für dieses Aufgabenfeld verankert.
Wissenschaftlicher Beirat des ProFiL-Programms	2004	Der Beirat begleitet die Auswahlprozesse und die Evaluation des Programms. Er besteht aus jeweils zwei professoralen Vertreter*innen und den hauptberuflichen Frauenbeauftragten der beteiligten Universitäten.
Familienbüro/Dual Career & Family Service	2007/2015	Die Servicestelle ist zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle bei allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familienaufgaben. Seit 2015 bietet sie auch einen Dual-Career-Service an.
Expert*innenbeirat Gleichstellung	2008	Das Gremium berät die Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen. Es wird vom Präsidium eingesetzt; den Vorsitz hat das zuständige Präsidiumsmitglied inne.
Diversity- und Gender-Controlling	2011	Das Controlling unterstützt die Integration von Diversity- und Gender-Aspekten in die Planungs-, Steuerungs- und Monitoringprozesse und berät die Hochschulleitung u. a. in Gleichstellungsfragen. Es ist in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen angesiedelt.
Margherita-von-Brentano-Zentrum	1981/2015	Das Margherita-von-Brentano-Zentrum vernetzt und unterstützt universitätsweit Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten in der Geschlechterforschung und entwickelt eigene Forschungsprojekte. Es setzt die Arbeit seiner Vorgängereinrichtungen (ab 1981) fort. Das Zentrum wird seit 2016 von einem Beirat beraten, der sich viertelparitätisch aus Mitgliedern der Freien Universität Berlin zusammensetzt, ergänzt um vier externe Expert*innen.
Arbeitsgruppe Gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	2016	Die Arbeitsgruppe wurde vom Präsidium eingesetzt, um für das Thema zu sensibilisieren und präventive Maßnahmen zu entwickeln. Die Geschäftsführung liegt beim Team der zentralen Frauenbeauftragten.

3 Ihre Aufgaben sind im Berliner Hochschulgesetz festgeschrieben (BerlHG §59).

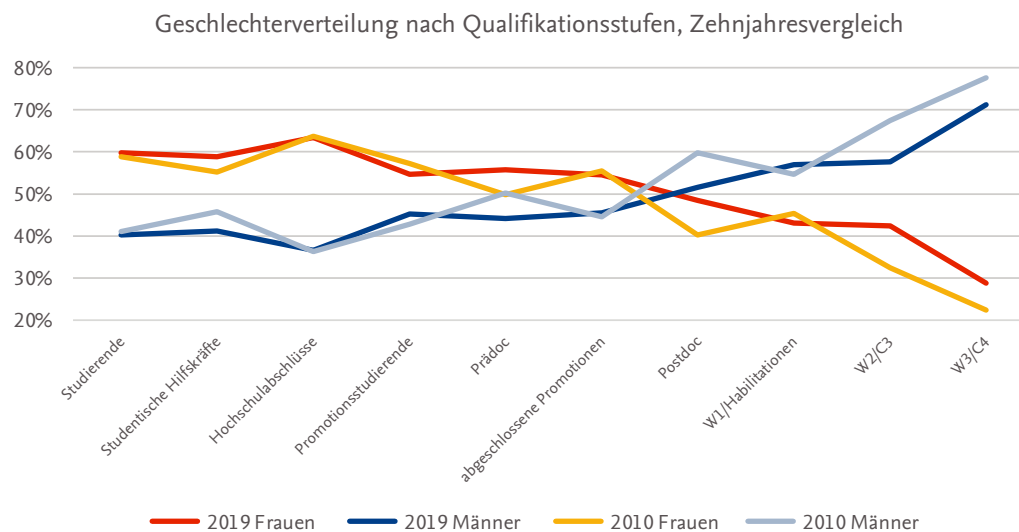
2.3 Monitoring und Qualitätssicherung

Die Freie Universität Berlin erhebt ihre statistischen Daten nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert und stellt sie den Bereichen über ZENTRALE DATEN- UND INFORMATIONSSYSTEME mit spezifischen Zugriffsmöglichkeiten zur Verfügung. Über den Steuerungskreislauf und die Struktur- und Entwicklungsplanung hinaus erfolgen die Auswertung gleichstellungsbezogener Daten sowie das Monitoring der Umsetzung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen regelmäßig im Zuge diverser Berichtspflichten, z. B. gegenüber dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der DFG, dem Berliner Abgeordnetenhaus und den universitätseigenen Gremien. Die Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat im Drei-Jahres-Turnus seit 2002 beinhaltet einen regelmäßigen Selbstbericht zur Umsetzung von Chancengleichheit, differenziert nach verschiedenen Handlungsfeldern. Seit 2007 stärkt die Freie Universität Berlin mit der regelmäßigen Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ ihr Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten. Seit 2020 beteiligt sie sich erstmals am Diversity-Audit des Stifterverbands, das der Entwicklung und Implementierung einer hochschulspezifischen Diversity-Strategie dient, welche die Gleichstellung der Geschlechter als Element einschließt.

Im Bereich Studium und Lehre sind Gleichstellungsziele systematisch in das QUALITÄTSMANAGEMENT eingebettet. Die Integration von Gender-Aspekten in Studium und Lehre wird durch Prozessdokumentationen gesichert, die Abläufe und Standards definieren und prozessrelevante Dokumente und Vorgaben festlegen. Soziale Kompetenzen, Gender-Kompetenz und die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen, definiert die Freie Universität Berlin in ihrem Qualitätsverständnis als ein Qualifizierungsziel für ihre Absolvent*innen. Für die Studiengangentwicklung ist im Rahmen des Prozessmanagements eine Arbeitshilfe Gender und Diversity in den Studiengängen der Freien Universität Berlin verfügbar. Die Integration von Gender-Aspekten bildet ein formales Kriterium für die turnusmäßige oder anlassbezogene Überprüfung von Studien- und Prüfungsordnungen.

Auch die EVALUATIONSTRUMENTE für Studium und Lehre integrieren Gleichstellungsaspekte, etwa durch Fragen nach dem Erwerb von Gender-Kompetenz und genderbezogenen Lehrinhalten. Gemäß Evaluationsrichtlinie werden die regelmäßigen Befragungen der Studierenden, Exmatrikulierten und Absolvent*innen durch die Arbeitsstelle Lehr- und Studienqualität geschlechterdifferenziert ausgewertet und in den zentralen Universitätsgremien, an den Fachbereichen und Zentralinstituten sowie im Plenum der Frauenbeauftragten vorgestellt. Die Erfassung und Auswertung von Geschlechterdaten auszuweiten, um auch nicht-binäre Personen zu berücksichtigen, ist eines der Teilziele dieses Gleichstellungskonzepts. Maßnahmenbezogene Evaluationen, z. B. des Qualifizierungsprogramms FUTURA, des Mentoring- und Training-Programms ProFiL und des universitätsweiten Mädchen-Zukunftstags Girls' Day, ergänzen das Qualitätsmanagement im Gleichstellungsbereich.

3 Bestandsaufnahme und quantitative Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur



Grafik 1

Im Zehnjahresvergleich konnte die Freie Universität Berlin die Frauenanteile auf den meisten Qualifikationsstufen weiter steigern⁴ und liegt insbesondere bei den unbefristeten Professuren deutlich über dem Bundesdurchschnitt⁵. Dennoch weist ihre Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach wie vor eine erhebliche vertikale Segregation zuungunsten von Frauen auf, d. h. je höher die Qualifikationsstufe, desto geringer der Frauenanteil („Leaky Pipeline“⁶). Während 2019 mit 63 % deutlich mehr Frauen als Männer erfolgreich ein Studium abschlossen, ist dieses Verhältnis auf der höchsten Qualifikationsstufe umgekehrt: Fast zwei Drittel der unbefristeten Professuren (66 %) waren 2019 mit Männern besetzt. Die Schere zwischen Frauen- und Männeranteil öffnet sich jenseits der Promotion: Während der Frauenanteil an Promotionen 2019 55 % betrug, lag er auf der nächsthöheren Qualifikationsstufe Habilitation und Juniorprofessur/W1 mit 43 % deutlich unter der Marke von 50 %. Der Frauenanteil an den W2/C3-Professuren konnte über die vergangenen zehn Jahre um 10 % gesteigert werden; für die höchstdotierte W3/C4-Professur ist ein Anstieg des Frauentails um 6,4 % zu verzeichnen.

3.1 Studierende

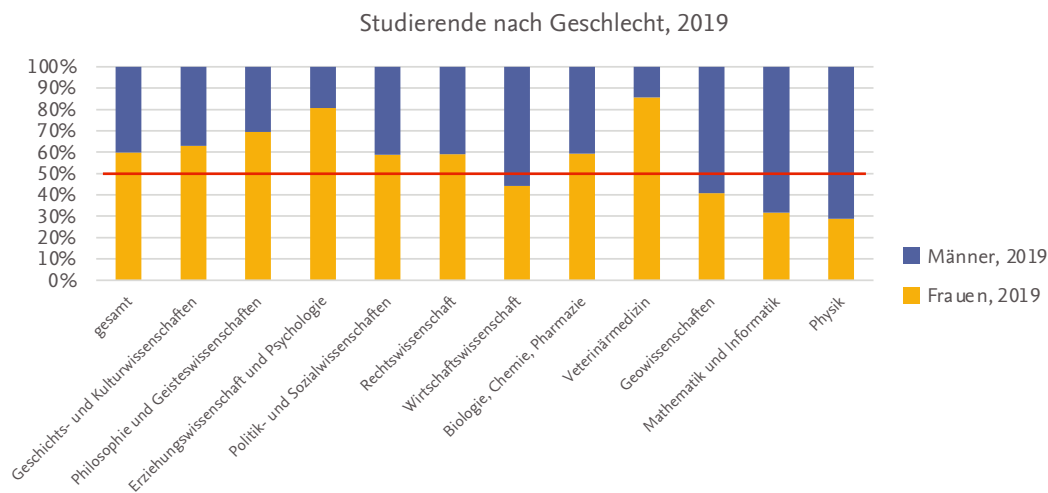
Unter den Studierenden sind ebenso wie auf der vorherigen Qualifikationsstufe (Hochschulreife) Frauen stärker vertreten als Männer. Der Studentinnenanteil liegt seit 2015 relativ konstant zwischen 59 % und 60 %; allerdings sind an vier von elf Fachbereichen Frauen

4 Soweit nicht anders vermerkt, sind die dargestellten Daten der Hochschulstatistik der Freien Universität Berlin entnommen. Die Angaben zu den Beschäftigten beziehen sich, im Gegensatz zur Pro-Kopf-Zählung, auf das Beschäftigtenequivalent. Die geschlechterbezogene Datenerhebung bezieht sich bis einschließlich 2019 auf Frauen und Männer, anderweitige Geschlechtseinträge werden nicht erfasst.

Die Angaben für die Qualifizierungsstellen Prädoc und Postdoc (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) entsprechen den Angaben WiMi Q zur Promotion und WiMi Q promoviert der Hochschulstatistikdatenbank der Freien Universität Berlin.

5 Das Statistische Bundesamt gibt für das Jahr 2018 einen bundesweiten durchschnittlichen Professorinnenanteil von 25 % an. Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2018 nach Bundesländern. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/> [31.08.2020].

6 Mit dem Begriff der „Leaky Pipeline“ wird in der Wissenschaft der sinkende Frauenanteil mit steigenden Qualifizierungsebenen oder Karrierestufen bezeichnet.



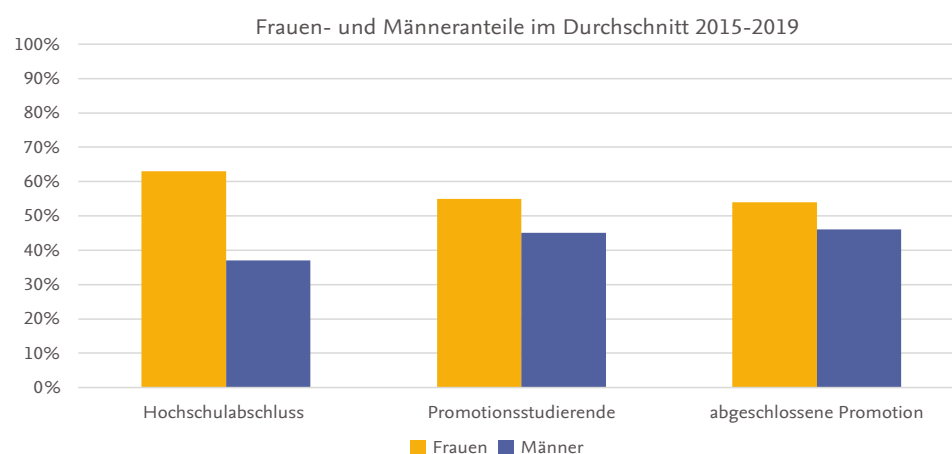
Grafik 2

weiterhin zum Teil deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zu 2015 weisen 2019 Mathematik und Informatik (28 % → 32 %) sowie Physik (26 % → 29 %) 2019 leicht gestiegene Frauenanteile auf, Wirtschaftswissenschaft (46 % → 44 %)⁷ und Geowissenschaften (42 % → 41 %) hingegen prozentual weniger Studentinnen. Unverändert hohe Frauenanteile verzeichnen die Veterinärmedizin (85 % → 86 %) sowie Erziehungswissenschaft und Psychologie (82 % → 81 %).

3.2 Absolvent*innen

Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen liegt seit 2010 konstant bei 63 % (s. Grafik 1) und somit im Zehnjahresvergleich leicht über dem Anteil der Studentinnen. Ausnahme bildet einzig die Physik mit 22 % Absolventinnen (2019) gegenüber 29 % Studentinnen (2019).

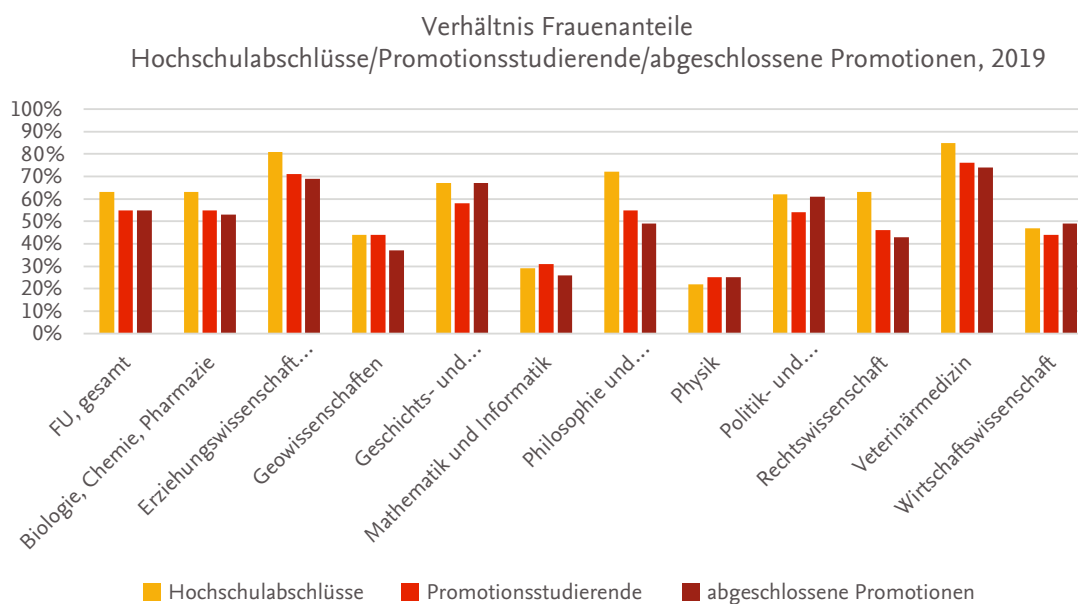
3.3 Promotionsstudierende und abgeschlossene Promotionen



Grafik 3

7 Betriebswirtschaftslehre 50 % und Volkswirtschaftslehre 35 %.

Der Frauenanteil an den Promotionsstudierenden⁸ liegt 2019 universitätsweit mit 55 % unterhalb des Absolventinnenanteils (63 %). Der Anteil von Promotionsstudentinnen in strukturierten Programmen liegt bei 54 %. Zwischen dem Hochschulabschluss und dem Promotionsstudium ist ein erster größerer Drop-out zu verzeichnen. An beinahe allen Fachbereichen zeigen sich deutlich geringere Frauenanteile an den Promotionsstudierenden im Vergleich zu den Frauenanteilen an den Hochschulabschlüssen. Auf der Ebene der gesamten Universität liegt diese Differenz bei -8 %. Erheblich größere Unterschiede finden sich an den Fachbereichen Erziehungswissenschaft und Psychologie mit einer Differenz von -10 % (81 % → 71 %) sowie Philosophie und Geisteswissenschaften mit -17 % (72 % → 55 %). Am Fachbereich Geowissenschaften bleibt der Frauenanteil konstant, am Fachbereich Mathematik und Informatik steigt der Anteil von Frauen um 2 % (29 % → 31 %) und am Fachbereich Physik um 3 % (22 % → 25 %).



Grafik 4

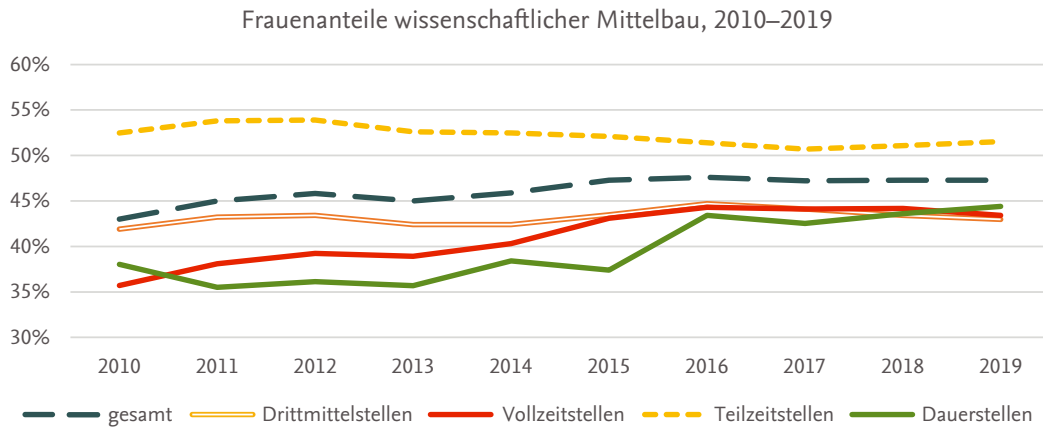
Die Anteile der Promotionsstudentinnen entsprechen 2019 auf Universitätsebene in etwa dem Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen. An einem Großteil der Fachbereiche sinken die Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen jedoch. Ausnahmen bilden der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft (+5 %), Politik- und Sozialwissenschaften (+7 %) sowie Geschichts- und Kulturwissenschaften (+9 %), in denen Frauen überdurchschnittlich häufig ihre Promotion abschließen. Am Fachbereich Physik zeigt sich ein ausgeglichenes Verhältnis.

Werden die Qualifikationsstufen Hochschulabschluss und abgeschlossene Promotion verglichen, ergibt sich folgendes Bild: Am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften zeigt sich die größte Differenz mit -23 %, gefolgt vom Fachbereich Rechtswissenschaft mit -20 %. Hier fallen die Frauenanteile an den abgeschlossenen Promotionen außerdem unter 50 % und machen die „Leaky Pipeline“ besonders sichtbar. Im Mittelfeld liegen die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie mit einer Differenz von -12 %, Veterinärmedizin mit -11 % und Biologie, Chemie, Pharmazie mit -10 %. Geschichts- und Kulturwissenschaften zeigt mit jeweils 67 % ein ausgeglichenes Verhältnis von Absolventinnen im grundständigen Studium und abgeschlossenen Promotionen. Einen höheren Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den grundständigen Hochschulabschlüssen weisen die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft (+2 %) und Physik (+3 %) auf. Dies ist

⁸ Die Kategorie Promotionsstudierende umfasst jene Promovierenden, die mit Abschlussziel Promotion immatrikuliert sind. Promovierende mit Qualifizierungsstelle sind nicht konsequent eingeschlossen, da ihnen erst seit 2013 die Immatrikulation empfohlen wird, die Voraussetzung für eine statistische Erfassung ist.

insbesondere für die Physik bemerkenswert, der es gelingt in der Qualifikationsstufe Promotion den Drop-Out im Studium prozentual auszugleichen, auch wenn der Frauenanteil in der Physik mit 25 % insgesamt deutlich unter der 50 %-Marke liegt.

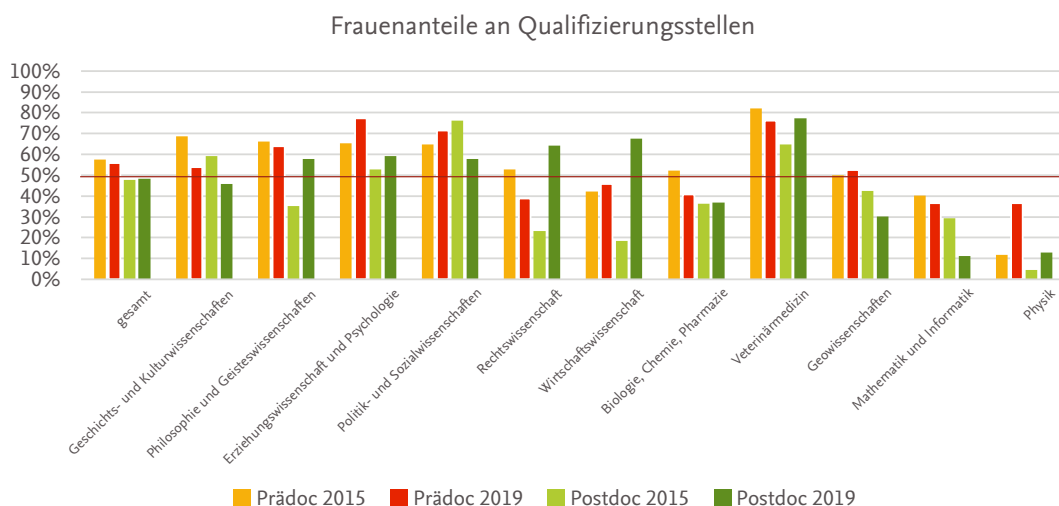
3.4 Wissenschaftlicher Mittelbau



Grafik 5

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau zeigt sich von 2015 bis 2019 konstant bei durchschnittlich 47 %. Ebenso konstant liegt der darin enthaltene Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten bei 43 bis 44 % und der Frauenanteil von Teilzeitbeschäftigten zwischen 51 und 52 %. Im Zehnjahresvergleich (s. Grafik 1) ist der Frauenanteil an den Dauerstellen nach einem Tief im Jahr 2011 um 8 Prozentpunkte von 36 % auf 44 % gestiegen.⁹

Der Frauenanteil an den Qualifizierungsstellen lag 2019 bei 53 %. Bei der Analyse der Qualifizierungsstellen ist eine differenzierte Betrachtung erforderlich, um unterschiedliche Entwicklungen der Frauenanteile an den Prädoc- und Postdoc-Stellen in den Blick zu nehmen.



Grafik 6

⁹ Für den Zeitraum 2015 bis 2019 ergibt sich eine Steigerung von 7 % (37 % → 44 %).

Der Frauenanteil an den Prädoc-Stellen ist im Vergleich zu 2015 an den Fachbereichen Geschichts- und Kulturwissenschaften um 15% und Biologie, Chemie, Pharmazie um 11% gesunken und an Letzterem unter die Marke von 50% gefallen. Am Fachbereich Physik stieg der Frauenanteil von 12% auf 37%.¹⁰

An vier von elf Fachbereichen sind die Frauenanteile an den Postdoc-Stellen gegenüber 2015 deutlich gesunken: Geowissenschaften um 12%, Geschichts- und Kulturwissenschaften um 13% und damit unter 50%, Mathematik und Informatik um 18% und Politik- und Sozialwissenschaften um 18%. Alle anderen Fachbereiche konnten den Frauenanteil auf dieser Qualifikationsstufe halten oder steigern: Philosophie und Geisteswissenschaften (35% → 58%), Veterinärmedizin (65% → 77%) und Physik (5% → 13%).¹¹

3.5 Habilitationen, W₁-Professuren und W₂-auf-Zeit-Professuren

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2019 bei 33% im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2019 bei 42%. Dabei ist zu beachten, dass die Habilitation zunehmend durch andere Qualifikationswege wie die Juniorprofessur (W₁) oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe ergänzt oder sogar abgelöst wird. Zudem ist die Betrachtung der Habilitationsquote einzelner Fächer aufgrund der kleinen Gesamtzahlen¹² nur wenig sinnvoll. Die W₁-Professur ist als Qualifikationsstufe für eine unbefristete Professur in die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität integriert. Entsprechend wird auch der Frauenanteil an Juniorprofessuren in den Blick genommen. In Zukunft wird hier insbesondere der Anteil der Frauen auf W₁-Professuren mit Tenure Track zu betrachten sein. Der Frauenanteil an den W₁-Professuren und Habilitationen insgesamt liegt 2019 bei 43%.

Der Frauenanteil an den W₁-Professuren liegt seit 2015 relativ stabil bei 45%, ist allerdings im Vergleich zum Durchschnitt 2011 bis 2014 um 5 Prozentpunkte gesunken und damit unter die Marke von 50% gefallen. Bei den W₁-Professuren handelt es sich z. T. um Frauenförderstellen, deren Finanzierung nur bei Besetzung mit einer Frau gewährleistet ist. Der Anteil der Frauenförderstellen an den mit einer Frau besetzten W₁-Professuren beträgt 26%. An folgenden Fachbereichen liegen die Frauenanteile im Vergleich 2015 zu 2019 weiterhin oder neu deutlich unter 50%¹³: Mathematik und Informatik (29% → 14%) Erziehungswissenschaft und Psychologie (75% → 25%), Wirtschaftswissenschaft (13% → 26%).

Auch die W₂-auf-Zeit-Professuren im Berichtszeitraum sind z. T. Frauenförderstellen; daraus ergibt sich ein relativ hoher Frauenanteil (41% im Jahr 2019). Vor dem Hintergrund der geänderten Rahmenbedingungen im Kontext der Einführung des Tenure Track ist vorgesehen, dieses Fördermodell zu überarbeiten und zukünftig nur noch in Ausnahmefällen befristete W₂-Professuren einzurichten, z. B. im Kontext von Verbundforschungsprojekten (siehe Kap. 5).

10 Auch der Vergleich des Frauenanteils bei Promovierenden mit dem Frauenanteil bei Personen, die eine Prädoc-Qualifikationsstelle haben, zeigt eine signifikante Differenz. So waren 2019 55% der Promovierenden am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie Frauen, während nur 41% der Prädoc-Qualifikationsstellen von Frauen besetzt waren.

11 An den Fachbereichen Rechtswissenschaft (23% → 64%) und Wirtschaftswissenschaft (19% → 68%) sind die Frauenanteile gegenüber 2015 ebenfalls stark gestiegen, allerdings gibt es an diesen Fachbereichen nur eine sehr geringe Anzahl an Postdoc-Stellen, im Jahr 2019 insgesamt drei und sechs Stellen.

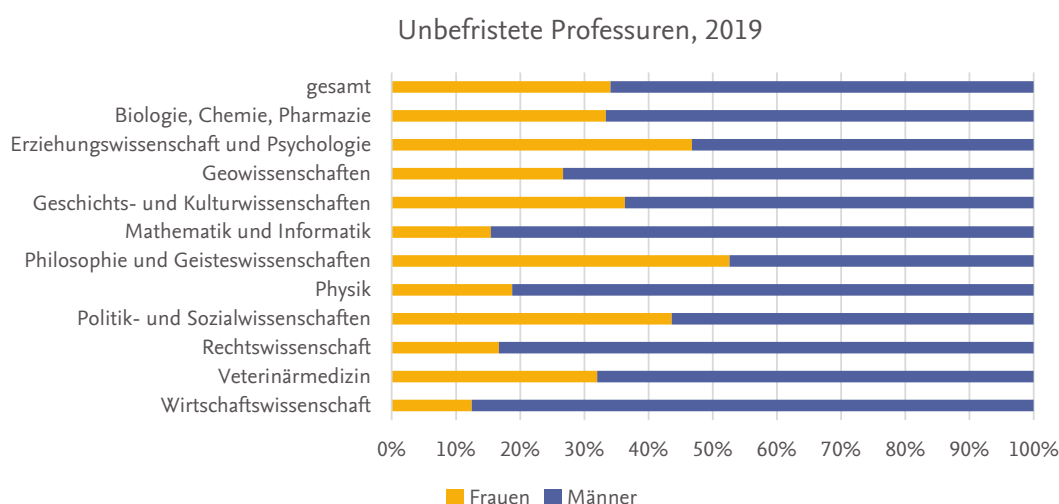
12 Für 2019 beläuft sich die Zahl der Habilitationen universitätsweit auf 15.

13 Die Anzahl von W₁-Professuren ist in der Regel niedrig, beispielsweise ist am Fachbereich Veterinärmedizin nur eine W₁-Professur vorhanden (von einem Mann besetzt). Die Geowissenschaften weisen seit 2016 kontinuierlich einen Frauenanteil von 100% auf, allerdings bei zwei bis vier Stellen insgesamt, vollständig besetzt aus Frauenförderprogrammen.

3.6 Unbefristete Professuren: W₂/C₃ und W₃/C₄

Der Frauenanteil an den unbefristeten Professuren nahm im Verlauf der vergangenen fünf Jahre nicht die gewünschte Entwicklung. Zwar konnte der Frauenanteil von 31 % im Jahr 2014 auf 34 % im Jahr 2019 gesteigert werden, bleibt aber hinter den Erwartungen und Möglichkeiten weit zurück. Die Frauen- und Männeranteile an den W₃/C₄-Professuren stagnieren bei 29 % und 71 %. Die eigentliche Entwicklung vollzog sich auf der Ebene der W₂/C₃-Professuren. Hier stieg der Frauenanteil diskontinuierlich von 37 % im Jahr 2014 auf 42 % im Jahr 2019. Die geringe Steigerung des Frauenanteils an den unbefristeten Professuren insgesamt führte zum Verlust der Spitzenplatzierung der Freien Universität Berlin im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten.

Die Geschlechterverteilung stellt sich an den Fachbereichen wie folgt dar:



Grafik 7

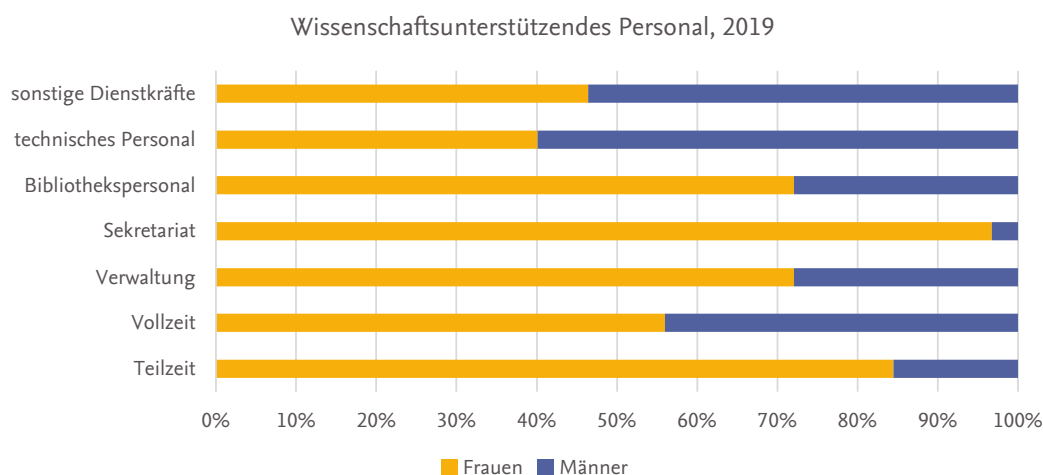
Einzig der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften weist mit 53 % einen Frauenanteil von mehr als 50 % an unbefristeten Professuren auf; alle anderen Fachbereiche liegen darunter. Deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 34 % liegen die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft mit 13 %, Mathematik und Informatik mit 15 %, Rechtswissenschaft mit 17 % – seit 2015 um fünf Prozentpunkte gesunken – und Physik mit 19 %.

Die Fachbereiche Mathematik und Informatik sowie Wirtschaftswissenschaft weisen darüber hinaus mit 5 % und 6 % die niedrigsten Frauenanteile an den W₃/C₄-Professuren auf; so war beispielsweise 2019 keine der sieben unbefristeten W₃/C₄-Professuren in der Volkswirtschaftslehre mit einer Frau besetzt. Die Veterinärmedizin konnte den Frauenanteil an W₃/C₄-Professuren um 7 % auf 32 % steigern, aber angesichts der hohen Frauenanteile an den Hochschulabschlüssen (86 %) und den abgeschlossenen Promotionen (67 %) zeigt sich hier ein enormer Drop-out von Frauen.

3.7 Neuberufungen

Der Frauenanteil an Neuberufungen auf unbefristete Professuren lag 2015 bis 2019 zwischen 29 % und 50 %, durchschnittlich bei 37 %. Dies hat sich als nicht ausreichend erwiesen, um die Ziele des Gleichstellungskonzept 2015–2020 zu erreichen. Von 53,6 Neuberufungen gingen 19,6 Rufe an Frauen. An den Fachbereichen Rechtswissenschaft sowie Mathematik und Informatik erging von sechs und zwei Rufen kein einziger Ruf an eine Frau.

3.8 Wissenschaftsunterstützendes Personal



Grafik 8

Insgesamt lag der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal 2019 bei 62 %, in den Hochschulsekretariaten bei 97 %, und in der Teilzeitbeschäftigung bei 85 %. Unterrepräsentiert sind Frauen vor allem beim technischen Personal (40 %). In den höchsten Tarifgruppen A15, A16 und E15 (Ü) lag der Frauenanteil 2019 bei 33 %. Werden die Gehaltsstufen A14 und E14 in die Berechnung einbezogen, erhöht sich der Frauenanteil auf 42 %, liegt jedoch weiterhin unterhalb der Marke von 50 %. Acht von elf Verwaltungsleitungen (73 %) und 50 % der Führungspositionen in der zentralen Universitätsverwaltung (Abt. I bis VI, eAS und UB) sind derzeit mit Frauen besetzt.

3.9 Organe und Gremien

Das Präsidium ist seit Dezember 2020 hälftig mit Frauen besetzt; 2014 lag der Frauenanteil bei 33 %. In den übrigen universitätsweiten Gremien konnten gegenüber 2014 sogar Steigerungen auf deutlich über 50 % erreicht werden: 56 % im Akademischen Senat gesamt, 54 % professorale Mitglieder im Akademischen Senat, 60 % im Kuratorium.

Auf Fachbereichsebene sind hingegen Rückgänge bei den Frauenanteilen zu verzeichnen. 2019 waren keine der elf Dekan*innenpositionen mit einer Frau besetzt; im Jahr 2014 waren es drei, unter den elf Forschungsdekan*innen sind insgesamt drei, unter den elf Studiendekan*innen zwei Frauen. Der Frauenanteil in den Fachbereichsräten beträgt 42 %, eine leichte Steigerung gegenüber 2014 (39 %). Der Frauenanteil an den professoralen Mitgliedern der Fachbereichsräte liegt mit 32 % allerdings deutlich unter dem Anteil von 58 % im Jahr 2014.¹⁴

3.10 Schlussbemerkung

Die dargestellten Daten und Entwicklungen werden im Folgenden in den jeweiligen Handlungsfeldern erneut aufgegriffen, zur Identifizierung von Handlungsbedarfen und zur Formulierung von Teilzielen herangezogen. Zukünftig ist eine nichtbinäre Datenerhebung vorgesehen, die die Möglichkeit bietet, geschlechtergerechte Repräsentation vielfältiger und nicht beschränkt auf zwei Geschlechter zu gestalten.

¹⁴ Angaben sind der Website der Freien Universität Berlin entnommen. Stand: 07.08.2020.

4 Handlungsfeld Organisationskultur

Übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele des Handlungsfelds Organisationskultur und -struktur sind eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist (Ziel 2), sowie eine gleichstellungsorientierte und geschlechtergerechte Organisationsstruktur (Ziel 1), da Personen wie auch Strukturen die Kultur einer Organisation prägen. Diese Ziele sind ebenso verzahnt wie die Handlungsfelder, die zu ihrem Erreichen beitragen. So wirken beispielsweise die Förderung einer geschlechtergerechten Arbeitskultur, Genderkompetenz in Studium und Lehre, familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen und die Förderung der Geschlechterforschung in die Organisationskultur hinein, werden jedoch in Zusammenhang mit anderen Handlungsfeldern behandelt (vgl. Kap. 5–8).

4.1 Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gehören zum Selbstverständnis der Freien Universität Berlin. So sind zahlreiche Maßnahmen bereits seit den 1980er Jahren erfolgreich etabliert, wurden teilweise modifiziert und stetig ergänzt, um dem Bedarf einer sich wandelnden Universität gerecht zu werden. Die erfolgreiche Bewerbung um das Total-E-Quality-Prädikat für Chancengleichheit 2017 und 2020 sowie das 2018 zuerkannte Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ im Rahmen des Professorinnenprogramms III bestätigen die Gleichstellungserfolge der vergangenen Jahre.

Mit der Einführung des GENDER-CONTROLLINGS ist die nachhaltige Integration von Gleichstellungsaspekten in die Planungs- und Steuerungsprozesse der Universität im Jahr 2011 institutionell verankert worden. Über einen gleichstellungsbezogenen STEUERUNGSKREISLAUF (vgl. Kap. 2) sind Anreize zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit systematisch in die Organisationsstruktur integriert worden. Sie tragen dem Anspruch Rechnung, eine Organisationskultur zu schaffen, in der alle Geschlechter gleichberechtigt an Wissenschaft, Studium und Lehre sowie an der Verwaltung teilhaben. Frauenbeauftragte sind in allen Bereichen in die Gleichstellungsstruktur integriert und bilden eine entscheidende Schnittstelle für die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene. Geschlechtergerechtes Handeln ist ein wichtiger Bestandteil des Alltagshandelns in Forschung, in Studium und Lehre sowie in der Universitätsverwaltung. Durch die umfassende Erhebung von Daten und Indikatoren ist die Gleichstellungssituation in allen Bereichen der Universität transparent darstellbar. Diese Informationen werden unter anderem bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts und für die Verhandlung der universitätsinternen Zielvereinbarungen sowie der Frauenförderpläne herangezogen.

Die Freie Universität Berlin setzt sich für ein RESPEKTVOLLES UND POSITIVES MITEINANDER aller Hochschulmitglieder ein und trägt Sorge dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Gäste gewahrt werden. Sie hat deshalb bereits 1993 mit den Frauenförderrichtlinien Leitlinien für ein gleichberechtigtes Miteinander formuliert. Diese wurden 2015 durch die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ergänzt, deren überarbeitete Fassung von 2020 ausdrücklich alle Geschlechter adressiert; 2020 verabschiedete das Präsidium außerdem einen Code of Conduct für digitale Lehrveranstaltungen. Auf eine respektvolle Organisationskultur wirkt zudem die universitätsweite Arbeitsgruppe gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt hin, etwa mit der 2017 veröffentlichten zentralen Webseite „Nein heißt Nein“, die u. a. Informationen über interne und externe Anlaufstellen im Fall von sexualisierten Grenzüberschreitungen bietet. Zum geschlechtergerechten Miteinander tragen auch zahlreiche ANLAUFSTELLEN bei, wie die

Personalräte, die Frauenbeauftragten, der Dual Career & Family Service, die Beschwerdestelle für Mitarbeitende bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Zentraleinrichtung für Studienberatung und psychologische Beratung sowie die Sozialberatung.

Einen Beitrag zur ERHÖHUNG DER SICHTBARKEIT VON THEMEN DER GLEICHSTELLUNG und zur Stärkung der Gendersensibilität in der Organisationskultur leistet an der Freien Universität Berlin seit 1995 die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises, der nun alle zwei Jahre vom Präsidium für besondere Leistungen in der Geschlechterforschung oder der Gleichstellung verliehen wird. Darüber hinaus wird in vielfältigen Formaten öffentlich über genderbezogene Themen und Aktuelles aus der Geschlechterforschung informiert, unter anderem im Online-Magazin der Freien Universität „campus.leben“ und in der Beilage zur Tageszeitung „Der Tagespiegel“, im Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der zentralen Frauenbeauftragten, in den seit 2017 vom Margherita-von-Brentano-Zentrum etablierten GENDER LUNCH TALKS und den jährlichen Beiträgen zum Wissenschaftstag #4GenderStudies des Margherita-von-Brentano-Zentrums.

Die GENDERKOMPETENZ VON BESCHÄFTIGTEN fördert die Freie Universität Berlin im Zuge von Weiterbildungen wie dem Zertifikatslehrgang „Fachbeschäftigte/r in der Hochschulverwaltung“ sowie in Führungskräfte trainings über Angebote zu Arbeitsrecht und chancengerechten Einstellungsverfahren. Darüber hinaus bietet das Weiterbildungszentrum in Kooperation mit der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ Seminare zur Verwendung gendergerechter Sprache an. Die Dahlem Leadership Academy trägt in ihrem Programm zur Führungskräfteentwicklung für Professor*innen zur Förderung einer gendersensiblen Vermittlung von Inhalten bei. Das Programm berücksichtigt darüber hinaus insbesondere Gender-Aspekte bei der Reflexion der eigenen Führungsrolle. Mit dem Weiterbildungsprogramm FUTURA bietet das Team Zentrale Frauenbeauftragte in Kooperation mit dem Weiterbildungszentrum Frauenbeauftragten sowie weiteren Gleichstellungsakteur*innen eine umfangreiche „Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf“. Über die bestehenden Angebote hinaus wurde, u. a. im Zuge der Einführung von „Future Track“, dem Tenure-Track-Programm der Freien Universität Berlin, die Notwendigkeit von verpflichtenden Schulungen zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren für Kommissionsmitglieder, unter anderem hinsichtlich „Unconscious Bias“, identifiziert.

Seit 2020 unterstützt der neu eingerichtete Welcome Service systematisch den ONBOARDING-PROZESS neuer Mitarbeiter*innen, um eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur zu fördern: Neue Mitarbeiter*innen werden durch Beratung und durch das „Ringbuch für neue Beschäftigte“ über Themen der Gleichstellung sowie einschlägige Anlaufstellen wie die zentrale Frauenbeauftragte und den Dual Career & Family Service informiert.

Bislang haben sich die Gleichstellungsziele der Freien Universität Berlin vorrangig an einem binären GESCHLECHTERVERSTÄNDNIS orientiert. Derzeit vollzieht sich jedoch gesellschaftlich wie auch an der Freien Universität Berlin ein Paradigmenwechsel, der der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten Rechnung trägt (vgl. Kap. 9). Seit einem entsprechenden Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist Geschlechtervielfalt in Deutschland höchstrichterlich anerkannt. Zur Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung hat die Freie Universität Berlin 2020 die niedrigschwellige Änderung des Anzeigenamens von trans*, intersex und nichtbinären (TIN*) Studierenden in ihre digitalen Lern- und Kommunikationsplattformen ermöglicht¹⁵ und eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die die Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags in der universitätsinternen Datenerfassung sowie in den Verwaltungssystemen erleichtern soll.

15 Voraussetzung für die Änderung des Namenseintrags ist ein Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. (dgti).

4.2 Bilanz im Überblick

Stärken	Handlungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none">• Geschlechtergerechtes Handeln ist ein wichtiger Bestandteil des Alltagshandelns in Forschung, in Studium und Lehre sowie in der Universitätsverwaltung• Ein respektvolles und positives Miteinander wird durch Richtlinien und Anlaufstellen gestärkt• Systematisch Verankerung von Gleichstellung sowie von Anreizen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Organisationsstruktur• Strukturell verankertes Gender-Controlling• Vielfältige Formate der Sichtbarmachung und Vermittlung von Gleichstellungs- und Genderthemen• Stärkung der Gender-Kompetenz von Beschäftigten durch Weiterbildungsangebote• Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Onboarding-Prozess	<ul style="list-style-type: none">• Stärkere Vermittlung von Gender-Kompetenz, u. a. Unconscious-Bias-Sensibilisierung• Erarbeitung eines umfassenden Code of Conduct für alle Universitätsmitglieder• Stärkung und umfassende Berücksichtigung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von TIN*-Universitätsmitgliedern

4.3 Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2015–2020 im Handlungsfeld Organisationskultur

Das Gleichstellungskonzept 2015–2020 beschrieb für das Handlungsfeld Organisationskultur Maßnahmen mit dem Ziel, eine geschlechtergerechte Organisationskultur und Ansehen, Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reichweite von Themen der Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familienförderung zu fördern und über diese zu informieren.

Hierzu trägt die systematische Verankerung von Gleichstellung in der Organisationsstruktur ebenso bei wie Anreize zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit, aber auch Anlaufstellen und Richtlinien, die ein respektvolles Miteinander fördern. Gleichstellungsthemen werden zudem in vielfältigen Formaten auch über die Universität hinaus sichtbar gemacht.

Auch der internationale Austausch zu Gleichstellung im Hochschulkontext, der 2015 als zusätzliche Herausforderung identifiziert wurde, konnte durch Projekte mit internationalen Partnern ausgebaut werden. Dazu zählen die „Indo-German Dialogues on Gender & Diversity in Higher Education and Research“ mit dem indischen IIT Bombay (2017/2018) und das DIES-Programm „Equal Opportunities in Higher Education“ mit der University of Cape Coast, Ghana (2019–2021).

Bezüglich der 2015 angestrebten Erweiterung der Gleichstellungsstrategie um Diversity-Aspekte ist mittlerweile ein eigenständiges DIVERSITY-KONZEPT in Arbeit, das die gleichstellungspolitische Expertise einbezieht und Verknüpfungen zwischen beiden Feldern herstellen wird.

Während das Ziel einer geschlechtergerechten Organisationskultur weiter vorangetrieben wurde, sieht die Freie Universität Berlin weiterhin Handlungsbedarf, um die Gender-Sensibilität und -Kompetenz ihrer Mitglieder zu fördern und auch die Organisationsstruktur umfassend geschlechtergerecht zu gestalten.

4.4 Ziele im Handlungsfeld Organisationskultur für 202–2026

Zur Schaffung einer geschlechtergerechten, respektvollen Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist (Ziel 2), setzt sich die Freie Universität Berlin für die kommenden fünf Jahre die folgenden Teilziele:

- **Die Gender-Awareness und -Kompetenz der Universitätsmitglieder wird systematisch gefördert. Hochschulmitglieder, insbesondere Führungskräfte und Einstellungsgremien, sind befähigt, explizite und implizite Gender-Biases zu identifizieren und abzubauen.**
 - Maßnahmenbeispiel: Unconscious-Bias-Schulungen für Berufungskommissionen und Tenure-Kommissionen
- **Die geschlechtliche Selbstbestimmung von trans*, intersex und nichtbinären (TIN*) Universitätsmitgliedern wie auch die Sensibilisierung von Beschäftigten für Geschlechtervielfalt und die Bedarfe von TIN*-Personen werden gestärkt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Einführung von niedrigschwelligen Verfahren zur Änderung vom Namens- und Geschlechtseintrag in den digitalen Erfassungssystemen der Universität
- **Hochschulmitglieder sind sensibilisiert für respektvolle Verhaltensweisen, die dem Leitbild der Universität entsprechen und sind über Anlaufstrukturen im Fall von Verstößen informiert.**
 - Maßnahmenbeispiel: Erarbeitung eines umfassenden Code of Conduct für alle Universitätsmitglieder

Als weitere Schritte zur Förderung einer gleichstellungsorientierten und geschlechtergerechten Organisationsstruktur (Ziel 1) setzt sich die Freie Universität Berlin für die kommenden fünf Jahre die folgenden Teilziele:

- **Die systematischen Anreize zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind bedarfsgerecht.**
 - Maßnahmenbeispiel: Evaluation der leistungsorientierten Mittelvergabe
- **Alle Universitätsmitglieder haben niedrigschwelligen Zugang zu Anlaufstellen und Beratungsangeboten zu geschlechtsbezogener Diskriminierung, inkl. sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Leicht auffindbare zentrale Übersicht aller Anlauf- und Beratungsstellen zu geschlechtsbezogener Diskriminierung auf der Webseite der Freien Universität Berlin

5 Handlungsfeld Personal

Geschlechtergerechtigkeit im Handlungsfeld Personal wird durch die Verfolgung dreier übergreifender Ziele gestärkt: die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile (Ziel 3), eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist (Ziel 2), sowie eine gleichstellungsorientierte, geschlechtergerechte Organisationsstruktur (Ziel 1). Im vorliegenden Kapitel wird vorrangig auf das übergreifende Ziel 3 eingegangen, während die Aspekte von Ziel 1 und Ziel 2, die an der Schnittstelle zwischen den Handlungsfeldern Personal sowie Organisationskultur und -struktur verortet sind, in Kapitel 4 thematisiert werden.

5.1 Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Bei Personalrekrutierung und Stellenbesetzung wirkt die Freie Universität Berlin systematisch auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Stellenkategorien hin. Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Frauenbeauftragten an jedem Besetzungsvorgang ist integraler Bestandteil der universitätsinternen Auswahl- und Einstellungsprozesse und durch dezentrale Frauenbeauftragte in allen Bereichen personell gewährleistet. Eine angemessene Beteiligung von Frauen an den Auswahlkommissionen wird in allen Einstellungs- und Berufungsverfahren beachtet.

Die Beschäftigtenstruktur wurde in Kapitel 3 in Form einer quantitativen Bestandsaufnahme dargelegt.¹⁶ Es hat sich gezeigt, dass die Geschlechterverteilung in den einzelnen Statusgruppen sehr unterschiedlich ist. Während der Frauenanteil unter den Studierenden seit 2015 relativ konstant bei 59 bis 60 % geblieben ist und die Freie Universität Berlin insbesondere bei den unbefristeten Professuren deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt, ist ein graduell sinkender Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen zu verzeichnen. Beim wissenschaftsunterstützenden Personal ist der Frauenanteil insgesamt hoch, einzig beim technischen Personal liegt er unter 50 %. (vgl. Kap. 3)

Das strategische Handlungsfeld Personalentwicklung wurde 2015 institutionell in einer Stabsstelle der Personalabteilung verankert und 2019 zu einem Referat erweitert. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zählen zu den Querschnittsthemen der Personalentwicklung der Freien Universität Berlin. So sind beispielsweise Chancengleichheit, die individuelle berufliche Entwicklung sowie bei Bedarf Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bestandteile des seit 2018 verbindlichen, vertraulichen Jahresgesprächs für den wissenschaftsunterstützenden Bereich (vgl. Kap. 8).

Während Geschlechterungleichheiten in der Zusammensetzung der Personalstruktur erhoben und diesbezügliche Maßnahmen entwickelt werden (s. dieses Kapitel), wurden mögliche strukturelle Ungleichheiten in Bezug auf Entgelt (Gender-Pay-Gap) bislang nicht systematisch betrachtet. Daten anderer Hochschulen¹⁷ und der deutschlandweite Diskurs weisen darauf hin, dass es Ungerechtigkeiten im Entgelt an Hochschulen geben könnte, beispielsweise bei den Leistungsbezügen der W-Besoldung.

16 Die geschlechterbezogene Datenerhebung bezieht sich bis einschließlich 2019 auf Frauen und Männer, anderweitige Geschlechtseinträge werden nicht erfasst.

17 Gender-Report 2019 veröffentlicht: Gender Pay Gap an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen vom 9. Dezember 2019: <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/gender-report-2019-veroeffentlicht-gender-pay-gap-hochschulen-nordrhein-westfalen>

5.1.1 Professuren

Sowohl das Landesgleichstellungsgesetz Berlin als auch der Hochschulvertrag 2018–2022 mit dem Land Berlin sehen die Festlegung verbindlicher realistischer ZIELVORGABEN AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE vor, um die Frauenanteile in jenen Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Festlegung von Zielwerten für Frauen auf unbefristeten Professuren ist ein zentrales Steuerungsinstrument der Freien Universität Berlin (vgl. Kap. 5.2.).¹⁸ Sie dienen den Fachbereichen als Orientierung für die mittelfristige Entwicklungsplanung. Zielwerte für die anderen Qualifikationsstufen und Statusgruppen werden auf dezentraler Ebene von den Fachbereichen, Zentralinstituten und Zentraleinrichtungen im Rahmen der Frauenförderpläne im Zweijahresturnus bestimmt und sind somit im gleichstellungsbezogenen Steuerungskreislauf in die Governance-Strukturen integriert (vgl. Kap. 2). Mit dem Instrument der leistungsorientierten Mittelvergabe setzt die Freie Universität Berlin fachbereichsbezogen finanzielle Anreize zur Erhöhung der Frauenanteile auf all jenen wissenschaftlichen Karrierestufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Freie Universität Berlin setzt bei Berufungen auf GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE BEGLEITUNG UND STANDARDISIERUNG DER VERFAHREN. Alle Verfahren werden systematisch durch das Beratungsteam Berufungen begleitet, das der Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie zugehörig ist. Das Team berät alle an Berufungsverfahren Beteiligten bei administrativen und rechtlichen Fragen, unterstützt das Präsidium bei der Qualitätssicherung und gewährleistet die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben inklusive der darin festgelegten Gleichstellungsstandards.

Seit 2007 informiert ein universitätseigener, regelmäßig aktualisierter LEITFADEN FÜR BERUFUNGSVERFAHREN über bestehende Verfahrensrichtlinien und rechtliche Rahmenbedingungen, u. a. hinsichtlich Chancengleichheit und der Beteiligung der Frauenbeauftragten. Die Ende 2018 vom Akademischen Senat erlassene BERUFUNGSORDNUNG regelt die Grundsätze, die Struktur, die weitere Ausgestaltung der Berufungsverfahren und die Rechte der Verfahrensbeteiligten nunmehr in Form einer Satzung. In einem eigenen Paragraphen zu Chancengleichheit und Diversität wird die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren bis zum Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses als vorrangig festlegt (§ 6 Abs. 2).

Ein weiteres gleichstellungspolitisches Instrument ist das TALENT-SCOUTING, das vor der Ausschreibung einer Professur das Ziel verfolgt, insbesondere potenziell geeignete Kandidatinnen frühzeitig zu identifizieren. Im Rahmen des Freigabeverfahrens für eine Professur verlangt das Präsidium grundsätzlich den Nachweis eines 50-prozentigen Frauenanteils unter den Kandidat*innen, die der Fachbereich im Rahmen des Talent-Scouting identifiziert hat.

Die Freie Universität Berlin nutzt darüber hinaus FRAUENFÖRDERPROGRAMME DES BUNDES UND DER LÄNDER als Anreiz zur Besetzung von Professuren mit Frauen. Durch den im Berliner Chancengleichheitsprogramm 2015–2020 eingeworbenen Juniorprofessuren-Pool wurden insgesamt elf Juniorprofessorinnen an sechs Fachbereichen und einem Zentralinstitut eingestellt. Im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder konnte die Freie Universität Berlin für Besetzungen von Professuren mit Frauen Fördermittel zur Umsetzung

¹⁸ Gemäß Kaskadenmodell orientieren sich die Zielwerte für die Frauenanteile jeweils an dem Ist-Wert der direkt darunterliegenden Karrierestufe, vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Die Festlegung der Zielwerte geht von realistischen Handlungsspielräumen aus und wird unter Berücksichtigung des aktuellen Besetzungsstands der unbefristeten Professuren und der Annahme eines regulären Ausscheidens der Stelleninhaber*innen ermittelt.

gleichstellungsfördernder Maßnahmen einwerben¹⁹, zuletzt durch die erfolgreiche Einreichung von drei Professuren in der dritten Programmphase.

In den vergangenen rund anderthalb Jahrzehnten hat die Freie Universität Berlin mit ihrem W2-AUF-ZEIT-FRAUENFÖRDERPROGRAMM sowie der Einrichtung von zahlreichen Frauen vorbehaltenen Juniorprofessuren sehr erfolgreich Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur unbefristeten Professur gefördert. Der Frauenanteil an unbefristeten Professuren konnte dadurch aber nicht unmittelbar in dem gewünschten Maße gesteigert werden, u. a. deshalb, weil eine Entfristung der Professuren im Rahmen des Frauenförderprogramms zwar in Einzelfällen stattfand, jedoch nicht grundsätzlich vorgesehen war. Die geringe Verlässlichkeit und Transparenz möglicher wissenschaftlicher Karrierewege bei befristeten Professuren bewog das Präsidium im Sommer 2020 dazu, eine strategische Neuausrichtung der Frauenförderung auf professoraler Ebene anzustreben. Befristete W2-Professuren sollen zukünftig nur noch in begründeten Ausnahmefällen eingerichtet werden, etwa im Kontext der Beantragung größerer Forschungsverbünde. Im Sinne des Karrierewegemodells richtet sich der Fokus auf Programme, die Wissenschaftler*innen verlässlichere Perspektiven auf eine unbefristete Professur eröffnen.

Die Konzeption von FUTURE Track, dem 2018 aufgelegten Tenure-Track-Programm²⁰ der Freien Universität Berlin, bildete den Auftakt dieser neuen Strategie. Neben der bereits in der Berufsordnung festgeschriebenen geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren hat sich die Freie Universität Berlin in der Präambel der Tenure-Track-Ordnung das Ziel gesetzt, die Hälfte der Tenure-Track-Professuren mit Frauen zu besetzen. FUTURE Track sieht zudem Mentoring-Angebote vor, die allen Juniorprofessor*innen offenstehen. Da die Freie Universität Berlin mittelfristig anstrebt, 25 % aller Berufungen mit einer Tenure-Zusage zu verbinden, ist die konsequente Verknüpfung des Tenure-Track-Modells mit Chancengerechtigkeit ein wichtiger Baustein ihrer Gleichstellungspolitik. Besonderes Augenmerk richtet sie auf die Vereinbarkeit dieses Karrierewegs mit Familienaufgaben; deren optimale Förderung soll insbesondere einer möglichen zeitlichen Parallelität von Qualifizierungsphase und Familiengründung Rechnung tragen.

5.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Die FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN IN EINER FRÜHEN KARRIEREPHASE bildet einen gleichstellungspolitischen Schwerpunkt der Freien Universität Berlin. Eines ihrer zentralen Anliegen ist, Qualifizierungsangebote so zu gestalten, dass ein erfolgreicher Wechsel von Wissenschaftlerinnen auf weiterführende Stellen an der eigenen wie auch an anderen Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen optimal unterstützt wird.

Von 2014 bis 2019 förderte die Freie Universität Berlin Wissenschaftlerinnen durch einen Fonds, aus dem Mittel zur wissenschaftlichen Profilbildung und zum Aufbau fachlicher Vernetzungen beantragt werden konnten. 2020 wurde zudem ein Fonds zur Unterstützung der wissenschaftlichen Partizipation in Schwangerschaft und Stillzeit für Wissenschaftlerinnen in den Laborfächern eingerichtet, zunächst als Pilotprojekt bis 2022 für die Fächer Biologie, Pharmazie, Chemie und Physik. Nachwuchsförderung ist außerdem ein strategisches Querschnittsthema des Personalentwicklungskonzepts.

19 Die Maßnahmen wirken in unterschiedliche Handlungsfelder hinein, so z. B. der Fonds zur Unterstützung der wissenschaftlichen Partizipation in Schwangerschaft und Stillzeit, der unter 5.1.1.2 näher beschrieben wird.

20 Eine Tenure-Track-Professur ist zunächst befristet, jedoch verknüpft mit der verbindlichen Zusage zur Berufung auf eine unbefristete Professur ohne erneute Ausschreibung unter der Voraussetzung, dass die vereinbarten Leistungen erbracht wurden und die allgemeinen dienstrechtlichen Einstellungsbedingungen für Professor*innen nach dem Berliner Hochschulgesetz erfüllt sind.

Die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Berlin und die Universität Potsdam richteten 2004 ein hochschulübergreifendes Mentoring-Programm ein, um hochqualifizierte, promovierte Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel einer Berufung auf eine Professur zu unterstützen. Das ProFiL-Programm (Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking) leistet dies bis heute erfolgreich durch Mentoring, wissenschaftsspezifische Seminare und strategische Vernetzung bei der Karriereplanung und -entwicklung. Im Rahmen des Exzellenzverbunds Berlin University Alliance wurde 2020 eine zusätzliche englischsprachige Programmlinie eingeführt.

Als Teil seines umfangreichen Qualifizierungsprogramms bietet die Dahlem Research School seit 2011 Doktorandinnen das Dahlem Research Mentoring (DREAM) an, das eine gezielte Unterstützung bei der Laufbahngestaltung, der Entwicklung und Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten sowie beim Aufbau verlässlicher Netzwerke umfasst. Das Programm für Postdoktorand*innen, das die Dahlem Research School bis 2019 angeboten hat, soll zukünftig im erweiterten Rahmen der Berlin University Alliance realisiert werden.

Die DFG stellt den durch sie geförderten Forschungsverbänden zusätzliche Mittel für die Karriereförderung drittmittelfinanzierter Wissenschaftlerinnen – wie auch für Vereinbarkeitsmaßnahmen – zur Verfügung, die an der Freien Universität Berlin jedoch nicht ausgeschöpft werden. Das Team Zentrale Frauenbeauftragte und der Dual Career & Family Service beraten die Forschungsverbände der Freien Universität Berlin zur Nutzung von Chancengleichheitsmitteln für Karriereförderung oder Vereinbarkeitsmaßnahmen und bieten seit 2017 gemeinsame Informationsveranstaltungen an.

Neben dem langen Qualifizierungsweg hin zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis stellen die oft kurzen Arbeitsvertragslaufzeiten an deutschen Hochschulen eine hohe STRUKTURELLE HÜRDE FÜR DIE KARRIEREPLANUNG von Wissenschaftler*innen dar. Die Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 2018 stellt mit ihren konkreten Vorgaben zu Vertragslaufzeiten arbeitnehmer*innenfreundlichere Regelungen an der Freien Universität sicher und berücksichtigt familienpolitische Komponenten gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

5.1.3 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich weist die Freie Universität Berlin mit 62 % einen hohen Frauenanteil auf. Positiv ist der hohe Frauenanteil auf Leitungsebene hervorzuheben, jedoch liegt der Anteil von Frauen in den höchsten Tarifgruppen nur bei 33 %, in technischen Berufen bei 40 % (vgl. Kap. 3).

Zur PERSONALGEWINNUNG im wissenschaftsunterstützenden Bereich bietet die Freie Universität Berlin Ausbildungsplätze in zwölf Ausbildungsberufen an, die ausdrücklich in ihrer Eignung für alle Geschlechter beworben werden. Soweit die Ausbildungsabläufe es erlauben, werden auch familienfreundliche Ausbildungen in Teilzeit angeboten. Auf die Gewinnung von Frauen für technische Berufe zielt eine Kooperationsvereinbarung mit LIFE e. V. für das Programm „EnterTechnik“ ab, das jungen Frauen ein „Technisches Jahr“ in unterschiedlichen Unternehmen ermöglicht. In Kooperation mit Hochschulen der Region ist die Freie Universität Berlin außerdem praktischer Ausbildungsort für Studierende dualer ingenieurwissenschaftlich-technischer Studiengänge, die gezielt geschlechtergerecht beworben werden.

Die gelingende Integration neuer Beschäftigter auch in die Kultur und Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität Berlin ist ebenfalls ein entscheidender Bestandteil nachhaltiger

Personalrekrutierung. Sie wird durch den 2020 eingerichteten Welcome-Service für Beschäftigte gefördert. Hierzu gehört auch ein optimaler Wissenstransfer beim Einstieg in ein neues Arbeitsfeld.

Themen wie Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit sowie Aufstiegsmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt INDIVIDUELLER QUALIFIZIERUNGSBERATUNGEN UND HOSPITATIONSANGEBOTE, die häufig von Frauen genutzt werden. Eine große Nachfrage von Frauen verzeichnen auch die Praxissemester für Studierende verwaltungswissenschaftlicher Studiengänge, die zum Ziel haben, Interessierte für eine spätere Laufbahn im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu gewinnen, sowie das zweijährige Traineeprogramm im gehobenen Verwaltungsdienst.

Die Freie Universität Berlin bietet dem wissenschaftsunterstützenden Personal außerdem ein breites Angebot von BERUFSBEZOGENER WEITERBILDUNG an. Der Zertifikatslehrgang für Führungskräfte in der Verwaltung berücksichtigt Gender-Kompetenz, u. a. in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die diskriminierungsfreie Vorbereitung und Durchführung von Personalauswahlverfahren ist Teil eines Zertifikatsprogramms in Planung für erfahrene Führungskräfte. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME für den Verwaltungs- und Sekretariatsdienst, etwa für Referent*innen und Koordinator*innen oder Sekretär*innen sowie Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung, verknüpfen aufgrund des hohen Frauenanteils in besonderer Weise Personalentwicklung und Gleichstellung. Ein partizipatives Projekt zur Stärkung der Hochschulsekretariate hat Vernetzungsangebote wie den „Tag der Hochschulsekretariate“ entwickelt.

Der Verwaltungsbereich ist ein traditionell stark von Frauen geprägter Bereich und bietet durchaus zahlreiche Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

5.2 Bilanz im Überblick

Stärken	Handlungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none"> • Zielwerte für Frauenanteil an Professuren in Steuerungsinstrumente integriert • Standardisierung von Berufungsverfahren sowie systematische Begleitung durch die Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie • Berücksichtigung von Chancengleichheit in Berufungsfleifaden, Berufungsordnung und Talent-Scouting • Bedarfsorientierte Unterstützung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung durch ProFiL-Programm sowie einschlägige Fonds • Hoher Frauenanteil an Führungspositionen • Chancengleichheit fester Bestandteil der Jahresgespräche im wissenschaftsunterstützenden Bereich • Zielgruppenspezifische Qualifizierungsprogramme für den Verwaltungs- und Sekretariatsdienst • Kooperationsvereinbarung mit LIFE e. V. zur Gewinnung von Frauen für technische Ausbildungsberufe • Welcome-Service für Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Professuren • Ermittlung der Situation bezüglich Entgeltgerechtigkeit • Einführung potenzialorientierter Auswahlverfahren im Bereich der Berufungen • Entwicklung eines Mentoring-Angebots für Tenure-Track-Professorinnen • Dauerhafte Sicherstellung von Angeboten zur Nachwuchsförderung • Erhöhung des Frauenanteils in den höchsten Tarifgruppen im wissenschaftsunterstützenden Bereich • Sichtbarmachung der Karrierewege im Verwaltungsbereich

5.3 Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2015–2020 im Handlungsfeld Personal

Das Gleichstellungskonzept 2015–2020 schrieb das Ziel fort, den Anteil von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, zu erhöhen. Dies sollte insbesondere durch die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik erreicht werden.

Da der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal insgesamt relativ hoch ist (vgl. Kap. 3), wurde Geschlechtergerechtigkeit in diesem Bereich vorrangig in Bezug auf Weiterbildung, Qualifizierung und Personalgewinnung vorangetrieben. Maßnahmen zur bedarfsorientierten Personalentwicklung müssen fortgeführt und weiter ausgebaut werden.

Auch beim wissenschaftlichen Mittelbau herrscht insgesamt eine recht ausgewogene Geschlechterverteilung, wobei der Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen einzelner Bereiche recht niedrig geblieben oder gesunken ist (vgl. Kap. 3). Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung trägt neben unterschiedlichen Fonds maßgeblich das ProFiL-Programm bei. Viele andere Angebote in diesem Bereich sind jedoch häufig drittmittelgefördert und somit befristet.

Bei den Professuren trägt die Standardisierung von Berufungsverfahren, deren gleichstellungsorientierte Begleitung sowie die verpflichtende Einreichung eines Talent Scoutings mit ausgewogener Geschlechterverteilung zur Zielerreichung bei. Durch die universitäts-internen Programme konnten außerdem zahlreiche Wissenschaftlerinnen an die Freie Universität Berlin berufen werden. So zeigt sich bei befristeten Professuren ein relativ ausgewogenes Bild (45 % Frauenanteil an W1-Professuren und 41 % Frauenanteil an W2-auf-Zeit-Professuren, vgl. Kap. 3). Anstelle der bisherigen Förderung von W2-auf-Zeit-Professuren sollen neue Frauenförderprogramme entwickelt werden, die Wissenschaftlerinnen verlässliche Perspektiven auf eine unbefristete Professur eröffnen.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den unbefristeten Professuren bildet seit 2008 ein Kernziel der Gleichstellungsstrategie. Die bisherigen Maßnahmen haben sich jedoch als nicht ausreichend zur Erreichung der im Gleichstellungskonzept 2015–2020 gesetzten Zielwerte für unbefristete Professuren erwiesen.

Unbefristete Professuren			
Fachbereich	Frauenanteil 2014	Zielwert 2020	Frauenanteil 2020 (31.12.2019)
Veterinärmedizin	23 %	27 %	32 %
Rechtswissenschaft	20 %	22 %	17 %
Wirtschaftswissenschaft	10 %	15 %	14 %
Erziehungswissenschaft und Psychologie	42 %	44 %	48 %
Geschichts- und Kulturwissenschaft	41 %	43 %	38 %
Politik- und Sozialwissenschaft	44 %	48 %	43 %
Philosophie und Geisteswissenschaften	46 %	50 %	52 %
Mathematik und Informatik	18 %	20 %	15 %
Physik	14 %	18 %	19 %
Biologie, Chemie, Pharmazie	29 %	32 %	35 %
Geowissenschaften	23 %	30 %	27 %

Trotz einer moderaten Steigerung blieb die Freie Universität Berlin 2019 mit einem Frauenanteil von insgesamt 34 % bei den Professuren hinter dem Ziel von 40 % zurück. Knapp die Hälfte der elf Fachbereiche konnte den je eigenen Zielwert erreichen oder gar übertreffen, zwei näherten sich ihm deutlich an; vier Fachbereiche haben statt einer Steigerung einen Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

Aufgrund dieser geringen Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Professuren hat die Freie Universität Berlin ihre Vorreiterposition im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) eingebüßt. Im Ranking, das sich auf Daten der amtlichen Statistik zur Geschlechterverteilung in den verschiedenen Statusgruppen bezieht, stand die Freie Universität Berlin 2017 deutschlandweit an erster Position, fiel 2019 jedoch auf die vierte Position zurück. Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass im Bereich der unbefristeten Professuren noch erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Neben der kontinuierlichen Weiterentwicklung hin zu einer gleichstellungsorientierten, geschlechtergerechten Organisationskultur ist in den vergangenen Jahren sowohl in der deutschlandweiten als auch in der universitätsinternen Diskussion das Thema Entgeltgerechtigkeit in den Fokus gerückt. Um Geschlechtergerechtigkeit auch auf der Entgeltebene sicherzustellen, wird sich die Freie Universität Berlin in den kommenden Jahren mit diesem Thema auseinandersetzen.

5.4 Ziele 2021–2026

Zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit im Handlungsfeld Personal, vor allem in Bezug auf gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile (Ziel 3), priorisiert die Freie Universität Berlin für die kommenden fünf Jahre die folgenden Teilziele:

- **Berufungskommissionen und Einstellungsgremien gestalten die Personalauswahl nach geschlechtergerechten Kriterien.**
 - Maßnahmenbeispiel: Qualifizierungsangebot für Führungskräfte zur geschlechtergerechten Gestaltung von Auswahlverfahren
 - Maßnahmenbeispiel: potenzialorientierte Auswahlverfahren
- **Die Besetzung von Professuren mit Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, wird gefördert.**
 - Maßnahmenbeispiel: Erarbeitung einer Strategie zur Rekrutierung von 50 % Frauen im Tenure-Track-Programm
- **In der Personal- und Karriereentwicklung werden Gender-Aspekte berücksichtigt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Überprüfung der Maßnahmen zur Karriereentwicklung auf deren Auswirkung auf Chancengleichheit und die Repräsentanz der Geschlechter
- **Die wissenschaftliche Karriereentwicklung wird systematisch unterstützt.**
 - Maßnahmenbeispiel: universitätsinterne Ausschreibung eines Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase
- **Die Karrieremöglichkeiten für Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind sichtbar.**
 - Maßnahmenbeispiel: Interviewprojekt zur Sichtbarmachung von weiblichen Karrierewegen in der Universitätsverwaltung

- **Es gibt eine Datengrundlage in Bezug auf trans*, inter* und nichtbinäre Beschäftigte**
 - Maßnahmenbeispiel: Mapping, Bündelung, Bewertung und Aufbereitung von Daten zu geschlechtlicher Identität
- **Der Gender-Pay-Gap wird abgebaut und Geschlechtergleichheit bei den Bezügen und Leistungsbezügen sichergestellt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Erhebung der Ausgangssituation an der Freien Universität Berlin

5.5 Ziele im Handlungsfeld Personal für 2021-2026

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten unbefristeten Professuren an der Freien Universität Berlin soll bis zum Stichtag 31.12.2025 von 34 % auf 40 % steigen. Differenziert nach Fachbereichen stellen sich die Zielwerte wie in folgender Tabelle dar.²¹

Zielwerte für unbefristete Professuren (W2/C3 und W3/C4)		
Fachbereich	Frauenanteil 2020 ²² (31.12.2019)	Zielwert 2026 ²³ (31.12.2025)
Veterinärmedizin	32 %	38 %
Rechtswissenschaft	17 %	26 %
Wirtschaftswissenschaft	14 %	23 %
Erziehungswissenschaft und Psychologie	48 %	53 %
Geschichts- und Kulturwissenschaften	38 %	44 %
Politik- und Sozialwissenschaften	43 %	46 %
Philosophie und Geisteswissenschaften	52 %	52 %
Mathematik und Informatik	15 %	23 %
Physik	19 %	24 %
Biologie, Chemie, Pharmazie	35 %	39 %
Geowissenschaften	27 %	31 %

21 Die Berechnung basiert auf einer Pro-Kopf-Zählung bzw. der Anzahl von Professuren. Damit unterscheidet sie sich von der Datengrundlage der Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur, die auf dem Vollzeitäquivalent beruht. Dies führt zum Teil zu kleinen Differenzen zu den in Kapitel 3 angegebenen Daten.

22 Stand der tatsächlich besetzten unbefristeten Professuren zum Stichtag 31.12.2019.

23 Die für die Berechnung zugrunde gelegten, voraussichtlich bis 2026 anstehenden Neuberufungen beziehen sich auf die im Strukturplan festgelegten Soll-Professuren. Da an einigen Fachbereichen im genannten Zeitraum nur wenige Professuren neu zu besetzen sind, sind dort nur kleine Steigerungen zu erwarten. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Gesamtanzahl an unbefristeten Professuren an den Fachbereichen variiert; das Spektrum reichte im Juni 2020 von 14 bis 53 besetzten unbefristeten Professuren. Das Tenure-Track-Programm wird bislang nicht im Strukturplan abgebildet; die Besetzungsverfahren stehen 2020 noch am Anfang. Eine Tenure-Track-Professur ist zunächst befristet und wird somit derzeit statistisch als befristete Professur erfasst. Bis zur Berechnung der Zielerreichung (2026) werden Tenure-Track-Professuren im Strukturplan berücksichtigt und angemessen statistisch erfasst sein.

6 Handlungsfeld Studium und Lehre

Übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele für dieses Handlungsfeld sind die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf der Qualifikationsstufe der Studierenden entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile (Ziel 3) sowie die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre (Ziel 4). Im Einzelnen fasst die Freie Universität Berlin darunter einerseits die Gewinnung von Studierenden für Fächer, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, andererseits die Integration von Geschlechterforschung und Gender-Aspekten in Studium und Lehre sowie die Förderung der Gender-Kompetenz von Studierenden und Lehrenden. Ein intersektionaler Ansatz, der Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht berücksichtigt, wird in allen Maßnahmen angestrebt. Im Sinne ihres demokratischen Bildungsauftrags will die Universität Studierende dazu befähigen, Zuschreibungen, Hierarchisierungen und Ausschlüsse zu reflektieren und Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken. Zusätzliche Aspekte wie die Schaffung einer diskriminierungsfreien Lehr- und Lernumgebung sowie familiengerechter Studienbedingungen und die Förderung der Geschlechterforschung werden in weiteren Handlungsfeldern (vgl. Kap. 4, 7, 8) thematisiert.

6.1 Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Wie die quantitative Bestandsaufnahme der Studierendenstruktur (s. Kap. 3) gezeigt hat, ist der Geschlechteranteil bei den Studierenden in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist seit 2015 relativ konstant bei 59 bis 60 % geblieben, wobei Frauen weiterhin an den Fachbereichen Geowissenschaften, Mathematik und Informatik, Physik sowie Wirtschaftswissenschaft unterrepräsentiert sind. Männer sind an den Fachbereichen Veterinärmedizin sowie Erziehungswissenschaft und Psychologie unterrepräsentiert.

Zur GEWINNUNG VON STUDIENINTERESSIERTEN werden, u. a. im Zentrum für Schulkoooperation, vielfältige Projekte erfolgreich durchgeführt und sind stark nachgefragt. Neben fächerübergreifenden Veranstaltungen wie dem Girls' Day seit 2002 und der SchülerUni Nachhaltigkeit + Klimaschutz seit 2011 fokussieren sich die Angebote vor allem auf die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer, z. B. NATürlich – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen (seit 2008) und das Programm MINToring für Mädchen* seit 2011. Von 2021 an wird das MINToring-Programm über die Fachbereiche Mathematik und Informatik sowie Physik hinaus auf den Fachbereich Geowissenschaften ausgeweitet.

GESCHLECHTERFORSCHUNG ist als Profilelement etabliert und durch Professuren mit entsprechenden Teildominationen strukturell im Lehrangebot verschiedener Studiengänge verankert; befristete Professuren und vom Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ)²⁴ vergebene Lehraufträge im Feld Frauen- und Geschlechterforschung ergänzen das Angebot.

Die INTEGRATION VON GENDER-ASPEKTEN in Studium und Lehre ist seit 2003 systematisch in Studien- und Prüfungsordnungen verankert und in das interne Qualitätsmanagement eingebettet. Ihre Ausprägung variiert jedoch je nach Fach²⁵. Das MvBZ hat sein stark nachgefragtes Angebot im Kompetenzbereich Gender- und Diversity-Kompetenz des Studienbereichs Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) seit 2015 erheblich ausgebaut. Im Studienbereich

24 Das Margherita-von-Brentano-Zentrum und seine Arbeit werden in Kapitel 8 näher erläutert.

25 Das MvBZ wertet 2020/2021 die Lehrveranstaltungsangebote der vergangenen Jahrzehnte im Bereich Gender/ Diversity/Queer aus, um die tatsächliche Integration von Gender- und Diversity-Aspekten respektive Geschlechterforschung in Studium und Lehre zu reflektieren.

Lehramtsbezogene Berufswissenschaft sind Gender-Aspekte mit der Studienordnung von 2015 in Module integriert. Darüber hinaus gibt es für viele Fächerkombinationen im freien Wahlbereich weitere Angebote.

Der Arbeitsbereich Gender Studies in der Mathematik wurde 2015 nach einer dreijährigen Pilotphase dauerhaft etabliert. Er widmet sich insbesondere der Integration von Gender (-Kompetenz) in die Lehramtsausbildung. 2018 wurden eine wissenschaftliche Koordination „Gender und Diversity im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie“ als zweijährige Projektstelle sowie eine Gastprofessur für Wissenschafts- und Geschlechterforschung der Physik eingerichtet. Mit der Professur für Anthropogeographie, Schwerpunkt Globalisierung, Transformation, Gender sind Geschlechterperspektiven seit 2019 strukturell in den Geowissenschaften verankert. Der Arbeitsbereich „Gender and Diversity“ am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft bietet seit dem Wintersemester 2019/20 den konsekutiven Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ an.

Lehrende werden bei der Entwicklung und Durchführung von GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTER LEHRE durch die „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ unterstützt, die im Jahr 2015 aus dem Arbeitskreis „Gender in der Lehre“ hervorgegangen ist. Sie bietet einen digitalen Instrumentenkasten mit fachspezifischen sowie fachübergreifenden Anregungen. Für die Lehrkräftebildung wurde mit Toolbox@School eine zielgruppenspezifische Erweiterung konzipiert, die die Projektmitarbeiter*innen – drittmittelfinanziert und befristet bis 2023 – seit August 2020 realisieren. Lehrende können zudem in Workshops und Webinaren, beispielsweise im Rahmen des Aufbaumoduls des hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramms „SUPPORT für die Lehre“, die Nutzung der Toolbox näher kennenlernen.

Auch die Gestaltung geschlechtergerechter Studienbedingungen ist schon lange als Selbstverpflichtung der Freien Universität Berlin etabliert. So wurden beispielsweise im Rahmen der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule Vereinbarungen zur Unterstützung einer flexiblen Ausgestaltung des Studiums getroffen und umgesetzt (vgl. Kap. 8).

6.2 Bilanz im Überblick

Stärken	Handlungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none"> • Vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung von Studieninteressierten in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist • Geschlechterforschung in Studium und Lehre strukturell verankert, erweitert durch befristete Professuren und regelmäßige Lehraufträge • Integration von Gender-Aspekten in Studiengänge strukturell verankert (Rahmenstudien- und Prüfungsordnung, Qualitätsmanagement) • Gender-Kompetenz als fachübergreifender ABV-Kompetenzbereich für Studierende etabliert • Unterstützung genderbewusster Lehre durch die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre 	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung der Integration von Gender-Aspekten respektive Geschlechterforschung in einzelnen Fächern • Erfassung der Effektivität von Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden, vor allem in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist • Ausbau der Unterstützung von Lehrenden in der Integration von Gender-Aspekten

6.3 Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2015–2020 im Handlungsfeld Studium und Lehre

Mit dem Gleichstellungskonzept 2015–2020 wurden für das Handlungsfeld Studium und Lehre die Erhöhung des Anteils von Frauen und von Männern unter Studierenden in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, als Ziel festgesetzt. Übergreifend sollte die Geschlechterforschung angemessene Berücksichtigung in der Entwicklung und Umsetzung von Curricula finden ebenso wie Gender-Aspekte in der Gestaltung der Studienbedingungen.

Zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, wurden die bestehenden Maßnahmen weitergeführt und ausgebaut.

Die Gestaltung von geschlechtergerechten Studienbedingungen wurde durch die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule vorangetrieben; die Integration von gendersensiblen Lehr- und Lernmethoden hat maßgeblich die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre gefördert. Die Integration von Aspekten der Geschlechterforschung in die Curricula ist in den Geistes- und Sozialwissenschaften umgesetzt und wurde insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern vorangetrieben.

Im Handlungsfeld Studium und Lehre soll zukünftig auf diese Entwicklungen aufgebaut werden, um die Studienbedingungen stärker geschlechtergerecht zu gestalten und die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter unter den Studierenden, auch jenseits des binären Verständnisses von weiblich und männlich, zu erreichen.

6.4 Ziele im Handlungsfeld Studium und Lehre für 2021–2026

Zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre (Ziel 4) setzt sich die Freie Universität Berlin für die kommenden fünf Jahre die folgenden Teilziele:

- **Die Integration von Gender-Aspekten respektive Geschlechterforschung in Studium und Lehre ist nachhaltig gewährleistet, insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern.**
 - Maßnahmenbeispiel: Besetzung einer W2-auf-Zeit-Professur für Wissenschafts- und Geschlechterforschung in der Physik²⁶
- **Gender-Aspekte sind als Querschnittsthema in der hochschuldidaktischen Weiterbildung verankert.**
 - Maßnahmenbeispiel: konzeptionelle Überprüfung der bestehenden Angebote auf Ausbaufähigkeit

Als Beitrag zur Erreichung des Ziels der gleichberechtigten Repräsentanz aller Geschlechter auf der Qualifikationsstufe der Studierenden entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile (Ziel 3) setzt sich die Freie Universität Berlin für die kommenden fünf Jahre das folgende Teilziel im Handlungsfeld Studium und Lehre:

- **Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studieninteressierten in Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden evaluiert und auf der Basis der Ergebnisse angepasst.**
 - Maßnahmenbeispiel: Projektevaluation des Programms MINToring bis 2023

²⁶ Bei dieser Stelle handelt es sich um die geplante Fortsetzung einer bisherigen Gastprofessur durch eine W2-auf-Zeit-Professur aus dem Frauenförderprogramm der Freien Universität, das 2019 erneut ausgeschrieben wurde.

7 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Übergeordnetes gleichstellungspolitisches Ziel dieses Handlungsfelds ist die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende (Ziel 5). Die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie bildet ein Profilelement der Freien Universität Berlin. Familie sieht die Freie Universität überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst neben Erziehenden von Kindern auch Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Mit familienfreundlicher Personalpolitik und Organisationskultur unterstützt sie ihre Mitglieder darin, Beruf, Studium und wissenschaftliche Qualifizierung besser mit Familienaufgaben vereinbaren zu können.

7.1 Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Die Freie Universität war 2018 Gründungsmitglied des Vereins „Familie in der Hochschule“, durch den die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gefördert werden soll. Bereits seit 2007 ist sie regelmäßig im Rahmen des AUDIT FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE zertifiziert worden. In der letzten Re-Auditierung 2017–2020 wurde als Schlussfolgerung formuliert, dass die familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau institutionalisiert sind und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden.

Auf die Gründung des Familienbüros 2007 folgte 2015 die Verstetigung als DUAL CAREER & FAMILY SERVICE mit erweitertem Aufgabenbereich. Die Serviceeinrichtung bietet Information, Beratung und Vernetzung für alle Universitätsmitglieder mit Familienaufgaben, sowohl hinsichtlich Kinderbetreuung als auch Pflegeverantwortung.

Ein Schwerpunkt familienfreundlicher Maßnahmen für Beschäftigte liegt in der Unterstützung bei Kinderbetreuungsbedarf durch die Vermittlung von KONFERENZBETREUUNG und NOTBETREUUNG. Mit seinem SERVICE FÜR DOPPELKARRIEREPAARE sowie KONTINGENTPLÄTZEN in der Kita an der Freien Universität unterstützt der Dual Career & Family Service neuberufene Professor*innen und ihre Lebenspartner*innen bei ihrem beruflichen Einstieg in Berlin. Für Kinder von Neuberufenen, nationalen und internationalen Gastwissenschaftler*innen sowie Stipendiat*innen von Graduiertenschulen verfügt die Freie Universität Berlin über ein Kontingent von Plätzen, die der Dual Career & Family Service vergibt. Sofern hier Kapazität frei ist, können die Kinder vorerst schnell und unbürokratisch ohne Kita-Gutschein ab einem Alter von acht Wochen bis Schuleintritt aufgenommen werden. Mit ihren rund 180 Plätzen und den erweiterten Öffnungszeiten von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr unterstützt die Kita, die vom Studierendenwerk getragen wird, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung. Die familienfreundliche Infrastruktur wird durch ELTERN-KIND-ZIMMER sowie STILL- UND WICKELRÄUME an verschiedenen Standorten der Freien Universität Berlin ergänzt. Neu ist seit 2017 auch ein SOMMERFERIEN-CAMP für Kinder von Studierenden und Beschäftigten, das gemeinsam mit der Zentraleinrichtung Hochschulsport angeboten wird.

Um den Mutterschutz auch für Studierende sicherzustellen, hat die Freie Universität Berlin einen Verfahrensablauf entwickelt und BEREICHSSPEZIFISCHE ANSPRECHPERSONEN benannt. Neben dem Dual Career & Family Service beraten auch die Frauenbeauftragten, die zentrale Studienberatung und die Fachstudienberatungen zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben. An der Dahlem School of Education gibt es seit 2018 eine

STUDENTISCHE STUDIENFACHBERATUNG ZU DIVERSITY, die insbesondere von Studierenden mit Familienaufgaben in Anspruch genommen wird.

Während es keinen rechtlichen Anspruch auf Nachteilsausgleich für Studierende mit Kindern gibt, können schwangere Studierende sowie jene mit Familienverantwortung in ein TEILZEIT-STUDIUM wechseln oder eine BEURLAUBUNG in Anspruch nehmen (SfS § 9 (3)). Können sie nicht regelmäßig an Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht teilnehmen, können ERSATZ-STUDIENLEISTUNGEN mit den Lehrenden vereinbart werden (RSPO § 9 (4)). Für teilnahmebeschränkte Lehrveranstaltungen und Praktika ist eine BEVORZUGTE VERGABE von 10 % der Plätze FÜR STUDIERENDE MIT FAMILIENAUFGABEN vorgesehen (SfS § 11 (3)). Online verfügbare, INTERAKTIVE PRAKTIKUMSEXPERIMENTE ermöglichen es schwangeren und stillenden Studierenden, unter Einhaltung des Gesundheitsschutzes Laborexperimente virtuell und zeitlich flexibel vom Heimarbeitsplatz aus nachzuvollziehen. Durch teilweise Umstellung auf modellbasierte Lehre wird das Infektionsrisiko in einigen klinischen Lehrveranstaltungen des Veterinärmedizinstudiums gesenkt, sodass schwangere, stillende und immunsupprimierte Studierende diese Veranstaltungen unter Wahrung des Gesundheitsschutzes besuchen können.

Mit einer PFLEGESPRECHSTUNDE, einer NEUROPSYCHOLOGISCHEN SPRECHSTUNDE sowie WEITERBILDUNGEN ZUM THEMA PFLEGE entspricht der Dual Career & Family Service einiger Bedarfe pflegender Angehöriger.

Im Personalentwicklungskonzept von 2018 ist Familienfreundlichkeit als handlungsleitendes Prinzip formuliert. So ist das Thema Vereinbarkeit in die 2018 eingeführten Jahresgespräche integriert, die einmal jährlich zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen stattfinden. Sie haben zum Ziel, strukturiert und zusammenfassend unter vier Augen Bilanz der Zusammenarbeit zu ziehen, sich über die Arbeitssituation und ihre Erwartungen auszutauschen, gemeinsam die Arbeitsbedingungen zu reflektieren, einander Rückmeldung zur Zusammenarbeit zu geben und Personalentwicklungsbedarfe und -möglichkeiten zu besprechen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das auf Wunsch der Mitarbeiter*innen im Jahresgespräch besprochen werden kann.

Eine Neufassung der DIENSTVEREINBARUNG ÜBER DIE ALTERNIERENDE TELEARBEIT/MOBILES ARBEITEN vom September 2015 hat das kurzzeitige mobile Arbeiten ermöglicht. Während des pandemiebedingten Notbetriebs wurden Möglichkeiten und Grenzen sowie Bedarfe hinsichtlich des flexiblen Arbeitens deutlich. Der Dual Career & Family Service hat 2020 als Unterstützung ein Wiki mit Tipps und Informationen für Universitätsmitglieder mit Familienaufgaben bereitgestellt.

2020 wurde zur Unterstützung der WISSENSCHAFTLICHEN PARTIZIPATION WÄHREND SCHWANGERSCHAFT UND STILLZEIT ein Pilotprogramm initiiert, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in Laborfächern – Doktorandinnen, Postdocs, W1-Professorinnen, W2-auf-Zeit-Professorinnen – des Fachbereichs Biologie, Chemie, Pharmazie und des Fachbereichs Physik über einen Fonds bedarfsorientiert Sach- und Personalmittel zur Verfügung stellt, um sie bei der Weiterführung ihrer wissenschaftlichen Arbeit in dieser Phase zu unterstützen.

Der Dual Career & Family Service berät DFG-finanzierte Forschungsverbände bei Fragen zur Nutzung von Chancengleichheitsmitteln für Vereinbarkeitsmaßnahmen und bietet hierzu seit 2017 regelmäßig eine Informationsveranstaltung in Kooperation mit dem Team Zentrale Frauenbeauftragte an.

7.2 Bilanz im Überblick

Stärken	Handlungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none">• Familienfreundlichkeit ist fest in der Personalpolitik sowie der Organisationsstruktur verankert.• Umfassendes Service- und Beratungs-Angebot mit zentraler Koordination und Steuerung durch den Dual Career & Family Service• Gezielte Angebote für neuberufene Professor*innen und ihre Partner*innen• Flexibilität in der Studiengestaltung für schwangere Studierende und jene mit Familienverantwortung• Ausgebautes Angebot zum Thema Pflege	<ul style="list-style-type: none">• Ermöglichung zeitlich-räumlicher Flexibilität Beschäftigter im Normalbetrieb• Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung

7.3 Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2015–2020 im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Im Gleichstellungskonzept 2015–2020 wurde bereits die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende als übergreifendes Ziel formuliert. Bis 2020 wurden, wie oben erläutert, bestehende Maßnahmen fort- und diverse neue Maßnahmen eingeführt und haben dazu beigetragen, sich dem übergreifenden Ziel anzunähern.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen stellt sich die Freie Universität Berlin seit 2015 verstärkt der zentralen Herausforderung, familienbewusste Führung und die Pflege von Angehörigen stärker in das Gesamtkonzept der Freien Universität Berlin zu integrieren. Dies gelang insbesondere durch den Ausbau von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten des Dual Career & Family Services sowie durch die Verankerung von Familienfreundlichkeit als handlungsleitendes Prinzip im Personalentwicklungskonzept von 2018.

Die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren wurde durch die Einführung des Dual Career Service und die direkte Zuordnung der Zuständigkeit zu einem Präsidiumsmitglied 2015 gestärkt. Außerdem hat die Freie Universität Berlin ihre Vernetzung mit anderen Hochschulen durch die Mitgründung des Vereins „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2018 ausgebaut und damit gleichzeitig einen wertvollen Rahmen für den weiteren Ausbau ihrer Kontakte zu Partnern aus der Wirtschaft und Politik geschaffen.

Bei dem Pilotprogramm zur Unterstützung der wissenschaftlichen Partizipation während Schwangerschaft und Stillzeit sind bislang insbesondere Post-Doktorand*innen berücksichtigt worden, für die häufig berufliche Weiterentwicklung und familiäre Aufgaben zusammenfallen.

Trotz dieser Fortschritte bei der Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen besteht weiterer Handlungsbedarf, um dieses Ziel sowohl für Beschäftigte als auch Studierende zu erreichen. Er gilt deshalb weiterhin als eines der übergreifenden Gleichstellungsziele der Freien Universität Berlin.

7.4 Ziele im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für 2021–2026

Unter dem übergreifenden Ziel, familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende zu erreichen, führt die Freie Universität Berlin bestehende Maßnahmen fort und priorisiert für die kommenden fünf Jahre folgende Teilziele für das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie:

- **Zeitlich-räumlich flexible Arbeitsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, insbesondere aber für Beschäftigte und Studierende mit Erziehungs- oder Pflegeverantwortung, einschließlich des Ausbaus und der Flexibilisierung digitaler Lehre.**
 - Maßnahmenbeispiel: Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- **Der Bedarf von Hochschulmitgliedern mit Familienaufgaben ist erhoben und wird berücksichtigt.**
 - Maßnahmenbeispiel: geplante Arbeitsgruppe zu bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten im Kontext von Internationalisierung
- **Studierende werden verstärkt bei der Vereinbarung von Studium und Familienaufgaben unterstützt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Coaching-Seminarreihe für Studierende zu Themen wie Stressbewältigung

8 Handlungsfeld Geschlechterforschung

Übergeordnetes gleichstellungspolitisches Ziel für dieses Handlungsfeld ist die nachhaltige Etablierung einer international vernetzten und innovativen Geschlechterforschung (Ziel 6). Ihre Förderung an der Freien Universität Berlin ist bereits seit den 1980er Jahren institutionell verankert.

8.1 Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Grundlegend für die VERANKERUNG VON GESCHLECHTERFORSCHUNG an den Fachbereichen und Zentralinstituten sind 18 Professuren mit einer entsprechenden Teildenomination (Stand September 2020): acht im Strukturplan verankerte Professuren, zwei weitere W2-Professuren, eine davon befristet, sowie acht Juniorprofessuren. Das breite Spektrum der Geschlechterforschung repräsentieren 85 Professor*innen und rund 180 Nachwuchswissenschaftler*innen, die in diesem Themenfeld tätig sind, sowie rund 90 laufende Forschungsprojekte (Stand September 2020). Diese Vielfalt wird im Portal „Datensammlungen Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrums zusammengefasst und zugänglich gemacht, wodurch der Aufbau und die Koordination von interdisziplinären und internationalen Netzwerken und Strukturen gefördert wird.

Die dezentrale Verankerung von Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin ermöglicht es Studierenden, sich in vielen sozial- und geisteswissenschaftlichen Studienfächern mit Abschlussarbeiten in der Geschlechterforschung zu qualifizieren. Seit 2019 bietet der Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ zusätzlich einen strukturierten politikwissenschaftlichen Qualifizierungsweg. Geschlechterforschung ist auch in die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereiche integriert und teilweise, z. B. durch die Arbeitsstelle „Gender Studies in der Mathematik“, längerfristig verankert. Zusätzliche Projekte und Maßnahmen zum weiteren Ausbau der Geschlechterforschung in diesen Fächern, etwa eine Gastprofessur für Wissenschafts- und Geschlechtersoziologie der Physik und eine wissenschaftliche Koordination Gender und Diversity am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie, wurden initiiert. Es finden darüber hinaus bereits vereinzelt interdisziplinäre Forschungsk Kooperationen der Geschlechterforschung zwischen Geistes- und Sozialwissenschaften und den naturwissenschaftlichen Fächern statt.

Die 2012 im Zuge der Exzellenzinitiative eingerichtete INTERNATIONALE GASTPROFESSUR FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG wurde von 2013 bis 2019 im jährlichen Rotationsprinzip jeweils für ein Semester vergeben. 2019 beschloss das Präsidium deren Fortführung nach Auslaufen der Exzellenzinitiative mit Erweiterung um den inhaltlichen Schwerpunkt Diversity. Die Gastprofessur soll zukünftig insbesondere zur Lehre im neuen Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ beitragen.

Mit der Gründung des MARGHERITA-VON-BRENTANO-ZENTRUMS (MvBZ) 2015 wurden die drei fachübergreifenden Einrichtungen – Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung, GenderNet – in einem Zentrum mit breitem Aufgabenprofil zusammengeführt. Das MvBZ hat die Aufgabe²⁷, die INSTITUTIONALISIERUNG DER GESCHLECHTERFORSCHUNG voranzutreiben und zu sichern. In den Arbeitsfeldern Vernetzung, Forschung, Lehre sowie digitales Publizieren unterstützt und vernetzt das MvBZ die in den Fächern verankerte Geschlechterforschung mit geeigneten Maßnahmen. Es regt Lehrangebote und Forschungsprojekte an, dokumentiert Ergebnisse

²⁷ Vgl. Ordnung des MvBZ vom 18.11.2015.

und Perspektiven der Geschlechterforschung, entwickelt und realisiert eigene Forschungsprojekte und Lehrangebote, ermöglicht wissenschaftlichen Austausch und entwickelt innovative infrastrukturelle Unterstützung der Geschlechterforschung (Publikationsförderung, Literaturversorgung, digitale Medien- und Vernetzungsangebote).

Das MvBZ unternimmt vielfältige FORSCHUNGSAKTIVITÄTEN und hat mit dem Forschungsschwerpunkt „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“ ein breites internationales Forschungsnetzwerk etabliert. Darüber hinaus hat es sich zu einem deutschlandweit führenden KOMPETENZZENTRUM FÜR OPEN ACCESS UND DIGITALES PUBLIZIEREN in der Geschlechterforschung entwickelt. Ergebnisse in diesem Arbeitsfeld sind die 2019 aktivierte „Open Gender Platform“ sowie das seit 2017 verfügbare Open-Access-Repository „GenderOpen“. Weiterhin realisierte das MvBZ einen Relaunch der „Datensammlungen Geschlechterforschung“, die Informationen zu Forschungsprojekten und Forschenden an der Freien Universität Berlin sowie Daten zu Professuren mit Gender-Denomination und Gutachter*innen mit entsprechenden Schwerpunkten für den gesamten deutschsprachigen Raum bereitstellen.

Im Rahmen des jährlichen Wissenschaftstags #4GenderStudies stärkt das MvBZ die VERNETZUNG UND SICHTBARKEIT von Aktivitäten in der Geschlechterforschung, auch um antifeministischen Strömungen und Anfeindungen gegen die Geschlechterforschung entgegenzutreten. Darüber hinaus unterstützt das MvBZ inter- und transdisziplinäre Forschungsvorhaben, Verbund- und Vernetzungsprojekte²⁸. Die Vortragsreihe „Gender Lunch Talks“, bei der Projekte und Neuerscheinungen präsentiert und diskutiert werden, sowie die Reihe „Transnational Feminist Dialogues“ tragen zur Sichtbarmachung der Geschlechterforschung sowie zur internationalen Vernetzung bei.

Als Mitglied verschiedener Fachvereinigungen ist das MvBZ regional und bundesweit vernetzt; international kooperiert es mit diversen Institutionen der Geschlechterforschung, u. a. im Rahmen des transnationalen Forschungsprojekts „Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts“ mit Partneruniversitäten in Costa Rica, Ecuador, Indien, Japan, Kolumbien, Mexiko, Peru und Südkorea.

2020 wurden im Rahmen eines MvBZ-Strategietags Perspektiven für die Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und Möglichkeiten für die weitere universitätsinterne Vernetzung entwickelt. Eine Profilierung, die auf den bestehenden Stärken aufbaut und Alleinstellungsmerkmale definiert, wird dadurch vorangetrieben.

²⁸ Z. B. die internationale Konferenz „Ecologies of Gender. Contemporary Nature Relations and the Nonhuman Turn“ (2018), die Erkenntnisse der sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschung zu Nachhaltigkeit und Ökologie verband.

8.2 Bilanz im Überblick

Stärken	Handlungsbedarfe
<ul style="list-style-type: none"> • MvBZ als interdisziplinär ausgerichtete und international sichtbare Zentraleinrichtung für Geschlechterforschung in Forschung und Lehre • MvBZ als deutschlandweit führendes Kompetenzzentrum für Open Access und digitales Publizieren in der Geschlechterforschung • Forschungsschwerpunkt „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“ mit internationalen Verknüpfungen in den globalen Süden • Systematische Verankerung der Geschlechterforschung über Strukturprofessuren sowie befristete Professuren • Förderung der Vernetzung von Geschlechterforschungsaktivitäten • Politikwissenschaftlicher Masterstudiengang „Gender, Inter-sektionalität und Politik“ • Studierende können in vielen sozial- und geisteswissenschaftlichen Studienfächern Geschlechterforschung kennenlernen und sich mit entsprechenden Abschlussarbeiten qualifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Profilierung der Geschlechterforschung an den Fachbereichen und Zentralinstituten als dezentrale Forschung mit Schwerpunkt in den Area Studies und den Geistes- und Sozialwissenschaften • Schaffung von weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten mit Schwerpunkt Geschlechterforschung für Studierende in den Naturwissenschaften • Ausbau der interdisziplinäre Geschlechterforschung zwischen Geistes- und Sozialwissenschaften und den Naturwissenschaften

8.3 Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts 2015–2020 im Handlungsfeld Geschlechterforschung

Das Gleichstellungskonzept 2015–2020 legte das Ziel der Förderung und des Ausbaus international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung fest.

Es verband mit der institutionellen Umstrukturierung der Geschlechterforschung und der Gründung des MvBZ das Ziel, die disziplinäre Forschung um inter- und transdisziplinäre Perspektiven zu erweitern sowie intersektionale Forschungsperspektiven zu stärken und internationale Kooperationsprojekte zu konzipieren und durchzuführen. Unter anderem konnten hierzu die Einrichtung von Gastprofessuren (z. B. zu Wissenschafts- und Geschlechtersoziologie der Physik) sowie vielfältige Projekte (z. B. das transnationale Forschungsprojekt „Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts“) beitragen.

Darüber hinaus wurde die Entwicklung von Lehrangeboten zu Geschlechterforschung angeregt und unterstützt. Der ABV-Bereich Gender- und Diversity-Kompetenz des MvBZ wurde vom Wintersemester 2018/2019 an um zwei neue Module (eines davon englischsprachig) erweitert; der seit dem Wintersemester 2019/2020 angebotene Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ stellt hier einen Meilenstein dar. Für die nachhaltige Verankerung von Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften und deren Lehrangeboten wurden erste Grundsteine gelegt.

In den ersten fünf Jahren seines Bestehens hat sich das MvBZ mit seinen vielfältigen Aktivitäten, Kooperationen und Open-Access-Angeboten als Ort des wissenschaftlichen Austauschs zu Geschlechterforschung universitätsintern und im gesamten wissenschaftlichen Feld fest etabliert.

Zukünftig gilt es, die Position des MvBZ auch international auszubauen und neue Kooperationsmöglichkeiten zu eröffnen sowie die Geschlechterforschung an den einzelnen Fachbereichen der Freien Universität Berlin nachhaltig zu etablieren.

8.4 Ziele im Handlungsfeld Geschlechterforschung für 2021–2026

Um das weiterhin gültige übergreifende Ziel einer international vernetzten und innovativen Geschlechterforschung nachhaltig zu etablieren (Ziel 6), setzt die Freie Universität Berlin bestehende Maßnahmen fort und priorisiert für die kommenden fünf Jahre folgende Teilziele für das Handlungsfeld Geschlechterforschung:

- **Geschlechterforschung ist ein Profilelement der Freien Universität Berlin. Sie baut auf den bestehenden Stärken in den Area Studies und den Geistes- und Sozialwissenschaften auf und definiert Alleinstellungsmerkmale der Universität.**
 - Maßnahmenbeispiel: Verbundprojekt zur internationalen inter- und transdisziplinären Geschichte von Geschlechterforschung als akademischer Disziplin, Arbeitstitel: „Historicizing Gender in Transnational Perspectives“
- **Geschlechterforschung ist in Forschung und Lehre aller Fachbereiche integriert, insbesondere auch in den Naturwissenschaften.**
 - Maßnahmenbeispiel: Besetzung einer W2-auf-Zeit-Professur für Wissenschafts- und Geschlechterforschung in der Physik
- **Es findet ein reger Austausch über Geschlechterforschung innerhalb der Freien Universität Berlin sowie mit nationalen und internationalen Partnern statt.**
 - Maßnahmenbeispiel: Aufbau eines Diversity and Gender Equality Network im Rahmen der Berlin University Alliance und aktive Beteiligung Forschender der Freien Universität Berlin

9 Künftige Herausforderungen und Perspektiven für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin schaut auf eine jahrzehntelange engagierte Gleichstellungspolitik in allen Handlungsfeldern zurück. Die Verbindung von zentraler und dezentraler Ebene wird durch einen gleichstellungsbezogenen Steuerungskreislauf sowie durch die strukturierte Kooperation vielfältiger Gleichstellungsakteur*innen gewährleistet. So ist Gleichstellung an der Universität beispielsweise durch die Zuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds zentral verankert und wird durch das Diversity- und Gender-Controlling in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen und den Expert*innenbeirat Gleichstellung unterstützt. Sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene leisten die Frauenbeauftragten professionalisierte Gleichstellungsarbeit; der Frauenrat berät und unterstützt sie dabei strategisch. Mittels dieser Strukturen wurden bereits zahlreiche Steuerungsinstrumente und hochschulübergreifende Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter eingeführt und erfolgreich umgesetzt.

Die in diesem Konzept erarbeiteten Ziele wird die Freie Universität Berlin über die kommenden fünf Jahre konsequent verfolgen, um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit weiter voranzutreiben.

Den übergreifenden Zielen sieht sich die Freie Universität Berlin auf lange Sicht auch über die Laufzeit dieses Gleichstellungskonzepts hinaus verpflichtet. Die Formulierung von Teilzielen für die nächsten fünf Jahre bildet einen ersten wichtigen Schritt zu ihrer Verwirklichung. Bei der Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Teilziele entwickelt werden, steht die Universität Herausforderungen und Risiken gegenüber, erkennt aber auch Chancen.

Im Folgenden werden sich abzeichnende hochschul- und gesellschaftspolitische Entwicklungen skizziert, die die Freie Universität Berlin aktiv aufgreifen will, um ihre Gleichstellungsstrategie weiterzuentwickeln.

9.1 Neue Wege in der Nachwuchsförderung

Mit dem Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verfolgen Bund und Länder das Ziel, einen neuen Karriereweg an deutschen Hochschulen zu etablieren. Dieser richtet sich an Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase und sieht nach erfolgreicher Evaluierung den unmittelbaren Übergang in eine unbefristete Professur vor. Die Freie Universität Berlin war 2019 mit ihrem Antrag im Rahmen des Bund-Länder-Programms erfolgreich und erhielt eine Förderzusage für 22 Tenure-Track-Professuren. Die Tenure-Track-Professur soll dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässliche berufliche Perspektive bieten, indem sie eine frühe Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglicht.

Bislang hat die Freie Universität Berlin Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur unbefristeten Professur beispielsweise über vorgezogene Nachfolgeberufungen auf unbefristete Professuren, Juniorprofessuren ohne Tenure-Option und befristete W2-Professuren ein Stück weit erfolgreich begleitet. Dafür hat sie umfangreiche Eigenmittel sowie Mittel des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) eingesetzt. Diese Programme müssen vor dem Hintergrund des neu eingeführten Tenure Track überarbeitet und an die neuen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Gegenüber befristeten Professuren bieten die neuen Tenure-Track-Professuren einen deutlich besser planbaren Karriereweg. Um mit ihren Frauenförderprogrammen weiterhin attraktive Karriereoptionen zu bieten, plant die Freie Universität Berlin eine partielle Neuausrichtung der bestehenden Programme zur professoralen Frauenförderung. Vorgesehen ist u. a., in der Frauenförderung noch stärkere Anreize als bisher für vorgezogene Nachfolgeberufungen zu setzen und dabei die Möglichkeiten, die das Berliner Chancengleichheitsprogramm einräumt, strategisch zu nutzen.

Das Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder ist ausdrücklich mit dem Ziel verknüpft, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Die Freie Universität Berlin trägt dem Rechnung, indem sie anstrebt, die Hälfte der Professuren mit Frauen zu besetzen sowie die Einrichtung der Tenure-Track-Professuren mit gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu flankieren. Da die Freie Universität Berlin mittelfristig anstrebt, 25 % aller Berufungen mit einer Tenure-Zusage zu verbinden, ist die konsequente Verknüpfung des Tenure-Track-Modells mit Chancengerechtigkeit ein wichtiger Baustein ihrer künftigen Gleichstellungspolitik, insbesondere für das Handlungsfeld Personalpolitik.

Gleichzeitig ist geplant, Wissenschaftlerinnen mit einer etwa für den Aufbau von Verbundforschungsprojekten relevanten, spezifischen Expertise auch über andere, zeitlich befristete Maßnahmen zu fördern, wenn kein Tenure Track möglich ist.

9.2 Universitätsweite strategische Entwicklungen

In der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts 2021–2026 finden verschiedene strategische Prozesse statt, die als Chance für die Umsetzung der Gleichstellungsziele verstanden werden. Im Sinne des Gender-Mainstreaming stellt sich dabei die Herausforderung, über einzelne Schnittstellen und Kooperationen hinaus Gleichstellung systematisch und nachhaltig in übergreifende Strategien und Prozesse zu integrieren.

Der Prozess zur Erstellung des nächsten Struktur- und Entwicklungsplans der Freien Universität Berlin ist von wesentlicher Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit der Universität wie auch für das Handlungsfeld Geschlechterforschung, da er die wissenschaftlichen Schwerpunkte der Universität und die dafür notwendige Struktur festlegt, insbesondere die Zahl und die Denominationen der unbefristeten Professuren. Hier gilt es zudem, die Geschlechterforschung als profildbildendes Element durch entsprechende Schwerpunktsetzungen strukturell zu verankern.

Die Fortschreibung der Internationalisierungsstrategie für 2021 bis 2025 umfasst Kooperationen mit Partneruniversitäten, die Optionen für eine Zusammenarbeit im Gleichstellungsbereich bieten. Gleichstellungsrelevante Impulse kann auch die Beteiligung an der 2019 gegründeten europäischen Hochschulallianz Una Europa geben, die sich eine intensiviertere Zusammenarbeit in Studium und Lehre wie auch in der Forschung sowie der Governance der Partneruniversitäten zum Ziel gesetzt hat. Im Rahmen des Pilotprojekts 1Europe ist die Freie Universität Berlin im Diversity Council aktiv, der diversitätsbezogene Aktivitäten der beteiligten Universitäten wie auch der Allianz stärken will. Best-Practice-Beispiele der Partneruniversitäten und gemeinsam innerhalb der Universitätsallianz erarbeitete Strategien und Maßnahmen werden in die Freie Universität Berlin hineingetragen und können zur Weiterentwicklung und strategischen Schärfung der Gleichstellungsarbeit der Freien Universität Berlin beitragen.

Bedeutsam für das Handlungsfeld Studium und Lehre ist der 2020 begonnene Strategieprozess, der in Vorbereitung der System-Reakkreditierung 2021 stattfindet und ein Leitbild für

Studium und Lehre an der Freien Universität Berlin in der kommenden Dekade entwickeln soll. Im Rahmen dieses Leitbild- und Strategieprozesses „Studium und Lehre 2030: Zukunft gemeinsam gestalten“ reflektieren Mitglieder der Freien Universität Berlin über die grundlegenden Ziele der Hochschulbildung in den nächsten Jahren. Hierbei nimmt die Ausbildung von Gender- und Diversitykompetenz eine wichtige Rolle ein. Diese umfasst die Definition von Prämissen und den Aufbau von Ermöglichungsstrukturen für eine gendersensible Lehre ebenso wie die Schärfung von Qualifikationszielen und Kompetenzprofilen. Durch die Verankerung von Gender- und Diversity-Themen im Leitbild Lehre wird deren Stellenwert für Studium und Lehre an der Freien Universität nach innen und außen sichtbar.

Zeitgleich macht sich die Freie Universität Berlin auf den Weg, ihr Qualitätsmanagementsystem einer Reakkreditierung zu unterziehen. Dieses Verfahren ist nicht nur Anlass, die Qualitätskriterien für Studiengänge – und damit nicht zuletzt die Sicherstellung von Chancengleichheit und Nachteilsausgleich – erneut innerhalb der Universität zu erörtern. Darüber hinaus ist es eine Chance, deutlich zu machen, wie sehr die an der Freien Universität Berlin verankerten Prinzipien der Teilhabe, Partizipation und Kommunikation über alle Statusgruppen hinweg zur erfolgreichen Weiterentwicklung von Studium und Lehre beitragen.

9.3 Kooperation im Exzellenzverbund

Die Freie Universität Berlin gehört zu den elf deutschen Universitäten, die in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder in allen drei Förderlinien erfolgreich abschnitten; seit 2007 hält sie den Status einer Exzellenzuniversität. In der dritten Förderrunde haben sich die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Berlin und die Charité – Universitätsmedizin Berlin als Verbund erfolgreich um eine Förderung beworben. Seit 2019 wird die Berlin University Alliance (BUA)²⁹ zunächst für sieben Jahre durch die Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder gefördert. Die BUA verfolgt das Ziel, ausgehend von der universitären Forschung am Standort Berlin einen integrierten Forschungsraum zu schaffen, in den außeruniversitäre Einrichtungen ebenso eingebunden sind wie außerakademische Akteur*innen.

Daneben haben sich die Verbundpartnerinnen darauf verständigt, gemeinsame Policies und Qualitätsstandards für wissenschaftlich-strategisch bedeutsame Querschnittsthemen zu entwickeln, darunter Diversität und Gleichstellung. In diesem Kontext hat sich die Berlin University Alliance zum Ziel gesetzt, einen kulturellen Wandel hin zu einer vielfältigeren und geschlechtersensibleren Forschungsumgebung vorantreiben.³⁰ Hier bietet sich die Chance, ausgehend von den inhaltlichen Überschneidungen mit dem übergreifenden hochschul-eigenen Gleichstellungsziel für das Handlungsfeld Organisationskultur Synergien zu schaffen.

Zentrales Vorhaben der Berlin University Alliance für das Querschnittsthema ist das verbundweite „Diversity and Gender Equality Network“ (DiGENet). Das Netzwerk soll die Diversitätsforschung der Verbundpartner bündeln und den akademischen Austausch wie auch die Sichtbarkeit von Diversitäts- und Geschlechterforschung fördern. Geplant sind darüber hinaus vier Nachwuchsgruppen, die u. a. die Wirkungsweisen von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien sowie die dazu gehörigen Maßnahmen der Verbundpartnerinnen erforschen sollen. Um die Forschungsergebnisse für die gleichstellungspolitische Weiterentwicklung produktiv

²⁹ Siehe www.berlin-university-alliance.de.

³⁰ Die langfristigen Ziele bestehen im Ausbau der bereits derzeit führenden Position der Berliner Universitäten im Bereich Chancengleichheit, in der verstärkten Förderung von Diversität sowie in der Etablierung nachhaltiger, diversitätsbezogener und international wettbewerbsfähiger Standards innerhalb des Verbundes.

zu machen, gilt es, eine wirksame Kommunikationsstruktur aufzubauen, auf deren Basis eine gute Kooperation zwischen Wissenschaft und Gleichstellungspolitik entstehen kann.

9.4 Geschlechtergerechtigkeit erweitern

In Deutschland vollzieht sich ein Paradigmenwechsel von einem binären Geschlechtermodell zu einem vielfältigen Verständnis von Geschlecht, das trans*, inter* und nichtbinäre Personen einbezieht. Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass die geschlechtliche Identität von Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, als Teil der Persönlichkeitsrechte wie auch vor Diskriminierung grundgesetzlich geschützt ist.³¹ Geschlechtervielfalt jenseits der Binarität männlich/weiblich ist seit der Änderung des Personenstandsrechts 2018 in Deutschland auch rechtlich verankert.³²

Dieser Paradigmenwechsel hat auch Implikationen für den hochschulischen Gleichstellungsauftrag: Als öffentlich-rechtliche Einrichtung trägt die Hochschule Verantwortung dafür, diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen für alle Hochschulangehörigen zu schaffen. Hochschulische Gleichstellungspolitik ist daher aufgefordert, nicht mehr ausschließlich auf Zweigeschlechtlichkeit zu rekurrieren, sondern einem Verständnis von Geschlecht gerecht zu werden, das auch trans*, inter* und nichtbinäre Geschlechtsidentitäten berücksichtigt. Dem trägt die Freie Universität Berlin in der Zielsetzung dieses Gleichstellungskonzepts Rechnung, indem sie die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung als übergeordnetes Ziel formuliert.

Zukünftig gilt es, Gleichstellungsstrukturen und -instrumente so weiterzuentwickeln, dass sie alle Geschlechter fördern, die strukturelle und individuelle Diskriminierung erfahren. Da der gesetzliche Gleichstellungsauftrag der Hochschulen sich nach wie vor auf ein binäres Geschlechtermodell bezieht,³³ fehlt dafür bislang ein verbindlicher rechtlicher Rahmen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die 2021 bevorstehende Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes die Gleichstellungsvorgaben ergänzen oder erweitern wird, um der Geschlechtervielfalt gerecht zu werden. Auch beziehen sich die meisten Förderprogramme bislang ausschließlich auf den Abbau der Benachteiligung von Frauen. Die Freie Universität Berlin stellt sich der Aufgabe, Geschlechtervielfalt verstärkt in den Blick zu nehmen und systematisch in ihr Bestreben um Geschlechtergerechtigkeit einzubeziehen.

9.5 Intersektionalität und Diversity

Das beschriebene vielfältige Verständnis von Geschlecht steht im Kontext einer umfassenden Diskussion um die Bedeutung von Diversität und Mehrfachdiskriminierung für die Gleichstellung. Vor diesem Hintergrund strebt die Freie Universität Berlin an, ihre Gleichstellungsstrategie stärker aus intersektionaler Perspektive zu reflektieren und weiterzuentwickeln, d. h. die Kategorie Geschlecht in ihrer Verwobenheit mit anderen Ungleichheitsdimensionen wie soziale Herkunft oder Behinderung in den Blick zu nehmen (vertikaler Ansatz). Für die hochschulische Gleichstellungspolitik bedeutet das z.B. sicherzustellen, dass ihre Fördermaßnahmen auch diejenigen Frauen erreichen, die im akademischen Betrieb mehrfach marginalisiert

31 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69, www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html

32 Vorgesehen sind nun die Geschlechtseinträge männlich, weiblich, divers, keine Eintragung.

33 Laut Berliner Hochschulgesetz haben die Hochschulen die Aufgabe, auf gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer hinzuwirken und die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen (§ 4 (8) BerlHG).

sind, etwa aufgrund von Rassismus. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, eine intersektionale Perspektive innerhalb der Kategorie Geschlecht zu entwickeln, Konsequenzen für die Gleichstellungspraxis zu erarbeiten und diese systematisch umzusetzen.

Grundlegend für die Freie Universität ist ein Diversitätsverständnis, das mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien in den Blick nimmt und das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen berücksichtigt. In ihrem Mission Statement Diversity hat die Freie Universität Berlin 2013 wesentliche Elemente ihres Diversitätsverständnisses formuliert.³⁴ Der zentrale Ansatz der Diversity-Strategie besteht darin, die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder zu fördern und zugleich diskriminierende Strukturen und abzubauen. Seit 2020 treibt die Freie Universität die Entwicklung und Umsetzung ihrer Diversity-Strategie und den Aufbau einer mehrstufigen, hochschulweiten Governance-Struktur verstärkt voran, insbesondere im Rahmen ihrer Teilnahme am Diversity Audit „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbands.

Das Engagement im Gleichstellungsbereich wird als eigenständiges Element innerhalb der übergreifenden Diversity-Strategie der Freien Universität Berlin weiterverfolgt. Um Synergien zu erzeugen, gilt es, die Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit produktiv zu verbinden. Das realisiert die Freie Universität Berlin, indem sie Kompetenzen und Wissensressourcen der Gleichstellungspolitik und praxis für die Diversity-Strategie nutzbar macht und die Gleichstellungsakteur*innen systematisch in die Diversity-Governance-Struktur einbindet. Dies eröffnet zugleich die Möglichkeit, Erfahrungen aus der (intersektionalen) Diversity-Praxis in die Weiterentwicklung der Gleichstellung einfließen zu lassen, welche die Freie Universität Berlin als ein zentrales Ziel weiterverfolgt.

Die Freie Universität Berlin wird die skizzierten Entwicklungen aktiv aufgreifen, um ihre Gleichstellungsstrategie weiterzuentwickeln und ihre Gleichstellungsziele zu verwirklichen. Dafür wird sie ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik engagiert fortsetzen, zielorientierte Maßnahmen konzipieren und umsetzen sowie weitere Innovationspotenziale erschließen.

34 www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity

10 Informationen zu Gleichstellung an der Freien Universität im Internet

Allgemeine Informationen

Gleichstellung an der Freien Universität Berlin
www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gleichstellung

Mission Statement Diversity der Freien Universität Berlin
www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/mission-statement-diversity

Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/frauenfoerderrichtlinien.pdf

Frauenförderpläne
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/instrumente

Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin
www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2015/abo42015.pdf?1427295807

Berufungsordnung
www.fu-berlin.de/sites/tenuretrack/BerufO_ab422018.pdf

Code of Conduct für digitale Lehrveranstaltungen
www.fu-berlin.de/universitaet/profil/studium_lehre/code-of-conduct

Qualitätsmanagement Studium und Lehre
www.fu-berlin.de/sites/qm

Hochschulverträge zwischen den Hochschulen und dem Land Berlin
www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege

Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen
www.lakof-berlin.de/_media/AGS_A6_8_Seiten_final_11.pdf

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft
www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards

Berliner Hochschulgesetz
www.gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBe2011rahmen

Landesgleichstellungsgesetz Berlin
www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
www.gesetze-im-internet.de/agg

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-9471/19680_read-43918w
www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html

Gleichstellungsakteur*innen an der Freien Universität Berlin

Vizepräsidentin mit Zuständigkeit für Gleichstellung
www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/praesidium/vp2

Zentrale Frauenbeauftragte
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte

Dezentrale Frauenbeauftragte

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/ueber-uns/df

Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung

www.mvzb.fu-berlin.de

Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufsstrategie

www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/praesidium/bbs

Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen, Diversity- und Gender-Controlling

www.fu-berlin.de/sites/bws/gender_co

Referat Personalentwicklung, Welcome Service und Ausbildungsangelegenheiten

www.fu-berlin.de/sites/abt-1/referate/1c/personalentwicklung

Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung

www.fu-berlin.de/sites/studienberatung

Dual Career & Family Service

www.fu-berlin.de/sites/abt-1/stabsstellen/dcfam-service

Expert*innenbeirat Gleichstellung

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/gleichstellungsstrukturen

Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/gremien-kommissionen/kfn

Arbeitsgruppe Gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/kontakt

Plenum der Frauenbeauftragten

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/gleichstellungsstrukturen

Zentraler Frauenrat

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/gleichstellungsstrukturen

Programme, Maßnahmen und Projekte an der Freien Universität Berlin (Auswahl)

Datensammlung Geschlechterforschung

www.mvzb.fu-berlin.de/vernetzung/datensammlungen

Fonds für Wissenschaftlerinnen in Laborfächern in Schwangerschaft und Stillzeit

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/frauenfoerderung

FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/angebote/futura

Gender Studies in der Mathematik

www.mi.fu-berlin.de/math/groups/genderstudies

Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

www.fu-berlin.de/sites/zfs/angebote/girls-day

Kindertagesstätte

www.stw.berlin/kitas

Leitfaden für Berufungsverfahren

www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/weitere-fu/berufungsleitfaden.pdf

Margherita-von-Brentano-Preis

www.mvzb.fu-berlin.de/ueber-uns/ueber-margherita-von-brentano/margherita-von-brentano-preis

Masterstudiengang Gender, Intersektionalität und Politik

www.ma-gip.polsoz.fu-berlin.de

MINToring
www.fu-berlin.de/sites/mintoring

NATürlich
www.bcp.fu-berlin.de/natlab/schueler_innen/NATuerlich

ProFiL „Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“
www.profil-programm.de

Studentische Studienfachberatung Diversity der Dahlem School of Education
www.fu-berlin.de/sites/dse/service-beratung/diversity

Talent-Scouting
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/instrumente

Toolbox Gender und Diversity in der Lehre
www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox

Wahlpflichtbereich Gender- und Diversity-Kompetenz der Allgemeinen Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen
www.mvbz.fu-berlin.de/lehre/abv-gender-und-diversitykompetenz

Webseite „Nein heißt Nein“
www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein

Wissenschaftliche Koordination Gender und Diversity am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie
www.bcp.fu-berlin.de/fachbereich/zentr-fb-verw/gender_diversity

