

Freie Universität  Berlin

# Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Profilelemente einer exzellenten Universität

2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage



Zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin

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

2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

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

Mit Beiträgen von Sünne Andresen, Bianca Beyer, Ulla Bock, Vera Regitz-Zagrosek, Carola Schubert und  
Michaela Volkmann  
Redaktion: Mechthild Koreuber und Tanja Schlake  
Unter Mitwirkung von Janina Alfen, Sünne Andresen, Silvia Arlt, Nadiye Aydın, Nicole Eschner, Sabrina  
Kusch, Diana Nikolova, Michaela Volkmann

Umschlaggestaltung: Frank Lange, Die Grafikbude, Berlin  
Druck: P&P Printmanagement, Trabelsdorf, Juni 2010  
ISBN 978-3-929968-31-6  
Auflage: 500

# Inhalt

Einleitung.....	7
1. Berufungen an der Freien Universität Berlin .....	11
1.1 Die Entwicklung der Berufungen seit 1990 .....	12
1.2 Zu den Berufungsverfahren an der Freien Universität .....	13
1.3 Das Berufungsverhalten an den Fachbereichen .....	15
1.4 Das W2-Programm .....	21
1.5 Juniorprofessuren und das W1-Programm.....	24
2 Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.....	29
3. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit.....	31
3.1 Die Hochschulverträge.....	32
3.2 Zielvereinbarungen an der Freien Universität.....	33
3.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene .....	38
3.4 Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität.....	40
3.5 Das Anreizsystem.....	45
3.6 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (Laufzeit 2001-2006).....	48
3.7 Die Hochschulsonderprogramme II und III (Laufzeit 1991-2000).....	52
4. Hochschulsonderprogramme .....	53
4.1 Die Exzellenzinitiative .....	53
4.2 Der Hochschulpakt 2020 (erste Laufzeit 2007-2010, zweite Laufzeit 2011-2015).....	57
4.3 Wissen schafft Berlins Zukunft – Der Berliner Masterplan (Laufzeit 2008-2011).....	57
4.4 Das Professorinnenprogramm – Eine Bund-Länder-Initiative (Laufzeit 2008-2012) .....	58
4.5 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (Laufzeit 2007-2011).....	59
4.6 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (Laufzeit 2001-2006).....	61
4.7 Die Hochschulsonderprogramme II und III (Laufzeit 1991-2000).....	64
5. Programme zur Frauenförderung.....	67
5.1 Frühförderung .....	67
5.1.1 Der Girls’ Day an der Freien Universität.....	67
5.1.2 Die Evaluation Schulkooperationen .....	70
5.1.3 Die Sommeruni.....	70
5.1.4 Die Koordinierungsstelle zur Förderung von Mädchen .....	70
5.1.5 Die Kinderuni und die Schüleruni.....	71
5.1.6 NatLab, PhysLab und EarthLab.....	71
5.1.7 Dr.-Hans-Riegel-Fachpreis .....	73
5.2 Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase.....	74
5.2.1 Das Eva-Wolzendorf-Stipendium .....	74
5.2.2 Das C1/C2-Programm – Eine Evaluation .....	74
5.2.3 Das ProFiL-Programm.....	82
5.2.4 Das Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft .....	83
5.3 Der Margherita-von-Brentano-Preis.....	84
6. Auszeichnungen für Personalentwicklung.....	87
6.1 Das CEWS-Ranking.....	87
6.2 Das audit familiengerechte hochschule.....	88
6.3 Das Prädikat TOTAL E-QUALITY .....	89
6.4 Best practice-Club - beispielhaft familienfreundlich .....	90

7.	Die familienfreundliche Universität. Ein Gewinn für Alle.....	93
7.1	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie .....	93
7.2	Studium mit Kind.....	93
7.3	Beruf und wissenschaftliche Karriere mit Familie .....	94
7.4	Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit der Pflege von Angehörigen .....	95
7.5	Kinderbetreuung.....	96
7.6	Weiterbildung für Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben.....	97
8.	Frauen an der Freien Universität.....	99
8.1	Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal.....	99
8.1.1	Professorinnen .....	99
8.1.2	Juniorprofessorinnen .....	102
8.1.3	Wissenschaftlerinnen im Mittelbau .....	103
8.1.4	Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich .....	104
8.1.5	Studentische Hilfskräfte .....	106
8.2	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen .....	107
8.2.1	Habilitationen.....	108
8.2.2	Promotionen .....	109
8.2.3	Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen.....	110
8.2.4	Absolventinnen.....	111
8.2.5	Studentinnen .....	114
8.3	Verwaltung und Selbstverwaltung .....	116
8.3.1	Frauen in der Selbstverwaltung.....	116
8.3.2	Frauen auf Leitungsebenen in der Verwaltung .....	118
8.3.3	Der Frauenrat.....	119
8.3.4	Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) .....	119
9.	Bologna: an der Freien Universität: Die Studienstrukturreform Berlin aus gleichstellungspolitischer Sicht.....	121
9.1	Politische Ziele und Rahmenbedingungen .....	121
9.2	Zentrale Vorgaben – dezentrale Vielfalt. Der Studienreformprozess an der Freien Universität.....	126
9.3	Statistiken .....	127
9.4	Gleichstellung als Qualitätsziel: Die Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht .....	135
9.5	Der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz.....	136
10.	Geschlechterforschung an der Freien Universität .....	139
10.1	Zur Denomination von Professuren.....	139
10.2	Instrumente zur Förderung der Geschlechterforschung.....	142
10.3	Forschungsverbund Gender Dynamics .....	145
10.4	Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin .....	147
10.4	Das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité.....	152
10.5	Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen – afg berlin.....	155
11.	Informieren, Beraten und Unterstützen – die Freie Universität als Mikrokosmos .....	157
11.1	Das Familienbüro .....	157
11.2	Betriebliche Gesundheitsförderung .....	158
11.3	Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.....	160
11.4	Beratungstätigkeiten.....	160
11.4.1	Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung.....	161
11.4.2	Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk.....	161
11.4.3	Die Arbeitsgruppe <i>FU mit Kind</i> .....	162

---

11.5	Kooperationen.....	163
11.5.1	Universitätseigene Beratungsstellen .....	163
11.5.2	Gremien und Kommissionen.....	164
11.5.3	Einrichtungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterforschung.....	165
11.6	Die Frauenbeauftragten informieren.....	166
12	Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin.....	169
12.1	Ein Amt entsteht .....	169
12.2	Institutionalisierungsprozesse und Professionalisierungsstrategien.....	174
12.3	FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf.....	178
12.4	Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität .....	178
12.4.1	FB Veterinärmedizin.....	178
12.4.2	FB Rechtswissenschaft .....	179
12.4.3	FB Wirtschaftswissenschaft.....	180
12.4.4	FB Politik- und Sozialwissenschaften .....	181
12.4.5	FB Philosophie und Geisteswissenschaften .....	182
12.4.6	FB Geschichts- und Kulturwissenschaften .....	184
12.4.7	FB Erziehungswissenschaft und Psychologie .....	185
12.4.8	FB Mathematik und Informatik.....	187
12.4.9	FB Physik.....	188
12.4.10	FB Biologie, Chemie, Pharmazie .....	190
12.4.11	FB Geowissenschaften .....	192
12.4.12	ZI Osteuropa-Institut.....	194
12.4.13	ZI John-F.-Kennedy-Institut.....	195
12.4.14	ZI Lateinamerika-Institut.....	196
12.4.15	ZE Studienberatung und Psychologische Beratung.....	197
12.4.16	ZE Sprachenzentrum .....	197
12.4.17	ZE Datenverarbeitung (ZEDAT) .....	198
12.4.18	ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum .....	199
12.4.19	Universitätsbibliothek.....	200
12.4.20	Zentrale Universitätsverwaltung.....	200
12.5	Die Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten.....	202



## Einleitung

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“ (Empfehlung der HRK ‚Frauen fördern‘, 14.11.2006)

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung. [...] Die Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist außerdem eines der *entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsverbänden*, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind.“ (Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, 8.8.2008)

Bereits in der Exzellenzinitiative gehörte der Aspekt Gleichstellung zu den Bewertungskriterien. Der Freien Universität Berlin wurde in der Begutachtung im Rahmen der Exzellenzinitiative bescheinigt, sich hier auf dem Niveau internationaler Spitzenuniversitäten zu befinden. Seit Oktober 2007 ist sie eine von neun Exzellenzuniversitäten deutschlandweit. Frauenförderung und Gender Mainstreaming gehören zu ihrem Profil. Eine Vielzahl miteinander verzahnter Instrumente und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und zur Stärkung der Geschlechterforschung führen zu hervorragenden Ergebnissen.

Doch ist dies kein Status, auf dem sich eine Institution ausruhen kann. Auf allen universitären Ebenen müssen die in den Anträgen formulierten Maßnahmen umgesetzt und ausgebaut werden. Neben den Clustern, Graduiertenschulen und dem Konzept der internationalen Netzwerkuniversität gilt dies insbesondere für den Bereich der Gleichstellung sowie Familienfreundlichkeit und Förderung der Geschlechterforschung. Wird durch die Ergebnisse des *Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten*<sup>1</sup> aus dem Jahr 2009 noch weiterhin ein Spitzenplatz für die Freie Universität bestätigt, so haben Exzellenzinitiative und die Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu enormen Aktivitäten an anderen Universitäten auch im Bereich der Gleichstellungspolitik geführt. Um sich im nächsten Jahr erfolgreich um die Fortsetzung des Exzellenzstatus zu bewerben, darf diese Entwicklung nicht außer Acht gelassen werden. Das gilt gleichermaßen für die Beantragung etwa von Sonderforschungsbereichen oder Graduiertenkollegs.

Hervorragende Gleichstellungspolitik, selbstverständliche Familienfreundlichkeit und eine starke Geschlechterforschung können, so das obige Zitat, entscheidungsrelevant sein. So sollten in den Neu- und Folgeanträgen der Exzellenzinitiative die bisherigen Maßnahmen weiter entwickelt und darüber hinaus neue Elemente für alle drei Bereiche genannt werden. Grundlage für den bisherigen Erfolg ist einerseits die langjährige Tradition, in der die Förderung von Frauen, die Entwicklung von Gleichstellungskonzepten und der Aufbau der Geschlechterforschung an der Freien Universität stehen. Andererseits konnten in den letzten zehn Jahren entscheidende Weichenstellungen für eine Integration der Gleichstellung ganz im Sinne von Gender Mainstreaming in die Hochschulgestaltung, Hochschulsteuerung und Wissenschaftsentwicklung vorgenommen werden. In dem im Dezember 2007 vorgelegten Bericht *Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität* habe ich die historische Entwicklung der Freien Universität aus einer Geschlechterperspektive mit einer Analyse der aktuellen Situation verbunden. Trotz einer Auflage von 1000 Exemplaren ist der Bericht inzwischen vergriffen. Doch in seiner Beschreibung und Evaluation laufender Maßnahmen und Programme ist er ein wichtiges Werkzeug zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsbereichs. Die zweite Auflage ist vollständig überarbeitet, das Datenmaterial aktualisiert und um neue Entwicklungen ergänzt.

Der Bericht präsentiert Daten, Antworten und Analysen. In seiner umfassenden Zusammenstellung ist er zugleich ein Nachschlagewerk über aktuelle Programme und Instrumente, statistische Entwicklungen sowie Informationen über Einrichtungen, Arbeitsgruppen und Netzwerke an der Freien Universität, Kontaktadressen und Internetlinks. In der Bilanz über die vergangenen 20 Jahre zeigt sich ein

---

1 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung. cews.publik.no13.

gleichstellungspolitischer Kulturwandel an der Freien Universität, an dem die Disziplinen und Bereiche in höchst unterschiedlicher Weise teilhaben. Aktuelle Gleichstellungspolitik muss in ihren Konzepten, wenn sie über die Individualförderung hinaus auf strukturelle Veränderungen abzielen, in hohem Maße die unterschiedlichen Fach(bereichs)kulturen mit einbeziehen.

Kapitel *eins* bietet eine detaillierte Analyse der *Berufungsentwicklung* der vergangenen 20 Jahre. Bewegten sich bis 2001 die Berufsquoten von Frauen zumeist um etwa 15 %, so lag der Schnitt in den vergangenen acht Jahren bei 36 % und erreichte 2008 knapp 38 %. 58 Professorinnen, das sind mehr als 78% der Hochschullehrerinnen insgesamt, kamen in den vergangenen acht Jahren an die Freie Universität. Leider haben nicht alle Fachbereiche zu dieser hervorragenden Bilanz beigetragen und ihre Möglichkeiten zur Berufung von Frauen genutzt.

Kapitel *zwei* führt in die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG* ein. Die Freie Universität hat hierzu, wie von allen Mitgliedern der DFG eingefordert, eine Stellungnahme verfasst, deren Einhaltung beziehungsweise Umsetzung wichtiges Element im Kontext von Forschungsanträgen sein wird.

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

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

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

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

Die systematische Entwicklung von familienfreundlichen Strukturen für alle Mitglieder der Freien Universität hat in den letzten drei Jahren große Bedeutung bekommen. Kapitel *sieben* stellt wichtige Schwerpunkte der Arbeit des *Familienbüros* vor.

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

In Kapitel *neun* wird aus gleichstellungspolitischer Sicht eine erste Bilanz der *Studienstrukturreform* an der Freien Universität gezogen. In einer Vielzahl der Bachelor- und Masterstudiengänge ist der Genderaspekt in Ausbildungszielen und Modulbeschreibungen enthalten. Dies gilt insbesondere für die Lehramtsmasterstudiengänge, die für alle Fächer entsprechende Formulierungen in ihren Studienordnungen enthalten. So ist zu erwarten, dass keine zukünftige Lehrerin und kein zukünftiger Lehrer die Freie

Universität verlässt, ohne mit der Genderthematik konfrontiert worden zu sein und zumindest über ein Gender-Grundwissen zu verfügen.

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

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

In Kapitel *zwölf* werden die Geschichte der Entstehung des Amtes der *Frauenbeauftragten an der Freien Universität* und der Weg zur Professionalisierung skizziert. Hier findet sich eine Reihe von Gesetzen, Empfehlungen und Vereinbarungen, die die Grundlage zur Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags an den Universitäten bilden. In der zweiten Hälfte des Kapitels dokumentieren die Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten sowohl die Breite ihres Tätigkeitsfeldes als auch die Heterogenität ihrer Handlungskontexte.

Ein solcher Bericht schreibt sich nicht von alleine, und so danke ich ausdrücklich Janina Alfen, Sünne Andresen, Silvia Arlt, Nadiye Aydin, Nicole Eschner sowie Diana Nikolova für ihre engagierte Mitarbeit.

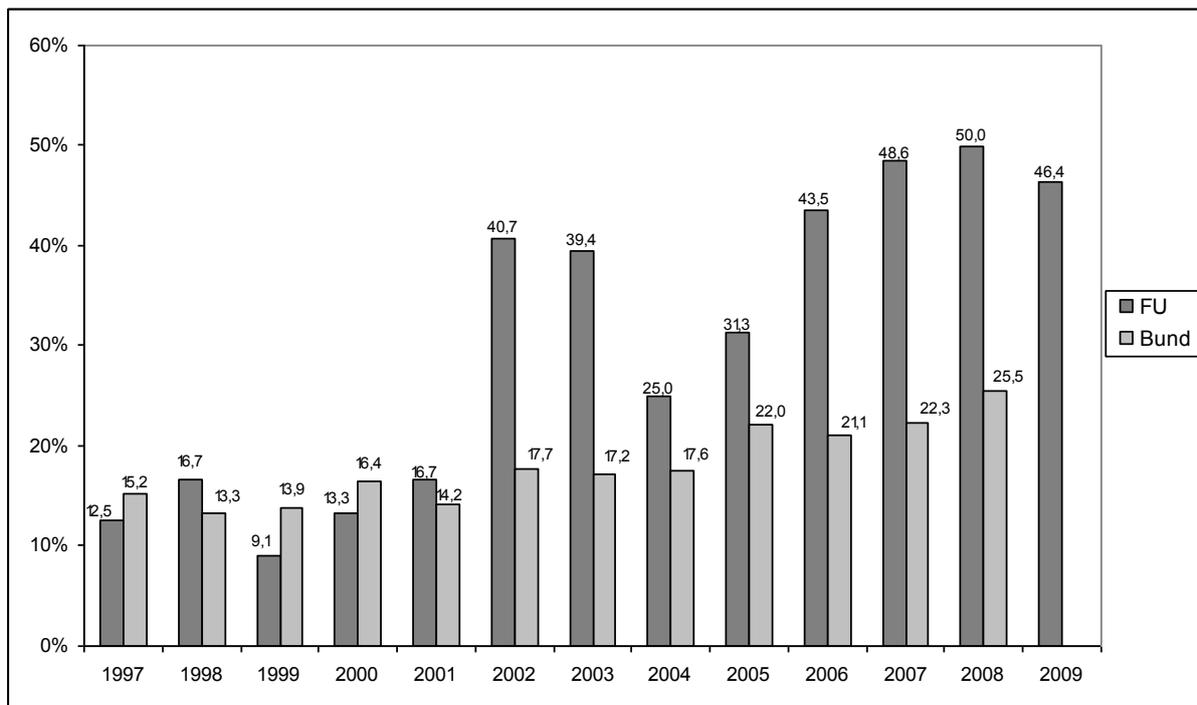
Berlin, im Juni 2010      Mechthild Koreuber



# 1. Berufungen an der Freien Universität Berlin

Ein zentrales Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten liegt im Bereich der Personalentwicklung, und hier insbesondere bei den Berufungen, die nach wie vor durch mehr oder weniger subtile Mechanismen der Benachteiligung geprägt sind. Eine erfolgreiche Umsetzung der Frauenförderpolitik einer Universität findet darum am deutlichsten ihren Niederschlag in der Berufungsstatistik, die ein sensibler Indikator für die Wirksamkeit dieser Politik sowohl im Allgemeinen als auch im speziellen Umfeld der einzelnen Fachkulturen ist. Die Effizienz der universitären Frauenförderung dokumentiert im Bundesvergleich ein spezielles Ranking, das vom CEWS durchgeführt wurde und die Leistungen mithilfe quantitativer Indikatoren vergleicht und deutlich macht, dass Gleichstellung ein eigenständiges Qualitätskriterium für die Beurteilung der Leistungen von Hochschulen ist.<sup>2</sup>

Im bundesweiten Durchschnitt stellt sich 2007 folgende Situation dar: Obwohl der Anteil von Hochschulabsolventinnen in Deutschland über 50 % liegt, promovieren nur 42,2 % und eine Habilitation schließen gerade 24,3 % der Frauen ab. Noch geringer ist der mit Frauen besetzte Anteil an Professuren: Nur 16,2 % dieser Stellen werden von Frauen bekleidet, und mit lediglich 11,9 % sind sie unter den C4- und W3-Stellen völlig unterrepräsentiert<sup>3</sup>. Über den Zeitraum der letzten 25 Jahre lässt sich zwar ein stetiger, aber nach wie vor sehr verhaltener Aufwärtstrend bei der Berufung von Hochschullehrerinnen dokumentieren, wie die folgende Graphik zeigt.



Vergleichszahlen der Neuberufungen auf Bundesebene und an der Freien Universität Berlin. Die Daten auf Bundesebene für 2009 sind noch nicht veröffentlicht<sup>4</sup>.

Dabei mangelt es nicht an politischem Willen, um diesen Missstand zu beseitigen: In einem öffentlichen Aufruf forderte der frühere DFG-Präsident und jetzige Generalsekretär der *International Human Frontier Science Program Organization* (IHFSPO), Ernst Ludwig Winnacker, anlässlich der DFG-Jahresversammlung im Mai 2007 in seinem Bericht eine Frauenquote für wissenschaftliche Berufungen. Mit ihrem jetzigen Präsidenten, Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, hat die DFG das Thema Gleichstellung von Frauen zu einem Arbeitsschwerpunkt gemacht. Die Verabschiedung der Standards für eine forschungsorientierte Gleichstellungspolitik setzt neue Maßstäbe, denn sie fordert die Hochschulen über einen appellativen

<sup>2</sup> CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Hrsg.), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – 3. Fortschreibung, Bonn, 2009.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt.

<sup>4</sup> Um eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes herzustellen, werden in dieser Tabelle ab 2002 neben den unbefristeten Professuren W1- und W2 auf Zeit-Professuren berücksichtigt.

Charakter hinaus zu einer qualifizierten und quantifizierbaren Auseinandersetzung mit ihren Berufungsprozessen auf. Das Programm des Bundesministeriums für Forschung mit einer Laufzeit von 2008-2012, das eine Finanzierung von 200 Professuren für Frauen über fünf Jahre mit insgesamt 30 Mio. Euro vorsieht, ist Ausdruck eines politischen Willens der Bundesregierung, Wissenschaftlerinnen weiterhin nachdrücklich zu fördern. Über eine Fortsetzung des an vielen Hochschulen sehr erfolgreichen Programms wird bereits nachgedacht.

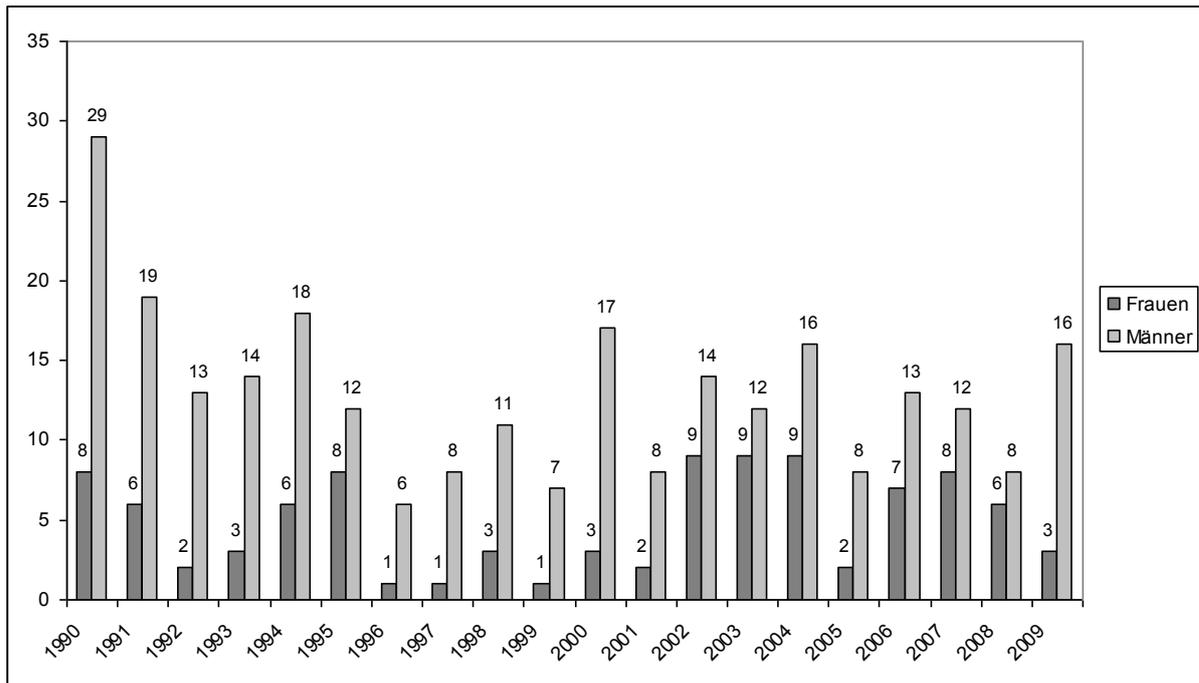
Das Präsidium der Freien Universität setzt sich seit den 1990er Jahren mit Fragen der Frauenförderung auseinander, einem Profilelement moderner Universitäten. In einem durchaus nicht einfachen Prozess, in dem die Frauenbeauftragten eine entscheidende Rolle spielten, implementierte die Freie Universität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

Dennoch stellt sich die Berufungsbilanz der Freien Universität als sehr heterogen heraus. Beispielsweise gelang es trotz der hohen Sensibilisierung im Bereich der Berufungen nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch in der Mehrzahl der Fachbereiche, bisher nicht, im Rahmen des Bund-Länder-Programms vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen zu realisieren.

## 1.1 Die Entwicklung der Berufungen seit 1990

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

Ein Blick auf die Gesamtstatistik der Neuberufungen an der Freien Universität für den Zeitraum von 1990-2009 belegt im Vergleich zu den 1990er Jahren ab 2002 eine deutliche Verbesserung des Berufsanteils von Frauen, die sich bis 2008 fortsetzte. So wurden in 2008 43 % der Rufe an Frauen erteilt. Im vergangenen Jahr ging der Frauenanteil bei den Berufungen auf dramatische 16 % zurück. Die ausgewerteten Daten beziehen sich auf die unbefristeten C3- und W2- bzw. C4- und W3-Professuren; sie beinhalten nicht die zeitlich befristeten Professuren aus den Frauenförderprogrammen. Während es in den Jahren nach 1995 nur sehr wenige Berufungen von Frauen gab, – allerdings waren kaum Professuren in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu besetzen – steigt die Zahl der Neuberufungen von Frauen nach 2002 sprunghaft an. Doch diese Entwicklung verstetigte sich nicht ohne Weiteres, wie die Zahlen von 2005 und 2009 zeigen. Vielmehr ist eine dauerhafte Anstrengung vonnöten, um den Frauenanteil an Neuberufungen zu steigern.



Berufungen von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen

In den vergangenen sechs Jahren lagen die Berufungszahlen von Frauen erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Mit einer Berufungsquote von Frauen für das Jahr 2008 von 43 % setzte die Freie Universität definitiv neue Maßstäbe: Sie bestätigte das Präsidium und die Frauenbeauftragten auf dem von ihnen eingeschlagenen Weg. Die Kombination einer Vielzahl von Instrumenten, die Anreize schufen und Transparenz einforderten, hatte sich bewährt.

## 1.2 Zu den Berufungsverfahren an der Freien Universität

In den vergangenen Jahren wurden die Modalitäten der Berufungsverfahren in vielen Bereichen stark verändert, zum einen um transparente und zügige Verfahren zu garantieren, zum anderen um den strukturellen Benachteiligungen von Frauen in den Berufungsverfahren entgegen zu wirken. Maßgeblich für diese Entwicklung war eine erste Entscheidung des Akademischen Senats im Jahr 2004, wonach Berufungsverfahren unter dezentraler und zentraler Verantwortlichkeit abgewickelt werden sollen. Ein Kriterium der Strukturplanung war es, abzusichern, dass „in Ergänzung einer neuen Berufungsstrategie in dezentral-zentraler Verantwortung [...] auch künftig international herausragende Wissenschaftler(innen) für die Freie Universität gewonnen werden können“<sup>5</sup>.

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

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

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

<sup>5</sup> Sitzung des Akademischen Senats vom 21.4.2007.

- ein professorales Mitglied des Dekanats,
- bis zu drei weitere Professor/innen des Fachbereichs, die nicht Mitglieder des Fachbereichsrats sein müssen,
- bis zu zwei professorale Fachvertreter/innen kooperierender Fächer der Freien Universität Berlin oder verwandter Fächer an Hochschulen der Region Berlin-Brandenburg,
- ein/e Professor/in einer fachfremden Disziplin,
- ein auswärtiges professorales Mitglied, das vom Präsidium vorgeschlagen wird,
- zwei Mitglieder der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen,
- ein Mitglied der Gruppe der Studierenden und
- ein/e sonstige/r Mitarbeiter/in der Universität (nur beratend).

In den Berufungskommissionen sollen nach Vorgabe der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Frauen die Hälfte der Mitglieder stellen, mindestens aber zwei Vertreterinnen entsenden, wovon mindestens eine der Statusgruppe der Professor/innen angehören soll. Sowohl der Vorschlag eines externen Mitglieds durch das Präsidium als auch die Zusammensetzung nach Fachvertreter/innen und fachfremden Mitgliedern liegen im Interpretationsspielraum des §46 des BerlHG und sind als Empfehlung zu verstehen, die u. A. dazu dienen sollen, transparente Abläufe in der Gemengelage der Interessen zu gewährleisten. Auch die Außenbegutachtung erhält ein stärkeres Gewicht: Es sollen vier mögliche Gutachter/innen benannt werden, zwei werden um ein vergleichendes Gutachten gebeten. Die externen Gutachter/innen werden über die gesamte Liste der Bewerber/innen informiert und begutachten die ausgewählten Kandidat/innen. Auch hier soll eines der externen Gutachten von einer Frau erstellt werden. Die Empfehlung, vergleichende Gutachten mit einer Reihung einzuholen, soll die Entscheidungsfindung der Kommission erleichtern.

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

Die Frauenbeauftragte erstellte auf Grundlage der bestehenden rechtlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Präsidiums einen Ablaufkatalog für Berufungsverfahren, die *20 Schritte zur Berufung*. Dieser Katalog bildete eine Grundlage für 2007 erstellten *Leitfaden für Berufungen*<sup>6</sup> eingeflossen. Dieser Leitfaden beschreibt auf 43 Seiten detailliert das Verfahren und die Beteiligungsrechte. Damit spiegelt der Leitfaden die aktuelle Berufungspraxis an der Freien Universität wider und dient sowohl den Beschäftigten als auch den Frauenbeauftragten als Checkliste für Berufungsverfahren (Kurzform):

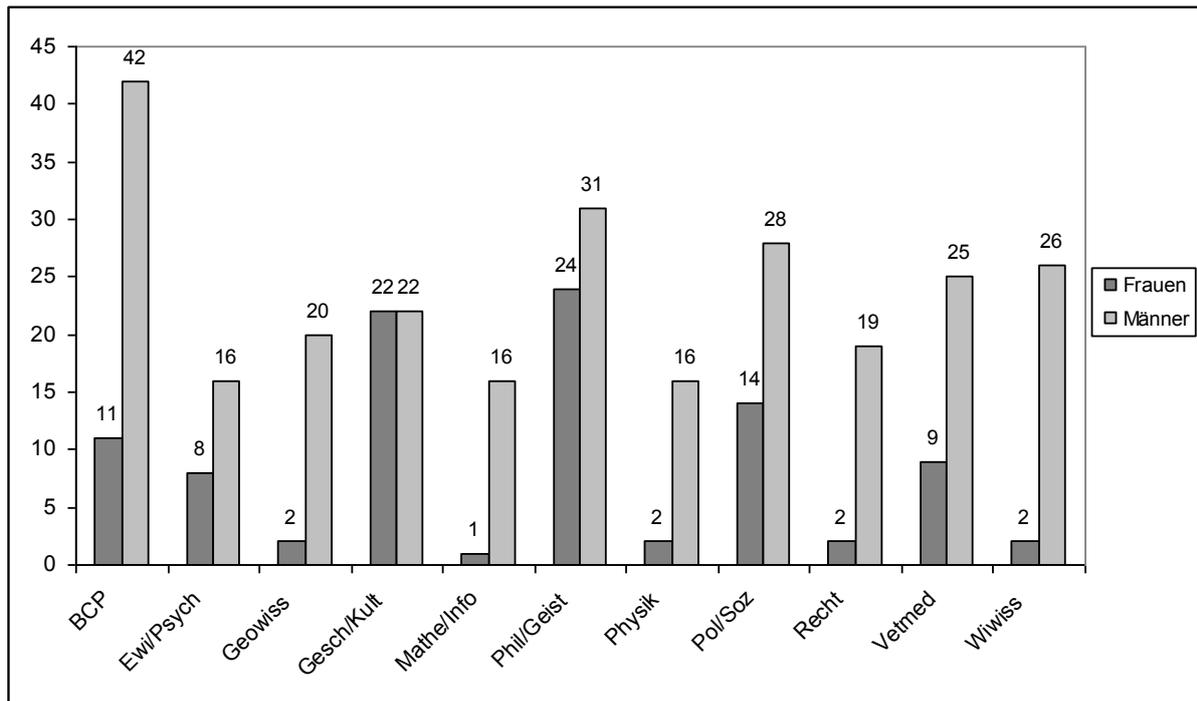
- Beantwortung des Fragenkatalogs zur Freigabe von Professuren durch das Dekanat, inkl. Entwurf zur Denomination und zum Ausschreibungstext, Vorschlag zur Besetzung der Berufungskommission sowie eines gezielten *Talent Scoutings* zur Identifizierung von geeigneten Bewerber/innen,
- Freigabe der Stelle und Denomination,
- Konstituierung der Berufungskommission,
- öffentliche Ausschreibung der Stelle,
- Sichtung aller Bewerbungsunterlagen,
- (Vor-)Auswahl der Bewerber/innen,
- Einladung der Bewerber/innen zu den *Hearings*,
- Auswahlgespräche und Anhörungen,
- Begutachtungsverfahren,
- Abschlussbericht der Berufungskommission und Listenerstellung,
- Beschluss des (erweiterten) Fachbereichsrats,
- Stellungnahme der dezentralen Frauenbeauftragten,
- Berufungsvorschlag und vollständige Akte an das Präsidium,
- Stellungnahme der zentralen Frauenbeauftragten,
- Ruferteilung durch den Senator,
- Berufungsverhandlungen,
- Rufannahme,
- Bestellung.

<sup>6</sup> Für Beschäftigte der Freien Universität ist der Berufsleitfaden einsehbar unter: [http://www.fu-berlin.de/praesidium/qm/media/Berufsleitfaden\\_FU.pdf](http://www.fu-berlin.de/praesidium/qm/media/Berufsleitfaden_FU.pdf).

Der *Leitfaden für Berufungen* dient insbesondere den Frauenbeauftragten dazu, auf der Basis der Rechtsgrundlagen die Berufungsverfahren zu begleiten und durch ihr Monitoring Fehler in der Praxis an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu korrigieren.

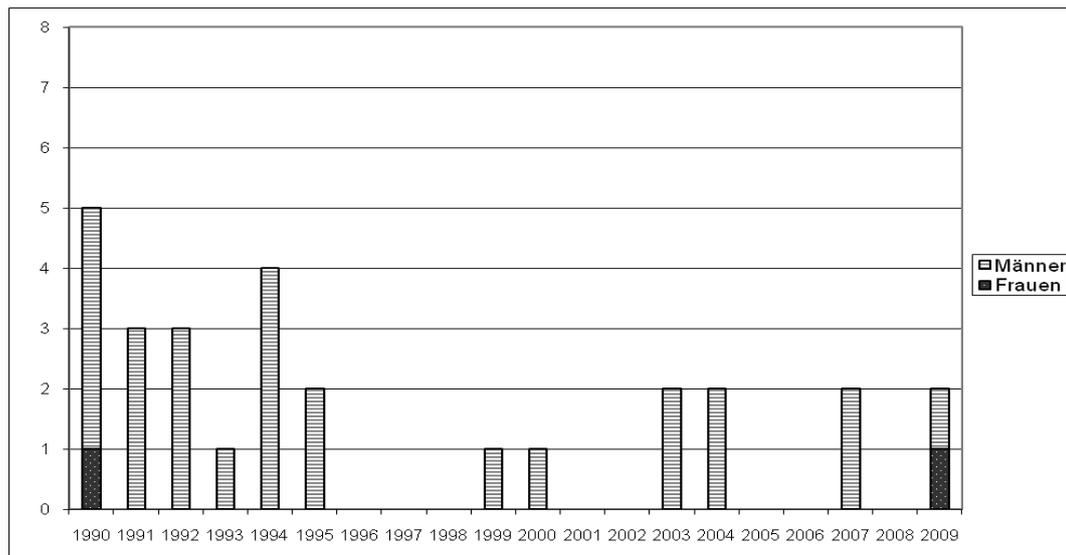
### 1.3 Das Berufungsverhalten an den Fachbereichen

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



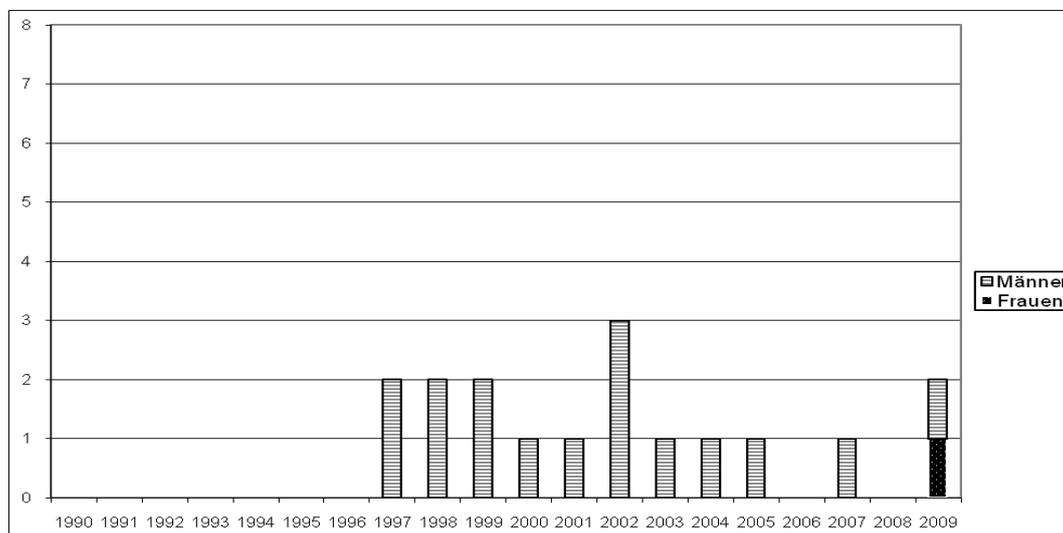
*W2- und W3-Berufungen nach Fachbereichen im Zeitraum von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Im Vergleich der Fachbereiche bilden die Wirtschaftswissenschaft, die Rechtswissenschaft, die Geowissenschaften und die Mathematik/Informatik, die in den letzten Jahren 19 Jahren jeweils eine bzw. zwei Frau(en) auf eine Professur berufen haben, weiterhin die Schlusslichter der Statistik. Auch die Physik, die im vergangenen Jahr vier Männer berufen hat, liegt nur knapp über der 10 %-Marke. Insgesamt zeigt sich eine Zweiteilung der Fachkulturen bezüglich des Geschlechterverhältnisses. Diese Linie zieht sich, anders als landläufig die Auffassung ist, nicht entlang der Grenze zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften und den MINT-Fächern. Dieses Ergebnis unterstreicht die Notwendigkeit sich mit den spezifischen Fächerkulturen zu beschäftigen, um eine Verbesserung der Berufungsbilanz insgesamt zu erreichen.



*Neuberufungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Extrem schwierig stellt sich die Lage am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft dar. Bei mittlerweile über 47,5 % Studentinnen lehrt am gesamten Fachbereich, der über 15 Professuren verfügt, nur eine Professorin. Dennoch sollte diese 2009 realisierte Berufung auch als Ausdruck eines gewachsenen Problembewusstseins gewürdigt werden. In den vorhergehenden 18 Jahren ließ der Fachbereich lediglich ein geringes Bemühen erkennen, Frauen in dieses Berufs- und Forschungsfeld dauerhaft zu integrieren. Im Erhebungszeitraum von rund 20 Jahren gab es durchaus Möglichkeiten, Frauen innerhalb der Disziplin zu fördern und selbst für qualifizierten Nachwuchs Sorge zu tragen. Erst in den letzten Jahren hat der Fachbereich davon Gebrauch gemacht. Von 13 Juniorprofessuren sind immerhin fünf mit Frauen besetzt worden. Im Rahmen der W2- bzw. W1-Programme hat der Fachbereich bisher einen erfolgreichen Antrag gestellt. Das wäre sicherlich ausbaufähig.

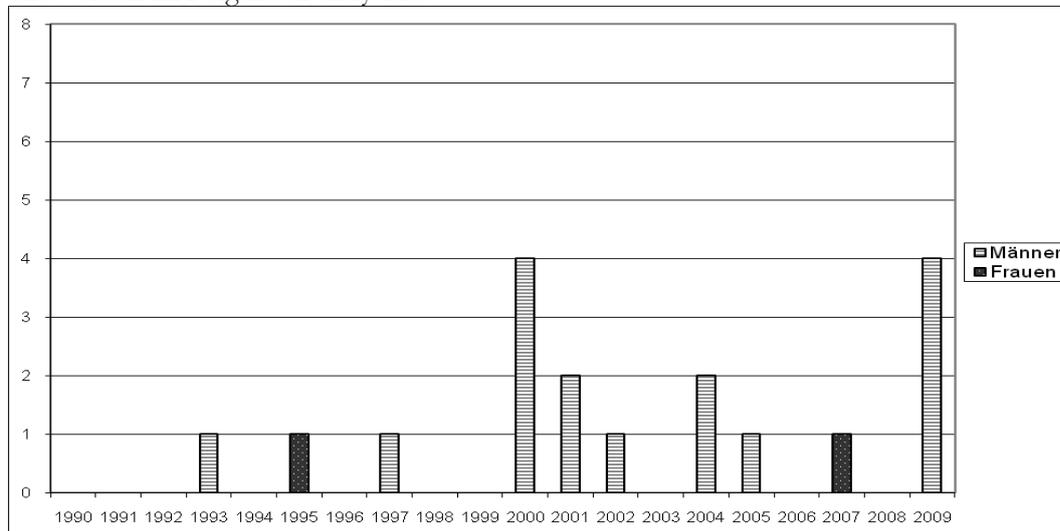


*Neuberufungen am Fachbereich Mathematik/Informatik von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

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

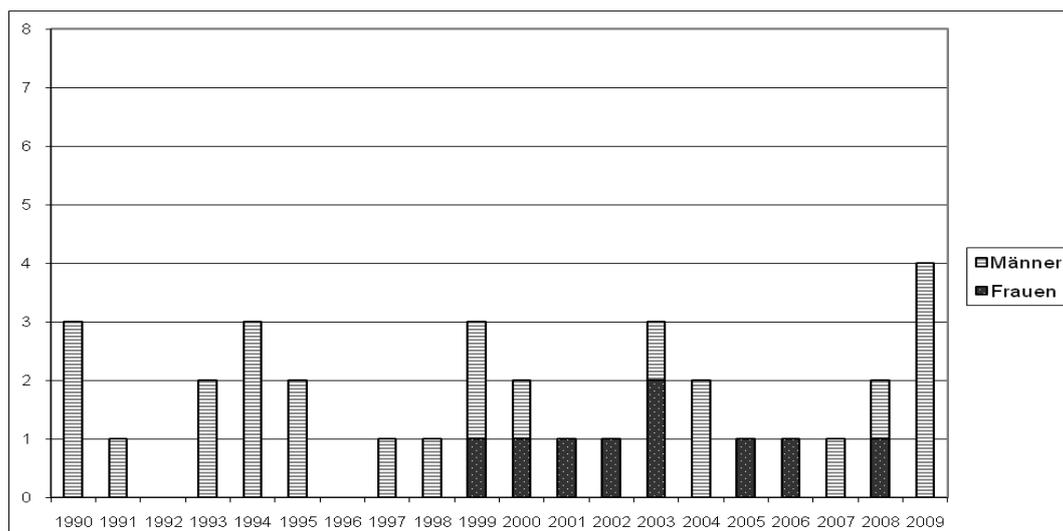
engagiert, stellte 2007 erstmals drei Anträge auf W2-Stellen an die KFN. Er entwickelte zunehmend ein Problembewusstsein im Bereich Personalpolitik und signalisierte die Bereitschaft, in den anstehenden Berufungsverfahren verstärkt um Frauen zu werben. 2008 wurde kein Berufungsverfahren zum Abschluss gebracht, 2009 wurde eine W2-Professur im Rahmen von Bleibeverhandlungen mit einer Frau besetzt, zwei weitere Verfahren sollten im Rahmen des Professorinnenprogramms beendet werden. Beide Verfahren sind jetzt im Abschluss und es werden sowohl in der Mathematik als auch in der Informatik zukünftig zwei Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Professuren lehren.

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



*Neuberufungen am Fachbereich Physik von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

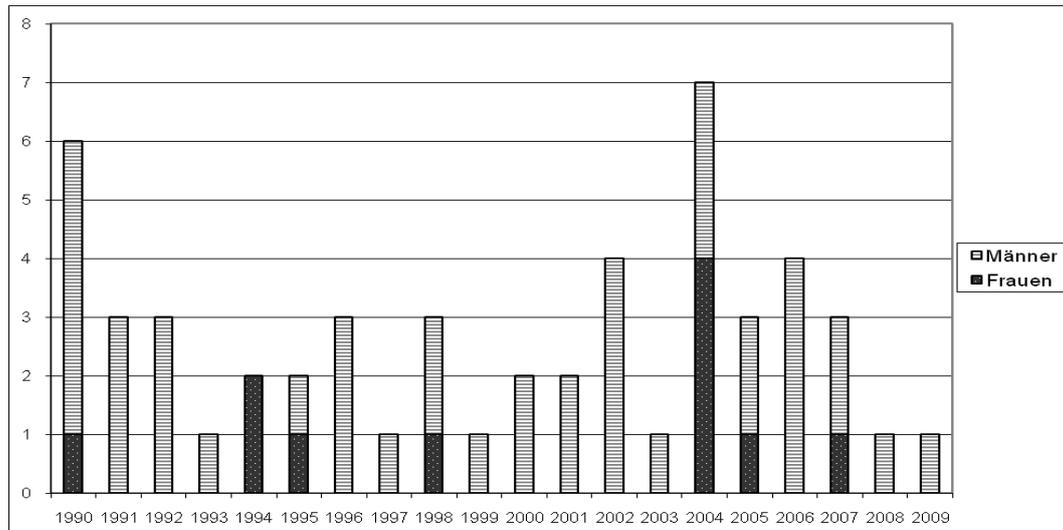
Die Physik hatte wenige Möglichkeiten Berufungen zu realisieren, bei diesen jedoch immerhin eine Berufsquote von 15 % realisiert. Dennoch ist es bedauerlich, dass die vielen Berufungen seit 2000 nicht noch besser genutzt werden konnten. Für 2009 allerdings ist festzustellen, dass zwar vier Berufungen realisiert worden sind, aber nicht eine Frau gewonnen wurde. Für 2010 zeichnet sich bereits ein ähnliches Bild ab. Immerhin wurde eine Frau auf Platz 2 in einem noch nicht abgeschlossenen Verfahren gelistet.



*Neuberufungen am Fachbereich Geowissenschaften von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Der Fachbereich Geowissenschaften hat seit 17 Jahren 23mal die Chance gehabt Frauen zu berufen. Zwei Mal ist es ihm gelungen. Zwei Absagen erstplatzierter Frauen in den vergangenen Jahren lagen nicht in der Verantwortung des Fachbereichs. Doch wäre auch mit erfolgreich realisierten Berufungen die Bilanz nicht wirklich zufriedenstellend. In den vergangenen vier Jahren allerdings gab es nicht ein abgeschlossenes

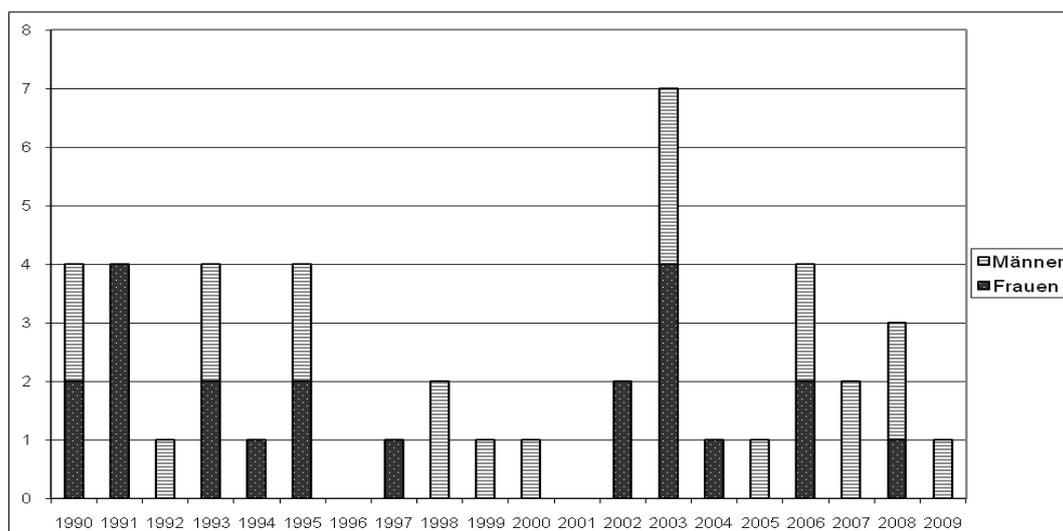
Berufungsverfahren. Es ist zu hoffen, dass die Anthropogeographie wieder gestärkt wird, weil in diesem Bereich leichter hochkarätige Kandidatinnen zu finden sind.



*Neuberufungen am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Hatte der Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie 2004/2005 eine ausgezeichnete Berufungsbilanz von immerhin 45 %, so ist die Bilanz dramatisch schlechter geworden mit einer Berufungsquote von 11 % in den vergangenen vier Jahren. An allen drei Instituten sind Frauen als Professorinnen vertreten, und das Institut für Chemie beteiligt sich derzeit erfolgreich am W2-Stellenprogramm. Der Anteil der Frauen auf C4/W3-Stellen hat sich in den letzten 10 Jahren auf rund 21 % und auf C3/W2-Stellen sogar rund 13 % erhöht. Natürlich sind diese Zahlen noch weit davon entfernt, das Verhältnis von Frauen (~ 63 %) und Männern (~ 37 %) bei den Studierenden zu reflektieren. 2009 wurden an diesem Fachbereich 16,6 % der Habilitationen von Frauen gestellt; der Schritt zur Professur bleibt nach wie vor schwierig.

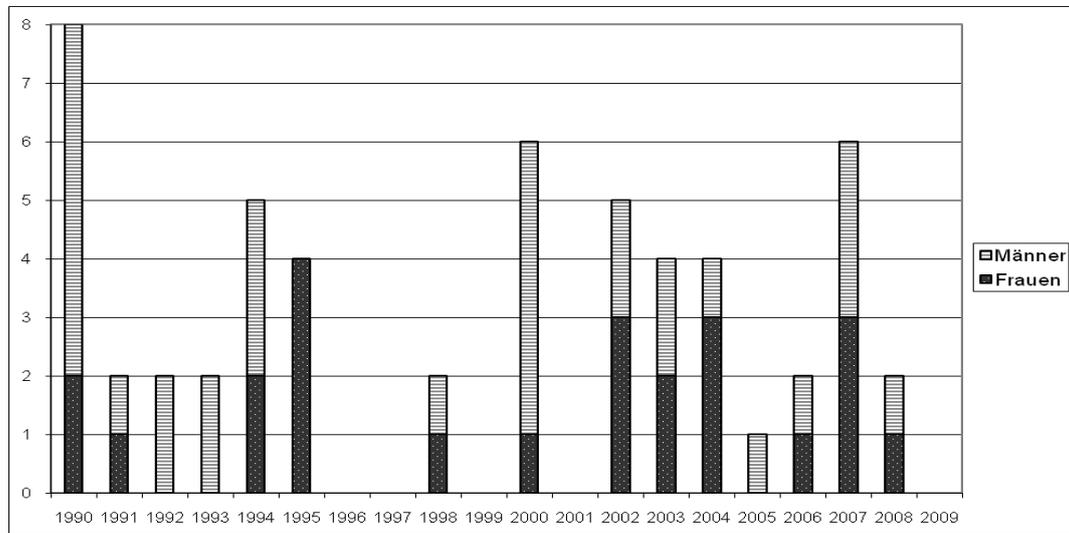
An den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen fällt mit Ausnahme der Wirtschaftswissenschaft die Bilanz deutlich positiver aus. Herausragend sind die Fachbereiche Geschichts- und Kulturwissenschaften und Philosophie/Geisteswissenschaften. Die Umsetzung der Förderpolitik zeigt hier sichtbare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



*Neuberufungen am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

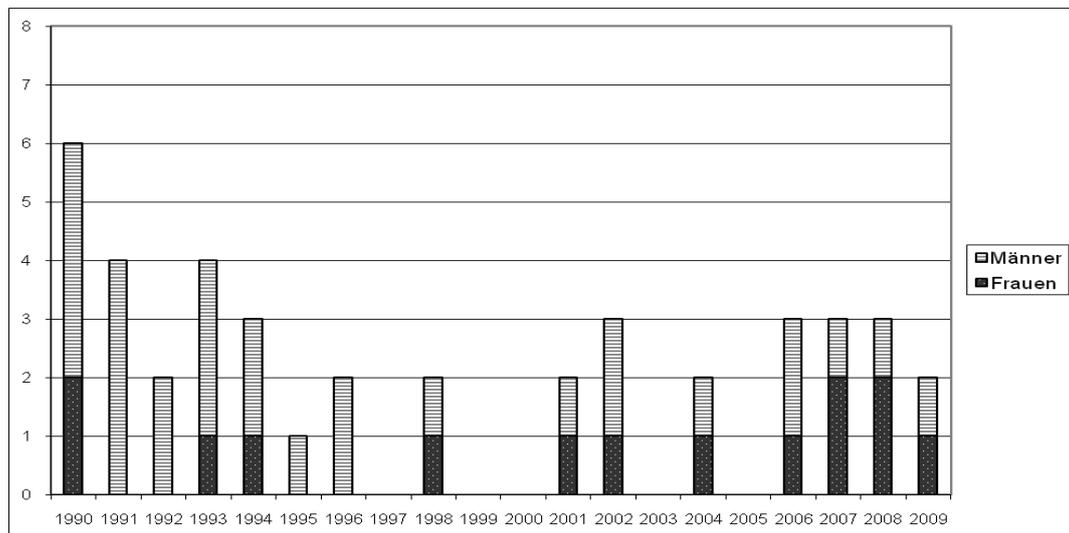
Seit 1990 erging am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften 24 Mal ein Ruf an eine Frau in den Jahren 2002/2003 sogar sieben Mal in Folge. Bei insgesamt 46 Berufungen liegt der Anteil der Neuberufungen somit bei 52 %. Damit nähert sich der Anteil von Frauen an Neuberufungen dem prozentualen Anteil an weiblichen Studierenden von rund 60 % an. Der Anteil von Frauen an C4/W3-Professuren liegt mittlerweile bei 37,5 %. Kooperation innerhalb des Fachbereichs war eine wichtige Vor-

aussetzung für diesen positiven Trend, der sich in vielen Bereichen fortschreibt: So war der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften immer aktiv an der Antragstellung im C1/C2-, jetzt W2- Programm und konnte seit 1997 bisher vier C2-Stellen und vier W2-Professuren einwerben. Allerdings wurde in den letzten vier abgeschlossenen Berufungsverfahren nur eine Frau berufen.



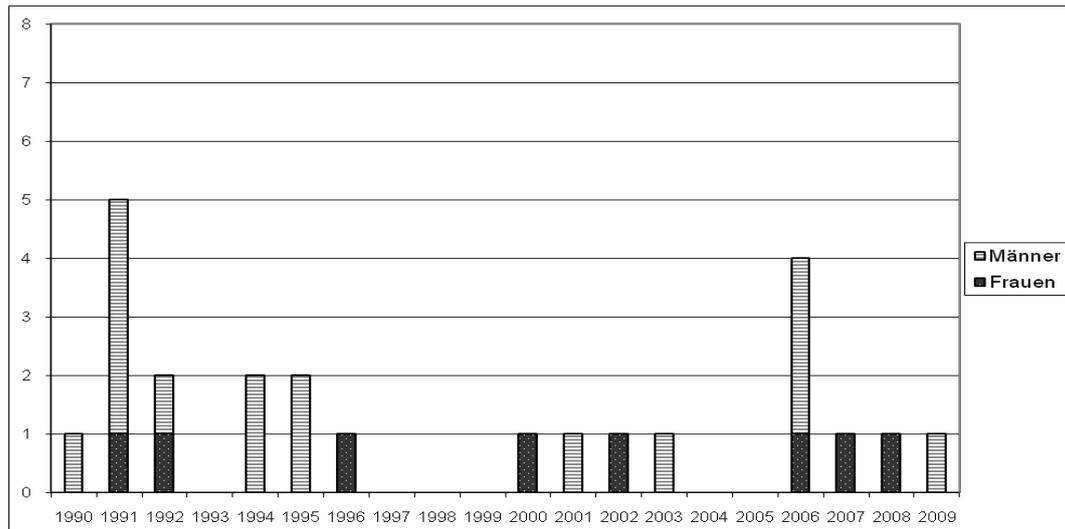
*Neuberufungen am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Die Entwicklung am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften lässt auf eine an der Freien Universität insgesamt veränderte Frauenförderpolitik hoffen. Die Statistik belegt insbesondere ab 2002 mit einem hohen Anteil von Frauen an Neuberufungen die Effekte der Steuerungsinstrumente in der Frauenförderung. Allerdings zeigt sich hier im Unterschied zum Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, an dem Frauen an allen Instituten berufen wurden, ein heterogeneres Bild: Während in der griechischen und lateinischen Philologie eine Professorin erstmals berufen wurde, zeigen sich beispielsweise in der Philosophie noch Defizite. Letztere konnte jedoch durch die erfolgreiche Einwerbung von zwei W2-Stellen aus dem Förderprogramm unterstützt werden.



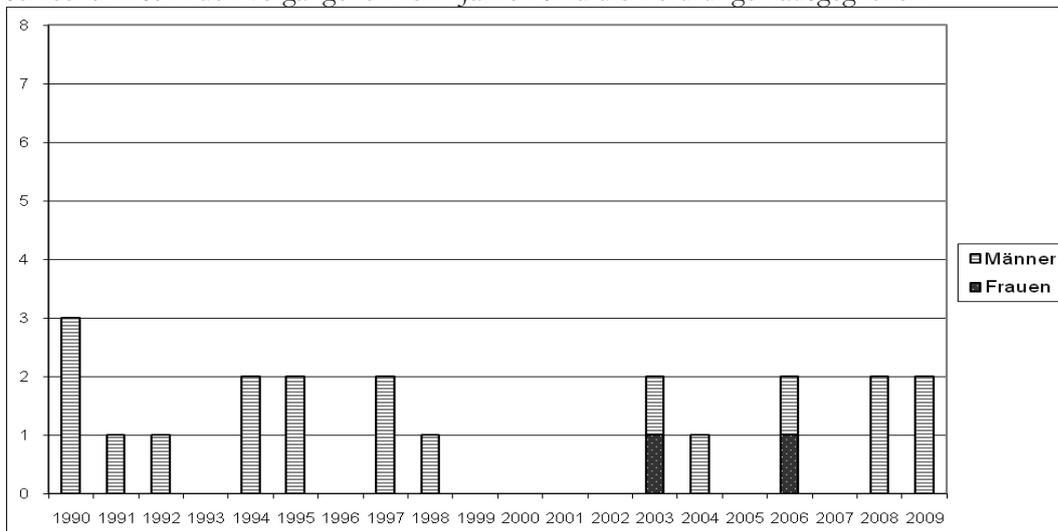
*Neuberufungen am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften wurden seit 1990 46 Neuberufungen realisiert. Davon gingen 33 % an Frauen. Das ist ein gemischtes Ergebnis für einen Fachbereich, der Disziplinen mit hohem Frauenanteil vereint. Allerdings gingen von den Neuberufungen der vergangenen 4 Jahre 55 % an Frauen, oft in nicht einfachen Verfahren.



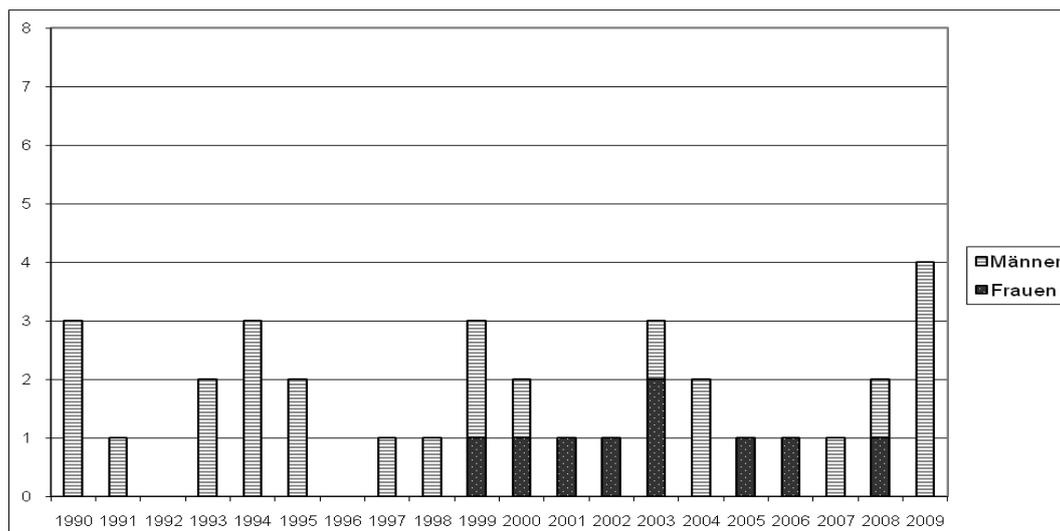
*Neuberufungen am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

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



*Neuberufungen am Fachbereich Rechtswissenschaft von 1990 bis 2009 in absoluten Zahlen*

Die Bilanz der Rechtswissenschaft über die vergangenen 19 Jahre summiert, ist mit einer Berufungsquote von 9 % dramatisch schlecht, insbesondere für ein seit Jahren bei dem Frauenanteil der Studierenden ausgeglichenes Fach. Betrachtet man die Jahre 2003-2006, so konnten für zwei der fünf neu besetzten Professuren Frauen gewonnen werden. In den vergangenen zwei Jahren lag die Berufungsquote bei insgesamt vier abgeschlossenen Berufungsverfahren bei 0 %, so dass der positive Trend bereits nach kürzester Zeit zu Ende zu sein scheint.



Neuberufungen am Fachbereich Veterinärmedizin von 1990 bis 2007 in absoluten Zahlen

Mit einem Frauenanteil von inzwischen fast 90 % an den Studierenden gilt der Fachbereich als *stark feminisiert*. Das galt auch schon Anfang der 1990er Jahre. Damals allerdings wurden keine Frauen berufen. Von 1999-2008 könnte man den Fachbereich mit einer Berufungsquote von 50 % als vorbildhaft bezeichnen. 2009 gingen alle vier Rufe an Männer.

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

## 1.4 Das W2-Programm

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

Das W2-Programm ist die Umwandlung des C1/C2-Programms der Freien Universität. Mit der Dienstrechtsreform von 2003, die die Stellenpositionen C1 und C2 abschaffte, wurde das C1/C2-Programm der Freien Universität auf die neuen Stellen zugeschnitten. Um den Erfolg dieses Programmes fortzuschreiben, wurden im Herbst 2006, im Frühjahr 2007 sowie im Herbst 2008 drei Antragsrunden durchgeführt, die sich nun auf W2-Stellen bezogen.

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

- Begründung des Antrages im Kontext der Forschungsprogrammatik des Fachbereichs/Zentralinstituts,
- allgemeine Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms der Fachrichtung,

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

#### *Kurzfassung des KFN-Antragsformulars*

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

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

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

Im Jahr 2006 gingen zwölf Anträge ein, davon wurden acht bewilligt und die Stellen den Fachbereichen zugewiesen. Im März 2007 endete die Ausschreibungsfrist für die zweite Antragsrunde. Wie im Jahr davor wurden zwölf Anträge eingereicht. Nach Abschluss der Exzellenzinitiative, in der sich zwei Anträge aus dem Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie nicht durchsetzen konnten, wurden sechs Stellen ausgeschrieben. Eine weitere W2-Stelle wurde im Rahmen des Gender-Kompetenz-Studiengangs der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften eingerichtet.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge		Ruf erteilt
	gestellt	bewilligt	
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	--	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	2	1	1
Erziehungswissenschaft/Psychologie	--	--	--
Geschichts- und Kulturwissenschaften	1	0	--
Philosophie und Geisteswissenschaften	4	4	4
Mathematik/Informatik	1	1	1
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	1	1	1
Geowissenschaften	2	1	1
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	1	0	--
<b>FU gesamt</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

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

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

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

In der dritten Ausschreibungsrunde im November 2008 wurden 13 Anträge gestellt und acht davon bewilligt. Die Verfahren laufen derzeit noch.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge		Verfahren läuft
	gestellt	bewilligt	
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	--	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	1	1	--
Erziehungswissenschaft/Psychologie	2	2	1
Geschichts- und Kulturwissenschaften	3	1	1
Philosophie und Geisteswissenschaften	1	0	--
Mathematik/Informatik	2	1	1
Physik	2	2	2
Biologie, Chemie, Pharmazie	1	0	--
Geowissenschaften	--	--	--
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	1	1	1
<b>FU gesamt</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W2-Stellen für die Jahre 2008/2009 (Anträge gestellt in 2008, bewilligt in 2009)*

## 1.5 Juniorprofessuren und das W1-Programm

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

Obwohl das HRG die Ausschreibungspflicht, nicht aber das Rekrutierungsverfahren regelt, orientiert sich das Auswahlverfahren an dem ordentlicher Berufungsverfahren. Im Unterschied dazu können Juniorprofessuren jedoch hausintern besetzt werden. Allerdings ist ihnen dann der Weg zu einer Professur an derselben Universität versperrt, denn nur denjenigen Nachwuchswissenschaftler/innen eröffnet sich die Möglichkeit eines *tenure track*, die an einer anderen Hochschule promoviert wurden oder zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Dabei bedeutet *tenure track* lediglich in wenigen Ausnahmen eine Entfristung, meist handelt es sich um die Bewerbung auf eine neu ausgeschriebene Professur in einem ordentlichen Berufungsverfahren.<sup>7</sup> Seit 2002 werden an der Freien Universität Juniorprofessor/innen berufen. Zum einen sind dies die nach HRG und Dienstrechtsreform vorgesehenen Postdoc-Stellen, zum anderen können nach Bedarf die Forschungsprofile einzelner Disziplinen vertieft und es kann kurzfristig auf strukturelle Bedürfnisse und die Verlagerung von Forschungsschwerpunkten reagiert werden.

Unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung ergaben sich durch die Einführung der neuen Personalkategorie neue Förderperspektiven. Handlungsspielräume eröffneten sich über die gezielte Rekrutierung von Juniorprofessorinnen für diejenigen Disziplinen, die bisher auf die Berufung von Frauen verzichtet haben. Dabei wurde die „fehlende Altersbegrenzung für den Zugang zur Juniorprofessur [...] von Befürwortern der neuen Regelungen als weiblichen Biographien entgegenkommend verstanden“<sup>8</sup>, obwohl Alter als Auswahlkriterium auch weiterhin eine entscheidende Rolle spielt. Dies ist eine Errungenschaft der BuKoF, die eine geplante Altersgrenze kippen konnte. Nicht zuletzt eröffnet die Juniorprofessur (theoretisch) die Möglichkeit, sich ohne Habilitationsverfahren – das nach wie vor männlich dominierte Strukturen widerspiegelt – für eine ordentliche Professur zu qualifizieren. Kritisiert werden muss die Praxis, die Juniorprofessur auf W2-Niveau zu besetzen, quasi als Professur auf Zeit, indem die Qualitätsbewertung in den Verfahren nach oben verschoben wurde. Statt eine Folgestelle für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu sein, wurde sie vor allem in der ersten Zeit nach Einführung der neuen Personalkategorie zum Karrieresprungbrett für Wissenschaftler/innen, deren Habilitationsprojekt so gut wie abgeschlossen war.

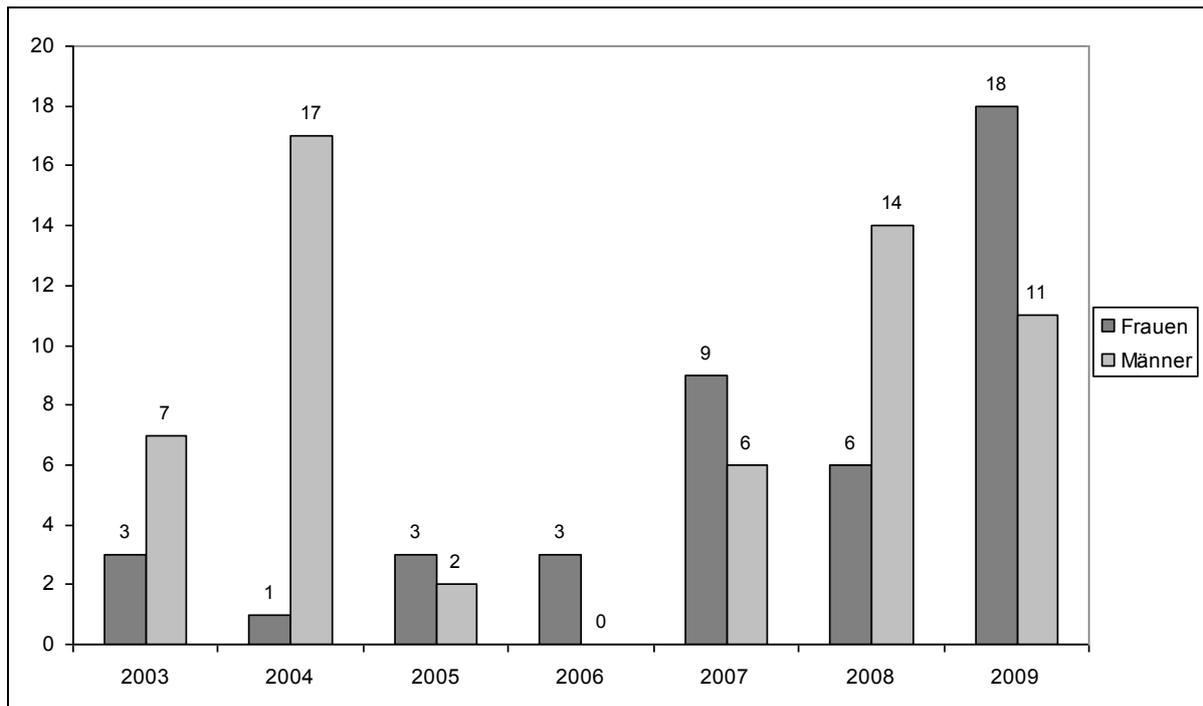
Etwa 4 %<sup>9</sup> aller Professuren an deutschen Universitäten sind 2007 mit Juniorprofessor/innen besetzt. Der Anteil an Frauen lag bundesweit bei rund 33,5 % und deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 16,8 %; C4/W3: 11,9 %), wie auch über der Quote weiblicher Habilitierter von 24,3 %<sup>10</sup>. An der Freien Universität wurden in den letzten 7 Jahren 100 Juniorprofessor/innen eingestellt. Mit einem Frauenanteil von 43 % liegt die FU Berlin damit über dem Bundesdurchschnitt – dies ist jedoch möglicherweise unter anderem dem Fächerangebot geschuldet. Die deutliche Verbesserung der Berufungsquote von Frauen auf Juniorprofessuren ist auch insbesondere ein Erfolg des W1-Programms.

<sup>7</sup> Siehe dazu die Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren durch den Wissenschaftsrat vom 20.5.2005.

<sup>8</sup> Eva Blome u. a.: „Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?“ Wiesbaden 2005: S. 220.

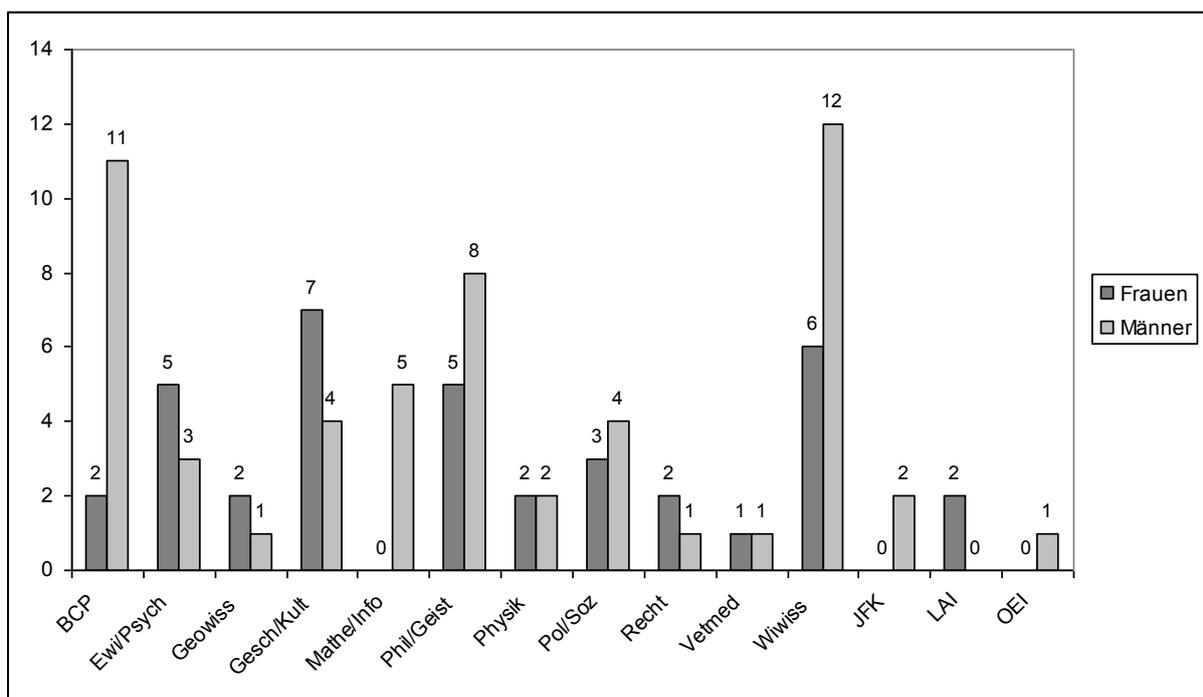
<sup>9</sup> Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. BMBF Bonn, Berlin 2008: S. 26.

<sup>10</sup> Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. GWK, Bonn 2009.



Neu berufene Juniorprofessuren an der FU Berlin von 2003 bis 2009, in absoluten Zahlen

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



Berufungen auf Juniorprofessuren insgesamt von 2003 bis 2009 in absoluten Zahlen

Am Beispiel der Wirtschaftswissenschaft, die mit einem Professorinnenanteil von 6,3 % am unteren Ende der Skala rangieren, zeigen sich die Fördermöglichkeiten der Juniorprofessur: Immerhin sechs der 18 Juniorprofessuren wurden mit Frauen besetzt. Der Fachbereich Mathematik und Informatik hat bisher keine Frauen auf Juniorprofessuren berufen. Bei fünf Verfahren ist dies besonders unverständlich. Doch scheint 2010 hier eine Veränderung zu bringen. Auch der Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie zeigt mit der Berufung von nur vier Frauen bei insgesamt 10 Juniorprofessuren einigen Nachholbedarf.

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

## W1-Programm der Freien Universität

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

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

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

2007 wurden 20 Anträge eingereicht und davon 6 vom Präsidium befürwortet.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge		Besetzung erfolgt
	gestellt	bewilligt	
Veterinärmedizin	2	0	0
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	--	--	--
Politik- und Sozialwissenschaften	1	0	0
Erziehungswissenschaft/Psychologie	5	1	1
Geschichts- und Kulturwissenschaften	--	--	--
Philosophie und Geisteswissenschaften	2	1	1
Mathematik/Informatik	1	0	0
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	6	3	3
Geowissenschaften	--	--	--
JFK	--	--	--
OEI	1	0	0
LAI	1	0	0
<b>FU gesamt</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

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

Das Berliner Programm für Chancengleichheit (2006-2009) wurde im Rahmen des Masterplans verlängert und aufgestockt. Für den Zeitraum von 2008-2011 konnte die Freie Universität die Kofinanzierung für weitere Juniorprofessuren beantragen. In 2008 wurden 21 Anträge gestellt und 9 Juniorprofessuren konnten besetzt werden.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge		Besetzung erfolgt
	gestellt	bewilligt	
Veterinärmedizin	3	0	0
Rechtswissenschaft	2	1	1
Wirtschaftswissenschaft	3	1	1
Politik- und Sozialwissenschaften	1	0	0
Erziehungswissenschaft/Psychologie	--	--	--
Geschichts- und Kulturwissenschaften	4	3	3
Philosophie und Geisteswissenschaften	1	1	1
Mathematik/Informatik	1	1	0
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	5	2	2
Geowissenschaften	--	--	--
JFK	--	--	--
OEI	--	--	--
LAI	--	--	--
<b>FU gesamt</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W1-Stellen für das Jahr 2008*

Anfang 2010 konnten weitere W1-Stellen ausgeschrieben werden. Allerdings müssen die Fachbereiche wegen der Laufzeit des Berliner Chancengleichheitsprogramms bis Ende 2011 inzwischen rund 83 % der Finanzierung selber leisten. Dennoch gingen elf Anträge ein und es konnten sieben bewilligt werden. Die Verfahren laufen derzeit.

Fachbereiche/Zentralinstitute	Anträge		Verfahren läuft
	gestellt	bewilligt	
Veterinärmedizin	--	--	--
Rechtswissenschaft	--	--	--
Wirtschaftswissenschaft	2	0	0
Politik- und Sozialwissenschaften	1	1	1
Erziehungswissenschaft/Psychologie	1	0	0
Geschichts- und Kulturwissenschaften	1	1	1
Philosophie und Geisteswissenschaften	2	2	2
Mathematik/Informatik	1	1	1
Physik	1	1	1
Biologie, Chemie, Pharmazie	1	1	1
Geowissenschaften	--	--	--
JFK	--	--	--
OEI	1	0	0
LAI	--	--	--
<b>FU gesamt</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

*Anträge und Bewilligung für die Vergabe von W1-Stellen für das Jahr 2010*



## 2 Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Am 2. Juli 2008 entschloss sich die Mitgliederversammlung der DFG zu einem gleichstellungspolitischen Schritt, der in der Forschungsförderung neue Maßstäbe setzte. Die Mitgliedseinrichtungen der DFG verpflichteten sich zur Umsetzung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards:

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“<sup>11</sup>

Diesem Gedanken folgend kommen die Mitglieder der DFG darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für die Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen. Gleichstellungsarbeit wird in den Standards der DFG als Leitungsaufgabe definiert, die sowohl die Organisationsentwicklung als auch die Personalpolitik in den Blick nimmt. Gleichmaßen braucht es transparente Verfahren zur Qualitätssicherung, die ein umfassendes Monitoring auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite auch eine Kompetenzentwicklung zum geschlechtergerechten Umgang in der Forschungslandschaft gewährleisten. Die große Wirkung, die die Standards entfalten können, ergibt sich vor allem aus der von der DFG gesetzten Relevanz dieses Aspekts in den Entscheidungsprozessen über die Förderung von Forschungsvorhaben:

„Die Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist außerdem eines der *entscheidungsrelevanten* Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsverbänden, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind.“<sup>12</sup>

Die Einhaltung als eines der entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsverbänden zu definieren, verändert die Diskussion um Gleichstellung von Frauen im Kontext etwa von Berufungen, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder der Familienfreundlichkeit grundlegend. So sollte etwa im Kontext von Berufungen bedacht werden, dass das erfolgreiche Einwerben eines Sonderforschungsbereiches deutlich besser gelingt, wenn unter den *Principle Investigators* auch Frauen sind. Der nur wenige Seiten lange Text der Standards enthält einen Teil A, Strukturelle Gleichstellungsstandards, mit folgender Präambel:

„Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen.“

In Unterpunkten wird sehr differenziert dargestellt, wie sich unter den vier Attributen eine entsprechende Qualitätssicherung herstellen lässt. Ein zweiter Teil B, Personelle Gleichstellungsstandards, wird mit folgenden Worten eröffnet:

„Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert und kompetent, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.“

In weiteren fünf Unterpunkten werden Kriterien einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik genannt. Im letzten Teil ist ein klarer Zeitplan festgelegt: Die Mitgliedseinrichtungen reichen im Frühjahr 2009 Stellungnahmen zur Umsetzung der Standards ein. Diese Selbstverpflichtungen enthalten insbesondere konkrete Zielvorgaben zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen. Zum Frühjahr 2011 legen die Mitglieder Zwischenberichte zur Umsetzung, im Frühjahr 2013 ihren abschließenden Bericht vor. Die

---

<sup>11</sup> Präambel der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, 2009.

<sup>12</sup> Ebenda.

Abschlussberichte werden ebenso wie die Zwischenberichte evaluiert und die Ergebnisse auf der Mitgliederversammlung 2013 vorgestellt. Diese Versammlung wird auch über die Weiterentwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beraten.

Obwohl die Gleichstellungsstandards sehr differenziert formuliert sind, zeigte sich schnell im Alltag einer Hochschule, wie schwierig und in Teilen auch unklar der Umsetzungsprozess gestaltet sein soll. So wurde von der Kommission der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten *Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung*, deren Sprecherin die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität ist, ein Handlungsleitfaden entwickelt und allen Hochschulen zur Verfügung gestellt.

Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft sah die Notwendigkeit, den Hochschulen Unterstützung bei der Umsetzung der Standards anzubieten. Hierzu wurde im Auftrag der DFG durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ein Instrumentenkasten entwickelt, der auf der Website der DFG zur Verfügung steht:

„Der Instrumentenkasten bietet wissenschaftlichen Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragten sowie Forscherinnen und Forschern eine strukturierte Informationsbasis über Modellbeispiele von Chancengleichheitsmaßnahmen. Ziel ist es, die Bandbreite von vorbildlichen Praxis-Beispielen zu präsentieren und einer gezielten und individuellen Recherche zugänglich zu machen. Hierbei erhebt die vorliegende Sammlung von ausgewählten Modellbeispielen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Um den Mitgliedseinrichtungen der DFG so schnell wie möglich den Instrumentenkasten zur Verfügung zu stellen, wurden die Modellbeispiele aus der Fülle der öffentlich zugänglichen Informationen zu Chancengleichheitsmaßnahmen an wissenschaftlichen Einrichtungen ermittelt und in einem qualitätsgesicherten Verfahren ausgewählt.“<sup>13</sup>

Die Freie Universität hat im Mai 2009 ihre Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsprojekte im Gleichstellungsstandard bei der DFG eingereicht. Basierend auf der bisherigen Gleichstellungspolitik und den bisherigen Erfolgen:

„kann die Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität mit folgenden drei Grundsätzen beschrieben werden:

1. Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben, weil dies gerecht ist.
2. Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale weitestgehend ausschöpfen zu können.
3. Die Freie Universität Berlin versteht Gender- und Diversityforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie in Forschung und Lehre auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Aus diesen Grundsätzen leitet die Freie Universität Berlin folgende übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele ab:

1. die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell),
2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversityforschung sowie
3. deren angemessene Berücksichtigung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.

Mit dieser Stellungnahme, die von einem durch das Präsidium eingesetzten Expertinnenrat entwickelt und dem Präsidium vorgeschlagen wurde, werden nicht nur bereits laufende Maßnahmen aufgelistet, sondern auch zukünftige Schwerpunkte wie etwa der Bereich Diversityforschung benannt. Eine nachhaltige Wirksamkeit der Stellungnahme als Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG kann nur gelingen, wenn sowohl die Standards als auch die Stellungnahme einschließlich der dort genannten Quoten der universitären Öffentlichkeit bekannt sind. Um das zu sichern und die Diskussion zu forcieren, verweisen die 2010 abgeschlossenen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen und Zentralinstituten hierauf. Insbesondere sollen sich die bis Oktober 2010 zu erstellenden Strategiekonzepte der Fachbereiche beziehungsweise Zentralinstitute für den Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit hieran orientieren.

<sup>13</sup> DFG-Instrumentenkasten zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, 2009, [www.instrumentenkasten.dfg.de](http://www.instrumentenkasten.dfg.de).

### 3. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit

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

Interne Steuerung zielt auf Leistungsverbesserung und Profilbildung von Fachbereichen, Zentralinstituten, aber auch Verwaltungsabteilungen und Zentraleinrichtungen ab. Sie bietet zugleich den Bereichen die Möglichkeit, ihre spezifische Situation zu reflektieren, ihre Anliegen und Veränderungswünsche zu konkretisieren, mit der Hochschulleitung abzustimmen und über die Entwicklung eigener, fachbereichs- oder institutsinterner Instrumente selbst Veränderungen zu initiieren. Zu unterscheiden sind qualitative, auf Veränderung in der Zukunft angelegte, und quantitative, positive Veränderungen in der Vergangenheit würdigende Instrumente der Hochschulsteuerung. Es ist ihnen jedoch gemeinsam, dass sie über die konkrete Vereinbarung oder Mittelzuweisung hinaus kommunikative Prozesse initiieren, in denen bereits die Reflexion über den eigenen Status und die Verschiebung von Verantwortungszuweisung erste Schritte der Veränderung sind. Der Themenkomplex der Gleichstellung von Frauen und Männern ist an der Freien Universität in alle Steuerungsinstrumente integriert und stärkt durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen die Förderung von Frauen, die Herstellung der Chancengleichheit sowie der Geschlechterforschung. Über die Individualförderung von Frauen hinaus tragen diese Instrumente wesentlich zu einer Veränderung der Diskussionskultur über Fragen der Chancengleichheit und damit zu einer Veränderung von Fach(bereichs)kulturen bei.

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

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

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

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

Im Folgenden werden die verschiedenen Instrumente der Hochschulsteuerung vorgestellt. Hierzu gehören neben den Hochschulverträgen und der leistungsorientierten Mittelvergabe auf Landesebene die hochschulinternen Zielvereinbarungen und das seit 2006 eingeführte System der leistungsorientierten Mittelvergabe innerhalb der Freien Universität. Abschließend wird das von 1995 bis 2005 gültige Anreizsystem zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft in seiner Konzeption und in seiner Wirksamkeit dargestellt und bewertet.

### 3.1 Die Hochschulverträge

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

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

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

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

„§ 7 Förderung von Frauen in der Wissenschaft

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

Zugleich wurde ein System der leistungsorientierten Mittelvergabe vereinbart, bei dem der Gleichstellungsbereich mit 5 % der Verteilungsmasse berücksichtigt wird. Dieses System trat erstmals 2002 mit 6 % der konsumtiven Zuschüsse in Kraft. Damit wurde neben das qualitative Instrument der Hochschulvertragsvereinbarungen das quantitative Instrument leistungsorientierter Mittelzuweisungen gestellt. Es durchlief bis zum aktuellen Hochschulvertrag 2010-2013 sowohl quantitative wie qualitative Änderungen,

die auch für den Bereich der Gleichstellung große Auswirkungen bedeuteten und einer ausführlicheren Darstellung bedürfen.

Hatten die Verträge 1997 zunächst das Ziel, den Hochschulen eine verlässliche und mittelfristige Finanzierung zu bieten, so wurde dies von politischer Seite erneut diskutiert, nachdem die katastrophale Finanzsituation des Landes offenbar geworden war. Die zu diesem Zeitpunkt in die politische Diskussion geworfenen Sparziele entsprachen zum Teil der Größenordnung einer ganzen Universität. In den 2003 unterzeichneten Verträgen mussten die Universitäten enorme Kürzungen hinnehmen. In der Konsequenz bedeutete das die Streichung von je rund 80 Professuren innerhalb der nach den ersten Kürzungen Ende der 1990er Jahre beschlossenen Sollstruktur. Für die Freie Universität bedeutet das eine Reduktion auf nur noch 280 Professuren in der Sollstruktur.

In die nächsten Vertragsverhandlungen brachte die LaKoF eine ganze Reihe von Veränderungsvorschlägen ein, die die Erfahrungen mit den bisherigen Hochschulverträgen und ihrer Umsetzung an den Hochschulen berücksichtigten. Insbesondere unterbereitete die LaKoF Vorschläge zur Bewertung der Erreichung der in § 7 verabredeten Ziele, verbunden mit Sanktionen und zur Aktualisierung der Indikatoren in der leistungsorientierten Mittelvergabe. Tatsächlich wurden aus gleichstellungspolitischer Sicht wenige Veränderungen vorgenommen. Am bemerkenswertesten war der in die Präambel aufgenommene Handlungsauftrag an die Hochschulen, ein Gender-Mainstreaming-Konzept zu entwickeln.

„Die Vertragsparteien sind sich über folgende Ziele der Berliner Hochschulpolitik einig: [...] Konzepte für Gender-Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen.“<sup>14</sup>

Inzwischen sind mit dem Hochschulvertrag 2010-2013 neue Akzente gesetzt worden, denn die Präambel ist um die Formulierung *Weiterentwicklung des Diversity-Managements* ergänzt worden. Insbesondere aber wurde im Bereich der leistungsorientierten Mittelvergabe, auch für den Bereich der Gleichstellung ein neues Finanzierungsmodell eingeführt und um den Bereich Diversity ergänzt. Der §7 dagegen ist deutlich reduziert worden. Er hebt wesentlich darauf ab, dass Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen abzuschließen sind und das Kaskadenmodell umzusetzen ist. Die Vorstellungen der Landeskonferenz, stärker qualitative Ziele einzubringen und mit Sanktionen zu versehen, finden überhaupt keinen Niederschlag mehr. Hintergrund ist sicherlich die sehr komplexe Debatte über die neue Ausgestaltung der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, die alle anderen Themen eine Nebenrolle zuwies.

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

## 3.2 Zielvereinbarungen an der Freien Universität

Zielvereinbarungen haben die Form von Verträgen, die auf der Basis eines vielschichtigen Kommunikationsprozesses zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/Zentralinstituten abgeschlossen werden. In der Zukunft umzusetzende Ziele werden durch die Vertragspartner festgelegt, zu ergreifende Maßnahmen an den Fachbereichen und Zentralinstituten formuliert und zum Teil durch zentrale Gelder finanziert, um die Erreichung der vereinbarten Ziele innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu gewährleisten. Mit der Zielvereinbarungsverhandlung 2009 für die Jahre 2010/2011 ist dieses Konzept grundlegend verändert worden. Diese Veränderungen und ihre möglichen Auswirkungen auf die Förderung der Gleichstellung und der Geschlechterforschung werden im Anschluss an die Darstellung der 10 Jahre für den Gleichstellungsbereich außerordentlich erfolgreich durchgeführten Zielvereinbarungen dargestellt.

Das Modell für Zielvereinbarungen an der Freien Universität wurde von Mitarbeiter/innen des Volkswagen-Projekts *Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Programm zur Förderung der Universitäten*

<sup>14</sup> Auszug aus der Präambel des Hochschulvertrags zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin.

entwickelt und unterstützt. Bis zum Jahr 2008 lag die Durchführung der Zielvereinbarungen ebenso wie der leistungsorientierten Mittelvergabe bei der in die Universitätsverwaltung integrierten Controllingabteilung. 1999 wurden die ersten Vereinbarungen als Probelauf zwischen dem Präsidium der Freien Universität und den Dekanen der Fachbereiche und Zentralinstitute (Ausnahme: Veterinär- und Humanmedizin) für das Jahr 2000 unterzeichnet. Im Jahr 2001 wurden der Fachbereich Veterinärmedizin und die Zentralinstitute mit in das Verfahren aufgenommen. Im Jahr 2004 kamen die Zentraleinrichtungen hinzu. Die für das Jahr 2002 abgeschlossenen Zielvereinbarungen beinhalteten unter Punkt 2 „Ziele“ erstmalig Sanktionen im Falle des Nichterreichens verabredeter Ziele.

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

Von 2000-2009 wurden die Zielvereinbarungsverhandlungen auf der Grundlage von Verhandlungsleitfäden, in denen die Ergebnisse der letzten Zielvereinbarungen evaluiert und die zu verhandelnden Ziele durch die Fachbereiche vorgeschlagen werden, modifiziert und weiterentwickelt. Neben diesem Evaluations- und Vorbereitungsleitfaden legte das Präsidium im Vorfeld Eckpunkte als Gesprächsgrundlage vor, in denen die Zielsetzung der Vereinbarungen von Seiten der Hochschulleitung konkretisiert wurde. Mit der Einführung von Zielformulierungen, die für jeden Fachbereich/jedes Zentralinstitut gleichermaßen gültig sind, werden fächerübergreifend Zielprioritäten der Gesamtuniversität umgesetzt. Von Beginn an war unstrittig, dass im Sinne eines Verständnisses des Leitbilds der Freien Universität und in Umsetzung des Hochschulvertrages der Bereich Gleichstellung seinen eigenständigen Platz im Prozess der Zielvereinbarungsverhandlungen und des Vertrages haben wird. Die Frauenbeauftragten der Bereiche werden in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten an den Vorbereitungen der Verhandlungen beteiligt, die zentrale Frauenbeauftragte an den Verhandlungsgesprächen selbst. Mit der Grundzertifizierung als familiengerechte Hochschule wurde in den Zielvereinbarungen mit der Hertie-Stiftung als Prädikat verleihende Institution vereinbart, das Thema Familienfreundlichkeit ebenfalls als eigenständigen Bereich in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die Vorbereitung der Fachbereiche zu diesem Themenkomplex findet in Kooperation mit dem Familienbüro statt.

Aus Sicht der Frauenbeauftragten sind Zielvereinbarungen in dieser Gestalt ein äußerst erfolgreiches Instrument der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen.<sup>15</sup> Mit ihnen wurden einzelne Frauen gefördert, konkrete Vorhaben im Bereich der Geschlechterforschung finanziert und Maßnahmen im Bereich der Mädchenförderung realisiert. Darüber hinaus wurden auf strukturelle Veränderung abzielende Vorgaben vereinbart, die der Fachbereich beziehungsweise das Zentralinstitut in angemessener Frist beabsichtigt umzusetzen. Über die Vorbereitung des Verhandlungsleitfadens wurde der Fachbereich aufgefordert, seine eigene Situation im Hinblick auf Frauenförderung und Geschlechterforschung zu reflektieren. Damit übernahmen die Gremien und Organe des Bereichs die Verantwortung für diesen Aufgabenbereich und den Frauenbeauftragten kam die Rolle einer beratenden Expertin zu. Den materiellen Ausdruck fanden diese Veränderung der Verantwortungsübernahme in den Unterschriften einerseits des Präsidenten und andererseits des Dekans/der Dekanin beziehungsweise des Leiters/der Leiterin des Bereichs unter den Vertrag.

Mit der Übernahme des Bereichs Qualitätssicherung durch die Stabsstelle Internationale Netzwerkuniversität PINU gingen grundsätzliche Veränderungen für den Bereich Zielvereinbarung einher. Der Vertrag enthält keine einzelnen Details zur Weiterentwicklung der Fachbereiche, keine konkret definierten Vorhaben und keine von Seiten des Präsidiums angebotenen Unterstützungsmaßnahmen. Vielmehr verlangt er die Abgabe von Strategiekonzepten zu festgelegten Terminen für die Bereiche Internationalisierung, Forschung, Nachwuchsförderung, Systemakkreditierung sowie Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die vorgesehenen Mittel werden den Fachbereichen in drei Tranchen (30 %, 30 %, 40 %) zugewiesen. „Bei Erreichung der vereinbarten Ziele und dementsprechend positiver Bewertung durch das Präsidium werden zum 30.04.2012 die ausstehenden 40 % der Gesamtfinanzierung zur freien Verfügung im Titelverbund bereitgestellt. Hierbei ist zu beachten, dass im Abschlussbericht die Steigerungsraten ausgesuchter, zwischen Fachbereich/Zentralinstitut und Präsidium vereinbarter, Indikatoren erreicht oder nachweislich auf den Weg gebracht worden sind.“ In dem ersten Entwurf beschränkte sich der Bereich

<sup>15</sup> Eine Einführung in das Thema Zielvereinbarungen bietet die Publikation der Berliner Frauenbeauftragten Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Mechthild Koreuber und Marianne Kriszio (Hrsg.): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik – ein Handbuch. Kirchlinteln: Hoho-Verlag Hoffmann & Hoyer, 2002.

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit auf wenige Punkte: „1. Stärken-/Schwächenanalyse der am Fachbereich/Zentralinstitut vorhandenen Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit; 2. Bekanntmachung und Umsetzung der Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; 3. Bekanntmachung und Umsetzung des aus den DFG-Rahmenvorgaben noch zu erarbeitenden Kriterienkatalogs zur Gleichstellung...“ Auf Intervention der zentralen Frauenbeauftragten wurden auch alle anderen Bereiche um Aspekte der Gleichstellung ergänzt. So wurde etwa der Bereich Lehre um folgende Formulierung ergänzt: „Die Strategie zur Qualitätssicherung in der Lehre sollte umfassen: [...] Weiterentwicklung der Studiengänge auf Grundlage der externen Vorgaben (KMK, Akkreditierungsrat, etc.), einschließlich der Überprüfung der Ordnungen, auch im Hinblick auf die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten (unterstützt durch ZE), in Zusammenarbeit mit Abt. V.“ Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und Zentralinstitute nehmen diese Aufforderung zum Anlass, gemeinsam mit dem Dekanat, dem dezentralen Frauenrat, einer eigens eingerichteten Kommission oder benannten Person, den Fachbereich im Hinblick auf die bisherige Gleichstellungserfolge zu analysieren und zukünftige Ziele und konkrete Maßnahmen zu bestimmen. Das entspricht dem Charakter eines Frauenförderplans und so werden Strategie- und Maßnahmenkataloge und Frauenförderplan zum Teil zusammen diskutiert und als ein gemeinsames Papier verabschiedet.

Die bisherigen Monate zeigen, dass die Fachbereiche keine konkreten Vorhaben für dieses Papier entwickeln und so entsteht der zu Anfang vermutete, jetzt begründet erscheinende Verdacht, dass dieses neue Konzept von Zielvereinbarungen für den Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein erheblicher Rückschritt ist, zumal die für den Gleichstellungsbereich vorgesehene Zuweisungssummen erheblich unter denen bisher verhandelten Größenordnungen liegen. Die folgende Zusammenstellung der Eckpunkte für den Bereich Gleichstellung seit Einführung der Zielvereinbarungen erlaubt einen Überblick über die Entwicklung der Inhalte in den vergangenen acht Jahren und zeigt die weit gefächerten Einflussmöglichkeiten beim Einsatz des Instrumentes:

#### Allgemeines 2001

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

#### Allgemeines 2002, erweitert um

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

#### Allgemeines 2003/04, erweitert um

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

#### Allgemeines 2005/06, erweitert um

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

#### Allgemeines 2008/09

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

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

### **Personal im Bereich Frauenförderung**

#### FB Politik- und Sozialwissenschaften

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

#### FB Erziehungswissenschaft/ Psychologie

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

#### ZI Osteuropa-Institut

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

#### ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

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

### **Projekte der Frauenförderung**

#### FB Veterinärmedizin

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

#### FB Wirtschaftswissenschaft

- Projekt *Frauen ans Internet*,
- Karriereworkshop für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

#### FB Physik

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

#### ZE Datenverarbeitung

- Frauenfördernde Weiterbildungsmaßnahmen.

#### ZE Zentrales Sprachlabor

- Weiterbildungskonzept für die Bereiche Bibliothek und Fremdsprachensekretariate.

## Projekte der Mädchenförderung

### FB Veterinärmedizin

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

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

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

### FB Biologie/Chemie/Pharmazie

- Projekt *Chemiecourse – speziell für Mädchen*,
- Projekt *Chemiecourse – speziell für Mädchen*, bei positiver Evaluation und Vorlage eines Konzepts zur Verstärkung

## Projekte im Bereich Gender Mainstreaming

### FB Wirtschaftswissenschaft

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

## Familiengerechte Hochschule

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

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

## Maßnahmenkatalog *familienfreundliche Universität*

### Studium und Lehre

- Der Fachbereich verpflichtet sich, die Studienorganisation für studierende Eltern zu erleichtern.
- Er verpflichtet sich, das prüfungsrelevante Lehrangebot zeitlich so zu legen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist, d. h., dass das Ende der Lehrveranstaltungen nicht später als 18.00 h liegt.
- Er räumt studierenden Eltern den bevorzugten Zugang zum prüfungsrelevanten Lehrangebot ein.
- Er unterstützt studierende Eltern bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z. B. Auslandspraktika).
- Er sieht die flexible Handhabung der Präsenzpflcht von 85% für schwangere Studentinnen und für studierende Eltern vor (z. B. durch die Möglichkeit Ersatzlernleistungen zu erbringen).

- Er stellt im Laborbereich eine Studienorganisation sicher, die den besonderen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Studentinnen gewährleistet; ggf. bietet er Ersatzstudienleistungen an.
- Er verbessert/flexibilisiert/verlängert die Prüfungsbürozeiten (z. B. durch Kapazitätspooling), bzw. ermöglicht die sinnvolle Nutzung von Wartezeiten z. B. durch das Ausgeben von Wartenummern.

### **Kultur- und Steuerungswandel**

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

### **Infrastruktur**

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

Insgesamt partizipierte der Bereich Gleichstellung in den Jahren 2001-2009 mit etwa 10 % an dem in den Zielvereinbarungen ausgehandelten Projekt. Die Effekte des Steuerungsinstruments bestehen jedoch nicht nur in der Finanzierung konkreter Projekte, sondern ebenso in der Verantwortungsverlagerung zu den Dekanaten und der Hochschulleitung und in einer Veränderung den Kommunikationsstrukturen zum Thema Gleichstellung. In diesen acht Jahren zeigte sich, wie viel kreatives Potenzial zur Entwicklung entsprechender Projekte bei den Mitgliedern der Bereiche vorhanden ist und in Kooperation mit den Frauenbeauftragten zu einer Vielzahl von erfolgreich umgesetzten Anträgen geführt hat. Die im Oktober 2010 zu präsentierenden Strategiekonzepte sollten sehr kritisch geprüft werden, so dass sich nicht der Eindruck einschleicht, Gleichstellung hätte seine Relevanz in der Hochschulsteuerung verloren. Gerade im Hinblick auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wäre eine solche Entwicklung fatal und könnte sich im Kontext der Einwerbung von Drittmitteln sehr negativ auswirken. Besonders beunruhigend ist diese Entwicklung im Hinblick auf die Förderung der Geschlechterforschung. Das jetzt vorhandene Potenzial, das die Grundlage für eine Diskussion eines größeren Forschungsverbundes, etwa eines Clusters, bietet, wurde auch durch das qualitative Instrument der Zielvereinbarungen alter Form entwickelt. Möglicherweise ist Rückbesinnung auf bewährte Zielvereinbarungskonzepte jedenfalls für den Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit notwendig.

## **3.3 Leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene**

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

„§ 3 Leistungsbezogene Mittelzuweisung

Die Hochschulen führen ab 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. Die Berechnungen der Verteilungsmasse, ihr Aufwuchs, die Bildung von Fächergruppen sowie die Festlegung der Parameter für Leistungen in Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung erfolgen nach Maßgabe der Anlage 1.“<sup>16</sup>

Die Höhe des Prozentsatzes wurde im Verlauf der nächsten Verträge immer wieder neu ausgehandelt und betrug für die Universitäten für die Jahre 2008 und 2009, wie bereits bei den Fachhochschulen, 30 % der konsumtiven Mittel. Mit den Vertragsverhandlungen im Jahr 2009 wurde das System grundlegend neu gestaltet. Im sogenannten Preismodell, das ab 2013 wirksam wird, erhalten die Hochschulen für bestimmte Leistungen einen bestimmten Geldbetrag. Für den Bereich Gleichstellung/Diversity gestalten sich die Zuweisungssummen folgendermaßen:

<b>Gleichstellung</b>	
Weiblich besetzte W2/W3-Professuren auf Lebenszeit	35.000
Weiblich besetzte W1- und andere befristete Professuren (alle HS-Typen) und Gastprofessorinnen	20.000
Neuberufungen von W2/W3-Professuren auf Lebenszeit (gestufte Vergütung nach Fächergruppen, zwei Jahre lang)	35-70.000
<b>Diversity</b>	
Studienanfänger/innen und Studierende mit Migrationshintergrund	10.000
Studienanfänger/innen und Studierende mit Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur)	10.000
Studienanfänger/innen und Studierende mit Migrationshintergrund im Lehramt	25.000
Studienanfänger und Studenten in Lehramt Grundschulpädagogik/Erzieher	25.000
Berufsbegleitende BA-Studienangebote (Online-, Fern- oder Abendstudium)	50.000

Die Indikatoren für den Bereich Gleichstellung wurden gemeinsam mit der LaKoF entwickelt. Besonders wichtig ist hier, dass erstmalig auf Landesebene nicht schlicht in die Fächergruppen Natur- in der Bewertung und Ingenieurwissenschaften sowie Geistes- und Sozialwissenschaften unterschieden wird. Vielmehr findet Berücksichtigung, wie die jetzige Frauenquote an der jeweiligen Hochschule in der entsprechenden Disziplin sich darstellt. Eine niedrige Frauenquote wird als Indikator für eine unter Gleichstellungsgesichtspunkten eher schwierige Fachkultur genommen und darum eine erfolgreiche Berufung umso höher gewertet. Diese Überlegung ist insbesondere für Fächer wie etwa Rechtswissenschaft oder Wirtschaftswissenschaft für die Freie Universität interessant. Für Berufungen in diesen Disziplinen hat die Freie Universität in Zukunft eine höhere Geldsumme zu erwarten. Irritierend ist der Bereich Diversity, an dessen Ausgestaltung die LaKoF nicht beteiligt wurde. Besonders der *männliche Studienanfänger beziehungsweise Studierende* in der Grundschulpädagogik ist einerseits eine den Themenkomplex Gleichstellung der Geschlechter berührende Frage, andererseits gibt es keine wissenschaftlichen Studien, die nachweisen, dass es für Jungen von besonderem Nachteil ist, wesentlich von Lehrerinnen unterrichtet zu werden. An dieser Stelle könnte man die Frage stellen, warum nicht etwa in den Ingenieursfächern für jede Studentin eine Summe ausgewiesen wird. Ein Problem für die Universitäten wird es sein, auf diese Zahlen signifikant Einfluss zu nehmen. So werden diese Indikatoren vermutlich kaum steuernde Wirkung entfalten. Insgesamt werden für den Gleichstellungsbereich 26,8 Millionen (2,8 %) und für den Diversity-Bereich 21,9 Millionen (2,3 %), so eine Beispielsrechnung mit den Zahlen für 2008 voraussichtlich verausgabt.

Im Folgenden wird das 2012 geltende Modell vorgestellt. Von Beginn an lag der Anteil für den Bereich Gleichstellung bei 5 %. Obwohl von der SPD-PDS-Regierung in ihrer Koalitionsvereinbarung aufgenommen, war es zu keinem Zeitpunkt gegenüber der LKR (Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten) durchsetzbar, die Gleichstellung mit 10 % zu gewichten. Dennoch muss man festhalten, dass bei den zu verteilenden Summen auch der Gleichstellungsbereich, beispielsweise in der Höhe von 5,15 Millionen € im Jahr 2006, im Konkurrenzverhältnis zwischen den drei Universitäten zu schmerzhaften Verlusten führen kann, sofern das Berufungsverhalten der Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt. Die Gestaltung und Gewichtung der Indikatoren in den drei Bereichen zeigt die folgende Tabelle.

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

#### *Gewichtung der einzelnen Indikatoren*

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

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FU	19	249	982	395	87	89	-42	221	240
HUB	71	-94	-183	87	-90	123	-58	-194	-81
TUB	73	-163	-864	-482	3	-211	100	-27	-159
ASFH		20	17	40	68	35			
FHTW		-34	-3	-29	-90	-13			
FHVR			-7	-1	-35	-43			
FHW		5	13	-1	-22	-27			
TFH		9	-16	-8	79	48			
UdK				-12	-28	-17			
KHB				-2	15	0			
HfM				11	9	15			
HfS				3	3	1			

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

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

### 3.4 Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität

Die leistungsorientierte Mittelvergabe ist ein ex-post-orientiertes Steuerungsinstrument: Leistungen eines Fachbereichs beziehungsweise Zentralinstituts werden über einen bestimmten Zeitraum erhoben und im Nachhinein finanziell honoriert. Die mittels Indikatoren erfassten Leistungen betreffen die Bereiche Forschung, Lehre und Gleichstellung im Verhältnis 47,5 %, 47,5 % und 5 %. Die Fachbereiche/Zentralinstitute stehen bei der Berechnung der zu verteilenden Mittel im Wettbewerb zueinander. Zugleich sind die Fachbereiche über die Zielvereinbarungen verpflichtet, ein fachbereichsinternes Mittelvergabemodell zu entwickeln, das den Bereich Gleichstellung berücksichtigt.<sup>17</sup> Die Mittel aus der formelgebundenen Mittelvergabe stehen dem Fachbereich oder Zentralinstitut für die Bereiche Forschung und Lehre zur

<sup>17</sup> In dem ersten Beschluss des Kuratoriums und des Akademischen Senats vom Oktober 2003 zur Einführung des neuen Modells war das Verhältnis der Bereiche Forschung, Lehrer und Gleichstellung mit 45: 45: 10 vorgesehen, allerdings ohne Mittelbindung für die Fachbereiche beziehungsweise Zentralinstitute.

freien Verfügung. Die über Leistungen im Gleichstellungsbereich erworbenen Gelder sind zweckgebunden und müssen für den Bereich der Frauenförderung verwendet werden. Die Fachbereiche wurden über ihre Dekanate insbesondere in den Verwaltungsleiterrunden und schriftlich durch den Kanzler, bezüglich des Modells der Berechnung im Gleichstellungsbereich durch die zentrale Frauenbeauftragte ausführlich über das neue Modell informiert.

#### „1.3 Neues Verfahren zur leistungsbezogenen Mittelverteilung

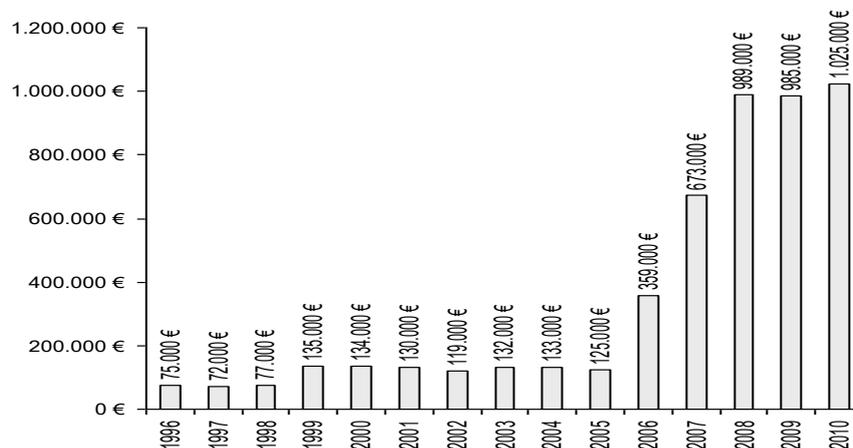
Gemäß § 3 des Hochschulvertrages wird seit 2002 eine leistungsbezogene Mittelverteilung zwischen den Vertragshochschulen praktiziert; während der Vertragslaufzeit wird das Volumen der leistungsbezogenen Mittelverteilung von 20% in 2006 auf 30% ab 2008 angehoben, sodass zukünftig bis zu 154 Mio. Euro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

(Brief des Kanzlers an die Verwaltungsleiter/innen vom 6.6.2006)

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

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

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



*Ausschüttungssumme seit 1996*

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

den bereits im selben Jahr erstmals Gelder auf der Grundlage dieses Modells den Fachbereichen zugewiesen. Im Folgenden werden die einzelnen Indikatoren vorgestellt:

### Neuberufungen von Professorinnen

Grundlage für diesen Indikator sind die erfolgreich realisierten Berufungen von Frauen auf unbefristete Professuren innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren. Hinzugezogen wird als Bewertungsmaßstab für die Schwierigkeiten, in einer gegebenen Fachkultur die Berufung einer Frau zu realisieren, der Anteil an Frauen bei den besetzten Lehrstühlen in dem Berechnungszeitraum des vorhergehenden Jahres. Hierzu werden die Fachbereiche gemäß ihrem prozentualen Anteil im Verhältnis zum Gesamtanteil von Frauen an Professuren an der Freien Universität drei Gruppen zugeordnet. Hieraus ergibt sich beispielsweise, dass sich die Wirtschaftswissenschaft in der Gruppe eins und die Geschichts- und Kulturwissenschaften in der Gruppe drei befinden. Gemäß der Zuordnung zu einer Gruppe wird je erfolgreich realisierter Berufung einer Frau dem Fachbereich eine bestimmte Summe Geld zugewiesen.

Professorinnenanteil FU <sup>18</sup> 14,58%	Untergrenze <sup>19</sup>	Obergrenze	Gruppe	Zuweisung <sup>20</sup>
< 10%	0%	<66%	1	18.000 €
10% - 20%	66%	133%	2	14.000 €
> 20%	>133%	Offen	3	10.000 €

*Zuweisungssummen für das Berechnungsjahr 2006*

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

Professorinnenanteil FU 22,7%	Untergrenze	Obergrenze	Gruppe	Zuweisung
< 15%	0%	<66%	1	49.821 €
15% - 30%	66%	133%	2	38.750 €
> 30%	>133%	Offen	3	27.678 €

*Zuweisungssummen für das Berechnungsjahr 2010*

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

### Besetzung von Qualifizierungsstellen

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

18 Es wird der prozentuale Anteil des Erfassungszeitraumes des vorgehenden Jahres verwendet.

19 Professorinnenanteil des Fachbereichs gemessen am Durchschnitt der Freien Universität.

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

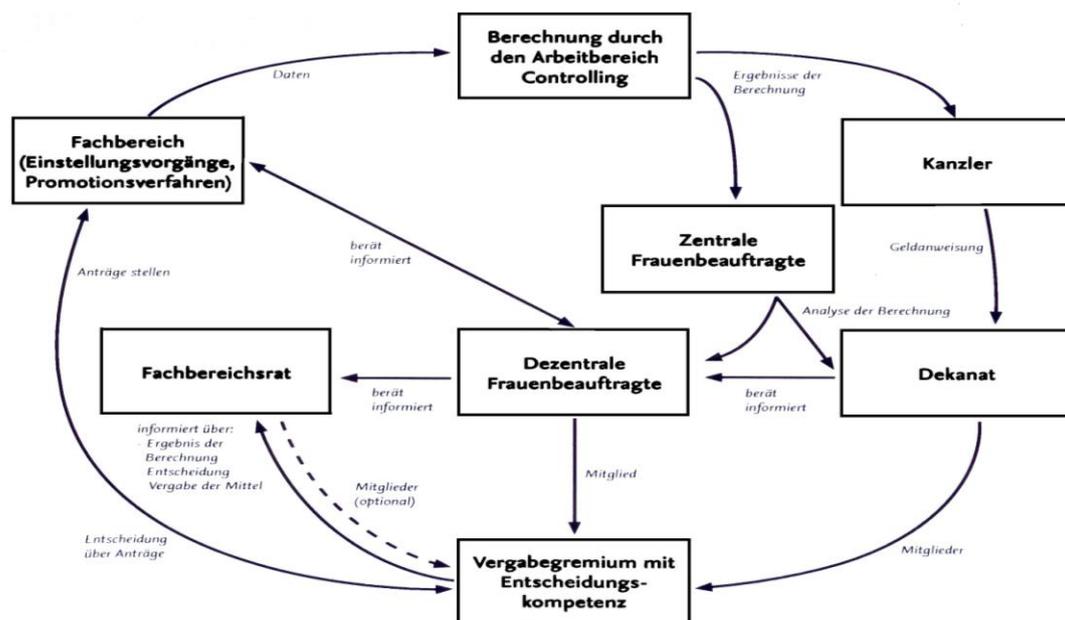
## Besetzung von Professuren

Es werden die tatsächlich mit Frauen besetzten Professuren im Verhältnis zur Gesamtzahl von besetzten Professuren an einem Fachbereich betrachtet. Mit dem Indikator Besetzung von Professuren wird ein Indikator des Landesmodells übernommen, doch seine bisherige Gewichtung reduziert, da eine Stärkung des Indikators Neuberufungen mittelbar auch hier zu positiven Ergebnissen führt. Berücksichtigt werden die Daten eines Jahres. Es wird im Zwei-Kreis-Modell (Geistes- und Sozialwissenschaften beziehungsweise Naturwissenschaften) gerechnet. Die zu verteilenden Summen der Kreise bestimmen sich aus dem Verhältnis der je in dem Kreis besetzten Stellen. Es werden 30 % der Restsumme nach Berufungen verteilt.

## Promotionen

Grundlage dieses Indikators bilden die Promotionen von Frauen in den vorangegangenen zwei Jahren. Bezugsgröße sind die am Fachbereich realisierten Promotionen.<sup>21</sup> Dadurch wird die unterschiedliche Fachkultur bezüglich der Promotion als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn etwa in der Mathematik oder als berufsqualifizierender Abschluss beispielsweise in der Biologie berücksichtigt, die zu enormen Unterschieden in der Promotionsquote im Verhältnis zur Absolvent/innenzahl der Fächer führt. Der Indikator wurde aus dem Indikatorenmodell des Landes übernommen, allerdings im Ein-Kreis-Modell, um die spezifischen Unterschiede in den Fachkulturen abzubilden. Auch dies führt mittelbar zu einer positiven Bilanz, da die Bereiche stärker motiviert werden, in denen die Promotionsquote nicht besonders gut ist. Vergeben werden 20 % der Restsumme nach Berufungen.

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



### Der Kommunikationsprozess der leistungsorientierten Mittelvergabe

<sup>21</sup> Hier sei darauf verwiesen, dass die an den Zentralinstituten betreuten Promotionen disziplinar am Fachbereich angesiedelt sind und deswegen nicht im Leistungskatalog der Zentralinstitute und damit der Berechnung der Mittel zu Buche schlagen.

Die gemäß diesen vier Indikatoren bestimmten Summen zuzüglich der Summe aus dem ersten Indikator ergeben die den einzelnen Fachbereichen/Zentralinstituten zuzuweisenden Gelder. Für die erstmalig im Jahr 2006 nach diesem Berechnungsmodell an die Fachbereiche/Zentralinstitute zugewiesenen Mittel ergaben sich für die Jahre 2006 bis 2010 folgende Summen:

	2006	2007	2008	2009	2010
Fachbereich	Gewinn/Verlust	Gewinn/Verlust	Gewinn/Verlust	Gewinn/Verlust	Gewinn/Verlust
Recht	-43	-23.884	28.795	15.473	-32.626
WiWiss	-828	-27.495	-24.343	-38.500	-35.482
ErzPsy	-23.578	-27.892	56.288	66.272	38.715
GeschKult	1.868	-16.790	1.384	7.393	916
PolSoz	25.012	27.452	22.655	70.814	104.109
PhilGeist	17.744	45.250	3.171	42.280	57.176
MathelInfo	-8.630	-32.009	-11.997	-38.798	-40.953
Physik	486	-32.656	-53.372	-33.403	9.302
BCP	-4.664	114.774	3.312	-46.830	-61.534
Geo	-10.646	-23.490	-20.706	-42.479	-36.946
OEI	-1.596	-1.994	-3.800	-2.222	-2.678
JFK	909	-1.098	-1.385	0	0
LAI	596	-168	0	0	0

*Entwicklung der Berechnung 2006-2010*

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1.025.127 € über die leistungsorientierte Mittelvergabe im Bereich Gleichstellung verteilt. Die jeweilige Analyse der Zusammensetzung der ausgeschütteten Gelder für die einzelnen Fachbereiche erklärt, warum die Spanne zwischen Gewinnern und Verlierern teilweise eklatant ist.

Durch „Leistungsmittel“ finanziell geförderte Vorhaben und Maßnahmen

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

	2006	2007	2008	2009	2010
Fachbereich	Ausgeschüttet	Ausgeschüttet	Ausgeschüttet	Ausgeschüttet	Ausgeschüttet
Recht	26.088	20.636	86.639	73.167	27.540
WiWiss	6.791	18.125	34.065	19.791	24.550
ErzPsy	12.899	32.471	141.053	150.869	127.604
GeschKult	53.653	55.402	99.030	104.097	100.326
PolSoz	43.216	82.799	97.457	144.670	181.014
PhilGeist	76.806	137.062	126.244	165.906	185.753
MathelInfo	3.964	9.770	46.167	18.495	17.887
Physik	6.724	15.789	29.978	49.802	96.003
BCP	103.628	249.227	238.212	186.647	183.029
Geo	9.067	23.320	58.474	36.560	45.268
OEI	4.813	7.350	7.362	8.910	8.909
JFK	6.843	11.476	13.271	14.610	15.160
LAI	4.396	9.512	11.538	11.520	12.087

*Ausgeschüttete Summen der Jahre 2006 bis 2010, die zweckgebunden zur Frauenförderung eingesetzt werden*

### 3.5 Das Anreizsystem

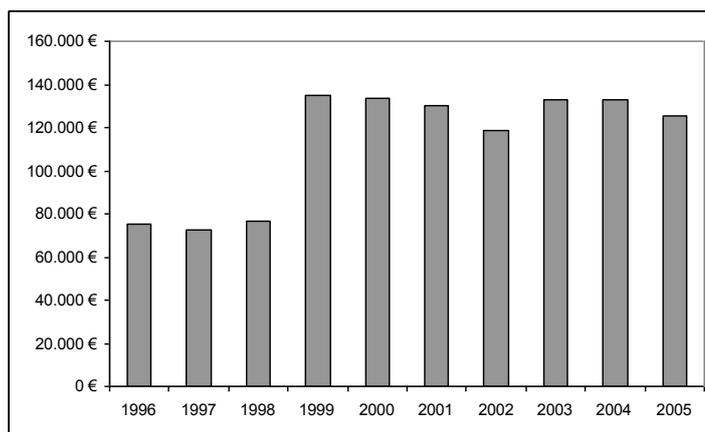
Die Freie Universität Berlin etablierte mit ihren im Mai 1993 in Kraft getretenen Frauenförderrichtlinien (FFR) ein Anreizsystem zur Frauenförderung, dessen konkrete Ausgestaltung bereits in den Richtlinien formuliert wurde.

„§ 21 (2) FFR von 1993:

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

1. Frauenförderung der Qualifizierung von Frauen
  - 1.1 Anteil der Absolventinnen des Vorjahres gemessen am Studentinnenanteil,
  - 1.2 Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
  - 1.3 Anteil der in den vergangenen zwei Jahren habilitierten Frauen gemessen am gemittelten Anteil der promovierten Frauen der vorhergehenden drei Jahre.
2. Förderung der Vergabe von Stellen an Frauen,
  - 2.1 Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Qualifikation gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
  - 2.2 Anteil der wissenschaftlichen Assistentinnen gemessen am gemittelten Frauenanteil bei den Promotionen der vorhergehenden drei Jahre,
  - 2.3 Anteil der Frauen bei Professuren gemessen am Frauenanteil beim übrigen wissenschaftlichen Personal.“

Bereits seit 1991 wurden 10% des so genannten bereinigten Titelverbundes erfasst und nach einem Leistungsmodell, das Lehre und Nachwuchsbetreuung sowie Forschung berücksichtigte, verteilt. Das Anreizsystem in der Frauenförderung sollte als weiteres, viertes Leistungskriterium in das bereits existierende Modell aufgenommen werden. Dieses Vorhaben wurde jedoch von der Hochschulleitung wegen der Befürchtung der geringeren Akzeptanz an den Fachbereichen abgelehnt. So entstand als eigenständiges Modell mit einem Anteil von zunächst 1 % des den Fachbereichen<sup>22</sup> je zugewiesenen Sachmittel-etats (Titelverbund Forschung und Lehre), ab 1999 des erweiterten Sachmittel-etats, das Anreizsystem zur Frauenförderung. Im Jahr 2005 wurden zum letzten Mal Gelder aus der Berechnung des Anreizsystems an die Fachbereiche verteilt. Die Freie Universität stellt ab dem Jahr 2006 die Ausschüttung von Geldern, auch im Bereich der Frauenförderung, auf die leistungsorientierte Mittelvergabe um. Auch wenn die nachfolgenden Ausführungen vorwiegend historischen Charakter haben, sollte nicht versäumt werden, die Bedeutung des Anreizsystems im Hinblick auf eine über die Individualförderung durch die ausgeschütteten Gelder hinausgehende Veränderung der Fächer- und Fachbereichskulturen hervorzuheben. Folgende Summen wurden in den vergangenen acht Jahren jeweils einbehalten.



*Ausschüttungssummen im Rahmen des Anreizsystems 1996-2005*

<sup>22</sup> Die Zentralinstitute wurden nicht berücksichtigt, was immer wieder zu Spannungen führte, da die Zentralinstitute deutlich zur Frauenförderung der jeweiligen Fachbereiche beitrugen. Zum Teil wurden intern Gelder der Fachbereiche für Projekte der Zentralinstitute verwendet.

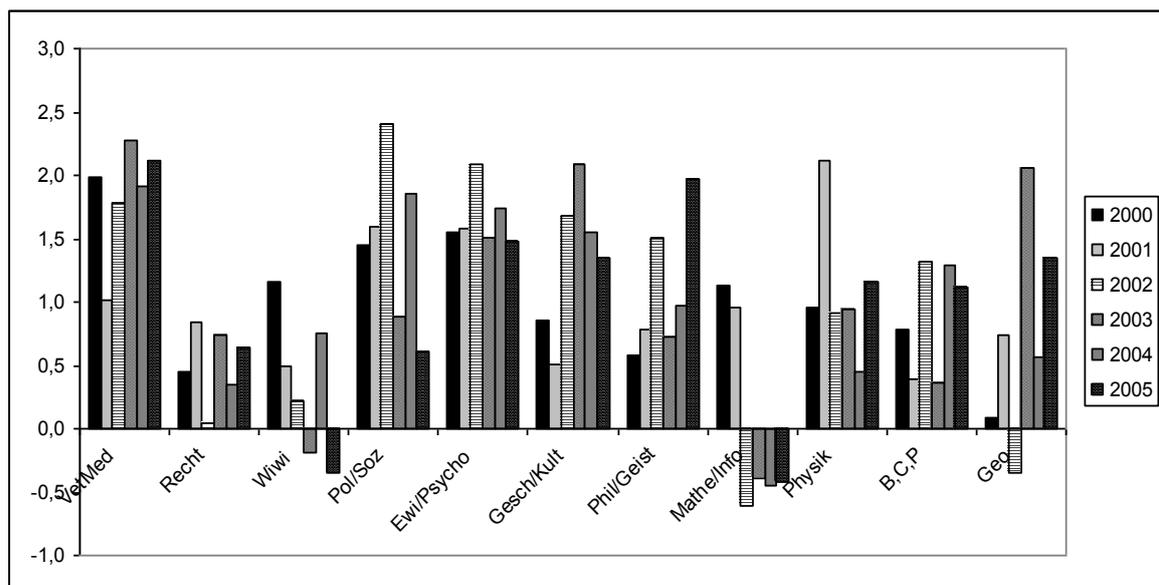
Die Gelder wurden nach folgenden in den Frauenförderrichtlinien festgehaltenen Kriterien zugewiesen.

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

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

### Ergebnisse und Entwicklungen im Berichtszeitraum 2000-2005

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



Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Frauenförderfaktor

Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenförderfaktors (FFw) während des Berichtszeitraums zeigt deutliche Tendenzen. Die Fachbereiche Veterinärmedizin und Erziehungswissenschaft waren die einzigen beiden Bereiche, die kontinuierlich und umfassend gute Ergebnisse in der Frauenförderung erzielt haben. Insbesondere ihre Berufungspolitik schlug sich hier nachhaltig nieder. Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften konnte bis zum Jahr 2002 gute Ergebnisse vorweisen, schnitt jedoch in den Jahren 2003 und 2005 eher schlecht ab. Das liegt an der geringeren Anzahl von Promotionen und Habilitationen von Frauen in diesen Jahren. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften hatte in den ersten beiden Berichtsjahren insbesondere für geisteswissenschaftliche Fächer mit traditionell hohem Frauenanteil erstaunlich schlecht abgeschnitten, sich aber 2002 deutlich verbessert. Dies ist auf eine gestiegene Habilitationsrate zurückzuführen. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften konnte auch in den Folgejahren an das gute Ergebnis von 2002 anknüpfen, worin sich die Berufungen von Frauen niederschlugen. Dies gelang dem Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften nicht, er konnte erst im Jahr 2005 wieder ein gutes Resultat

erzielen, da die Habilitationsquote höher lag und eine gute Berufungspolitik praktiziert wurde. Erschreckend dagegen die Entwicklung der Bereiche Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Mathematik/Informatik und Geowissenschaften. Alle vier Bereiche zeigten noch nie einen besonders hohen Frauenförderfaktor auf und erlebten im Jahr 2002 einen erheblichen Einbruch, der in den beiden letztgenannten Bereichen sogar erstmals zu negativen Faktoren führte. Der Fachbereich Geowissenschaften erzielt im Jahr 2003 einen erstaunlich hohen Frauenförderfaktor. Darin spiegelt sich die Berufung einer Frau und eine große Promotions- und Habilitationsquote wider. Gleiches galt für das Jahr 2005, auch hier sind es Auswirkungen der hohen Promotionszahlen von Frauen. Die beiden naturwissenschaftlichen Bereiche Physik und Biologie, Chemie, Pharmazie zeigten relativ beständige Werte, die aber größtenteils unter dem Mittelwert eines Frauenförderfaktors von 1,25 lagen und daher ebenfalls keine hundertprozentige Auszahlung der einbehaltenen Mittel erlauben. Der überraschend gute FFW des FB Physik im Jahr 2001 beruhte auf außergewöhnlich guten Promotions- und Habilitationsergebnissen.

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

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

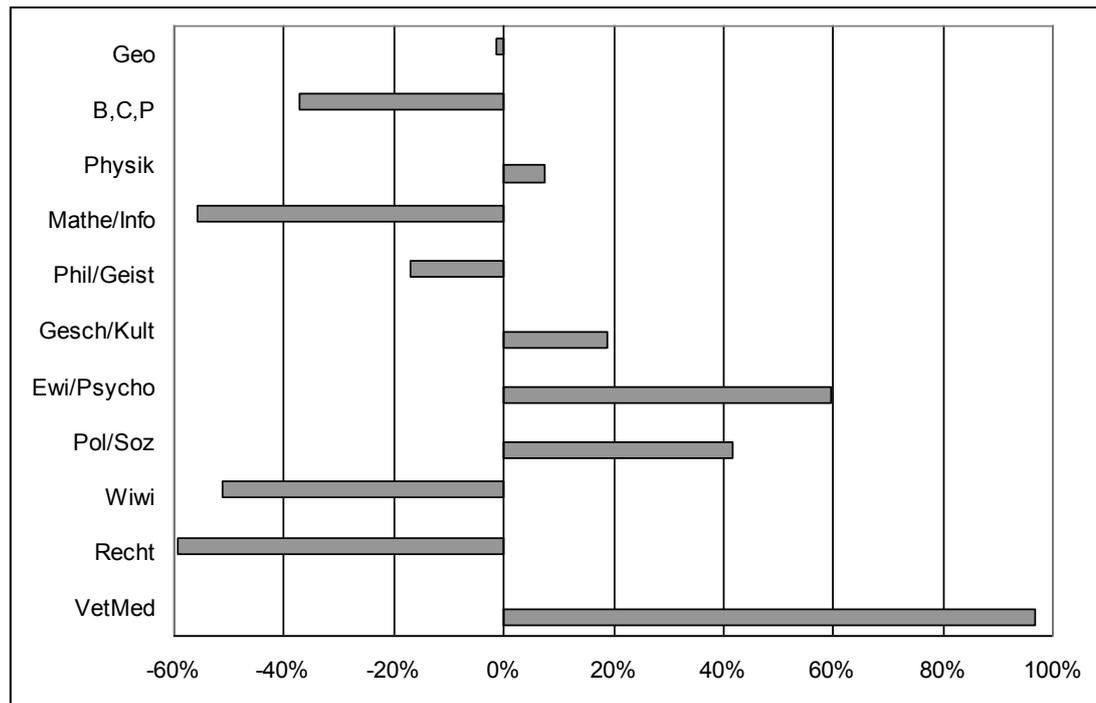
*Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelverteilung*

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

## Verwendung der Mittel an den Fachbereichen

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

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



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

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

Die Betrachtung der mit diesen Mitteln finanzierten Maßnahmen zeigt eine breite Palette an Fördermöglichkeiten auf. Insgesamt lässt sich sagen, dass aus den Mitteln des Anreizsystems Frauen direkt gefördert wurden und zugleich die Frage nach notwendiger Frauenförderung und tatsächlich stattfindender Frauenförderung an den einzelnen Fachbereichen nicht mehr peripher ist, sondern in den Fokus der Aufmerksamkeit aller Beteiligten gerückt wurde. Schließlich wurde mit dem Anreizsystem die kontinuierliche Förderung von Wissenschaftlerinnen tatsächlich belohnt. Die Berufung von Professorinnen wurde in die Berechnung des Frauenförderfaktors für vier Jahre einbezogen. Die Belohnung wissenschaftlicher Qualifizierung von Frauen erfolgte bereits ein Jahr später in Form einer recht hohen Summe. Jedoch zeigt die Betrachtung der letzten zehn Jahre auch immer wieder, dass sich die Fachbereiche auf ihren Lorbeeren nicht ausruhen können.

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

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) im Jahr 1999 mit einer Laufzeit von zweimal drei Jahren beginnend im Jahr 2001 aufgelegt. Das HWP bestand aus sechs Fachprogrammen zur Förderung, das erste Fachprogramm diente der Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Jenseits des Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sollen die anderen Fachprogramme das Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre berücksichtigen. Dementsprechend beschlossen Bund und Länder in Ergänzung zu dem Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit, dass bei personenbezogenen Programmteilen in allen anderen Programmen eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40 % angestrebt wird.<sup>23</sup> Die im HWP 1 eingestellten Mittel sollten Verwendung finden für

- die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,

<sup>23</sup> Die Freie Universität war mit Projekten in dem Fachprogramm „zur Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen“ beteiligt, ein Programmteil, der ausschließlich durch Bundesmittel finanziert wurde. Hier wurde bei der Einstellung des Personals die 40%-Orientierung übertroffen.

- die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen und
- die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und der Lehre.

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

Mit den Mitteln des Bundes und einer 50 %igen Kofinanzierung durch das Land und die Berliner Hochschulen konnte das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* als spezifische Form des HWP 1 geschaffen werden. Zur Kofinanzierung von Landesseite wurde dazu das ehemalige, in den Haushalt der Senatsverwaltung Frauen eingestellte Stipendienprogramm Frauenforschung verwendet. Das Finanzvolumen des Programms betrug rund drei Millionen Euro pro Jahr. Davon wurde ca. 1 Million Euro zentral in den beiden Stipendienprogrammen für die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und für Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik vergeben. Ca. 2 Millionen Euro werden durch die einzelnen Hochschulen verteilt, darin enthalten die 25 %ige Kofinanzierung. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist die erfolgreiche Kooperation zwischen der Senatsverwaltung Wissenschaft und der Senatsverwaltung Frauen, der LKRP und der LaKoF. Sie spiegelt sich auch in der Sitzverteilung der dem Programm zugeordneten Landeskommission wider, die mit Vertretern der beiden Senatsverwaltungen, der LKRP und der LaKoF besetzt ist. Diese Kommission beurteilte die Anträge der Hochschulen bezüglich der im Programm festgelegten Kriterien und entschied über die Zuweisung der Gelder.

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

## C2-Stellen

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

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

ersten Ausschreibungszeitraum und von 10 Stellen im zweiten Ausschreibungszeitraum möglich wurde. Dadurch konnte fast allen Fachbereichen und Zentralinstituten wenigstens eine Stelle zugewiesen werden.

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

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

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

## Gastprofessuren

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

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

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

## Habilitationsstipendien bzw. Habilitationsabschlussstipendien

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

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

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

## Projekte der Geschlechterforschung

Die oben genannten Qualifizierungsmaßnahmen haben durch die konkreten Forschungsinteressen der einzelnen Wissenschaftlerinnen zu einem Ausbau der Geschlechterforschung an der Freien Universität beigetragen. Darüber hinaus wurden verschiedene Projekte und Tagungen zur Stärkung der Geschlechterforschung unterstützt. Damit wurde die durch das Programm gesetzte Vorgabe von 20 % im Bereich Gender Studies erheblich übertroffen. Mit einem umfangreichen Werkauftrag wurde durch das Projekt *Geschlechterforschung – Glossary for Gender Studies* eine umfangreiche Internetplattform zur Präsentation zu Ergebnissen von Geschlechterforschung geschaffen. Mit der im Juni 2003 durch die Zentraleinrichtung Geschlechterforschung organisierten Tagung *Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* wurde ein Forum unterstützt, das die Möglichkeit bot, die Probleme der theoretischen Fundierung von Geschlechterpolitik neu zu diskutieren.<sup>24</sup> Die konzeptionellen und inhaltlichen Vorarbeiten des Forschungsfelds *Geisteswissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts* begannen 2004 mit einer Reihe aus dem Programm finanzierten Werkverträgen, insbesondere für die Entwicklung der Konzeption einer Forschergruppe und eines Kooperationsprogramms. Ergänzend wurde ein Teilprojekt innerhalb der Philosophie zu Fragen der Wissenschaftskultur unterstützt. Im Januar 2006 wurde mit Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms die Konferenz *Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* gemeinsam von der Zentraleinrichtung Geschlechterforschung und der zentralen Frauenbeauftragten veranstaltet. Die Konferenz bildet eine Fortsetzung des 2003 mit der Tagung *Kompetenz und/oder Zuständigkeit* begonnenen Diskurses zu theoretischen Konzepten der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung.

## Zur Umsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms an der Charité

Im ersten Förderzeitraum wurden, da die Kliniken noch nicht fusioniert waren, die Gelder an Freier Universität und Humboldt-Universität getrennt ausgegeben. An der Freien Universität wurde keine besondere Regelung für die Humanmedizin getroffen, sondern die Gelder im Kontext der Gesamtausschreibung verausgabt. Das bedeutete im Einzelnen die Vergabe einer C2-Stelle und zweier Habilitationsstipendien in diesem Bereich. Durch die Schaffung einer Professur für Frauengesundheitsforschung im Rahmen des HWP-Programms der Humboldt-Universität für die erste Programmperiode 2001-2003 wurde bereits die Geschlechterforschung gestärkt. Durch die nachfolgende Konzentration der gesamten HWP-Mittel in der neuen gemeinsamen Medizinischen Fakultät von Freier Universität und Humboldt-Universität auf den

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

Bereich der Geschlechterforschung in der zweiten Programmperiode 2004-2006, die noch zu Zeiten der Trennung der beiden Medizinischen Fakultäten vorbereitet worden war, gelang es, die Etablierung und den Ausbau eines eigenen Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (Gender in Medicine – GiM) zu initiieren und zu stabilisieren. Hierzu gehörten die Einrichtung einer Geschlechterforschungsprofessur, mehrerer Gastprofessuren zur Geschlechterforschung, zweier C1-Stellen und zweier Promotionsstipendien. Aufgrund der Anerkennung der geleisteten Arbeit wird das Zentrum in seinem Kern inzwischen weitgehend aus eigenen Mitteln der Charité finanziert.

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

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

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

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

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

*Stipendien aus Mitteln des HSP II und III*

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

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

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

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

## 4. Hochschulsonderprogramme

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

### 4.1 Die Exzellenzinitiative

Als die damalige Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft Edelgard Buhmann im Jahr 2004 die Exzellenzinitiative mit dem Slogan *Deutschland sucht die Superuni* ins Leben rief, wurden diese Überlagerungen in der akademischen Welt eher mit Irritation aufgenommen, obwohl von Beginn an klar war, dass es um große Geldsummen gehen würde und um die grundsätzliche Frage von Elitenförderung. Seitdem gab es intensive Debatten über die Veränderung der Hochschullandschaft, über die Effekte von Exzellenzförderung in den Universitäten und über die Auswirkungen für die Gleichstellungspolitik, denn im Vertragswerk der Bund-Länder-Vereinbarung ist formuliert, dass ferner die Eignung der Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen sei. Die Bewertung der Voranträge in der ersten Bewerbungsrunde 2006 bei der Begutachtung durch internationale Gutachter/innen veranlasste den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, zu folgenden Äußerungen:

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

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

Dieser Brief hat zu erstaunlichen Aktivitäten an allen beteiligten Universitäten geführt. Die Frage nach Konzepten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen wurde von einem im universitären Alltag randständigen Thema, das wesentlich die Frauenbeauftragten betrieben, zu einem Kriterium von Exzellenz und damit zu einer relevanten Fragestellung. Aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann von der Zeit vor und nach dem Winnacker-Brief gesprochen werden. Nicht nur bei der Exzellenzinitiative, sondern auch in den üblichen DFG-Förderverfahren ist seitdem der Frage nach der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, allerdings unter diesem Kriterium auch der Familienfreundlichkeit der Institution, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit gewidmet zu werden. Mit ihren 2008 beschlossenen Standards zur forschungsorientierten Gleichstellung hat die DFG neue Maßstäbe gesetzt, an denen sich andere Wissenschaftsorganisationen und –stiftungen wie etwa die Einsteinstiftung Berlin orientieren müssen. Auch die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten richtete die Kommission *Gleichstellung und*

*Geschlechterforschung in der Forschungsförderung* ein, um die Diskussion aus frauenpolitischer Perspektive zu begleiten. Über die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hinaus wird zunehmend auch die Frage nach der Relevanz der Kategorie Geschlecht als relevanter Forschungskategorie und damit als Qualitätskriterium diskutiert.

## Die Ausgestaltung

In der ersten und zweiten Runde mit einer Laufzeit von 2006 bis 2012 wurden insgesamt 1,9 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt. In der dritten Runde mit einer Laufzeit von 2012-2017 werden für Neuanträge und Folgeanträge insgesamt 2,7 Milliarden zur Verfügung stehen. Wie bereits von Beginn an vereinbart übernimmt der Bund hiervon 75 %, die Länder verpflichteten sich in der Antragstellung, die weiteren 25 % aufzubringen. Gefördert werden mit einer Laufzeit von fünf Jahren:

- **Graduiertenschulen** für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Junge Menschen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sollen hierfür auch die besten Voraussetzungen finden. In der ersten und zweiten Runde wurden rund 40 Graduiertenschulen mit jeweils durchschnittlich 1 Million € pro Jahr gefördert. Für die dritte Runde ist geplant, etwa 15 Graduiertenschulen mit jeweils 1 bis 2,5 Millionen € pro Jahr zu finanzieren.
- **Exzellenzcluster:** Die Forschung von Universitäten und Wissenschaftsorganisationen soll nachhaltig gestärkt werden durch die Förderung herausragender Zentren in bestimmten Forschungsdisziplinen. Universitäten sollen hierbei auch mit außeruniversitären Einrichtungen zusammenarbeiten. In der ersten und zweiten Runde wurden rund 30 Cluster mit jeweils durchschnittlich 6,5 Millionen € pro Jahr gefördert. Für die dritte Runde ist geplant, etwa 15 Cluster mit jeweils 3 bis 8 Millionen € zu finanzieren
- **Förderung von „Zukunftskonzepten zu universitärer Spitzenforschung“:** Mit diesem Programmteil soll das Forschungsprofil ausgewählter Universitäten weiter gestärkt werden. Voraussetzung ist, dass eine Hochschule mindestens ein wissenschaftliches Cluster von internationalem Ruf, eine Graduiertenschule sowie eine schlüssige Gesamtstrategie zu einem weltweit anerkannten *Leuchtturm der Wissenschaft* vorweisen kann. In der ersten Runde wurden drei Exzellenzuniversitäten ausgewählt, in der zweiten Runde sechs. Der Umfang der einzelnen Fördervorhabens sollte bei durchschnittlich 21 Millionen € liegen, ist jedoch deutlich weiter gespreizt worden. Nach der dritten Runde soll es insgesamt 12 Exzellenzuniversitäten geben.

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

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

- Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung,
- universitätsübergreifende beziehungsweise außeruniversitäre Kooperation,
- die Eignung der Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.

## Die Freie Universität Berlin im Exzellenzwettbewerb

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

**Exzellenzcluster:**

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

**Graduiertenschulen:**

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

**Zukunftskonzept:**

- Internationale Netzwerkuniversität.

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

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

*Frauenanteile an den Anträgen in der Exzellenzinitiative*

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

- Gleichstellung als Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe,
- Förderung gleichstellungsspezifischer Maßnahmen bei der diskretionären Mittelvergabe im Rahmen von Zielvereinbarungen,
- Fragestellungen der Geschlechterforschung in den Studiengängen,
- Frauen- und Geschlechterforschung in der Universität,
- Sonderprogramme zur Qualifizierung von Frauen im Rahmen der Nachwuchsförderung,
- Einrichtung und Durchführung des Programms *ProFiL – Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring-Training – Networking*,
- Förderung der Berufung von Frauen,
- Förderung von Mädchen im Rahmen einer Entscheidung für ein Hochschulstudium,
- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Berufstätigkeit,
- Dual-Career-Förderung,
- Willensbildung und Interessenwahrnehmung durch die Frauenbeauftragten,
- Visibilität einer konsequenten Gender-Mainstreaming-Politik durch den Margherita-von-Brentano-Preis.

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

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

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

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

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

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

Nach dem die Antragsphase mit Erfolg abgeschlossen wurde, ist die Umsetzung insgesamt und, aus gleichstellungspolitischer Sicht, insbesondere der oben genannten Punkte die Herausforderung. Schon um

eine Verlängerung der Vorhaben nicht zu gefährden, ist es unabdingbar, auch die Teile der Anträge umzusetzen, die nicht unmittelbar forschungsrelevant sind. Hierzu gehört der Gleichstellungsbereich und zu seiner Umsetzung notwendigerweise die Beteiligung der Frauenbeauftragten.

#### **4.2 Der Hochschulpakt 2020 (erste Laufzeit 2007-2010, zweite Laufzeit 2011-2015)**

Mit dem Hochschulpakt beschlossen der Bund und die Länder, gemeinsame Mittel zur Verfügung zu stellen, um „die Chancen der jungen Generation zur Aufnahme eines Studiums zu wahren, den notwendigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern und die Innovationskraft in Deutschland zu erhöhen“ (Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020, 14.6.2007 und 24.6.2009). Der Hochschulpakt besteht aus zwei Teilen, dem Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger/innen und dem Programm zur Finanzierung von Programmpauschalen für von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Forschungsvorhaben.

Ziel des ersten Programms ist die Schaffung neuer Studienplätze, insbesondere an Fachhochschulen. In diesem Zusammenhang soll der Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren erhöht werden. Mit dem zweiten Programm erhalten Hochschulen für von der DFG bewilligte Mittel zur Finanzierung großer Forschungsverbände wie etwa Sonderforschungsbereiche 20 % zur Finanzierung des Forschungs-overheads. Am 4. Juni 2009 wurde die zweite Programmphase beschlossen. Bis zum 31. Dezember 2015 soll 275.000 zusätzlichen Studienanfänger/innen die Chance für die Aufnahme eines Studiums eröffnet werden. Die bereits in der ersten Phase bereitgestellten Programmpauschalen werden beibehalten.

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

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

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

In einem zweiten Teil des Masterplans *Forschungsoffensive* wurden nicht nur die erfolgreichen Anträge in der Exzellenzinitiative gegenfinanziert. Auch in besonders zukunftssträchtigen Forschungsbereichen wurden Vorlaufphasen finanziert und etwa für die Spitzenforschung besonders kostenträchtige Exzellenzberufungen ermöglicht. Insbesondere, so kündigte der Regierende Bürgermeister an, „sollen die absoluten Exzellenzfelder der Berliner Wissenschaftseinrichtungen zusammengeführt werden, sodass Berlin konkurrenzfähig in der absoluten Weltspitze ist.“ Über die Gestaltung wird nach wie vor intensiv diskutiert. Hierzu gehört auch die Einsteinstiftung, die im Jahr 2008 ihre Arbeit aufnahm. Sie wird sich in der Bewertung von Forschungsvorhaben auch auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG beziehen.

Das Land stellt für die Förderlinie *Ausbildungsoffensive*, Programmlinie 3 *Vorgezogene Nachfolgeberufung*, rund 9,1 Million € zur Verfügung, die sich wie folgt auf die vier Jahre der Laufzeit des Masterplans verteilen sollen:

2008	2009	2010	2011	Gesamt
	1,5850	3,2290	4,4080	<b>9,2220</b>

Mit diesem Programm kommt das Land zugleich seiner Verpflichtung gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung zum Hochschulpakt nach, Wissenschaftlerinnen zu fördern. Insgesamt sollten mit dieser Förderlinie rund 70 Professorinnen neu berufen werden. Für die Freie Universität standen 1,4 Millionen € zur Verfügung.

Bereits früh zeichnete sich ab, dass die Zielsetzung der Programmlinie 3 des Masterplans sehr ehrgeizig ist. An dieser Stelle sei eine Bemerkung als Ergebnis der internen Bewertung der LaKoF gestattet: Berufungsverfahren insbesondere auf unbefristete Professuren unterliegen, anders als Personalmaßnahmen anderer Förderprogramme etwa durch Begutachtungsprozesse, Berufungsverhandlungen oder Konkurrentenklagen, in ihrer zeitlichen Gestaltung externen Faktoren, auf die die Hochschule nur minimalen oder keinen Einfluss nehmen kann. Sie sind deshalb schwierig in einem fest definierten Zeitfenster zu realisieren. In einem ersten Gespräch zwischen dem Staatssekretär und der Sprecherin der LaKoF im Jahr 2008 am Rande wurde vereinbart, nach einer gewissen Zeit eine Evaluation des Programms vorzunehmen und möglicherweise die Rahmenbedingungen zu verändern, so dass die Gelder zwar in anderer Weise, jedoch weiterhin für Frauenförderung verausgabt werden können.

Nach nunmehr zwei Jahren Laufzeit der Programmlinie kann festgestellt werden, dass das Programm seine Wirkung an den Hochschulen durch In-Gang-Setzen vieler Diskussionen und konkreter Berufungen entfaltet hat. Dennoch wird es wie oben dargelegt nicht gelingen, bis zum Ende der Laufzeit 2011 die gesamten 9,1 Millionen zu verausgaben. So erscheint eine Veränderung der Programmvorgaben dringend geboten, um diese Gelder für die Förderung der Wissenschaft und der Wissenschaftlerinnen zu sichern. Denkbar wäre eine Orientierung an den Richtlinien des Berliner Chancengleichheitsprogramms für eine Erweiterung der Vergabekriterien in der Programmlinie 3 unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass es sich insgesamt um die Programmlinie *Ausbildungsoffensive* des Masterplans handelt. Dabei könnte es sich für die Freie Universität um die beiden Maßnahmen *W1-Programm* und *W2-Programm* handeln.

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

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, kündigte im April 2007 anlässlich des Kongresses *Gender in der Forschung* an, gemeinsam mit den Ländern ein Programm zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur einzurichten. Das Programm sollte zwei Grundgedanken vereinen, einerseits Frauen durch vorgezogene Berufung auf unbefristete Professuren zu fördern, andererseits im Kontext der vorgezogenen Berufungen die besten Frauenförderprogramme der Hochschulen zu honorieren. Bei einer gleichzeitigen Kofinanzierung durch die Länder sollen insgesamt 200 Professuren bei der Besetzung mit Frauen für je fünf Jahre finanziert werden, so Schavan in ihrer Rede.<sup>25</sup> Die anschließenden Beratungen über die Umsetzung dieser Idee gestalteten sich jedoch nicht einfach, sodass erst im November 2007 ein tragfähiges und vom Bund und den Ländern akzeptiertes Konzept beschlossen wurde.

In der Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung einigten sich Bund und Länder am 19.11.2007 darauf, das *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung*<sup>26</sup> auf den Weg zu bringen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellte dafür insgesamt 75 Mio. € jährlich zur Verfügung, die Länder sind mit weiteren 75 Mio. € am Programm beteiligt. Mit diesen Geldern sollen bis 2011 200 W2- oder W3-Stellenbesetzungen durch Frauen in Disziplinen mit niedrigem Professorinnenanteil gefördert werden. Schavan bewertete die Schaffung des Programms als wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit an den Hochschulen:

<sup>25</sup> Siehe „Mit ‚Wucht‘ gegen Ausgrenzung: Forschungsorganisationen wollen mehr Frauen.“ Tagesspiegel vom 20.4.2007.

<sup>26</sup> Weiter Informationen unter: [www.bmbf.de/press/2176.php](http://www.bmbf.de/press/2176.php) (29.11.2007) und [www.cews.org/informationpool/cipnews.php?aid=1601&page=2](http://www.cews.org/informationpool/cipnews.php?aid=1601&page=2) (29.11.2007).

„Wir haben damit ein nachhaltiges Instrument zur Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen gewonnen. Die geförderten Stellen sind unbefristet, und das Verfahren stärkt zugleich die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen.“<sup>27</sup>

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

In der ersten Ausschreibungsrunde haben sich 79 Hochschulen erfolgreich mit ihren Gleichstellungskonzepten beworben, nach der zweiten Runde waren es insgesamt 113 Hochschulen – immerhin ein Drittel aller deutschen Hochschulen. Das Besondere an diesem Programm ist, dass die Förderung die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes der sich bewerbenden Hochschule voraussetzt. Die Begutachtung erfolgte durch ein unabhängiges Expert/innengremium, das sich aus Vertreter/innen aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement zusammensetzte.

Bereits im Vorfeld der Realisierung des Programms war klar, dass die Umsetzung angesichts der sehr restriktiven Rahmenbedingungen schwierig sein würde. Der Generationenwechsel an der Freien Universität war in vielen Fächern weitgehend vollzogen. Zudem ist die Vorgabe, dass es sich um Nachfolgeberufungen auf eine mit einem Mann besetzte Professur handeln muss, für die Fächer schwierig zu realisieren, die in der Vergangenheit erfolgreich Frauen berufen haben. Dennoch bewarb sich die Freie Universität bei diesem Programm und ihr Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet. Die Freie Universität beantragte drei Professuren, wobei sie sechs Fächer benannte, aus denen die Professur möglicherweise kommen würde. In keinem dieser sechs Fächer wurde bisher eine Berufung realisiert, aber in einem Verfahren wird die Besetzung bis Ende des Jahres erfolgt sein. Es ist zu hoffen, dass trotz Windhundprinzips die Freie Universität Mittel aus diesem Programm erhalten wird.

#### 4.5 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (Laufzeit 2007-2011)

Die Anfang 2006 begonnene Föderalismusdebatte gab zunächst wenig Anlass, auf eine Verlängerung des HWP oder anderer Formen einer Bund-Länder-Förderung im Hochschulbereich zu hoffen. Im Herbst 2006 zeigte sich jedoch eine Einigung darüber ab, dass es eine Form der gemeinsamen Hochschulförderung geben wird und in diesem Zusammenhang auch die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Hochschule ein Aspekt sein wird. Unabhängig davon ist in Berlin die Diskussion einer Fortsetzung des HWP 1 geführt worden. Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm zur Chancengleichheit in seiner Berliner Ausprägung hatte sich als außerordentlich erfolgreich erwiesen und so gab es ein großes Interesse nicht nur aufseiten der Frauenbeauftragten, sondern ebenso der Hochschulleitungen, an seiner Fortsetzung. Bereits im Vorfeld war im Rahmen der Haushaltsbeschlüsse für den Berliner Doppelhaushalt Vorsorge getragen worden, im Falle einer möglichen Einigung über ein Bund-Länder-Programm eine Kofinanzierung zu sichern. Ausgehend von dieser im Haushalt der zuständigen Senatsverwaltung vorgesehenen Finanzierung eines Programms zur Chancengleichheit gelang es, getragen durch die Senatsverwaltung Frauen und unterstützt durch die Senatsverwaltung Wissenschaft und die LKRP, diese Gelder zur Grundlage einer Fortschreibung des ersten Berliner Chancengleichheitsprogramms zu nutzen. Im Mai 2006 beschloss der politische Senat die Einrichtung eines eigenständigen, von bundespolitischen Entwicklungen unabhängigen Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre mit einer Laufzeit von drei Jahren mit einem jährlichen Volumen von 1.522.584 €. Dabei verpflichteten sich die Hochschulen, mit dem gleichen Absolutbetrag wie bisher zu

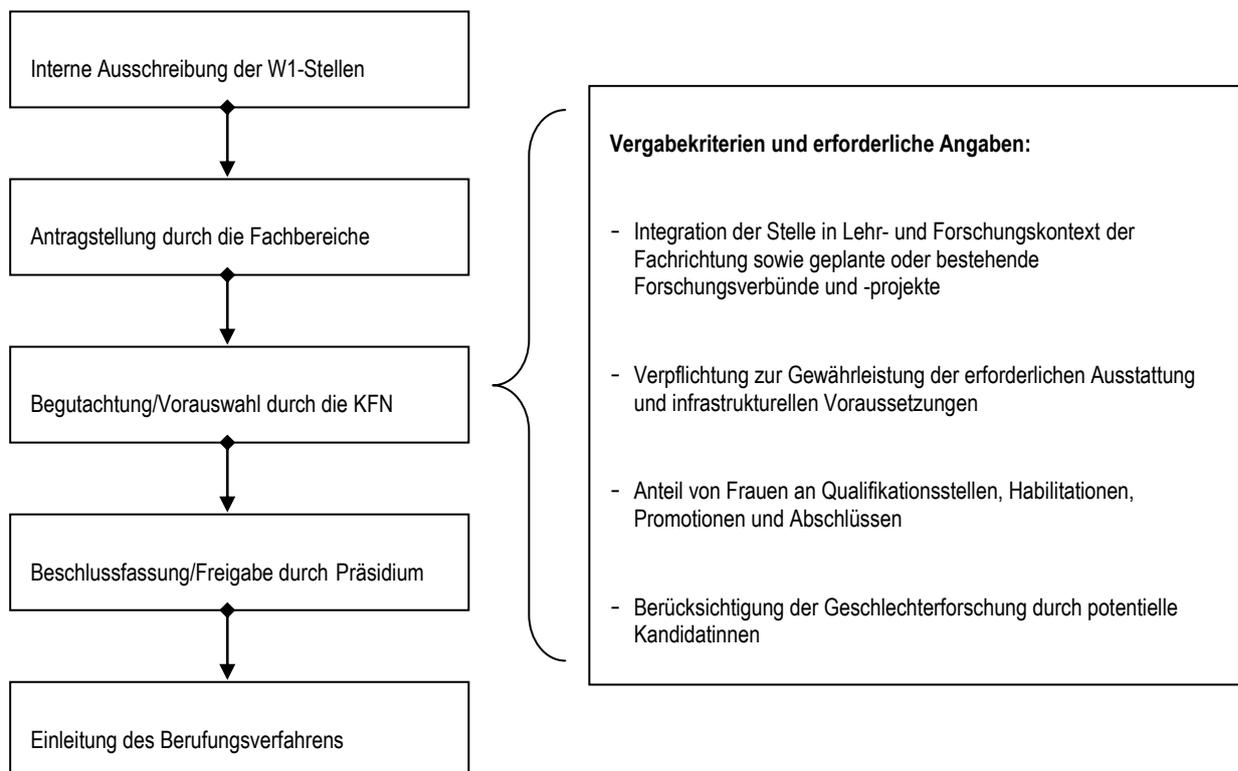
<sup>27</sup> <http://idw-online.de/pages/de/news?print=1&id=236081> (27.11.2007).

einer Kofinanzierung beizutragen und erhöhten damit ihren prozentualen Anteil auf 33,7 %. Eine Verlängerung des Programms bis 2011 ergibt sich aus den Beschlüssen zum Masterplan.

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

In der Unterprogrammlinie *Vorgezogene Nachfolgeberufungen* beantragte die Freie Universität drei Professuren in den Fachbereichen Mathematik/Informatik und Biologie/Chemie/Pharmazie sowie im Zentralinstitut Osteuropa-Institut. Die beiden letztgenannten konnten leider nicht realisiert werden. Die an den Berufungsverfahren beteiligten Professoren waren sich nicht immer bewusst, dass es sich um ein Ausschreibungsverfahren im Kontext eines Chancengleichheitsprogramms handelte, obwohl die durch die vorgezogene Berufung entstehende Doppelfinanzierung von den Bereichen selbst zu tragen ist. Das hat den Diskussionsprozess und das Engagement in der Suche nach herausragenden Wissenschaftlerinnen nicht befördert. Zumindest die in der Informatik angesiedelte Professur wird zum Ende des Jahres 2010 besetzt werden.

Die Freie Universität Berlin hat in der zweiten Programmlinie sowohl die im Zeitraum 2007-2009 als auch die in der Förderperiode 2008-2011 zur Verfügung stehenden Mittel für die Einrichtung von Juniorprofessuren beantragt und verwendet, so dass in zwei Antragsrunden seit 2007 insgesamt 22 W1-Stellen an die Fachbereiche gegeben und durch diese ausgeschrieben wurden, von denen bisher 15 besetzt werden konnten. Die Umsetzung der Maßnahme begann grundsätzlich mit einem internen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren, an dem neben dem Präsidium die durch den Akademischen Senat eingesetzte Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN), die Dekanate und Fachbereiche sowie die antragstellenden Hochschullehrer/innen beteiligt sind. Das Vergabe- und Auswahlverfahren erfolgte entlang dieser Schritte und Kriterien:



#### *Internes Vergabeverfahren für W1-Stellen im Rahmen des Chancengleichheitsprogramms*

Die Vergabe der Stellen an die Fachbereiche wurde an die verbindliche Zusage ihrer Kofinanzierung durch die Fachbereiche für die zweite Phase der Besetzung gekoppelt, so dass zwei Drittel der Maßnahme, in der letzten Phase des Programms sogar rund 88 %, durch Mittel der Freien Universität Berlin finanziert werden. Die beantragten Stellen sollten möglichst bestehenden oder geplanten Projekten bzw. For-

schungsverbänden zugeordnet werden können, um so das Ausstattungsproblem zu erleichtern und gleichzeitig vorhandene Stärken der Universität zu stabilisieren. Damit sollten die zu berufenden Wissenschaftlerinnen in die jeweilige Disziplin eingebettet werden und ein funktionierendes, auch interdisziplinäres Umfeld bekommen. Die Vergabekriterien berücksichtigten auch Vorhaben, die die Verbesserung von Studienstrukturen vorantrieben und die Einrichtung von innovativen Lehrangeboten in speziellen Studienprogrammen (z.B. Genderkompetenz, innovative Lehr-Lernformen, universitäre Lehr-Lernforschung u.Ä.).

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

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) im Jahr 1999 mit einer Laufzeit von zweimal drei Jahren beginnend im Jahr 2001 aufgelegt. Das HWP bestand aus sechs Fachprogrammen zur Förderung, das erste Fachprogramm diente der Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Jenseits des Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sollen die anderen Fachprogramme das Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre berücksichtigen. Dementsprechend beschlossen Bund und Länder in Ergänzung zu dem Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit, dass bei personenbezogenen Programmteilen in allen anderen Programmen eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40 % angestrebt wird.<sup>28</sup> Die im HWP 1 eingestellten Mittel sollten Verwendung finden für

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

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

Mit den Mitteln des Bundes und einer 50 %igen Kofinanzierung durch das Land und die Berliner Hochschulen konnte das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* als spezifische Form des HWP 1 geschaffen werden. Zur Kofinanzierung von Landesseite wurde dazu das ehemalige, in den Haushalt der Senatsverwaltung Frauen eingestellte Stipendienprogramm Frauenforschung verwendet. Das Finanzvolumen des Programms betrug rund drei Millionen Euro pro Jahr. Davon wurde ca. 1 Million Euro zentral in den beiden Stipendienprogrammen für die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und für Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik vergeben. Ca. 2 Millionen Euro werden durch die einzelnen Hochschulen verteilt, darin enthalten die 25 %ige Kofinanzierung. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist die erfolgreiche Kooperation zwischen der Senatsverwaltung Wissenschaft und der Senatsverwaltung Frauen, der LKRP und der LaKoF. Sie spiegelt sich auch in der Sitzverteilung der dem Programm zugeordneten Landeskommission wider, die mit Vertretern der beiden Senatsverwaltungen, der LKRP und der LaKoF besetzt ist. Diese Kommission beurteilte die Anträge der Hochschulen bezüglich der im Programm festgelegten Kriterien und entschied über die Zuweisung der Gelder.

Der Freien Universität Berlin wurden im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms (2001 bis 2006) 1.783.082 € aus Bundes-/Landesmitteln zugewiesen zuzüglich der Gegenfinanzierung der Freien Universität Berlin von 594.360 €. Durch die besonderen Vergabemodalitäten wurde das Volumen des Programms um weitere 1.586.000 € aus den Personalmitteln der Fachbereiche aufgestockt und hatte in seiner spezifischen Ausprägung an der Freien Universität ein Gesamtvolumen von rund 3.963.442 €. In

<sup>28</sup> Die Freie Universität war mit Projekten in dem Fachprogramm „zur Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen“ beteiligt, ein Programmteil, der ausschließlich durch Bundesmittel finanziert wurde. Hier wurde bei der Einstellung des Personals die 40%-Orientierung übertroffen.

der bisherigen Laufzeit des Programms wurden an der Freien Universität insgesamt 13 C2-Stellen besetzt und 14 Habilitationsstipendien, 3 Habilitationsabschlusstipendien und 8 einjährige Gastprofessuren vergeben. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Projekten im Bereich der Geschlechterforschung gefördert. Hierbei wurde insbesondere berücksichtigt, ob es sich um Projekte handelte, die entweder zentral angesiedelt oder von ihrer inneren Konzeption her interdisziplinär angelegt waren. Damit ist die Umsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms an der Freien Universität in den Kanon anderer Frauenförderinstrumente (Zielvereinbarungen, universitätsinterne leistungsorientierten Mittelvergabe, Förderung der Geschlechterforschung, Mentoringprogramm ProFiL) eingebunden, die über ihre konkrete Wirksamkeit als Individualförderung hinaus mittelbar auf die Fächerkultur wirken. Zu den einzelnen Förderinstrumenten:

## C2-Stellen

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

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

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

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

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

Erziehungswissenschaften (1), Mathematik (1), Physik (1), Geowissenschaften (1), Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut (1).

## Gastprofessuren

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

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

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

## Habilitationsstipendien bzw. Habilitationsabschlussstipendien

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

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

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

## Projekte der Geschlechterforschung

Die oben genannten Qualifizierungsmaßnahmen haben durch die konkreten Forschungsinteressen der einzelnen Wissenschaftlerinnen zu einem Ausbau der Geschlechterforschung an der Freien Universität beigetragen. Darüber hinaus wurden verschiedene Projekte und Tagungen zur Stärkung der Geschlechterforschung unterstützt. Damit wurde die durch das Programm gesetzte Vorgabe von 20 % im Bereich Gender Studies erheblich übertroffen. Mit einem umfangreichen Werkauftrag wurde durch das Projekt *Geschlechterforschung – Glossary for Gender Studies* eine umfangreiche Internetplattform zur Präsentation zu

Ergebnissen von Geschlechterforschung geschaffen. Mit der im Juni 2003 durch die Zentraleinrichtung Geschlechterforschung organisierten Tagung *Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* wurde ein Forum unterstützt, das die Möglichkeit bot, die Probleme der theoretischen Fundierung von Geschlechterpolitik neu zu diskutieren.<sup>29</sup> Die konzeptionellen und inhaltlichen Vorarbeiten des Forschungsfelds *Geisteswissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts* begannen 2004 mit einer Reihe aus dem Programm finanzierten Werkverträgen, insbesondere für die Entwicklung der Konzeption einer Forschergruppe und eines Kooperationsprogramms. Ergänzend wurde ein Teilprojekt innerhalb der Philosophie zu Fragen der Wissenschaftskultur unterstützt. Im Januar 2006 wurde mit Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms die Konferenz *Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* gemeinsam von der Zentraleinrichtung Geschlechterforschung und der zentralen Frauenbeauftragten veranstaltet. Die Konferenz bildet eine Fortsetzung des 2003 mit der Tagung *Kompetenz und/oder Zuständigkeit* begonnenen Diskurses zu theoretischen Konzepten der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung.

### **Zur Umsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms an der Charité**

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

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

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

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

<sup>29</sup> Die Publikation der Tagung erschien im Dezember 2005 unter dem Titel *Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* im VS-Verlag.

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

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

*Stipendien aus Mitteln des HSP II und III*

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

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

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

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



## 5. Programme zur Frauenförderung

Um strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen, wurde an der Freien Universität eine Reihe von Förderprogrammen ins Leben gerufen. Darunter befinden sich auch Programme zur dezidierten Frauenförderung sowie Programme mit Sonderrichtlinien zur Frauenförderung als auch allgemeine Förderprogramme, die deswegen nicht minder auf den Aspekt der Frauenförderung eingehen. Reine Frauenförderprogramme sind der Girls' Day, das Rhoda-Erdmann-Programm oder ProFiL. Programme mit gesonderten Inhalten zur Frauenförderung sind z. B. die Sommeruniversität oder das Eva-Wolzendorf-Stipendium. Nennenswerte allgemeine Förderungsprogramme sind die Kinderuni sowie das PhysLab und das NatLab. Besondere Erwähnung muss der Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität finden, mit dem innovative Projekte im Bereich der Frauen- und Genderforschung gewürdigt und nachhaltig verankert werden sollen.

### 5.1 Frühförderung

Die Förderung von Schülerinnen und Schülern ist schon lange Tradition an der Freien Universität. Die natürliche Neugier von Kindern soll so behutsam und spielerisch unterstützt und zunehmend mit wissenschaftsrelevanten Inhalten gefüllt werden. Die Freie Universität versteht sich hier als Schnittstelle zwischen Schule und Forschung und versucht in Zusammenarbeit mit Erzieher/innen, Lehrer/innen und Wissenschaftler/innen Talente zu entdecken, zu fördern und wissenschaftliche Denk- und Arbeitsweisen kindgerecht aufzuarbeiten. Neben der allgemeinen Förderung junger Menschen existieren an der Freien Universität auch etliche Frauenförderprogramme für Schülerinnen. Jungen Frauen wird hier ein Rahmen gegeben, sich auszuprobieren, zu entdecken, alte Denkmuster zu hinterfragen, neue *role models* kennenzulernen oder sich über wissenschaftliche Karrierewege zu informieren. Beispielfhaft werden hier einige dieser Programme an der Freien Universität vorgestellt.

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

Der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag wurde 2001 in der BRD mit 39 Veranstaltung initiiert, an denen rund 1800 Schülerinnen teilgenommen hatten. Daraus entwickelte sich eine bundesweite Gemeinschaftsinitiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks sowie des Bundesverbands der deutschen Industrie. Bundesweit koordiniert wird diese Aktion durch das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Im Jahr 2010 wurden 9600 Veranstaltungen angeboten, an denen rund 123.000 Schülerinnen teilgenommenen. Der Girls' Day bietet Schülerinnen der 5.-10. Klassen die Möglichkeit, sich mit Berufen oder Studiengängen zu befassen, die für Frauen als untypisch gelten. Mädchen werden so in Berufsfelder eingeführt, die sie sonst vielleicht nicht in Betracht gezogen hätten. Andersrum ist wichtig, Beschäftigten von Unternehmen und Universitäten zu zeigen, wie engagiert, gut ausgebildet und offen die Schülerinnen sind.

An der Freien Universität fanden die ersten Veranstaltungen zum Girls' Day 2002 auf Grund zweier Einzelinitiativen am FB Mathematik/Informatik und an der ZE Studienberatung und Psychologische Beratung statt. 2004 wurde die universitätsweite Koordination eines Girls' Day der zentralen Frauenbeauftragten übertragen. Die seitdem bestehenden Ausgangspositionen werden jährlich überprüft und gegebenenfalls modifiziert. Zusammenfassend lassen sich folgende Grundlagen für den Girls' Day an der Freien Universität benennen: Besonderen Bedarf an der Frühförderung von Frauen haben Fachbereiche, die entweder gesamt oder an einzelnen Instituten einen überproportional geringen Studentinnenanteil haben oder Fachbereiche, die im Verhältnis zu ihren Studentinnenzahlen einen sehr geringen Anteil an Professorinnen haben. Es wird bei der Umsetzung des Girls' Day nicht nur versucht, jungen Frauen einzelne Fachrichtungen vorzustellen, die traditionell eher von Männern studiert werden, sondern ihnen auch den Werdegang als Wissenschaftlerin als mögliche Berufsoption aufzuzeigen.

Zusätzlich soll der Girls' Day möglichst vielen Schülerinnen zugänglich sein, ohne ihn zu einer Massenveranstaltung werden zu lassen. Dies wird besonders dadurch bewerkstelligt, dass die meisten Workshops an den Fachbereichen eine durchschnittliche Gruppengröße von 15 Teilnehmerinnen haben, deren Schwierigkeitsgrad auf den jeweiligen Wissensstand der Schülerinnen ausgelegt ist. Im Konzept der

Freien Universität wird außerdem Wert darauf gelegt, dass die gewählten Workshops auch die wirklichen Interessen der Schülerinnen widerspiegeln. Das bedeutet insbesondere, dass es nicht möglich ist, ganze Gruppen oder gar Klassen anzumelden; die Schülerinnen selbst müssen sich einzeln über ein Online-Anmeldeverfahren für ihre Wunschworkshops registrieren. Auf Grund der räumlichen Größe der Freien Universität und der Gewährleistung der Sicherheit insbesondere im Hinblick auf die Teilnehmerinnen der unteren Jahrgangsstufen hat sich der Campus-Ansatz – die Teilnehmerinnen können nur zwischen einzelnen Workshops wählen, die auf einem Campus stattfinden – entwickelt, um die Fußwege zwischen den einzelnen Veranstaltungen möglichst gering zu halten.

Einrichtung	Anzahl Workshops	Girls'-Day-Treffpunkt (Campus)
Rechtswissenschaften	10+2 <sup>30</sup>	Wirtschaft/Jura
Mathematik, Informatik, Bioinformatik	15	Mathe/Info/Bioinfo
Zuse-Institut Berlin	7	
Physik	9	Physik
Chemie	11	Chemie
Biologie, Pharmazie, Botanischer Garten/Botanisches Museum	14	Bio/BGBM/Pharmazie
Geowissenschaften	3	Geo
Philosophie und Geisteswissenschaften	4	Geistes- und Kulturwissenschaften
Geschichts- und Kulturwissenschaften	2	
Studienberatung	1	

*Verteilung der Workshops und Campus, 2010*

Die Workshops bilden das Kernstück des Girls' Day an der Freien Universität. Schon 2002 wurden im Fachbereich Mathematik/Informatik Workshops organisiert, bei denen sich Schülerinnen am Nachmittag interessante Themen der Informatik ansehen konnten. Ab 2003 mussten sie sich schon bei der Anmeldung zum Girls' Day entscheiden, welche Workshops sie besuchen wollten, damit eine gewisse Verbindlichkeit entsteht. 2004 wurde das heutige Muster eingeführt, das aus einer Einführungsveranstaltung besteht, gefolgt von zwei kurzen einstündigen Workshops. Ab 2005 wurden zusätzlich lange Workshops eingeführt, die äquivalent zu je zwei kurzen Workshops besucht werden können. Damit wurde auf organisatorischer Ebene sicher gestellt, dass auch Themenfelder und Experimente bearbeitet werden können, die in ihrer Komplexität oder Dauer in einem einstündigen Workshop nicht vermittelbar sind.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Anzahl Workshops	8	15	57	54	59	89	79	86	78

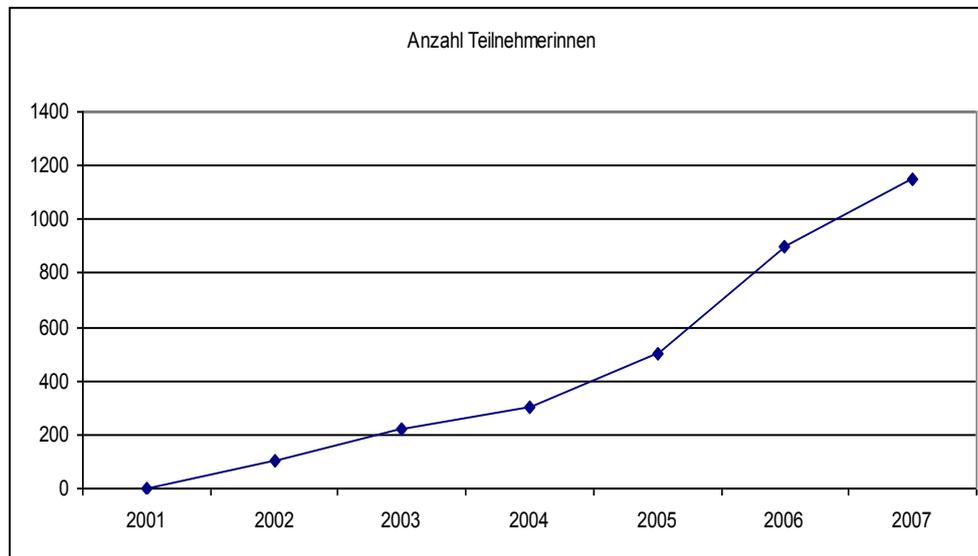
*Workshops beim Girls' Day 2002 bis 2010*

Durch die gewonnene Erfahrung bei den Workshops hat sich das Angebot für die Teilnehmerinnen stets verbessert. Viele Workshops sind so erfolgreich, dass sie bereits seit mehreren Jahren durchgeführt werden. Andere sind leicht modifiziert worden, um altersgerechter zu werden. Für neue Workshops kann dank der vielen Erfahrungen mittlerweile sehr gut eingeschätzt werden, wie die Angebote gestaltet werden sollten, damit sie von den Teilnehmerinnen begeistert aufgenommen werden. Sie finden es am besten, wenn viele praktische Inhalte vermittelt werden und sie in das Geschehen involviert sind. Begeistert sind die Mädchen zudem, wenn sie das Ergebnis ihrer Arbeit mit nach Hause nehmen dürfen, sei es als Objekt, das in der Veranstaltung erstellt wurde, oder in der Form eines Zertifikats. Selbstverständlich sollten die Inhalte der Workshops altersgerecht sein. Um dieses zu bewerkstelligen, schätzen die Dozent/innen ein,

<sup>30</sup> 10 Workshops sind dabei direkt dem FB Rechtswissenschaft zuzuordnen. Bei den beiden zusätzlichen Workshops handelt es sich um fachübergreifende Angebote, die dem Campus lediglich als Treffpunkt zugeordnet worden sind.

für welche Klassenstufen ihr Angebot sinnvoll ist. Die Schülerinnen selbst können dann aus dem Workshoppool wählen, der für ihre Jahrgangsstufe freigegeben worden ist.

Die Anzahl der Teilnehmerinnen ist bis 2007 stetig gewachsen. Es werden jetzt 1000-1200 Schülerinnen aufgenommen. Die große Nachfrage bestätigt zwar, dass man hier durchaus noch mehr Plätze besetzen könnte, die Erfahrungen auf zentraler und dezentraler Ebene haben jedoch gezeigt, dass 1200 Plätze die organisatorische Obergrenze sind, findet der Girls' Day doch mitten in der Vorlesungszeit statt, in der sowohl personelle als auch räumliche Kapazitäten sehr schnell ausgeschöpft sind.



*Anzahl an Girls' Day Teilnehmerinnen bis 2007*

Um den Girls' Day zu optimieren, wurde die Veranstaltung seit ihren Anfängen jährlich evaluiert. Die Ergebnisse sind jedes Jahr sehr positiv. Die Schülerinnen geben wiederholt ihre hohe Zufriedenheit über die Veranstaltung als Ganzes als auch über die Organisation und die Qualität ihrer Workshops kund. Um die Nachhaltigkeit des Programms zu überprüfen, wurde der Girls' Day 2007 in Zusammenarbeit einer Wissenschaftlerin am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie gesondert evaluiert. Hier sollten die Schülerinnen vor und nach der Veranstaltung einen Fragebogen ausfüllen, wodurch man sich erhoffte, zuverlässige Aussagen darüber fällen zu können, ob der Girls' Day wirklich eine Änderung in der Studien- oder Berufswahl hervorrufen kann.

Ohne nennenswerte Überraschung fand auch der Girls' Day 2007 bei den Teilnehmerinnen großen Anklang. Auffallend war allerdings, dass sich viele Schülerinnen nach dem Girls' Day viel eher ein Studium in der Fachrichtung vorstellen konnten, in welcher ihre Workshops stattgefunden haben. Ein weiteres aufschlussreiches Ergebnis verriet die vergleichende Untersuchung typischer Charakteristika von Wissenschaftlerinnen, welche die Schülerinnen sowohl vor als auch nach dem Girls' Day aufstellen sollten. Vor der Teilnahme am Girls' Day sprachen die Mädchen einer typischen Wissenschaftlerin weniger feminine Eigenschaften zu, als sie es nach ihren Erfahrungen bei der Veranstaltung taten. Da sich die Mädchen sowohl einige Tage vor als auch direkt nach dem Girls' Day anhand der gleichen Eigenschaftswörter auch selbst zu beschreiben hatten, konnte festgestellt werden, dass sich die Profile der Selbstbeschreibungen und der Beschreibungen der typischen Wissenschaftlerinnen im Verlauf des Girls' Day deutlich angenähert hatten. Beide Ergebnisse sprechen also stark für die These, dass gesonderte Schülertage durchaus in der Lage sind, neue Impulse zu geben und vorhandene Vorurteile zumindest zu hinterfragen<sup>31</sup>.

Der Girls' Day hat sich zu einem wichtigen Bestandteil des Frauenförderprogramms der Freien Universität Berlin entwickelt. Dass das Programm auf einer breiten Basis getragen wird, zeigt sich einerseits an Hand der Tatsache, dass jährlich eine nennenswerte Summe aus zentralen Mitteln zur Verfügung gestellt wird, als auch in besonderem Maße daran, dass sich kontinuierlich und mit immer weniger Widerstand Dozierende, Studierende als auch die betroffenen Leitungskräfte in den Fachbereichen und Zentralinstituten am Girls' Day mit teilweiser großer Hingabe beteiligen.

<sup>31</sup> Die komplette Evaluation durch Cécile Hendriks-Tardy kann in den Innenansichten, Band 12 nachgesehen werden.

### 5.1.2 Die Evaluation Schulkooperationen

Die Förderung von Schülerinnen im naturwissenschaftlichen Bereich ist für die Freie Universität Berlin von großer Wichtigkeit und wird verstärkt vorangetrieben. So wurde im Frühjahr 2005 aus zentralen Mitteln und angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten eine Evaluation finanziert, die sich mit dem Thema Schulkooperation befasste und genauen Aufschluss darüber gab, in wie weit Berliner Schulen und die Freie Universität miteinander kooperieren. Ebenso wurde die universitätsinterne Kommunikation im Bereich Schulkooperation betrachtet. Obwohl die Freie Universität Berlin seit langem mit Schüler/innen und Lehrer/innen zusammenarbeitet (Didaktische Fortbildungen für Lehrer/innen, Schüler/innen-Labore etc.), ist der Austausch von Informationen innerhalb der Freien Universität Berlin und die Darstellung der einzelnen Aktivitäten der Fachbereiche nach außen nicht immer optimal. Ein Fazit der Evaluation ist dementsprechend die Empfehlung, verstärkt Synergien innerhalb der Universität zu nutzen und die dringend benötigte Fachöffentlichkeit zu stärken. Auch das Angebot von Veranstaltungen ausschließlich für Mädchen sollte nach Ergebnis des Berichts erhöht werden. Wissenschaftlich ist die Notwendigkeit von monoedukativen Elementen im Unterrichtsangebot längst erwiesen, die Umsetzung auf der Ebene der Förderprogramme erfolgt dennoch zögerlich. Denkbar sind hier z. B. Mentoring-Programme zwischen Studentinnen und Schülerinnen, die für beide Seiten bereichernd wären. An Nachfragen mangelt es nicht. Der Evaluationsbericht zeigt, dass die von der Freien Universität Berlin angebotenen Veranstaltungen durchweg auf lange Zeit ausgebucht sind. Um auch in Zukunft hoch motivierte, leistungsfähige und am Fach interessierte Studentinnen zu finden, muss dieses Angebot nicht nur verstetigt, sondern vor allem merklich ausgebaut werden.

In der Nachfolge dieser Evaluation und u. A. auf ihr aufbauend, begannen Überlegungen zu einer Kooperation zwischen den beteiligten Arbeitsbereichen und Personen. Grundgedanke ist ein die Aktivitäten verbindendes, sie aber nicht ersetzendes Zentrum für Schulkooperation, dessen konstituierende Sitzung Anfang November 2007 stattfand. Die Vizepräsidentin, Christine Keitel-Kreidt, die für die Kooperationen verantwortlich ist, erläuterte: „Das Zentrum hat auch einen symbolischen Wert. Wir zeigen, wie sehr der Freien Universität die Zusammenarbeit mit den Schulen am Herzen liegt.“<sup>32</sup> Bedauerlicherweise muss gesagt werden, dass die Stellen am ZfS nach ihrem Auslaufen bislang nicht neu ausgeschrieben worden sind. Zwar vergrößert sich das Angebot für Schüler/innen und Lehrer/innen stetig, die in der Evaluation festgestellte benötigte Bündelung auf zentraler Ebene als auch die Verbesserung der Kommunikation mit den Schulen sind also immer noch vakant.

### 5.1.3 Die Sommeruni

Aufbauend auf dem Girls' Day wurde 2004 die Sommeruni für Schüler/innen der Sekundarstufe II konzipiert, an der die Fachbereiche Mathematik/Informatik, Physik sowie Biologie, Chemie, Pharmazie beteiligt sind. Die Sommeruniversität wurde mit dem Ziel gegründet, interessierte und begabte Schülerinnen und Schüler zu fördern. Fester Bestandteil jeder Sommeruni sind Kurse speziell für Schülerinnen, die so die Möglichkeit erhalten, außerhalb der Vorlesungszeit in die Universität zu kommen und erste Erfahrung mit dem Studium zu sammeln. Damit soll die Begeisterung für Studium und Forschung geweckt werden. Im Vordergrund stehen das selbstständige Lernen sowie das Entwickeln von Initiative und Kreativität. Gleichzeitig sollen sie durch den persönlichen Kontakt mit Wissenschaftler/innen und Studierenden einen früheren Einblick in den universitären Alltag bekommen. Die Sommeruni gibt also einen wichtigen Beitrag zur Orientierungshilfe und Entscheidungsfindung zu oder gegen ein naturwissenschaftlich-technisches Studium.<sup>33</sup>

### 5.1.4 Die Koordinierungsstelle zur Förderung von Mädchen

Das Projekt *Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik* (FuMiNa) der Freien Universität Berlin hat in Kooperation mit LIFE e. V. eine Koordinierungsstelle zur Förderung von Schülerinnen und jungen Frauen aufgebaut. EmpowerMINT ist in das MINT-Zentrum der Freien Universität integriert und enthält Angebote zur mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Frühförderung und Best-Practice-Projekte aus dem Schul- und Kita-, Ausbildungs- und Hochschulbereich. Im Rahmen von Bildungsnetz Berlin konnte das seit langem geplante und auch auf die bereits erwähnte Evaluation Schul-

<sup>32</sup> [www.fu-berlin.de/sites/zfs](http://www.fu-berlin.de/sites/zfs).

<sup>33</sup> <http://sommeruni.mi.fu-berlin.de>.

kooperation aufbauende Projekt jetzt online gehen.<sup>34</sup> Die Angebote von EmpowerMINT richten sich an Mädchen und Frauen von der Kita bis zur Ausbildung und umfassen auch Weiterbildungsangebote für Pädagog/innen. Teil der Website ist ein umfangreicher Katalog an Genderkriterien, die transparent machen, nach welchen Prinzipien in den verschiedenen, dort vorgestellten Einrichtungen gearbeitet wird und was für eine erfolgreiche gendersensible Berufsorientierung notwendig ist:

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

### 5.1.5 Die Kinderuni und die Schüleruni

Obwohl die Kinder-<sup>35</sup> und Schüleruni<sup>36</sup> keine Kurse speziell für Schülerinnen anbieten, sollen sie dennoch hier erwähnt werden, da das Kriterium, bereits junge Frauen an die Universität heranzuführen, natürlich auch hier eine Rolle spielt. Bei der Kinderuni geht es im großen Maße auch darum, Eltern und Lehrkräfte für eine individuelle Begabtenförderung jenseits von Geschlecht zu sensibilisieren. Gerade Kinder aus bildungsfernen Haushalten wird die Option eines Studiums oftmals nicht aufgezeigt. Das Konzept der Kinderuni kann hier gegensteuern, indem prinzipiell das Interesse an wissenschaftlichen Fragestellungen und Arbeitsweisen geweckt werden kann und sich die Universität vor allem als einen Ort vorstellen kann, der eher inkludiert als exkludiert. Die Schüleruni, einem Kooperationsangebot der Freien Universität und der Berliner Energieagentur, findet zwei Mal im Jahr statt und ist Teil des europäischen Projekts *Schools at University for Climate & Energy* (SAUCE). Hier haben Schüler/innen der 5. und 6. Klassen die Möglichkeit, sich über nachhaltige Energiekonzepte und Klimaforschung weiterzubilden, aber auch ein gesondertes Weiterbildungsprogramm für Lehrer/innen bietet das Konzept an. Bereits nach der ersten Veranstaltungsrunde im Frühjahr 2009 wurde das Konzept von der UNESCO als *Projekt der Weltdekade* ausgezeichnet, wodurch das Programm sehr schnell bundesweite Anerkennung bekommen hat. Nachhaltigkeit, Innovation und Breitenwirkung kennzeichnen maßgeblich das Programm, das noch bis Ende 2011 laufen wird.

### 5.1.6 NatLab, PhysLab und EarthLab

Mitmach- und Experimentierlabore erfreuen sich an der Freien Universität einer langen Tradition und großer Beliebtheit. In ihnen können Schüler/innen alleine oder mit ihren Lehrkräften Veranstaltungen besuchen, Experimente durchführen, kleinere Forschungen selber anstellen oder aber nur das gängige Schulangebot erweitern. Jedes Mitmachlabor verfügt über eine Anzahl an standardisierten Angeboten sowie einer nicht unerheblichen Zahl an wechselnden Sonderangeboten. Nicht nur Schüler/innen und Lehrer/innen profitieren von den Mitmachlaboren, auch Studierende vor allem der Lehramtsrichtungen können hier erste didaktische und methodische Erfahrungen sammeln.

#### NatLab

Das Schülerlabor NatLab<sup>37</sup> ist am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie angesiedelt und steht Schüler/innen der 4.-6. und 11.-13. Klassen offen. Für die überzeugende und authentische Vermittlung

<sup>34</sup> [www.empowermint.de](http://www.empowermint.de).

<sup>35</sup> <http://fukinderuni.de>.

<sup>36</sup> [www.schools-at-university.eu/berlin/netzwerk](http://www.schools-at-university.eu/berlin/netzwerk).

<sup>37</sup> [www.natlab.de](http://www.natlab.de).

von Forschung und Wissenschaft wurde das NatLab 2006 mit dem NaT-working Preis der Robert-Bosch-Stiftung ausgezeichnet<sup>38</sup>. Besondere Erwähnung muss an dieser Stelle die Sonderveranstaltung *Natürlich Mädchen* finden. Diese fand bisher einmalig im Jahr 2009 für begabte und interessierte Schülerinnen ab der 10. Klasse statt. Schwerpunkt der Veranstaltung war das Kennenlernen von Wissenschaftlerinnen und damit besonders dem Werdegang einer Wissenschaftlerin. Die Schülerinnen erhielten hier die einmalige Gelegenheit, sich nicht nur über das Jobprofil zu informieren, sondern auch über persönliche und allgemeine Wünsche, Ängste und Sorgen wie Umzug, Dual Career, Vereinbarkeit von Familie und Forschung zu sprechen. Die durchweg begeisterte Meinung zu dem dreitägigen Programm zeigte mehr als deutlich, dass Förderangebote dieser Art dringend benötigt werden, um frühzeitig einem Abbruch oder Nichtaufnahme einer wissenschaftlichen Karriere entgegensteuern zu können. Zurzeit stehen auch Überlegungen am Fachbereich an, ob und wie man dieses Programm verstetigen kann. Trotz allen Wissens um spezielle Frauenförderung im naturwissenschaftlichen Bereich sind die meisten Veranstaltungen für Männer und Frauen, wobei der Genderaspekt auch in den koedukativen Kursen eine zentrale Rolle spielt. Junge Frauen werden hier nicht nur dezidiert ermutigt, ihre naturwissenschaftlichen Neigungen zu entdecken und auszubauen, es wird auch viel Wert darauf gelegt, weibliche role models als Studentinnen und Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs vorzustellen. Die begeisterte Aufnahme des Programms auch und vor allem bei Schülerinnen zeugt eindrucksvoll von dem Gelingen dieses Ziels.

## PhysLab

Das PhysLab, angesiedelt am Fachbereich Physik, existiert in seiner heutigen Form schon seit 2003 und ist damit eines der ersten Experimentierlabore für Schüler/innen in der Bundesrepublik. Sein Angebot richtet sich speziell an Schüler/innen ab der 10. Klasse, aber auch Schüler/innen der Sekundarstufe I können an den regelmäßig stattfindenden Einführungsexperimenten teilnehmen. Diese gibt es am Fachbereich schon seit 1995 und wurden 2003 in das Angebot des PhysLab integriert und ergänzt durch das Grundschulangebot *Schwimmen, Schweben, Sinken*. Für den Sekundarstufenbereich I stehen Anschauungsexperimente nach dem Motto *Mehr entdecken, weniger erklären* im Vordergrund, während der Schwerpunkt bei den älteren Schüler/innen auf eigenes Experimentieren oder weiterführende und ergänzende Forschungen eigener Unterrichtseinheiten oder den Arbeiten in Arbeitsgemeinschaften steht. Aber nicht nur die Verzahnung von Universität und Schule ist für die Organisator/innen des PhysLab wichtig, auch die Miteinbeziehung von Familien wird gepflegt, um eine Brücke zur naturwissenschaftlichen Frühförderung innerhalb der Familienstrukturen aufbauen zu können. So gibt es besonders im Sekundarbereich I zwei Mal jährlich den so genannten *Familihtag*, zu dem interessierte Schüler/innen mit ihren Eltern, Geschwistern, Großeltern, und anderen Familienmitgliedern eingeladen werden. Auch wenn der Hauptteil der Veranstaltungen für beide Geschlechter offen ist, ist der Genderaspekt auch im PhysLab neben dem reinen Leistungsaspekt von großer Bedeutung. So werden regelmäßig leistungs- und geschlechtsdifferenzierte Evaluationen zum Angebot durchgeführt, in denen beide Aspekte durchweg positive Bewertungen erfahren. Das PhysLab beteiligt sich genauso wie das NatLab seit Jahren am Girls' Day der Freien Universität und führt einen speziellen Mädchentag durch, an welchem interessierte Schülerinnen sich über ein naturwissenschaftliches Studium informieren können. Zusammen mit Life e. V. hat das PhysLab 2009 ein Potential-Assessment-Verfahren für Abiturientinnen (tasteMINT)<sup>39</sup> durchgeführt, das 2010 in Kooperation mit dem Fachbereich Erziehungswissenschaften/Psychologie wiederholt wird. Dieses Verfahren wurde sowohl von Schülerinnenseite als auch von der Seite der Organisatorinnen als sehr positiv bewertet. Ob es als regelmäßiger Bestandteil in die Arbeit aufgenommen wird, ist allerdings noch fraglich, da unabhängig von den enormen personellen und zeitlichen Ressourcen der für das PhysLab wichtige Faktor der Breitenförderung hier wenig Betrachtung findet. tasteMint erschließt in seinem Programm keine neuen Gruppen, da es ein spezielles Programm für junge Frauen ist, die von vornherein an einem naturwissenschaftlichen Studiengang interessiert sind. Alternativ werden aber bereits jetzt Überlegungen angestellt, mit welchen neuen Programmteilen junge Frauen für einen naturwissenschaftlichen Werdegang zu motivieren sind.

<sup>38</sup> [www.natlab.de/pdf/NaT\\_working\\_preis\\_2006.pdf](http://www.natlab.de/pdf/NaT_working_preis_2006.pdf).

<sup>39</sup> [www.tastemint.de](http://www.tastemint.de).

## EarthLab

Zusätzlich zu den beiden traditionellen Experimentierlaboren an der Freien Universität wurde am Fachbereich Geowissenschaften im Frühjahr 2009 das EarthLab<sup>40</sup> angesiedelt. Die Projektphase läuft bis Herbst 2010. Mit dem Ende der Projektphase soll auch ein regelmäßig stattfindendes Programm für Schulklassen aufgestellt werden, das bei Fortführung ab Februar 2011 durchgeführt werden kann. Ziel ist es, sich hauptsächlich auf Schüler/innen der 5. und 6. Klassen zu konzentrieren, um diese zu Beginn ihrer Interessenspezialisierungen für geowissenschaftliche Thematiken zu sensibilisieren. Wie bei den beiden anderen Experimentierlaboren an der Freien Universität schon erläutert, ist das Programm hauptsächlich für beide Geschlechter offen, die Genderfrage ist aber auch hier immer Teil der Überlegungen. So hat das EarthLab am Girls' Day 2010 z. B. eine gesonderte Informationsveranstaltung zum Beruf der Präparatorin in Zusammenarbeit mit den an der Universität beschäftigten Präparatorinnen durchgeführt, die von beiden Seiten begeistert aufgenommen worden ist. Auch hat sich das EarthLab 2009 am universitären Girls' Day beteiligt und ist mit einem gesonderten Programm aufgetreten. Die Zukunft des EarthLab als integraler Bestandteil der Freien Universität ist allerdings noch offen, da abschließende Personalfragen noch nicht endgültig geklärt werden konnten. Zurzeit liegt das Hauptaugenmerk auf einer kooperativen Zusammenarbeit mit den beiden etablierten Experimentierlaboren u. A. im Rahmen des TuWaS-Projektes und eigenen Beiträgen sowohl zur Schüler- und zur Kinderuni als auch zur langen Nacht der Wissenschaften.

### 5.1.7 Dr.-Hans-Riegel-Fachpreis

Gemäß der Philosophie „Kinder und Jugendliche gestalten die Welt von morgen“<sup>41</sup> macht sich die Dr.-Hans-Riegel-Stiftung für die Förderung von jungen Talenten stark. Neben Kinderunis in Nordrhein Westfalen und Rheinland Pfalz für Schüler/innen im Sekundarbereich I sowie den *Sweets Global Talents*, einem Nachwuchspreis für innovative Forschung und herausragende Talente in der Süßwarenwirtschaft, vergibt die Stiftung seit 2007 in Kooperation mit teilnehmenden Universitäten den Dr.-Hans-Riegel-Fachpreis. Mit dem Preis, deren erster Platz mit 600 € dotiert ist, werden die besten Facharbeiten von Schüler/innen der Sekundarstufe II im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich ausgezeichnet. Im Jahr 2010 hat sich die Freie Universität erstmals an dem Fachpreis beteiligt. Teilnehmen durften alle Berliner Abiturient/innen, die in Mathematik, Physik oder Geografie eine besondere Lernleistung im Abitur geschrieben haben. Auf der *Langen Nacht der Wissenschaften* wurden folgende Preisträger/innen geehrt:

	1. Preis	2. Preis	3. Preis	Sonderpreis
<b>Geografie</b>	Mai Micklisch <i>Vietnamesische Vertragsarbeiter – Integration oder Isolation?</i>	Eileen Hartard <i>Ein Quantum Klimaschutz - Schule mit Lizenz zum Handeln</i>	Franziska Deschner Vulkanismus auf Island - 1000 Jahre Interaktion von Mensch und Vulkan	
<b>Mathematik</b>	Daniel Platt <i>Consideration about the Hofstadter G-Sequence</i>	Eileen Wagner <i>Mathematik - entdeckt oder erfunden?</i>	Wurde nicht vergeben	
<b>Physik</b>	Felix Winkler und Franz Radke <i>Spinning Wing - Potentiale des Flettner-Rotors</i>	Lisa Haala <i>Lichterzeugung mit Tesafilm - Wie lässt sich der Versuch mit schulischen Mitteln realisieren und optimieren?</i>	Willi Müller <i>Aquarium Hacking - Konstruktion einer Aquarium-Station zur Temperaturregelung und automatischen Fischfütterung</i>	Wiebke Wurl <i>Struktur und Veränderung des Obertonspektrums von Klarinetten mit deutschem System</i>

Die Laudationes auf die Preisträger/innen hielten Prof. Dr. Dörte Segbart (Juniorprofessorin am Institut Geographische Wissenschaften, Geographie), Dr. Martina Lenze (Oberstudienrätin im Hochschuldienst

<sup>40</sup> [www.geo.fu-berlin.de/fb/earthlab](http://www.geo.fu-berlin.de/fb/earthlab).

<sup>41</sup> [www.hans-riegel-stiftung.de/core/deDE/ziel/philosophie.php](http://www.hans-riegel-stiftung.de/core/deDE/ziel/philosophie.php).

am Institut für Mathematik) und Dr. Jenny Schlüpmann (Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Physik, Deutsche Koordinatorin des Projekts: Sonnentaler – La main à la pâte).

## 5.2 Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nimmt unter den vorhandenen Förderprogrammen an der Freien Universität den größten Raum ein. Dazu zählen das W2-Programm, das als C1/C2-Programm 1989 gestartet wurde, das Eva-Wolzendorf-Stipendium für Mathematiker/innen, das Rhoda-Erdmann-Programm sowie ProFiL.

### 5.2.1 Das Eva-Wolzendorf-Stipendium

Eva Wolzendorf<sup>42</sup> hat an der Freien Universität Berlin Mathematik, Biologie und Physik studiert. Nach ihrem Tod im Jahr 1993 vermachte sie der Universität ihr Vermögen mit der Auflage, dieses zur Unterstützung von hochbegabten und bedürftigen Student/innen im Fach Mathematik zu verwenden. Förderungsberechtigt sind nach der Vergabeordnung von 2007 Studierende deutscher Staatsangehörigkeit an der Freien Universität Berlin im Haupt- oder Masterstudium des Fachs Mathematik, die überdurchschnittliche Leistungen oder eine überdurchschnittliche Eignung für ihr Wissensgebiet erkennen lassen und keine Leistungen zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts nach dem BAföG oder durch andere staatliche Fördervorschriften erhalten. Die Förderung erfolgt für zwei Semester und ist um ein weiteres verlängerbar, wenn glaubhaft aufgezeigt werden kann, dass der Studienabschluss innerhalb des weiteren Semesters erreicht werden kann. Das Eva-Wolzendorf-Stipendium wird seit November 2007 nach zwei unterschiedlichen Förderzwecken vergeben: Die erste Förderlinie fördert geschlechtsunabhängig geeigneten mathematischen Nachwuchs, während die zweite Förderlinie gezielt der Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik dient und im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten vom Dekanat vergeben wird.

Aus der Biographie von Eva Wolzendorf erklärt sich die großzügige testamentarische Verfügung, von der die Studierenden der Mathematik heute profitieren können: Eva Wolzendorf, geboren am 01.06.1910 in Rixdorf, machte 1930 Abitur. Während ihres Studiums war die junge Frau auf eine Studienbeihilfe des Jugend- und Wohlfahrtsamtes (später des Landes Berlin) angewiesen, da ihr Vater schon in ihrer Kindheit verstorben und ihre Mutter arbeitslos war. Um ihre wissenschaftliche Ausbildung nicht zu gefährden, trat die SPD-Anhängerin während des Dritten Reiches in den Nationalsozialistischen Lehrerbund ein. 1937 bestand Eva Wolzendorf das Staatsexamen, 1939 das Assessorexamen. Sie hatte keine Aussicht auf eine Festanstellung in Berlin, da sie nicht in die NSDAP eingetreten war. Darum fing sie als Lehrerin in einer Oberschule für Jungen in Straußberg an, bis ihr der Lehrermangel an Berliner Schulen einen Wechsel an eine Schule in Berlin-Tegel erlaubte. Auf ihren Wunsch wurde sie nach Steglitz versetzt, wo sie verantwortlich für Kinderlandverschickungen war. Die Ernennung zur Studienrätin wurde ihr bis 1944 verwehrt. Erst dann konnte sie sich und ihre Mutter als Studienrätin finanziell absichern. In der Nachkriegszeit wurde es wieder schwierig für Eva Wolzendorf, ihre finanzielle Selbstständigkeit zu erhalten und darüber hinaus ihre Mutter und ihre nun hilfsbedürftig gewordene Tante zu unterstützen. Sie gab neben ihrem Hauptberuf Kurse an der Volkshochschule und Privatunterricht. 1947 wird Eva Wolzendorf eine Schulleiterstelle in Neukölln angeboten, welche sie jedoch mit der Begründung, sie habe mehr Spaß am Unterrichten als an organisatorischer Tätigkeit ablehnte. Mitte der achtziger Jahre entschied sich Eva Wolzendorf, ihr Erbe von mehreren Hunderttausend Mark den Studierenden der Mathematik in Form von Stipendienmitteln zu Gute kommen zu lassen.

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

*Bianca Beyer, Projektmitarbeiterin*

Das *Berliner Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen* ist eine der ungewöhnlichsten Frauenfördermaßnahmen an deutschen Hochschulen. Es ist mit siebzehn Jahren Laufzeit die am längsten bestehende Maßnahme, die selbst harte Kürzungsperioden in den Haushalten der Berliner Hochschulen unbeschadet überdauerte. Es geht in seiner strukturellen Wirkungsweise weiter als jede andere Qualifizierungsmaßnahme, denn die Stelleninhaberinnen erhalten nicht nur eine finanzielle

<sup>42</sup> [www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/stipendien/Wolzendorfstipendium](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/stipendien/Wolzendorfstipendium).

Unterstützung während der Qualifikationsphase, sondern sind reguläre Mitglieder der Universität, und damit eingebunden in die Struktur eines Arbeitsbereiches und durch entsprechende Infrastrukturen gestützt. Auch die Zielgruppenwahl ist ungewöhnlich, denn es werden Stellen für hohe Positionen finanziert, wovon auch die 2007 erfolgte Weiterentwicklung des Programms an der Freien Universität zur ausschließlichen Finanzierung von befristeten W2-Professuren zeugt.

Dieses Programm – kurz C1/C2-Programm – wurde 1989 vom Berliner Senat ins Leben gerufen, um Frauen verstärkt für die Berufung zu qualifizieren. Seit damals wurden an der Freien Universität Berlin mehr als 80 befristete Stellen für Wissenschaftlerinnen finanziert. Um den Erfolg dieser Fördermaßnahme bewerten zu können, wurde im Auftrag der Freien Universität das Programm evaluiert.

## Zur Entstehung

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

„Frauen sind im Bereich des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen stark unterrepräsentiert, insbesondere bei den Professuren. Die neue Wissenschaftspolitik sieht einen ihrer Schwerpunkte darin, die hier zum Ausdruck kommende Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbereich abzubauen und Frauen und Frauenforschung gezielt zu fördern.“<sup>43</sup>

Dieses Ziel sollte auf drei Wegen erreicht werden. Zum Einen wurden die Hochschulen verpflichtet, Frauenförderpläne zu erstellen, um die zügige Umsetzung der Frauenförderpolitik insbesondere durch verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben für die Steigerung des Frauenanteils zu gewährleisten. Damit verbunden war die Vorgabe, das Amt der Frauenbeauftragten an den Hochschulen zu implementieren. Beides wurde durch die umfangreiche Novellierung des BerlHG 1990 realisiert. An zweiter Stelle wird in den Koalitionsvereinbarungen das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genannt: „Einführung eines Frauenförderprogramms, mit dem zusätzlich Stellen (Mittelbaustellen, Professuren) ausschließlich für Frauen in einzelnen Hochschulbereichen zur Verfügung gestellt werden.“<sup>44</sup> Der dritte Punkt betraf die Förderung der Frauenforschung außerhalb der Universitäten. Umgesetzt wurde das *Förderprogramm Frauenforschung für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen* wobei eine Auswahlkommission die höchste Entscheidungskompetenz erhielt.<sup>45</sup>

In der Folge stellten Fraktionsangehörige der Regierungsparteien kurze Zeit später einen Antrag zur Finanzierung zusätzlicher Stellen an den West-Berliner Hochschulen, die ausschließlich an Frauen zu vergeben sind. Der Senat wurde aufgefordert, Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen durch erste Schritte zu fördern. Dies umfasste insbesondere der Schaffung neuer Stellen exklusiv für Frauen auf allen Ebenen.<sup>46</sup>

Ein dreiviertel Jahr später wurde der Antrag in leicht abgeänderter Form vom Abgeordnetenhaus angenommen: Für die Besetzung von Stellen an den Berliner Hochschulen mit Frauen werden jährlich 5 Mio. DM reserviert; die Laufzeit des Programms wurde auf 4 Jahre (1990-1994) befristet.

Maßnahmen zur Frauenförderung in der Wissenschaft bedienen in der Regel einen der folgenden zwei Blickwinkel: die Förderung von Frauen im Sinne ihrer Qualifikationsverbesserung (Stipendien für Dissertation oder Habilitation und Weiterbildungsmaßnahmen) oder Maßnahmen in Institutionen, die vor Ort zu einer Erhöhung des Frauenanteils beziehungsweise zur Chancengleichheit führen sollen (Förderpläne, Anreizsysteme, Kosten-Leistungs-Rechnung etc.). In jüngerer Vergangenheit wurden verstärkt Maßnahmen entwickelt, wie z. B. der Girls' Day oder Mentoring-Programme, die beide Positionen stärker miteinander verbinden. Der Schwerpunkt beruht zwar immer noch auf der Qualifizierung von Frauen, gleichzeitig allerdings soll die Sichtbarkeit von Frauen unter dem Nachwuchs erhöht werden und damit eine Veränderung in den Rekrutierungsmechanismen erreicht werden. Das Berliner C1-/C2-Programm kann unter diesen ‚Mischformen‘ zweifellos als dasjenige genannt werden, das den Schwerpunkt am stärksten auf der institutionellen Veränderung gesetzt hat. Durch die Einflussnahme auf die Personalstellen an den Hochschulen, bei der das Programm dezidiert ansetzt, und der damit einhergehenden

<sup>43</sup> Berliner Koalitionsvereinbarung vom 13. März 1989, S. 50.

<sup>44</sup> Ebd.

<sup>45</sup> Dieses Programm, eingestellt in den Haushalt der Senatsverwaltung für Frauen, bildet heute die Grundlage für das Berliner Chancengleichheitsprogramm II (vgl. Kap. 2).

<sup>46</sup> Das sind explizit Stellen für Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Promotionsphase) und wissenschaftlichen Assistentinnen (Habitationsphase). Vgl. Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache 11/99.

Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen zur Habilitation wurde eindrucksvoll aufgezeigt, dass die Erhöhung des Professorinnenanteils zunehmend in den Mittelpunkt staatlichen Interesses gerückt wurde.

Im Jahr 1994 entschied das Berliner Abgeordnetenhaus über die Weiterführung des Programms. Der Antrag beinhaltete eine Erweiterung auf die Hochschulen im Ostteil der Stadt und eine entsprechende Aufstockung der Mittel. Der entfristeten Weiterführung des Programms sowie der Erweiterung auf ganz Berlin stimmte das Abgeordnetenhaus zu, die Mittelaufstockung wurde angesichts der prekären Haushaltslage trotz vehementer Proteste abgelehnt. Stattdessen wurden Mittel und Stellen umverteilt. Für die Freie Universität Berlin bedeutete das unter anderem, dass vier Stellen aus der Humanmedizin an die Humboldt-Universität abgegeben wurden. Damit waren im Haushalt der Freien Universität Berlin 1,6 Mio. DM für wissenschaftliche Stellen, die an Frauen vergeben wurden, veranschlagt. Die Finanzierung des Programms aus Landesmitteln bestand bis 1996, danach wurden die Gelder in die jeweiligen Haushalte der Hochschulen eingestellt.

### **Zur Umsetzung an der Freien Universität Berlin**

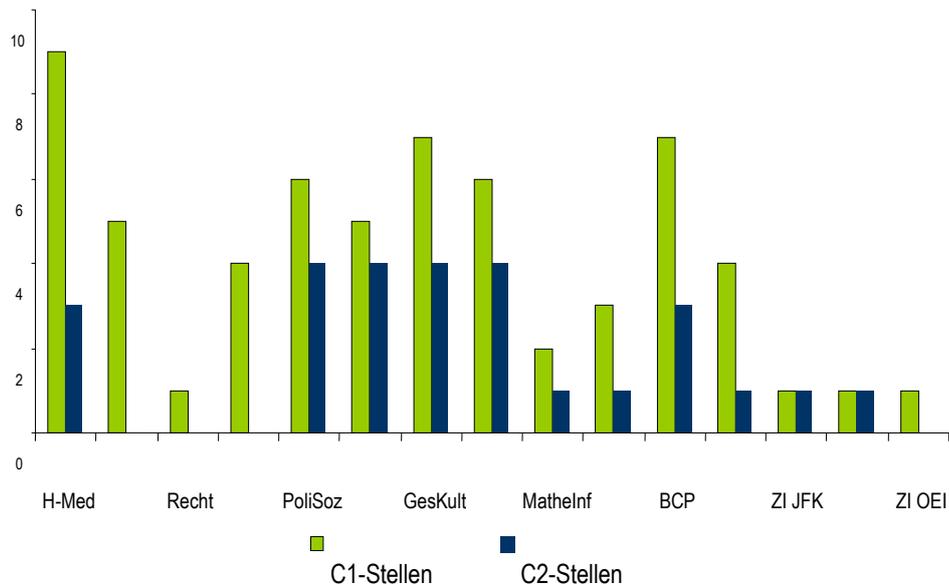
Der Anteil der Freien Universität Berlin betrug damals 2,6 Mio. DM und sollte im Verhältnis von 3:1 für C1- und C2-Stellen verteilt werden. Die Fachbereiche wurden aufgefordert, bei der Hochschulleitung Anträge für die Einrichtung von Stellen an die Hochschulleitung einzureichen, die von einer speziell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

Die Stellenanträge der Fachbereiche enthielten vor allem Anträge auf C1-Stellen. Das wurde von der KFW zum Anlass genommen, dieser Bedarfsäußerung nachzukommen und den anfänglichen Schlüssel von 3:1 aufzugeben. Die KFW empfahl die Einrichtung von 39 C1-Stellen und 2 C2-Stellen, der das Kuratorium der Freien Universität Berlin zustimmte, sodass im Frühjahr 1990 diese Stellen ausgeschrieben wurden. Die Besetzung allerdings verzögerte sich teilweise bis zu zwei Jahren, da die Bewerberinnen mitunter als unqualifiziert abgelehnt wurden oder sie selber ihre Bewerbung nach ersten Gesprächen wieder zurück gezogen haben.

Nachdem die Stellenverteilung mit dem Kuratoriumsbeschluss formal beendet wurde, löste sich die KFW auf. Die wenige Jahre später neu zu besetzenden Stellen wurden von der mittlerweile eingerichteten *Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* (KFN), in der nur noch Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Stimmrecht haben, an die Fachbereiche verteilt. Dabei wurden Ergebnisse der ersten Evaluation des Programms von 1992, berücksichtigt. Interviews mit den Stelleninhaberinnen ergaben als eines ihrer wesentlichen Probleme eine mangelnde Unterstützung am Fachbereich. Die KFN beschloss deshalb einen Kriterienkatalog für die Stellenanträge, mit dem die Einbindung der Wissenschaftlerinnen und ihre Unterstützung (Räumlichkeiten, Geräte usw.) gewährleistet werden sollte. Mit diesem Beschluss änderte sich langsam das Ausstattungsproblem zum Positiven.

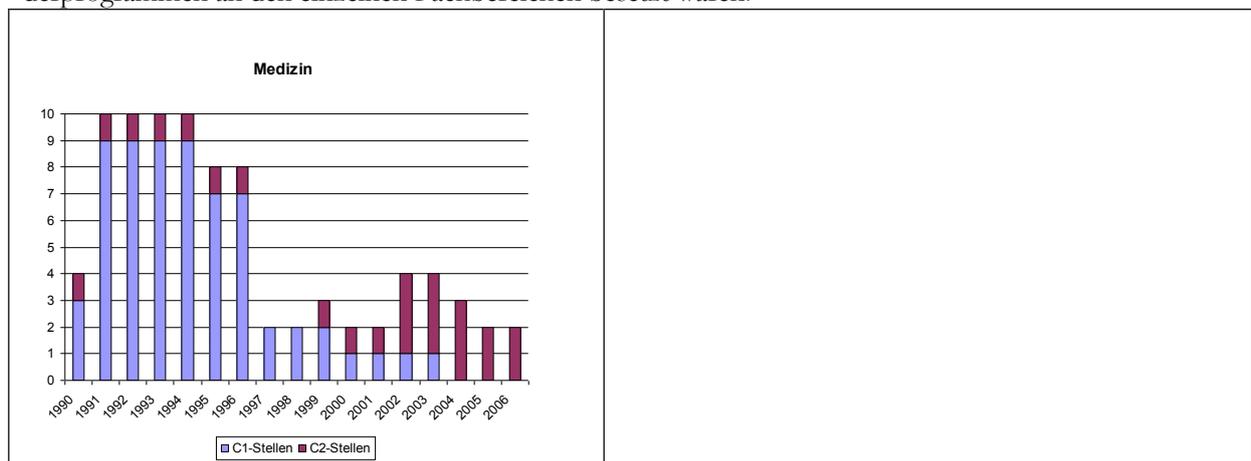
In den folgenden Jahren wurden von der Leitung der Freien Universität Berlin zwei wesentliche Entscheidungen getroffen. Die erste betraf eine Haushaltsänderung im Jahr 2000. Seitdem wird nicht mehr in Stellen gerechnet, sondern ein verfügbares jährliches Finanzvolumen von knapp einer Millionen Euro festgelegt. Des Weiteren beeinflussten die 5. HRG-Novellierung und die Dienstrechtsreform die Stellenvergabe nachhaltig, weshalb ab dem Jahr 2007 die Frauenförderstellen nur noch als W2-Professuren auf Zeit ausgeschrieben wurden. Die unten stehende Übersicht über die Stellenverteilung zeigt, dass die meisten Stellen in der Medizin und den Geistes- und Sozialwissenschaften besetzt wurden. Die Stellenverteilung nach Fachbereichen, die im Laufe des Programms vergeben und besetzt wurden, zeigt die Unterschiede nach Bereichen.

Die Geistes- und Sozialwissenschaften haben am deutlichsten von dem Programm profitiert, sich am stärksten für die Förderung von Frauen auf diesen Positionen eingesetzt. In den Lebenswissenschaften wurden zwar zu Beginn des Programms zahlreiche Stellen besetzt, doch hat dies mit der Zeit deutlich abgenommen. Erst in den letzten Jahren stieg hier das Interesse an den Programmstellen wieder an. Die Frauenförderung in den Naturwissenschaften war zurückhaltend, weshalb der Anteil an dem Programm eher gering ist, der Verbleib der Stelleninhaberinnen aber von Erfolg zeugt. Die Partizipation der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft fällt im Vergleich sehr gering aus. Vor allem in der Verhältnismäßigkeit der Besetzung von C1-Stellen zu C2-Stellen lassen sich die Bemühungen der Fächergruppen, Frauen für die Berufung zu qualifizieren, unterscheiden.

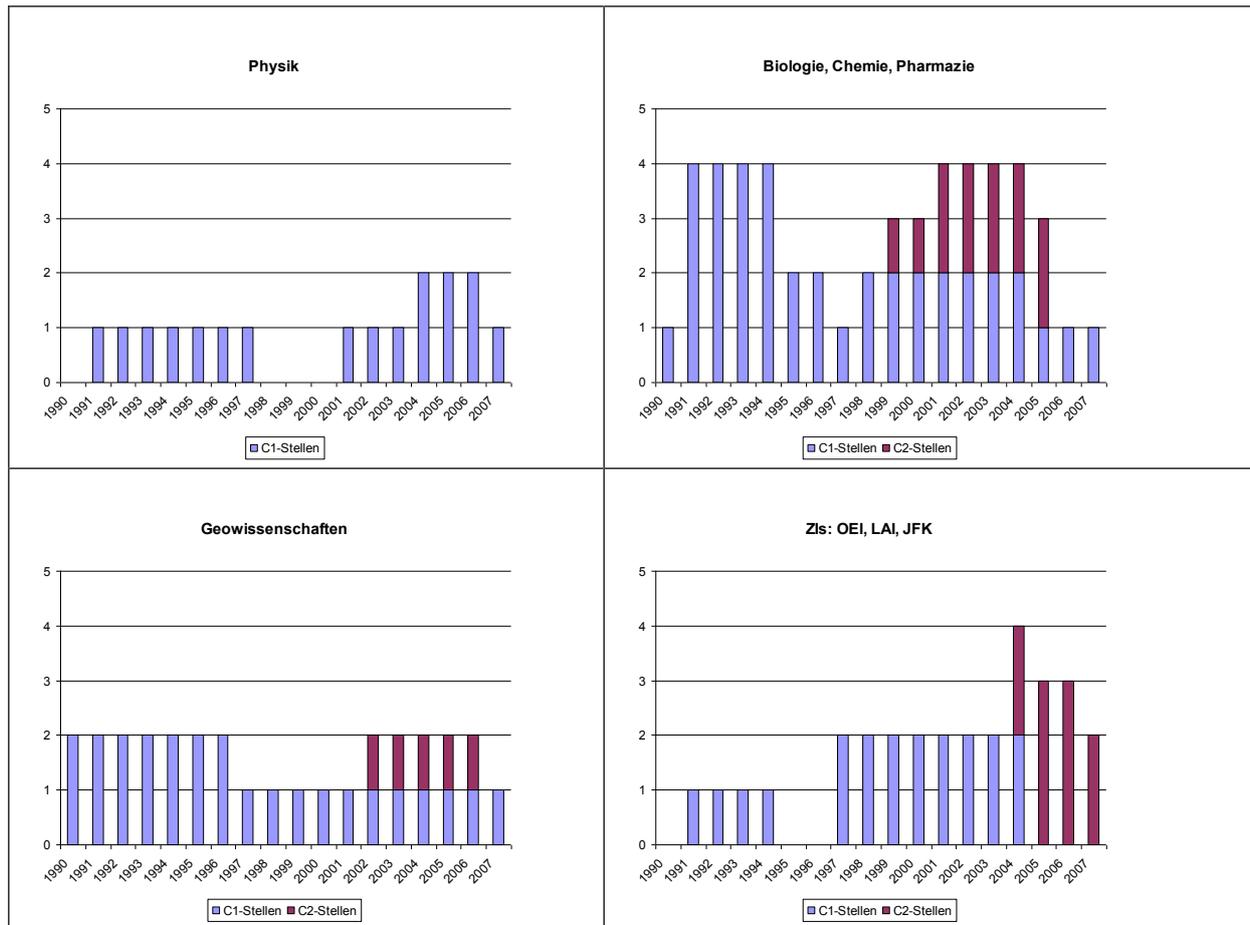


#### *Stellenverteilung nach Fachbereichen und Zentralinstituten von 1990 bis 2007*

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







*C1/C2-Stellen an den Bereichen*

Erfreulicherweise nahm die Zahl der Stellen in den Fachbereichen, die bisher wenig am Programm partizipiert haben, in den letzten Jahren zu. Dazu gehören vor allem die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft. Der große Einschnitt in der Medizin Mitte der 90er Jahre ist vor allem mit den Umstrukturierungen der Berliner Hochschulmedizin selbst zu begründen. Allerdings muss angemerkt werden, dass auch die Unterstützung der Wissenschaftlerinnen vor Ort nicht besonders gut war und viele große Probleme hatten, ihre Habilitation abschließen zu können. Da die Laufzeit der C1-Stellen in der Medizin und Veterinärmedizin zehn Jahre beträgt, ist die tatsächliche Anzahl der Stellen sogar noch niedriger als das Diagramm vermuten lässt. Als besonders positiv hingegen ist die Entwicklung in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu betrachten. Hier wird die mittlerweile vorhandene Verschiebung der Förderung zu mehr C2-Stellen ersichtlich.

Insgesamt hat sich die KFN grundsätzlich darum bemüht, eine gleiche Verteilung zwischen den Fächergruppen herzustellen, auch wenn die Antragszahlen sehr unterschiedlich waren. Dass dies so nicht gelang, lag wesentlich am geringen Engagement der entsprechenden Fachbereiche, was zu wenigen und schlecht gestellten Anträgen führte. Erst die Einführung der W2-Positionen veränderte dieses Verhalten erkennbar.

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

*Stellenbesetzungen nach Fächergruppen*

## Evaluation der Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

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

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

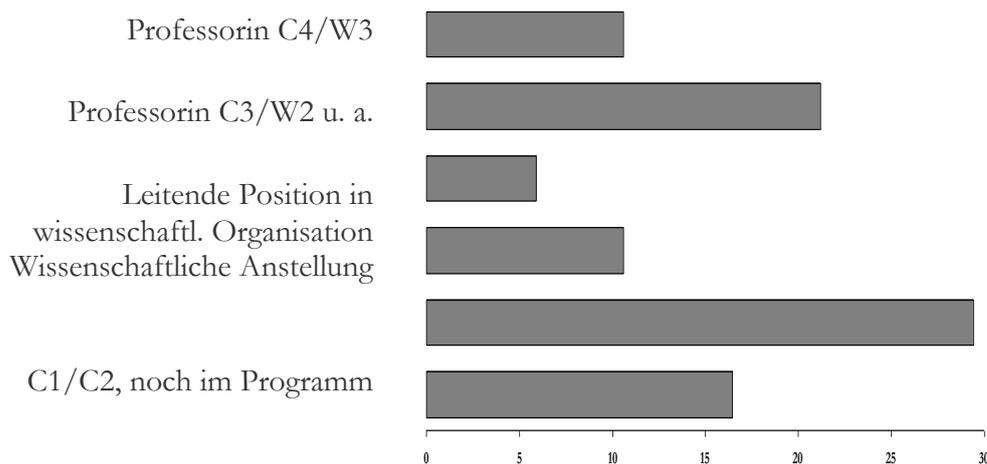
Die Evaluation des Programms musste diese Ziele berücksichtigen. Deshalb wurde zum Einen abgefragt, ob die Adressatinnen eine Berufung erhalten haben; zum Anderen findet eine ausführliche Beurteilung der Auswirkungen auf die Hochschule und auf die *science community* statt. Der erste Schwerpunkt der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

Das C1/C2-Programm wurde schon kurz nach seinem Start als Erfolg gewertet, denn die Anzahl der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen überschritt bei Weitem die zur Verfügung stehende Stellenzahl. An der Freien Universität Berlin bewarben sich allein über 300 Wissenschaftlerinnen auf 41 Stellen. Dieses Ergebnis widerlegte das bis dahin angeführte Argument, es stünden in den ausgeschriebenen Bereichen nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Oder mit den Worten der damaligen Referatsleiterin bei der Senatsverwaltung ausgedrückt: „Es gibt in allen Fächern [...] qualifizierte Frauen, die sich für eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden, wenn sie die Möglichkeit dazu erhalten.“<sup>47</sup> Der größte Erfolg wurde jedoch im Jahr 1996 erzielt, als der Berliner Senat das Sonderprogramm in die Haushalte der Universitäten einstellte. Damit wurde der Erhalt des Programms für die Zukunft gesichert und der staatliche Wille, Wissenschaftlerinnen zu fördern, unterstrichen. Gleichzeitig wurden die finanziellen Anteile der Universitäten an dem Programm endgültig festgeschrieben.

<sup>47</sup> Brief vom 11.09.1990.

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

Das langfristige Ziel der Maßnahme besteht darin, den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen. Der Verbleib der Frauen und insbesondere die Frage, ob sie eine Professur erhalten haben, sind daher von größtem Interesse für die Evaluation. Dazu wurden sämtliche Wissenschaftlerinnen, die eine programmfinanzierte Stelle an der Freien Universität Berlin innehatten, in der Auswertung erfasst. Insgesamt 31,8 % der Wissenschaftlerinnen hatten zum Zeitpunkt der Erhebung 2006 eine ordentliche Hochschulprofessur inne.<sup>48</sup> 5,9 % übten eine leitende Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Organisation aus (Forschung oder Forschungsmanagement). Ein Teil von 10,6 % der Stelleninhaberinnen waren wissenschaftlich angestellt als Privatdozentinnen, Oberassistentinnen, Mitarbeiterinnen oder hatten gerade eine Vertretungs- oder Gastprofessur inne. Von den bereits aus den Programmstellen ausgeschiedenen Wissenschaftlerinnen waren 68,3 % in der Wissenschaft verblieben. Knapp ein Drittel der Stelleninhaberinnen (29,4 %) war zum Zeitpunkt der Erhebung noch auf den programmfinanzierten Stellen an der Freien Universität beschäftigt. 16,5 % aller Stelleninhaberinnen waren aus der Wissenschaft ausgeschieden, ein größerer Teil von ihnen ist als Ärztin oder Therapeutin tätig, andere sind selbstständige Unternehmerinnen. Vereinzelt gab es Anstellungen in der freien Wirtschaft, Wissenschaftlerinnen, die als Autorinnen arbeiten und zweimal wurde Arbeitslosigkeit angegeben (beide bis dahin an Hochschulen tätig). Von einem Drittel dieser Gruppe war der Verbleib nicht mehr feststellbar.



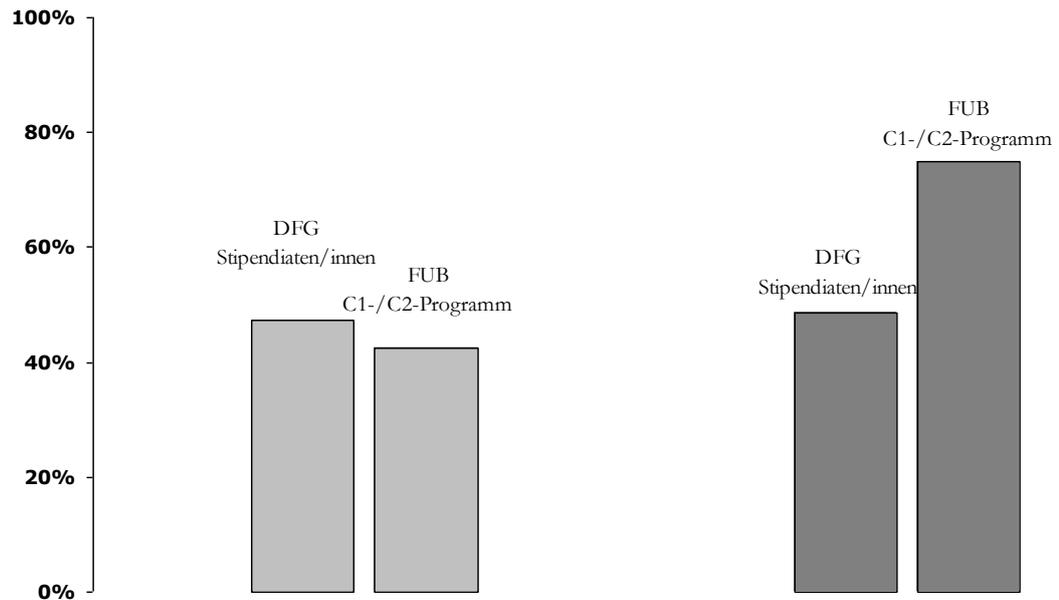
#### *Verbleib der Wissenschaftlerinnen: Erhebung 2006*

Ein Vergleich mit der Studie von Enders/Mugabushaka, die 2004 den Verbleib von Stipendiat/innen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) untersuchten<sup>49</sup>, zeigt, dass der Verbleib der geförderten Wissenschaftlerinnen an der Hochschule oder in wissenschaftlichen Institutionen durchschnittlich hoch ist. Betrachtet man ausschließlich hochschulische Karrierewege, also Professuren und wissenschaftliche Anstellungen, so sind bei der Studie von Enders/Mugabushaka 47,3 % der ehemaligen Stipendiat/innen in der Wissenschaft verblieben<sup>50</sup> und aus dem C1/C2-Programm der Freien Universität Berlin 42,4%. Allerdings zeigt sich in dieser Gruppe ein Unterschied im Anteil jener Wissenschaftler/innen, die auf eine Professur berufen wurden: Die DFG-Stipendiat/innen kommen auf einen Anteil von 48,7 %, im C1-/C2-Programm sind es 75 %.

<sup>48</sup> Die Gruppe der „Professorin C3/W2 u. A.“ enthält zusätzlich lecturer und associated professors.

<sup>49</sup> Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel (2004): Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Untersucht wurde der Verbleib von Wissenschaftler/inne/n, die nach der Dissertation von der DFG gefördert wurden, als Postdoktorand/innen, mit Forschungs- oder Habilitationsstipendien.

<sup>50</sup> Vgl. S. 57 f.



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

Die wissenschaftlichen Karrieren unterscheiden sich außerdem deutlich nach Fächergruppen. In den Lebenswissenschaften ist der Verbleib auf Professuren, vor allem auf C4-Professuren, am geringsten. Dafür sind Leitungspositionen in Forschungsabteilungen von Klinika überdurchschnittlich hoch. In den Geistes- und Sozialwissenschaften inklusive der Zentralinstitute liegt der Anteil der Professorinnen ähnlich hoch wie in den Naturwissenschaften. Allerdings wurden in letzteren deutlich weniger Stellen besetzt. Weitere Stelleninhaberinnen sind noch im laufenden Programm. Der Abschlussbericht zur Evaluation, deren Ergebnisse hier in ersten Auszügen vorgestellt wurden, wird 2010 veröffentlicht.

### 5.2.3 Das ProFiL-Programm

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

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

versität) durchgeführt und richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten. Seit 2009 nimmt auch die Universität Potsdam an dem Programm teil, weswegen das es auf 48 Menteeplätze aufgestockt wurde.

Die Modellphase dauerte von 2004-2007 und wurde extern evaluiert. Auf Grund des großen Erfolges wurde das Programm bis heute fortgesetzt, wobei die Evaluation jetzt intern verläuft. In den vergangenen sechs Jahren konnte das Programm durchgängig gute bis sehr gute Gesamtbewertungen erzielen, wobei sich die Durchschnittswerte auf einer Skala von 1,3 bis 1,6 belaufen. Insgesamt haben sich bis zum 30. April 2010 611 Frauen beworben, von denen 271 am Programm teilgenommen haben bzw. noch daran teilnehmen. Laut der Zwischenbilanz vom 30. April 2010<sup>51</sup> wurden 72 Teilnehmerinnen auf eine Professur berufen und drei bekamen eine äquivalente Anstellung in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. 45 weitere erhielten eine Gast- oder Vertretungsprofessur. 68 Frauen haben ihre Habilitation abgeschlossen und 23 bekamen einen Ruf als Juniorprofessorin. Das Programm kann ebenfalls auf fünf eingeworbene Stipendien zurückblicken sowie auf zwei Preisträgerinnen. Zusätzlich wurden zwei Teilnehmerinnen Mitglied der Jungen Akademie.

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

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

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

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

Rhoda Erdmann (1870-1935) war 1920 eine der ersten Wissenschaftlerinnen, die sich habilitierte und eine außerordentliche Professur erhielt. Ihr wissenschaftlicher Verdienst ist die Etablierung der experimentellen Zellforschung als eigenes Fach in Deutschland. Da sich Rhoda Erdmann der Probleme von Frauen in der Wissenschaft sehr bewusst war, wollte sie mit der Bildung eines Netzwerks Abhilfe schaffen und

<sup>51</sup> [www.profil-programm.de/ProFiL-Zwischenbilanz](http://www.profil-programm.de/ProFiL-Zwischenbilanz).

gründete den *Verband deutscher Hochschuldozentinnen*. Sie ist die Namensgeberin für das erste Weiterbildungsprogramm an deutschen Universitäten, das sich konkret an Nachwuchswissenschaftlerinnen wandte.

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

### 5.3 Der Margherita-von-Brentano-Preis

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

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

#### Die Broschüre

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

#### Die Preisträgerinnen

Als erste Preisträgerin wurde 1995 die Bibliothekarin *Jutta Buchin* für ihre Dokumentation von Biographien und Publikationen von in Deutschland approbierten Ärztinnen bis 1918 geehrt: Diese Materialsammlung wies erstmals flächendeckend die Tätigkeit von Frauen in der modernen Medizin nach und stellt bis heute die umfangreichste geschlossene Informationsbasis zur Geschichte der Ärztinnen in Deutschland dar.

Das Ziel der Preisträgerinnen des Jahres 1996, die Projektgruppe *Frauen in der Philosophie*, war es, Frauenförderung und Frauenforschung in der Philosophie zum Thema zu machen. Mit dem ihnen verliehenen Preisgeld organisierte die studentische Projektgruppe eine internationale Konferenz zum Thema Wahrnehmung, Ästhetik, Geschlecht. Die Ergebnisse der Tagung wurden in der Zeitschrift *Die Philoso-*

phin veröffentlicht. Im gleichen Jahr wurde ebenfalls das Jahrbuch für Frauenforschung *Querelles* belobigt. Es bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen unter fachkundiger Anleitung ein Forum für Veröffentlichungen interdisziplinärer Studien zur Frauenforschung, vor allem in den Bereichen Literatur, Kultur und Geschichte.

Im Jahr 1997 wurde die *interdisziplinäre Frauenforschungsgruppe Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück, Freie Universität Berlin* (IFFG) mit dem Margherita-von-Brentano-Preis ausgezeichnet. Ziel der Forschungsgruppe war es, die etablierte NS-Forschung um die wissenschaftliche Aufarbeitung der Frage nach den ermordeten und verfolgten Frauen zu erweitern. Gewürdigt wurden durch die Preisverleihung vor allem das systematische Sammeln und Auswerten mündlicher wie schriftlicher Quellen um das Konzentrationslager Ravensbrück.

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

Die Preisträgerinnen 1999 arbeiten in der Redaktion der *femina politica*. Bereits seit 1991 vernetzt das Projekt Politikwissenschaftlerinnen und politisch aktive Frauen miteinander. Ausgangspunkt der Arbeit war der Politologinnen-Rundbrief, der Informationen aus dem Arbeitskreis Politik und Geschlecht, der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, Tagungsankündigungen und Rezensionen enthielt. Innerhalb von fünf Jahren entwickelte sich der Rundbrief zu einer professionellen, halbjährlich erscheinenden Fachzeitschrift und firmierte ab 1997 unter dem Namen *femina politica*. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft<sup>52</sup>.

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

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

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

Für ihr Engagement bei der Verwirklichung der Chancengleichheit in der Personalpolitik wurde im Jahr 2003 die Wissenschaftlerin Prof. Dr. Gertraude Krell ausgezeichnet. Die eingesetzten Instrumente personalpolitischer Handlungsfelder untersucht Krell auf ihr Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial und setzt damit Standards in der Personalpolitik. Die wissenschaftliche Seite ist ihr dabei ebenso wichtig wie die Umsetzbarkeit in der Praxis: Mit ihrem Standardwerk *Chancengleichheit durch Personal-*

<sup>52</sup> [www.femina-politica.de](http://www.femina-politica.de).

politik, das mittlerweile in der 5. Auflage erschienen ist, gelang ihr eine handlungsorientierte Vermittlung ihrer Forschungsergebnisse.

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

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

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

Im November 2003 wurde an der neu eingerichteten Charité-Universitätsmedizin Berlin das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) mit der Zielsetzung gegründet, Geschlechterunterschiede in der Medizin systematisch zu untersuchen und das Wissen darüber in die universitäre Lehre einzuführen. Die Gründung erfolgte auf Initiative einer aus sechs Personen bestehenden Gruppe, die sich seit März 2003 konzeptionell und organisatorisch für die Idee der Gründung einer interdisziplinären Geschlechterforschungseinrichtung für die Medizin engagiert und die institutionellen und infrastrukturellen Chancen zur Einrichtung eines solchen Zentrums genutzt haben. Für dieses Engagement wurden *Prof. Dr. Martina Dören*, *Prof. Dr. Joachim Dudenhausen*, *Mechthild Korenber*, *Dr. Marianne Kriszjio*, *Prof. Dr. Martin Paul* und *Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek* 2007 der Margherita-von-Brentano-Preis verliehen.

*Dr. Hannah Beate Schöpp-Schilling* war die Preisträgerin des Jahres 2008. Frau Schöpp-Schilling, ebenfalls eine Alumna der Freien Universität, erhielt die Auszeichnung für ihr Lebenswerk, insbesondere aber für ihren unermüdlichen Einsatz auf nationaler wie internationaler Ebene gegen die Diskriminierung von Frauen.

2009 wurden *Prof. Dr. Susan Neiman*, *Iris Nachum* und *Prof. Dr. Peter McLaughlin* für die Aufarbeitung, Dokumentation und Publikation des Nachlass von Margherita von Brentanos geehrt. Das politische wie wissenschaftliche Schaffen von Brentanos steht damit erstmals und umfassend einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung, wobei diese Publikation nicht nur einen bedeutenden Beitrag zur deutschen Kultur- und Geisteswissenschaft darstellt, sondern ebenfalls weitere Gesichtspunkte der Geschichte der Freien Universität offen legt.

Die Preisträgerin 2010, *Prof. Dr. Barbara Hahn*, wurde für die umfassende Rekonstruktion der Geschichte weiblicher Intellektualität und die Bemühungen um eine Rehabilitierung der Werke von geisteswissenschaftlich tätigen Frauen aus der Zeit vom frühen 19. bis zum 21. Jahrhundert geehrt. Herausragend ist dabei Aufarbeitung und Edition des Nachlass von Rachel Varnhagen, die jetzt schon als Meilenstein der Literaturgeschichte gilt.

## 6. Auszeichnungen für Personalentwicklung

In vielen Bereichen kann die Freie Universität auf eine langjährige erfolgreiche Entwicklung der Frauenförderung und der Umsetzung des Gleichstellungsgebotes zurückblicken. In der institutionalisierten Gleichstellungspolitik, der Organisationsentwicklung und Geschlechterforschung sind trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen. Dies ist auch durch die Integration von Geschlechterfragen in die Zielvereinbarungen und Strukturpläne sowie der Integration der Kategorie *Gender* in modularisierte Studiengänge zu verdanken. Die Freie Universität Berlin setzt nicht nur durch die Verträge und Gesetze festgelegten Vorgaben zur Chancengleichheit um, sondern verstand es, Potenziale zu entdecken und zu nutzen.

### 6.1 Das CEWS-Ranking

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führte 2009 erneut ein Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten durch. Es wurde im Januar 2010 unter dem Titel „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: dritte Fortschreibung“ veröffentlicht. In der Gesamtbewertung der Universitäten steht die Freie Universität, wie auch in der ersten und zweiten Fortschreibung (2005, 2007) auf Rang eins.

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

Dem CEWS-Ranking liegen Daten des Statistischen Bundesamtes zugrunde, diese wiederum erhalten die Daten von den jeweiligen statistischen Landesämtern, denen die Hochschulen direkt Angaben liefern. Bei dem CEWS-Ranking wurde die Reihung nach Einzelindikatoren aus folgenden Bereichen vorgenommen: Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Ebenfalls in die Bewertung eingeflossen sind die Veränderungen gegenüber der Datenlage von 2007, auf die die zweite Fortschreibung des CEWS-Rankings aufbaut. Der Indikator ‚Studierende‘ ist an einer Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten orientiert. Er wird nach Fächergruppen getrennt berechnet, um Ungleichverteilungen zwischen verschiedenen Fächern sichtbar zu machen. Die formulierten Indikatoren sollten zum einen der Operationalisierung der gleichberechtigten Teilhabe dienen und zum anderen den unterschiedlichen Profilen der Hochschulen gerecht werden. Für die Indikatoren ‚Promotionen‘, ‚Habilitationen‘, ‚Personal‘ und ‚Professuren‘ wurde der jeweilige Frauenanteil von 2005-2007 in Bezug zu der Anzahl weiblicher Studierender gesetzt.

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

Die Freie Universität Berlin nimmt im Bereich der Studierenden, der Promotionen, Habilitationen, bei der Steigerung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren einen Platz in der Spitzengruppe ein. Im Vergleich der Zahlen von 2002 und 2007, anhand derer die Veränderungen und Entwicklungen im Bereich Gleichstellung sichtbar gemacht werden sollten, erhält die Freie Universität in den Bereichen *Frauenanteil an den Professuren* einen Platz in der Spitzengruppe und hat sich damit gegenüber des vorherigen Rankings verbessert. Im Bereich „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ belegt die Freie Universität einen Platz in der Mittelgruppe. In der Gesamtwertung erhält die Freie Universität als einzige Universität 13 von 14 möglichen Punkten und liegt damit vor allen anderen Universitäten und Universitäten-Gesamthochschulen Deutschlands auf dem ersten Platz.

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

Qualifikationsstufen. Bei der Länderauswertung wurde in Hinblick auf die Indikatorenbildung, anders als beim Hochschulranking, der Studentinnenanteil nicht mit einbezogen, da hier keine spezifische Fächerstruktur zu berücksichtigen war. In diesem Ranking nimmt Berlin eine Spitzenposition ein.

## 6.2 Das audit familiengerechte hochschule

Das *audit*<sup>53</sup> *berufundfamilie* ist ein Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik. Es wurde 1999 auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt. Zunächst erarbeitet für Wirtschaftsunternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen, wurde es 2001 an die Belange von Hochschulen angepasst und wird seither auch als *audit familiengerechte hochschule* angeboten. Ein zentrales Anliegen der Freien Universität Berlin ist es, durch eine familienfreundliche Personalpolitik und Hochschulgestaltung die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu erleichtern. Daher fiel im November 2006 die Entscheidung, das *audit familiengerechte hochschule* durchzuführen. Im Frühjahr 2007 wurde dieser Entschluss umgesetzt mit dem Ergebnis, dass der Freien Universität am 18. Juni 2007 das Zertifikat *familiengerechte hochschule* verliehen wurde. Anfang Juli 2010 wird die sie reauditert. Das heißt, der Stand der Familienfreundlichkeit und die mit *berufundfamilie* vereinbarten Ziele und Maßnahmen werden überprüft und gegebenenfalls weitere Maßnahmen entwickelt, um das Zertifikat erneut zu erhalten.

Das *audit familiengerechte hochschule* gibt keine Ziele oder Standards für Familienfreundlichkeit vor, sondern bietet eine Anleitung für die systematische Begutachtung der bereits umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen sowie für das Aufzeigen des Entwicklungspotentials und die Unterstützung bei der Realisierung zukünftiger Schritte. Der Prozess der Auditierung erfolgt in mehreren Schritten. Am Beginn steht die Bearbeitung eines aus acht Handlungsfeldern bestehenden Frageleitfadens zur Erhebung der Ausgangssituation hinsichtlich Familienverträglichkeit in der jeweiligen Hochschule. Hieran schließen sich der Strategie- und der Auditierungsworkshop an. Im zweistündigen Strategieworkshop werden die übergeordneten Ziele der Auditierung bestimmt: Was will die Hochschule mit der Auditierung erreichen? Wer fällt unter den Begriff Familie? In welchen Bereichen zeigt sich besonderer Handlungsbedarf? Schließlich: Wer soll in die Projektgruppe für die Auditierung aufgenommen werden, die das ganze Spektrum von Arbeits- und Lebenssituationen an der Hochschule repräsentieren soll?

Im ganztägigen Auditierungsworkshop werden die im Leitfaden dokumentierten, bereits vorhandenen Maßnahmen reflektiert. Gemeinsam werden familienbewusste Ziele und Maßnahmen entwickelt und festgehalten. Die erarbeiteten Vorschläge gehen in die Zielvereinbarungen ein, die für die nächsten drei Jahre zwischen der jeweiligen Hochschule und der *beruf und familie gGmbH* geschlossen werden. Lassen die formulierten Ziele und Maßnahmen eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie erwarten, erhält die Hochschule das Zertifikat *audit familiengerechte hochschule*. Die zertifizierte Hochschule erstattet gegenüber der *beruf und familie gGmbH* jährlich Bericht über Fortschritte zur Familiengerechtigkeit. Nach drei Jahren kann sich die Hochschule zur Re-Auditierung anmelden, d.h. sie lässt die Umsetzung der vereinbarten Ziele prüfen und setzt sich neue weiterführende Ziele.

Der Auditierungsprozess an der Freien Universität wurde begleitet von den durch die Hertie-Stiftung beauftragten und zertifizierten Auditorinnen. Die interne Projektleitung übernahm die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität. Das Audit wurde anhand eines Fragebogens eingeleitet, in dem alle für Familienfreundlichkeit relevanten Informationen zur Hochschule zusammengetragen wurden. Der Fragebogen war entlang der folgenden Handlungsfelder unterteilt: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien, Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Aus dem Ist-Soll-Abgleich dieser acht Punkte wurden Zielvereinbarungen zwischen der Freien Universität und der Hertie-Stiftung abgeleitet.

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

<sup>53</sup> Der Begriff *Audit* ist etymologisch auf das lateinische Wort *audire* (*hören*) zurückzuführen. Heute steht der Begriff allgemein für Prüfung bzw. Überprüfung und erfährt eine Erweiterung zu einer international gültigen Bezeichnung für betriebswirtschaftliche Prüfungen.

Freie Universität geltenden Definitionen von Familie und Führungskräften fest: Familie ist überall dort, wo langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst vor allem Erziehende von Kindern und Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Die Freie Universität versteht unter Führungskräften alle Beschäftigten, die Personal- und Fachverantwortung haben. Im Strategieworkshop am wurden die mit dem audit verfolgte Zielsetzung und das Verständnis von Familie der Freien Universität erarbeitet. Es wurde sich über die zentralen Handlungsfelder verständigt und die Zusammensetzung der repräsentativen Projektgruppe für den Auditierungsworkshop festgelegt. Eine Besonderheit des Prozesses an der Freien Universität ist, dass sich zwischen dem Strategieworkshop und dem eigentlichen Auditierungsworkshop hierarchie- und statusgruppenübergreifende Projektuntergruppen bildeten zu den ausgewählten Schwerpunkten des Audits: Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Studium, wissenschaftliche Qualifizierungsphase. Im Anschluss an die Analyse des jeweiligen Ist-Zustands entwickelten diese Gruppen weiterführende Ideen, die maßgeblich in den Auditierungsworkshop einfließen. Auf diese Weise waren insgesamt mehr als 40 Personen der Freien Universität am audit beteiligt. Im sich anschließenden Auditierungsworkshop wurden die Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre festgelegt, die die Grundlage der Zielvereinbarungen mit der berufundfamilie gGmbH bilden.

Ein Ergebnis des audit ist die Einrichtung des Familienbüros an der Freien Universität Berlin zum 1. 10. 2007. Es hat damit auch die jährliche Berichterstattung gegenüber *beruf und familie gGmbH* übernommen und bereitet derzeit die Re-auditierung vor, bei der es die erfolgreich umgesetzten Vereinbarungen und geplanten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie präsentiert.

### 6.3 Das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vergibt seit 1997 das Prädikat TOTAL E-QUALITY, seit 2001 wird das Prädikat auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verliehen. Danach erfolgt eine erneute Auszeichnung, wenn die wiederholte Bewerbung weitere Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit nachweist. Fast 161 Organisationen wurden zwischen 1997 und 2009 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Bei den meisten Organisationen ist das Prädikat derzeit gültig. Insgesamt wurde das Prädikat fast 300 Mal überreicht: 87 Organisationen haben das Prädikat einmal, 35 zweimal, 21 dreimal, 13 viermal und fünf Organisationen haben es fünfmal erhalten.

Bereits 2002 bewarb sich die Freie Universität Berlin erfolgreich und wurde für ihre an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet. Das Prädikat wurde der Freien Universität Berlin in den Jahren 2005 und 2008 erneut verliehen. Da das Prädikat für drei Jahre vergeben wird, mit der Aufforderung die gesetzten Ziele zu überprüfen, wird die Freien Universität Berlin sich auch nach Ablauf seiner Gültigkeit im Jahr 2011 erneut bewerben.

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

Bei der Entwicklung und Übertragung von Bewertungskriterien auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen kam den Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs und der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehr- und Lerninhalte besondere Aufmerksamkeit zu. Mittels Selbstbewertung sollen die Universitäten ihren Entwicklungsstand in der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrages dokumentieren und systematisieren. Gleichzeitig wird für die sich bewerbenden Forschungseinrichtungen deutlich, wo Defizite abgebaut werden müssen, wo Möglichkeiten der Entwicklung der Personalpolitik liegen, und wo Qualität zu verbessern ist.

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

Zur Vorbereitung der Bewerbung wurde, wie schon in den Jahren 2002 und 2005, auch für 2008 eine präsidiale Arbeitsgruppe unter Leitung des Kanzlers gegründet, an der die zentrale Frauenbeauftragte, die

Leiterin des Familienbüros, die Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, die Stabstelle Personalmanagement und die Referentin des zuständigen Vizepräsidenten teilnahmen. Die Diskussionen in der Arbeitsgruppe wurden von den Teilnehmenden als sehr konstruktiv empfunden. So ist das Prädikat TOTAL E-QUALITY auch ein Instrument zur Verbesserung der universitätsinternen Kommunikationsstrukturen und zur Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen. Mit der erneuten Verleihung 2008 wurde die lange Tradition, die Kontinuität und die beständige Weiterentwicklung der Maßnahmen und Strategien zur Gleichstellung der Freien Universität honoriert. Exemplarisch hierfür sind die Einrichtung eines Familienbüros sowie die Integration von Genderaspekten in die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen wie auch in die Studienordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge zu nennen.

Anhand von Personalstatistiken, Beschlüssen, Publikationen, Projektskizzen und vielem mehr dokumentierte die Freie Universität Berlin in sieben Aktionsfeldern ihre Aktivitäten zur Gleichstellungspolitik. Hierzu gehören die von der Freien Universität Berlin gesetzten Rahmenbedingungen wie Richtlinien und Förderpläne, die Weiterbildungsprogramme, Dokumente zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und die Beschreibung einzelner Projekte und Beschlüsse. In der dritten Bewerbungsrunde änderte sich das Verfahren in einigen Elementen. Weiterhin wurden alle Aktionsfelder aus zentraler Perspektive bearbeitet, doch wurden nicht mehr zwei Fachbereiche zu allen Aktionsfeldern vorgestellt, sondern die dezentrale Perspektive wurde in den für Hochschulen besonders relevanten Bereichen *institutionalisierte Gleichstellungspolitik* und *Forschung – Lehre – Studium* vorgestellt.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming gelten an der Freien Universität Berlin als Profilelemente einer exzellenten Universität und sind in alle Handlungsfelder integriert:

- Gleichstellung ist ein Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe, 5 % der formelgebundenen Leistungsmittel erhalten die Fachbereiche und Zentralinstitute für Erfolge in der Gleichstellung; die Verwendung dieser Mittel ist wiederum an Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung gebunden,
- gleichstellungspolitische Maßnahmen werden im Rahmen der diskretionären Mittelvergabe über Zielvereinbarungen mit einem Volumen von etwa 10 % gefördert,
- das im Rahmen der Exzellenzinitiative entwickelte Zukunftskonzept „International Network University“ enthält Chancengleichheit als integralen Bestandteil,
- in einer Vielzahl der neu konstituierten BA-/MA-Studiengänge sind Fragestellungen der Geschlechterforschung systematisch integriert,
- die Freie Universität versteht sich als familiengerechte Hochschule, ist Trägerin des Grundzertifikats familiengerechte hochschule und hat als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle ein Familienbüro eingerichtet,
- am Girls` Day eröffnen mehr als 80 Workshops – vorzugsweise in naturwissenschaftlichen Fächern – Einblick in Berufe und Studiengänge, die als untypisch für Frauen gelten; jährlich nehmen über 1200 am Girls` Day.

Der Erfolg dieser Maßnahmen kann u.a. an der Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen abgelesen werden. Nach der dritten erfolgreichen Bewerbung wurde der Freien Universität im Mai 2008 das dritte Mal das Prädikat TOTAL E-QUALITY verliehen und kann dieses wiederum für drei Jahre führen. Für die nächste Prädikatsvergabe, deren Bewerbungsschluss für das Frühjahr 2011 vorgesehen ist, wird die Freie Universität Berlin sich erneut bewerben.

## 6.4 Best practice-Club - beispielhaft familienfreundlich

Die Freie Universität zählt zu den Siegerhochschulen des im Herbst 2007 durchgeführten Wettbewerbs Familie in der Hochschule. Initiiert wurde er vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung zusammen mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und der Robert-Bosch-Stiftung. Alle deutschen Hochschulen waren aufgerufen, ihre innovativen Konzepte zur Familienfreundlichkeit einzureichen. Die Jurymitglieder aus Wirtschaft und Wissenschaft wählten Anfang des Jahres 2008 aus 62 eingegangenen Anträgen acht aus. Die Gewinner erhielten jeweils 100.000 Euro

zur Umsetzung ihrer Ideen bis 2010. Am 15. und 16. März 2010 schließlich präsentierten und diskutierten die acht Hochschulen des *best practice-Clubs* in Berlin ihre Ergebnisse und Erfahrungen auf der Tagung "Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel". Im Rahmen dieser Abschlusstagung stellte auch die Freie Universität Berlin ihre 2008 prämierten Projekte vor. Die *Interaktiven Praktikumsexperimente (IPE)* für stillende und schwangere Studentinnen in Laborfächern und als zweites Projekt das *Dahlemer Kinderparadies* als flexible Kurzzeit- und Notfallbetreuungseinrichtung. In Kooperation zwischen dem Familienbüro, dem Fachbereich Physik (Arbeitsgruppe Didaktik der Physik) bzw. dem Arbeitsbereich Evaluation und Qualitätssicherung am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie wurden und werden diese umgesetzt.

### **Interaktive Praktikumsexperimente**

Das Studium vieler naturwissenschaftlicher Fächer erfordert auch Praktikumsexperimente, die eine toxische Belastung für stillende und schwangere Studentinnen darstellen und daher nicht durchgeführt werden können. Als Folge kommt es zu Unterbrechungen und Verzögerungen im Studienverlauf. Das Projekt Interaktive Praktikumsexperimente (IPE) will hier Abhilfe schaffen. Durch ein online verfügbares E-Learning-Angebot von multimedial dokumentierten Praktikumsexperimenten sollen derartige Experimente ersetzt und dadurch ein effektives Studieren ermöglicht werden. Das multimediale Format des IPE gibt den Lernenden innerhalb einer fotografischen Darstellung des Experiments die Möglichkeit, durch die direkte Manipulation (der Geräte im Versuchsaufbau) das Experiment selbständig am Bildschirm durchzuführen. Beobachtet wird dabei das in Bildserien fotografisch erfasste reale Verhalten.

### **Dahlemer Kinderparadies**

Angebote zur flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuung von Kindern sind nach wie vor rar. Hier soll das Dahlemer Kinderparadies Unterstützung bieten. Wie der flexible Bedarf von Eltern an einer Hochschule tatsächlich aussieht, wurde in Form einer Vorab-Bedarfserhebung ermittelt. Um Familie und Beruf bzw. Studium miteinander vereinbaren zu können, greifen viele Eltern auf eine Kinderbetreuungseinrichtung zurück. Was tun allerdings, wenn die Kindertagesstätte in den Ferienzeiten teilweise oder vollständig geschlossen ist oder Termine wie Lehrveranstaltungen und Kongresse zu einem gehäuften Unterstützungsbedarf führen? Mit dem Ziel, Eltern auch im Notfall eine verlässliche, universitätsnahe Betreuungsmöglichkeit für ihren Nachwuchs anzubieten, hat die Freie Universität Berlin entschieden, eine flexible Kurzzeit-Kinderbetreuung für Situationen anzubieten, in denen die organisierte regelhafte Betreuung ausfällt: das Dahlemer Kinderparadies. Hier soll die Betreuung kurzfristig für einen begrenzten Zeitraum von wenigen Stunden bis zu wenigen Tagen in Anspruch genommen werden können. Das Dahlemer Kinderparadies soll Mitgliedern der FU Berlin zum einen ermöglichen, ihre Kinder kurzfristig universitätsnah betreuen zu lassen. Zum anderen wird erwogen über dieses reine Notfallbetreuungs-konzept hinaus eine regelmäßige Kurzzeitbetreuung von wenigen Stunden pro Woche anzubieten, um auf diese Weise zum Beispiel studierenden Eltern den Wiedereinstieg in den Studienalltag zu erleichtern.

Da das zukünftige Betreuungskonzept optimal auf die bestehenden Bedürfnisse der Beschäftigten und Studierenden abgestimmt werden sollte, wurde vom Arbeitsbereich Evaluation, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in Erziehungswissenschaft und Psychologie eine Bedarfsanalyse in der Art einer ex-ante-Evaluation vorgenommen. Die Ergebnisse der Befragung sind im vorliegenden Ergebnisbericht zur Bedarfsanalyse des Projektes Dahlemer Kinderparadies dokumentiert.

Neben der Freien Universität Berlin wurden folgende Hochschulen für ihre Projekte prämiert: Fachhochschule Potsdam, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Hochschule Wismar, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen, Beuth Hochschule für Technik Berlin (zuvor: Technische Fachhochschule Berlin), Medizinische Hochschule Hannover, Philipps-Universität Marburg. Die Organisation der Zusammenarbeit der acht ausgewählten Hochschulen im best practice-Club liegt in der Verantwortung des CHE-Consult. Von dieser Seite wurde auch die Auftakttagung *Nicht ohne meine Familie!! Mit Kindern an der Hochschule arbeiten und studieren* konzipiert, die 2008 in Berlin stattfand. Wesentliche Programmpunkte dieser Tagung waren die Präsentation der ausgewählten Projekte sowie die Konstituierung des Clubs selbst. Jede Hochschule entsendet eine ständige Vertretung der Hochschulleitung sowie eine für die Umsetzung des Projekts verantwortliche Person in den Club. Die Freie Universität wurde vertreten durch die für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zuständige Vizepräsidentin und durch die Leiterin des Familienbüros. Zweimal im Jahr kamen die Clubmitglieder Ort

einer der ausgewählten Hochschulen (rotierende Gastgeberschaft) zusammen, um sich über den Stand der Projektumsetzung auszutauschen und sich zu beraten. Nach dreijähriger Zusammenarbeit und mit der Abschlusstagung im März dieses Jahres diskutieren die Mitglieder des best practice-Club derzeit über künftige Zusammensetzung, Neustrukturierung und Finanzierungskonzepte.

## **7. Die familienfreundliche Universität. Ein Gewinn für Alle**

*Dr. Sünne Andresen  
Michaela Volkmann*

### **7.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie**

Mit der Einrichtung des Familienbüros 2007 war eine Voraussetzung dafür geschaffen worden, familienfreundliche Maßnahmen an der Freien Universität Berlin zu bündeln, weiterzuentwickeln und umsetzen zu können. Innerhalb aber auch außerhalb der Freien Universität unterstützt das Familienbüro Frauen und Männer darin, Beruf, Studium und Familie besser vereinbaren zu können. Seit Bestehen ist die Öffentlichkeitsarbeit eine zentrale Aufgabe des Familienbüros. Mit seinem Internetauftritt, Flyern, Broschüren, in Beratungsgesprächen und bei Veranstaltungen möchte das Familienbüro alle Hochschulmitglieder über die Vereinbarkeitsthematik informieren und dafür sensibilisieren. Das Informationsangebot reicht von Kinderbetreuung, Elterngeld und familienfreundliche Studienbedingungen über die besondere Situation von Gastwissenschaftler/innen in Berlin, Studieren im Ausland bis hin zur Pflege von Angehörigen.

### **7.2 Studium mit Kind**

Die Freie Universität setzt sich dafür ein, dass familienfreundliche Studienbedingungen kontinuierlich verbessert werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Maßnahmen und Regelungen dargestellt, die studierenden Eltern die Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen bzw. erleichtern sollen.

#### **Urlaubssemester**

An erster Stelle ist hier zu nennen, dass Studentinnen, die schwanger sind, und Studierenden, die Kinder betreuen, auf Antrag Urlaubssemester gewährt werden. Darüber hinaus ermöglichen es die Prüfungsordnungen, dass Schutzfristen gemäß dem Mutterschutzgesetz sowie die Elternzeit in Anspruch genommen werden können. Die gesetzlichen Beschäftigungsverbote im Rahmen des Mutterschutzes und die Regelungen zur Elternzeit finden nur für Studierende Anwendung, die neben ihrem Studium in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Studentische Beschäftigte der Freien Universität können sich mit Fragen dazu an das Familienbüro, an die für sie zuständige Personalstelle, den Personalrat der studentischen Beschäftigten und auch den Betriebsärztlichen Dienst wenden.

Eine Schwangerschaft oder die Betreuung eines Kindes während seiner ersten drei Lebensjahre sind Gründe für eine Beurlaubung. An der Freien Universität ist die Urlaubssemesterzahl grundsätzlich auf die Hälfte der Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs beschränkt. In Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um ein Semester bei der Studierendenverwaltung beantragt werden. In der Regel wird eine Beurlaubung erst ab dem dritten Fachsemester gewährt. Urlaubssemester selbst zählen nicht als Fach-, aber als Hochschulsesemester. Der Antrag auf Beurlaubung kann frühestens zusammen mit der Rückmeldung zum jeweiligen Semester gestellt werden, spätestens sechs Wochen nach Beginn der Vorlesungszeit soll er vorliegen. Bei Beurlaubungen wegen Mutterschutzes oder der Betreuung eines Kindes bis zu drei Jahren gelten die Obergrenzen für die Urlaubssemesterzahl nicht. Das heißt, in diesen Fällen kann die Zahl der Urlaubssemester auch die Hälfte der Regelstudienzeit überschreiten.

#### **Leistungsnachweise während des Urlaubssemesters**

Seit dem Sommersemester 2009 können Studentinnen, die wegen Mutterschutzes und Studierende, die wegen Erziehungsaufgaben beurlaubt sind, auch während eines Urlaubssemesters an Lehrveranstaltungen teilnehmen und Leistungsnachweise und Leistungspunkte erwerben. Ein Urlaubssemester wirkt sich insofern auf die finanzielle Situation von Studentinnen und Studenten aus, als dass sie in dieser Zeit weder BAföG-Zahlungen noch ihr eigenes Kindergeld erhalten. Demgegenüber können aber auch neue finanzielle Ansprüche entstehen, zum Beispiel auf ALG II. Studierende, die neben ihrem Studium arbeiten, sind während eines Urlaubssemesters sozialversicherungspflichtig. Empfehlenswert ist es in jedem Fall, sich vor der Entscheidung für ein Urlaubssemester bei der Sozialberatung des Studentenwerks

oder des Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) der Freien Universität über Finanzierungsmöglichkeiten etc. zu informieren. So sind etwa nur Studentinnen von der Beitragspflicht des Sozialbeitrags (41,20 Euro ab Wintersemester 2010/11) für das Studentenwerk befreit, die wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz für mindestens ein Semester beurlaubt sind. Immatrikulations- und Rückmeldegebühren müssen sie dennoch zahlen. Ein Antrag auf Befreiung vom Sozialbeitrag kann in der Studierendenverwaltung gestellt werden.

### **Bevorzugte Seminaranmeldung**

Als familienfreundliche Maßnahme für Studierende mit Kind praktiziert die Freie Universität probeweise ein Verfahren, bei dem studierende Eltern bevorzugt zu platzbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika zugelassen werden. Unsicherheiten und Fragen zum Verfahrensablauf kamen mit der Einführung des Campus Managements auf, da der familiäre Status der Studierenden in den EDV-Systemen nicht berücksichtigt wird und daher eine Anmeldung über das Campus Management noch nicht möglich ist. Für Studierende, die ihre Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres betreuen, gilt aber nach wie vor: Ihre Anmeldungen zum platzbeschränkten Modul- und Lehrangebot werden besonders berücksichtigt. Studierende, die diese bevorzugte Anmeldung in Anspruch nehmen möchten, müssen ihre Berechtigung gegenüber dem Prüfungsbüro nachweisen, z.B. durch die Vorlage eines gültigen Kindergeldbescheids. Das Prüfungsbüro des jeweiligen Bereiches nimmt die Anmeldung zu den gewünschten Veranstaltungen vor, nachdem die/der Studierende diese angegeben hat.

### **Anwesenheitspflicht**

Eine regelmäßige Teilnahme an den mit einem Leistungsnachweis abzuschließenden Lehrveranstaltungen schreibt die Satzung für Allgemeine Prüfungsangelegenheiten vor. Danach ist für alle von der Freien Universität Berlin angebotenen Studiengänge und Abschlussziele eine Anwesenheit von 85 Prozent vorgesehen. Mögliche Abweichungen davon sind in den Studien- und Prüfungsordnungen festgeschrieben. Für studierende Eltern kann die geforderte Präsenzpflicht zu einem Problem werden, wenn z.B. ein Kind länger krank ist oder die reguläre Kinderbetreuung plötzlich ausfällt. Generelle Regelungen, wie hier flexibler zu verfahren ist, werden derzeit geprüft. Im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* hat sich die Freie Universität Berlin das Ziel gesetzt, die Studienbedingungen für Eltern zu verbessern. Dazu gehört auch, dass die geforderte Anwesenheit in Lehrveranstaltungen im Ausnahmefall und je nach Möglichkeit durch andere Lernleistungen (z.B. Kurzreferate oder Thesenpapiere) ersetzt werden kann. Hierzu ist es erforderlich, dass Betroffene das Gespräch mit ihren Lehrenden suchen, um gemeinsam eine Lösung zu finden. Dass die Erkrankung eines Kindes die Ursache für die Fehlzeiten ist, sollte durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden. Um Eltern die Studienorganisation zu erleichtern, haben sich die Fachbereiche darüber hinaus dazu verpflichtet, das prüfungsrelevante Lehrangebot nach Möglichkeit zeitlich so zu legen, dass die Teilnahme daran mit den außeruniversitären Aufgaben von studierenden Eltern und den durchschnittlichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten zu vereinbaren ist.

## **7.3 Beruf und wissenschaftliche Karriere mit Familie**

Frauen und Männer wollen zunehmend gleichberechtigt an Beruf und Familie teilhaben. Um dies verwirklichen zu können, müssen notwendige Voraussetzungen erfüllt sein oder geschaffen werden. Dieser Aufgabe stellt sich die Freie Universität Berlin als Arbeitgeberin. Sie fördert eine Unternehmenskultur, die sich durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszeichnet. Für den Wettbewerb um ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das eine grundlegende Voraussetzung.

Das Familienbüro der Freien Universität koordiniert und setzt die im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* vereinbarten Maßnahmen und Ziele um. Es arbeitet daran, die Hochschulmitglieder zu unterstützen und zu entlasten, die sich für Karriere und Kind entschieden haben. Neben den gesetzlich festgelegten bzw. tariflich vereinbarten Regelungen (Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitarbeit) sind als familienfreundliche Maßnahmen flexible Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten zu nennen. Still- und Wickelräume zählen ebenso dazu wie Dienstbesprechungen zu familienfreundlichen Zeiten oder eine Urlaubsplanung, die Schulferien berücksichtigt.

## Alternierende Telearbeit

Die alternierende Telearbeit (Dienstvereinbarung vom 09.06.2008) dient der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben und kann zu höherer Arbeitszufriedenheit und Motivation führen. Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die alternierende Telearbeit als eine räumlich und zeitlich flexibilisierte Alternative zur bestehenden Form der Arbeitszeitgestaltung neben der Gleitzeitarbeit anzubieten. Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitsleistung im Wechsel zwischen der häuslichen Arbeitsstätte und der Beschäftigungsstelle erbringen.

## Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten

Als eine herausragende familienfreundliche Maßnahme hat sich die 2009 eingeführte Kinderbetreuung im Notfall erwiesen (siehe unten). Von ihr profitieren Beschäftigte und Universität gleichermaßen, wenn ein Kind krank ist oder die reguläre Betreuung ausfällt, aber dringende dienstliche Verpflichtungen erfüllt werden müssen. Um einen solch unvorhersehbaren Betreuungsbedarf kurzfristig abzudecken, bietet die Freie Universität in Kooperation mit zwei Familienserviceeinrichtungen ihren Beschäftigten für ihre Kinder eine kostenlose Notbetreuung an.

## 7.4 Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit der Pflege von Angehörigen

Die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit Beruf oder Studium gewinnt angesichts der demographischen Entwicklung in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Schon heute stellen die Angehörigen den wohl größten Pflegedienst Deutschlands. Sie betreuen und versorgen rund 70 % der 2,25 Millionen pflegebedürftigen Menschen zu Hause. Vor diesem Hintergrund sieht es die Freie Universität als Aufgabe und Herausforderung an, ihre Beschäftigten und ihre Studierenden darin zu unterstützen, Pflegeaufgaben besser mit Beruf und Studium vereinbaren zu können. Wie aber lässt sich die häusliche Pflege eines Angehörigen mit der eigenen Berufstätigkeit oder einem Studium vereinbaren? Diese Frage gewinnt für einen zunehmenden Teil von Beschäftigten aber auch für einige Studierende der Freien Universität an Bedeutung. Im Regelfall werden die Pflegeaufgaben von Angehörigen – zumeist Ehefrauen, Töchtern und Schwiegertöchtern – übernommen. Jede/r zweite der betreuenden Angehörigen ist berufstätig. 74 Studierende der Freien Universität haben vom Sommersemester 2008 bis zum Sommersemester 2010 ein Urlaubssemester wegen der Pflege eines Angehörigen beantragt. Die Übernahme von Pflegeaufgaben hat damit unweigerlich Auswirkungen auf die berufliche Situation oder den Studienverlauf der Betroffenen, aber auch auf die Universität selbst. Während es für die Unterstützung von berufstätigen und studierenden Eltern auf universitärer Ebene inzwischen eine ganze Reihe von guten Beispielen gibt, wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in der Hochschule bisher kaum oder nicht in diesem Maße thematisiert. Das Familienbüro als eine Serviceeinrichtung der FU berät und informiert Beschäftigte wie Studierende auch zu diesem Thema über ihre Website, mit Informationsmaterial, in Beratungsgesprächen oder Weiterbildungsveranstaltungen. Für pflegende Beschäftigte stehen gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen wie Freistellung, Pflegezeitgesetz und Pflegestützpunkte, Sonderurlaub, Teilzeit- und Telearbeit im Vordergrund. Mit Fragen dazu können sie sich vertraulich an das Familienbüro wenden. Neben der Zusammenarbeit mit anderen Stellen innerhalb der FU strebt das Familienbüro eine noch engere Zusammenarbeit mit Serviceeinrichtungen und Pflegestützpunkten an, die Erfahrung auf dem Pflegesektor und in der Angehörigenarbeit haben, etwa wenn es um einen plötzlichen Pflegefall geht oder um die Entlastung von pflegenden Angehörigen. In jedem Fall steht das Beratungsspektrum Beschäftigten wie Studierenden der FU zur Verfügung. Für eine Studiumsorganisation, die sich besser mit der Pflege eines Angehörigen vereinbaren lässt, gelten die bereits unter *Studium mit Kind* aufgeführten familienfreundlichen Regelungen zu Urlaubssemester und Scheinerwerb, bevorzugter Seminaranmeldung und Anwesenheitspflicht.

Grundsätzlich setzen sich die Freie Universität als Arbeitgeberin und das Familienbüro als Serviceeinrichtung für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ein – u. A. auch formuliert als Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule. Das Familienbüro wird verstärkt über das Thema Beruf/Studium und Pflege informieren, die daraus entstehende Doppelbelastung thematisieren und möchte sowohl Beschäftigte als auch Vorgesetzte dafür sensibilisieren.

## 7.5 Kinderbetreuung

Die Freie Universität und das Land Berlin haben mit ihrem umfangreichen Angebot an Kinderbetreuung einen klaren Standortvorteil. Denn für viele berufstätige oder studierende Mütter und Väter sind das Angebot an und die Qualität von Krippen-, Kita- und Hortplätzen heute mit ausschlaggebend bei der Wahl des Wohn- und Arbeitsortes.

### Kindertagesstätte auf dem Campus

Die erste Adresse für Kinder von Beschäftigten und Studierenden der Freien Universität ist die Kindertagesstätte an der Freien Universität in Trägerschaft des Studentenwerks. Sie verfügt mittlerweile über insgesamt 200 Betreuungsplätze, von denen ein großer Teil für Kinder unter drei Jahren vorgesehen ist. Aufgenommen werden ausschließlich Kinder, bei denen wenigstens ein Elternteil Mitglied einer Berliner Hochschule oder Fachhochschule ist. In der Kita an der Freien Universität werden die Kinder von Angehörigen der FU bei der Aufnahme bevorzugt. Die Betreuung erfolgt ganztägig in der Zeit von 7.30h bis 18.30h. In der Regel werden die Plätze über das so genannte Berliner Kita-Gutschein-System vergeben (vgl. hierzu ausführlich die Homepage des Familienbüros). Für Kinder von Stipendiat/innen sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern, die häufig nur für einige Monate an der Freien Universität Berlin tätig sind und meist sehr kurzfristig einen Betreuungsplatz für ihre Kinder benötigen, gibt es ein besonderes Kontingent von 18 Plätzen, das die Freie Universität finanziert.

### Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten

Der kostenlose Notbetreuungsservice der Freien Universität steht Kindern von Beschäftigten zur Verfügung. Wenn ein Kind plötzlich erkrankt oder die reguläre Betreuung ausfällt, kann er in Anspruch genommen werden, wenn ein dringendes dienstliches Interesse vorliegt. Um Eltern bei der Abdeckung eines solch unvorhersehbaren Betreuungsbedarfs zu unterstützen, hat die Freie Universität mit zwei Familienserviceeinrichtungen, *KidsMobil* und *pme Familienservice GmbH*, die Bereitstellung eines Notbetreuungsangebots für ihre Beschäftigten vertraglich vereinbart.

Bei KidsMobil wurde ein Stundenkontingent für die Betreuung von Kindern erworben. KidsMobil sieht als Leistung die Betreuung von Kindern im Alter von 8 Monaten bis max. 14 Jahren in der elterlichen Wohnung an allen Tagen und zu jeder Zeit vor. Auch Bring- und Holdienste sind im Angebot inbegriffen. Eltern und Betreuer/in besprechen miteinander den Betreuungsablauf, so dass der Einsatz mit dem vereinbarten Stundenumfang und zu den vereinbarten Zeiten stattfinden kann. Eltern und ihre Kinder haben bereits im Vorfeld die Möglichkeit, die Betreuer/innen kennen zu lernen, damit später im Bedarfsfall ein kurzfristiger Betreuungseinsatz möglich ist. Die Resonanz auf dieses Angebot fällt außerordentlich positiv aus und erweist sich als probates Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Wissenschaftlerin, Mutter zweier Kinder stellte in diesem Zusammenhang gar eine neue Zeitrechnung auf: vor und nach KidsMobil. Wenn ein Kind früher kurzfristig erkrankte, so erinnert sie sich, waren „Stress, erstmal Chaos und auch die Angst, sich Berufschancen zu verbauen“ da. Und jetzt: „Es wäre schrecklich für mich, wenn es wegfallen würde. Ich wüsste nicht, was ich ohne dieses Angebot machen würde, denn es hat mich wirklich schon oft gerettet.“

Bei der *pme Familienservice GmbH* wurden Platzkontingente in bundesweiten und Berliner Einrichtungen zur Kinderbetreuung für Beschäftigte der Freien Universität Berlin gebucht. Die Notfallbetreuungsplätze gelten für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Grundschulalter. Sie sind 365 Tage im Jahr und für eine tägliche Betreuungszeit von 0-24 Uhr abrufbar. Ein Nutzungstag beinhaltet die maximale Betreuungszeit von 0-24 Uhr. Darüber hinaus kann auch hier Ad-hoc-Betreuung z.B. bei Erkrankung des Kindes gebucht werden.

Beide Betreuungsangebote können kostenlos und flexibel in Anspruch genommen werden, sofern Eltern diesen Service nutzen möchten und ein dringendes dienstliches Interesse dies erforderlich macht. Dienstliche Dringlichkeit ist insbesondere im Rahmen der Exzellenz- und Verbundforschung gegeben. Derzeit obliegt die Entscheidung, ob es sich um ein entsprechendes Betreuungserfordernis handelt, dem jeweiligen Dekanat. Die entsprechende Bestätigung bzw. Genehmigung ist durch ein Mitglied des Dekans auf den für die Anforderung einer Betreuung vorgesehenen Formularen zu dokumentieren. An diesem bürokratischen Verfahren äußern bisherige Nutzer/innen Kritik. Eine bessere Lösung wäre hier, dass künftig die oder der Fachvorgesetzte das Antragsformular unterschreibt.

## **Dahlemer Kinderparadies**

Um die Kinderbetreuung an der Freien Universität Berlin weiter auszubauen, ist die Einrichtung des Dahlemer Kinderparadieses als flexible Kurzzeitbetreuung in Planung. Hier sollen Beschäftigte, Studierende und Kongressbesucher/innen der Freien Universität ihre Kinder für kurze Betreuungszeiten oder auch bei Betreuungsengpässen unterbringen können. Im Aufbau ist zudem eine Babysitter- und Patenschaftsbörse, für die Ehemalige der Freien Universität angesprochen werden sollen, so dass sich hier auch Alt und Jung begegnen können.

## **7.6 Weiterbildung für Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben**

Studium, Berufstätigkeit und Familie unter einen Hut zu bekommen, ist eine vielschichtige Herausforderung. Wenn die Kinder noch klein sind, dreht sich vieles um das Problem der adäquaten Tagesbetreuung. Später kommen mit der Schule Fragen der Lern- und Motivationsförderung hinzu. Und wieder anders sind die Anforderungen, wenn sich Beschäftigte bei der Pflege und Betreuung von kranken oder pflegebedürftigen Angehörigen engagieren.

Zur Unterstützung bei diesen verschiedenen Problematiken organisiert das Familienbüro der Freien Universität Berlin regelmäßig Veranstaltungen zur Weiterbildung rund um Familie, Arbeit, Alltag und Vereinbarkeit. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Vertrags- und Kooperationspartnern wie dem Weiterbildungszentrum der Freien Universität, der pme Familienservice GmbH oder der Koordinierungsstelle Rund ums Alter in Steglitz-Zehlendorf konnte im letzten Jahr und wird auch 2010 ein abwechslungsreiches Programm angeboten werden. Die Weiterbildungsangebote bieten den Beschäftigten einerseits berufsbezogene Qualifizierung und sollen sie andererseits darin unterstützen, Beruf und Familienaufgaben zu bewältigen und dabei physisch und psychisch gesund zu bleiben. Titel und Themen der Veranstaltungen sind unter anderen: Stressbewältigung für Eltern, Die Pflege der Angehörigen - zwischen Altruismus und Pflichterfüllung, Auskommen mit dem Einkommen, Erste Hilfe Kurs am Kind.



## 8. Frauen an der Freien Universität

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

Das hier verwendete Material beruht auf Statistiken der Verwaltung der Freien Universität sowie auf eigenen Berechnungen. Es werden Personen betrachtet und nicht Vollzeitäquivalente. Bei den Studierenden ist der aktuellste Stand der vom Wintersemester 2009/10 und die Daten für die einzelnen Qualifikationen (Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen) liegen bis einschließlich 2009 vor. Ebenfalls im Hinblick auf das statistische Material muss an dieser Stelle kurz auf die Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Hochschulmedizin in Berlin verwiesen werden, die vom Abgeordnetenhaus verabschiedet wurden, 2003 in Kraft getreten sind und die medizinischen Fachbereiche von Freier Universität und Humboldt-Universität zusammenführten. Der Fachbereich Humanmedizin gehört zwar weiterhin auch zur Freien Universität, wird jedoch seit 2003 statistisch getrennt erfasst, da eine angemessene Interpretation der Gesamtdaten der Charité in ihrer Zuordnung zur Freien Universität bzw. Humboldt-Universität schwierig ist.

### 8.1 Das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal

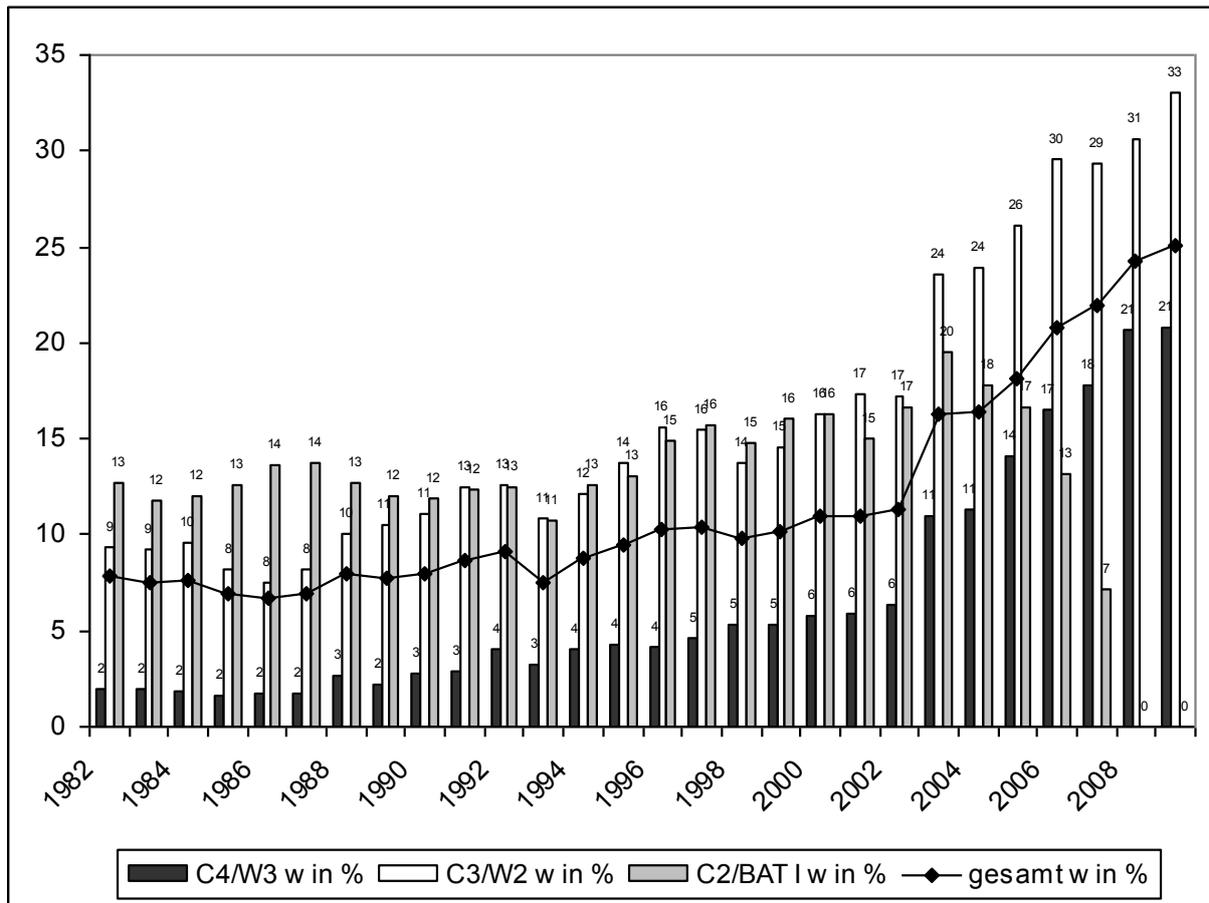
Bei einer Betrachtung der statistischen Daten wird schnell klar, dass eine allgemeine Beurteilung in diesem Bereich schwierig ist, da die Frauen in unterschiedlichsten Aufgabenbereichen und Positionen tätig sind. Dennoch können im Hinblick auf zukünftige Maßnahmen und Arbeitsschwerpunkte mögliche Tendenzen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

#### 8.1.1 Professorinnen

Vergleicht man die Gesamtzahlen des Frauenanteils in der Statusgruppe der Professor/innen an der Freien Universität Berlin mit dem bundesweiten Durchschnitt, so liegt die Freie Universität, bis auf die Jahre 2001 und 2002, seit 1992 (Zeitpunkt, seit dem die Zahlen für die Professuren bundesweit geschlechterdifferenziert vorliegen) immer über diesem. Bereits 1996 erreichte der Anteil der Professorinnen an der Freien Universität 10,3 %. Bundesweit gelang dies mit 10,5 % erst im Jahr 2000. Bis zum Jahr 2006 konnte der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren mit 20,8 % verdoppelt werden. Damit wurde das ehrgeizige Vorhaben von Bund und Ländern<sup>54</sup>, bis zum Jahre 2005 einen Professorinnenanteil von 20 % zu erreichen, an der Freien Universität immerhin bereits im Jahr 2006 realisiert. Das gelang bisher nur wenigen deutschen Universitäten.

---

<sup>54</sup> Bericht der Bund-Länder-Kommission Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit vom 30. Oktober 2000.



Prozentualer Frauenanteil an den Professuren von 1982 bis 2009 an der Freien Universität

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

Auffällig sind die ab 2003 bei den C4/W3- und bei den C3/W2-Professuren erheblichen Steigerungen der mit Frauen besetzten Professuren. Das steht in direktem Zusammenhang mit verstärkten Anstrengungen seitens der Hochschulleitung, Frauen zu berufen und der höheren Akzeptanz der Frauenbeauftragten in den Kommissionen. Obwohl sich diese Tendenz auch aus der Reduktion der Professuren und der Emeritierung von Professoren ergibt, so ist dennoch beeindruckend, dass der Anteil der mit C4/W3-Professorinnen besetzten Stellen sich innerhalb von sechs Jahren mit 10,9 % im Jahr 2003 auf 20,8 % im Jahr 2009 nahezu verdoppelt hat. Auch bei den C3/W2-Professuren konnte der Frauenanteil von 17,2 % im Jahr 2002 auf 33 % im Jahr 2009 fast verdoppelt werden. Der Rückgang der C2-Professuren erklärt sich aus der ersatzlosen Abschaffung dieser Besoldungsgruppe als Professur bereits Ende der 1980er Jahre.<sup>55</sup>

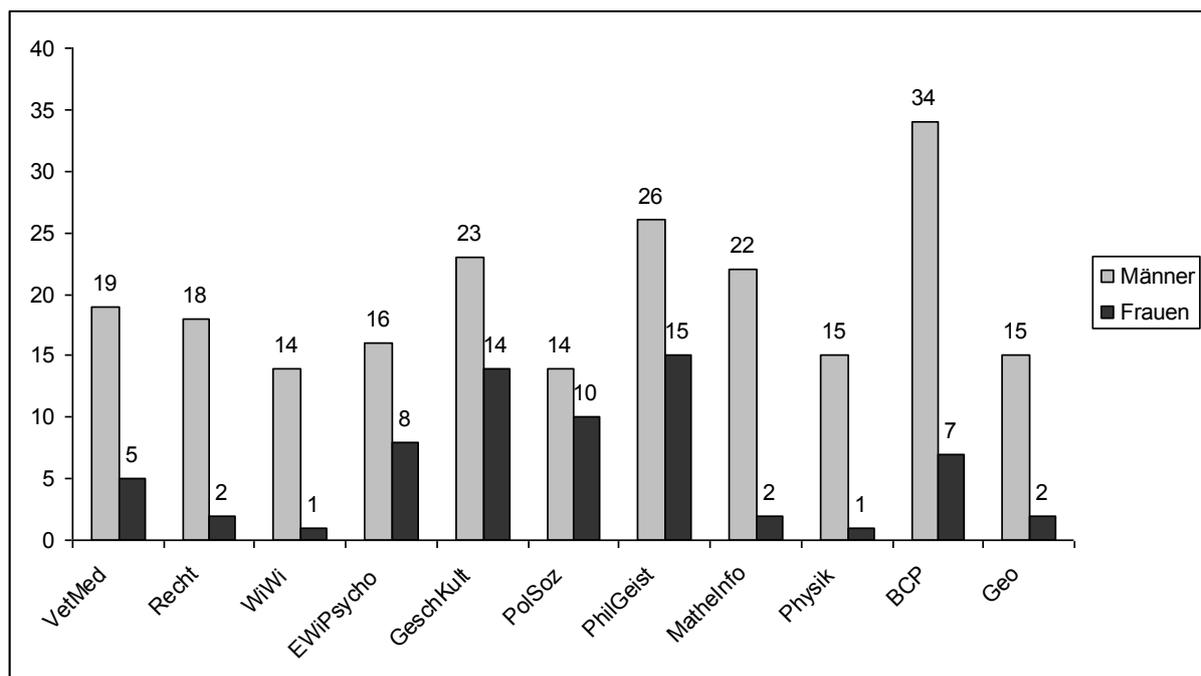
<sup>55</sup> Aufgrund der Umstellung der statistischen Erhebungen an der Freien Universität Berlin vor ein paar Jahren ist nicht jede Personalkategorie weiterhin erfasst worden. Dies gilt auch für die Professuren im Angestelltenverhältnis mit BAT Ib, weshalb diese wenigen Stellen hier nur bis 2007 einfließen können.

Jahr	Professuren											
	C4/W3			C3/W2			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
2002	19	279	6,4	31	149	17,2	12	60	16,7	62	488	11,3
2003	26	212	10,9	32	104	23,5	9	37	19,6	67	353	16,0
2004	26	203	11,4	32	102	23,9	8	37	17,8	66	342	16,2
2005	33	201	14,1	35	99	26,1	7	35	16,7	75	335	18,3
2006	38	192	16,5	39	93	29,5	5	33	13,2	82	318	20,5
2007	41	189	17,8	39	94	29,3	2	26	7,1	82	309	21,0
2008	38	148	20,4	33	75	30,6	1	9	10	72	232	23,7
2009	40	152	20,8	34	69	33,0	0	5	0	74	226	24,7

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Professuren 2002-2009*

Betrachtet man aber die höchstdotierten Positionen dieser Statusgruppe auf Fachbereichsebene, so sind die unterschiedlichen Fachkulturen deutlich erkennbar und scheinen sich trotz der Berufung vieler junger Wissenschaftler/innen zu reproduzieren. So gibt es in der Wirtschaftswissenschaft und am Fachbereich Mathematik/Informatik bis heute keine einzige C4/W3-Professorin. In der Physik wurde 1998 erstmals eine C4/W3-Professur mit einer Frau besetzt, diese ist jedoch dem Hahn-Meitner-Institut zugeordnet; im Frühjahr 2007 wurde erneut eine Frau auf eine W3-Position berufen. An diesem Fachbereich wurde keine C3/W2-Professur mit einer Frau besetzt, allerdings sah sich die Physik auch einem massiven Personalabbau gegenüber. Die Anzahl der Stellen männlicher Professoren sank kontinuierlich von 14 im Jahr 2000 auf fünf im Jahr 2007. Mit wenigen Ausnahmen sind in den naturwissenschaftlichen Fächern durchaus positive Tendenzen zu vermerken. So wurde in den Geowissenschaften im Jahr 2003 eine C4-Professur an eine Frau vergeben und im Fachbereich Biologie, Chemie und Pharmazie konnte der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren von 11,1 % im Jahr 2002 auf 25 % im Jahr 2009 mehr als verdoppelt werden. Dort ist auch eine langsame Steigerung der mit Frauen besetzten C3/W2-Professuren festzustellen, in der 2005 das erste Mal seit 2001 zwei Stellen an Professorinnen vergeben wurden, was einen Anteil von 9,5 % ergibt. Ein Jahr später wurde eine weitere Professur dieser Statusgruppe mit einer Frau besetzt, was in dieser Besoldungsgruppe 2008 einen prozentualen Anteil von 16 % ausmacht.

Der positive Trend der vergangenen Jahre gilt im Besonderen für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Herausragend sind hier die Geschichts- und Kulturwissenschaften mit einer Verdoppelung des Anteils von C4/W3-Professorinnen von 22,6 % (2002) auf 41,6 % (2009). Auch bei den C3/W2-Professuren nimmt dieser Fachbereich mit einer Steigerung des Frauenanteils (von 15,4 %) auf den gleichen Anteil 2009 eine hervorragende Position ein. Ähnlich deutlich ist die Entwicklung auch am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, wo ein Anstieg des Anteils von Professorinnen bei den C4/W3-Professuren von 7,7 % auf 26,8 % und bei den C3/W2-Professuren auf 50 % im Jahr 2009 erzielt werden konnte.



*Professuren nach Fachbereichen 2009 in absoluten Zahlen ohne Juniorprofessuren (Stichtag 31.12.2009)*

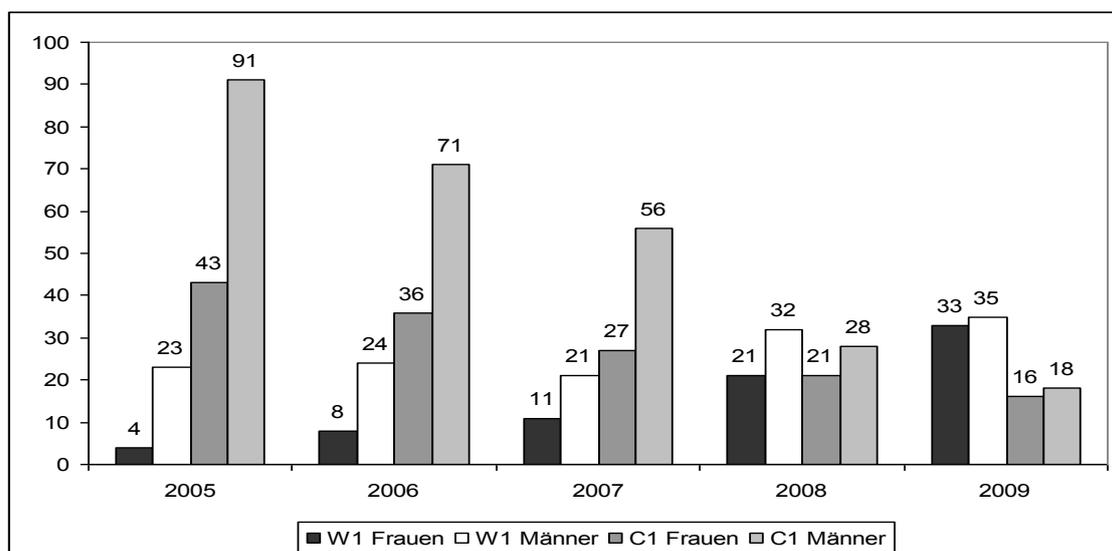
## 8.1.2 Juniorprofessorinnen

Im Jahr 2002 wurde mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes die Einführung von Juniorprofessuren (W1-Stellen) beschlossen, mit der die akademische Karriere für den Nachwuchs attraktiver gemacht werden sollte. Erklärtes Ziel ist es, den jungen Wissenschaftler/innen frühzeitig die Gelegenheit zu geben, selbstständig und unabhängig wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre zu betreiben. Die Juniorprofessuren ersetzen die C1/C2-Positionen, die seit 2006 nicht mehr besetzt werden. Der positive Trend, der an der Freien Universität bei den C4/W3- und den C3/W2-Professuren im Hinblick auf den Gesamt-Frauenanteil zu verzeichnen ist, hat die Juniorprofessuren im Jahr 2009 endlich erreicht. So rangierte die Freie Universität bei den mit Frauen besetzten W1-Stellen bis 2004 (aktuelle bundesweite Daten nach dem GWK-Bericht) immer unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Lag der Frauenanteil 2003 deutschlandweit bei 31,2 %, so erreichte dieser an der Freien Universität nur 27,3 %. 2004 lag der Schnitt im Deutschland bei 30,9 %, an der Freien Universität aber nur bei 25,0 %. 2005 sank der Anteil der Juniorprofessorinnen an der Freie Universität noch einmal deutlich auf 14,8 % ab. Innerhalb der letzten vier Jahre ist die Entwicklung allerdings erfreulich verlaufen, so dass eine Steigerung der mit Frauen besetzten W1-Stellen universitätsweit auf 48,5 % erzielt werden konnte.

Jahr	Juniorprofessuren (W1)		
	w	m	w%
2003	3	8	27,3
2004	3	9	25,0
2005	4	23	14,8
2006	8	24	25,0
2007	11	21	34,4
2008	21	32	39,6
2009	33	35	48,5

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den besetzten Juniorprofessuren 2003 bis 2009*

Vergleicht man den Anteil der mit Frauen besetzten W1-Professuren mit den im Qualifizierungsprozess äquivalenten und bis 2006 parallel besetzten C1-Stellen, so lag der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen bei den C1-Stellen in den Jahren von 2003 bis 2006 fast durchgehend 10 Prozentpunkte über den mit Frauen besetzten W1-Stellen. Im Jahr 2003 sind 38,3 % der C1-Stellen an Frauen vergeben worden, allerdings relativiert sich die Zahl etwas, wenn man bedenkt, dass 16 der insgesamt 59 mit Frauen besetzten Stellen aus dem C1/C2-Frauenförderprogramm stammen und aus diesem zu 100 % finanziert wurden. Im selben Jahr wurden nur 27,3 % der W1-Stellen mit Frauen besetzt. 2005 liegen die Zahlen bei 33,9 % für C1-Stelleninhaberinnen (13 von insgesamt 60 Stellen stammen wiederum aus dem Frauenförderprogramm) im Gegensatz zu nur 14,8 % bei den W1-Stellen. Erst 2007 erreichen die Zahlen mit 36,5 % für C1-Stelleninhaberinnen und 34,4 % W1-Professurinnen ein ähnliches Niveau. Seitdem wird ein Anstieg der mit Frauen besetzten W1 Stellen (aktuell 33 von 68) und das Auslaufen der C1-Stellen (seit 2006) in der Statistik sichtbar.

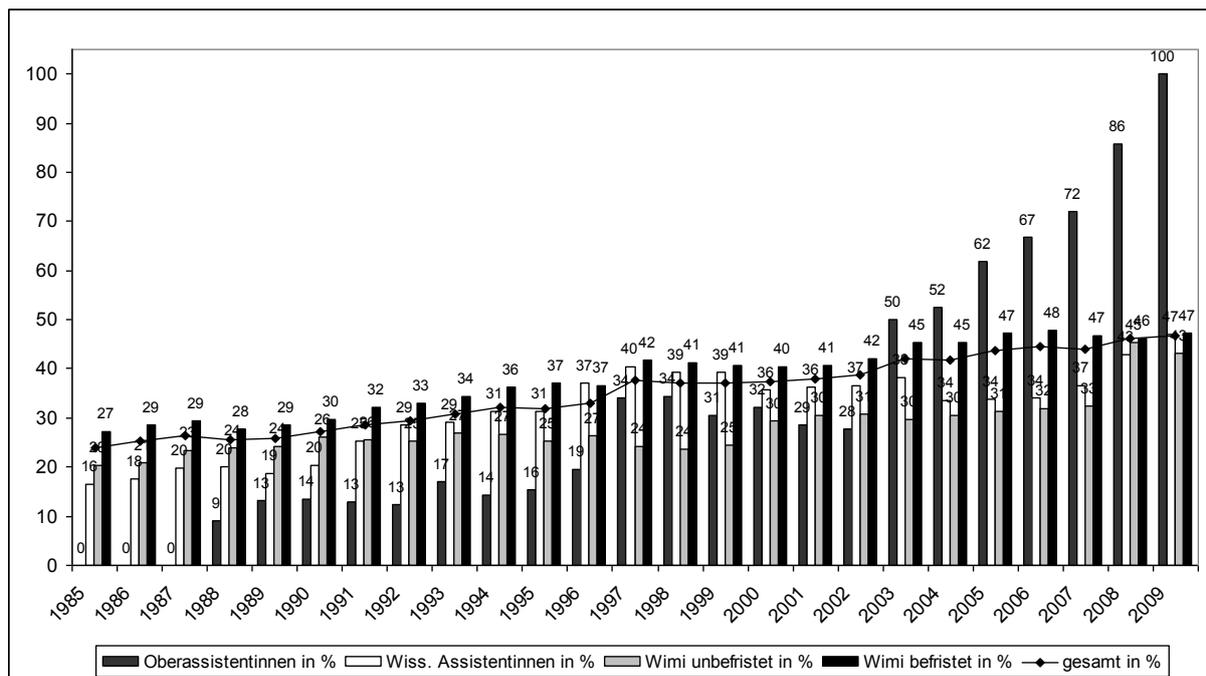


Auffällig ist, dass in den naturwissenschaftlichen Disziplinen bis 2007 keine der zehn ausgeschriebenen W1-Stellen mit einer Frau besetzt wurde. 2008 waren aber immerhin bereits sechs von 19 W1-Stellen mit Frauen besetzt.

Insgesamt schneiden die Geistes- und Sozialwissenschaften besser ab. Im Jahr 2009 stehen hier 26 Juniorprofessorinnen 22 Juniorprofessoren gegenüber. Bei der Rechtswissenschaft lag der Frauenanteil an den W1-Stellen ab 2003 bei 50 %; seit 2009 bei 100 %. In den anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen ist ein langsamer, aber kontinuierlicher Anstieg der mit Frauen besetzten W1-Stellen zu verzeichnen, wobei diese, wie beispielsweise in der Wirtschaftswissenschaft zum Teil an den Zentralinstituten angesiedelt sind. Ausreißer ist hierbei das Lateinamerika-Institut, das seit der Einrichtung zweier Juniorprofessuren im Jahr 2005 beide Stellen mit Frauen besetzt hat.

### 8.1.3 Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Der akademische Mittelbau spielt, auch nach der Einführung der Juniorprofessuren und beginnenden Orientierung auf ein Promotionsstudium, eine bedeutende Rolle in der Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen. Insgesamt ist für den weiblichen Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau seit 1985 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Lag dieser 1985 noch bei 24,0 %, so erreichte er 1993 bereits 30,8 %, im Jahr 2003 sogar 41,9 %. Bis 1993 stieg neben der zunehmenden Besetzung der Stellen mit Frauen auch die Anzahl der wissenschaftlichen Mittelbaupositionen insgesamt. Danach schwanken die Absolutzahlen mit einer rückläufigen Tendenz bei der Stelleneinrichtung, was auf Finanzkürzungen der Universitätshaushalte zurückzuführen ist. Dennoch stieg der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Absolutzahlen bis 2009 weiterhin an.



Prozentualer Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen von 1985 bis 2009

Für die Gruppe der Oberassistent/innen liegen ab 1988 zum ersten Mal statistische Daten vor, der Frauenanteil betrug hier 9,1 %. Schon ein Jahr später stieg er auf 13,3 %. 1996 sind 19,4 % der Stellen mit Frauen besetzt, was aus einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils an den absoluten Zahlen bei gleichzeitigem Rückgang der mit Männern besetzten Stellen resultiert. Ab 1997 überspringt der Anteil der Oberassistentinnen mit 34,2 % die 30-Prozent-Marke. Seit 2003 sinkt die Anzahl der vorhandenen Stellen, weshalb der Frauenanteil sprunghaft ansteigt und 2009 sogar 100 % erreicht, allerdings handelt es sich hierbei lediglich um drei Stellen insgesamt. Bei den wissenschaftlichen Assistentinnen wird bereits 1985 ein prozentualer Anteil von 16,4 % erreicht. Bis 1994 gelingt eine Steigerung auf 31,3 %, 1997 wird mit 40,3 % der Höchststand der mit Frauen besetzten Stellen erreicht. Danach bewegt sich deren Anteil im 30-Prozent-Bereich, aber mit kontinuierlichem Anstieg auf 47 % im Jahr 2009. Bei den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen steigerte sich der Anteil von Frauen an der Gesamt-

stellenanzahl langsamer. Er lag 1985 bei 20,4 % und erreichte nach stetigem Anstieg 2001 30,4 %. Bei den befristet eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen vollzog sich der Anstieg wiederum schneller. Von 27,1 % im Jahr 1985 gelang eine Steigerung auf 32,1 % im Jahr 1991 und auf 41,9 % im Jahr 1997. Seitdem steigerte sich dieser Anteil auf 47,3 %.

Die von Bund und Ländern (GWK-Bericht) bis zum Jahr 2005 angestrebte Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Mittelbau auf 40 % konnte für die Freie Universität bereits 2003 mit 41,9% erreicht werden und 2009 wurde der Anteil der Wissenschaftlerinnen auf 46,8 % gesteigert. Und das bei einer Steigerung der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt, die sich durch die erhöhte Anzahl drittmittelfinanzierter Stellen erklärt.

Für die letzten acht Jahre stellt sich die Entwicklung in absoluten Zahlen wie folgt dar:

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
2002	10	26	27,8	92	159	36,7	156	352	30,7	659	912	41,9	917	1449	38,8
2003	20	20	50,0	59	95	38,3	96	226	29,8	557	673	45,3	732	1014	41,9
2004	22	20	52,4	48	95	33,6	95	217	30,4	518	623	45,4	683	955	41,7
2005	34	21	61,8	60	117	33,9	95	207	31,5	576	643	47,3	765	988	43,6
2006	28	14	66,7	52	101	34,0	96	206	31,8	661	724	47,7	837	1045	44,5
2007	18	7	72,0	46	80	36,5	97	201	32,6	689	789	46,6	850	1077	44,1
2008	6	1	85,7	21	28	42,9	191	230	45,4	634	738	46,2	852	997	46,1
2009	3	0	100,0	16	18	47,1	121	160	43,1	824	918	47,3	964	1096	46,8

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

Auf Fachbereichsebene ist bei den Geistes- und Sozialwissenschaften im wissenschaftlichen Mittelbau für den Berichtszeitraum der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie mit 70,1 % Spitzenreiter für das Jahr 2009. Aber auch am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie erreichte der Frauenanteil 2009 mit immerhin 48,3 % den höchsten Wert in den Naturwissenschaften. Für die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer ist der Anteil extrem hoch, zum Teil 100 %. Das liegt daran, dass außer im Rahmen des Frauenförderprogramms kaum noch Stellenbesetzungen vorgenommen wurden, da durch die Dienstrechtsreform diese Stellenposition abgeschafft wurde und die Tendenz dahin ging, frühzeitig Juniorprofessuren einzuführen.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Assistent/innen sind am Lateinamerika-Institut, in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft alle Stellen mit Frauen besetzt. Insgesamt haben auch hier die Geistes- und Sozialwissenschaften hohe Frauenanteile, was sich wiederum aus der Wirkung der Dienstrechtsreform ergab. Negative Tendenzen hingegen zeigen sich an den Fachbereichen Geowissenschaften und Biologie, Chemie, Pharmazie, die 2009 keine dieser Stellen mehr mit Frauen besetzt haben.

In der Gruppe der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist der Fachbereich Rechtswissenschaft im Jahr 2009 hervorzuheben, der drei von drei Stellen mit Frauen besetzt hat. Auch das Osteuropa- und das Lateinamerika-Institut beschäftigen auf diesen Positionen zu 75 % bzw. 80 % Frauen. Negativ fällt hier die Geowissenschaft auf, die von 33 Stellen lediglich drei an Frauen vergeben hat. Am John-F.-Kennedy-Institut ist sogar keine Stelle mit einer Frau besetzt, es handelt sich allerdings insgesamt um genau eine.

In der Gruppe des befristet eingestellten wissenschaftlichen Personals liegen die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die drei Zentralinstitute stabil bei rund 50 %, Erziehungswissenschaft und Psychologie erreicht hier 2009 sogar eine Quote von 72 %. Bei Geowissenschaften und Biologie, Chemie, Pharmazie konnte der Frauenanteil auf 37 % bzw. 50 % gesteigert werden.

#### 8.1.4 Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

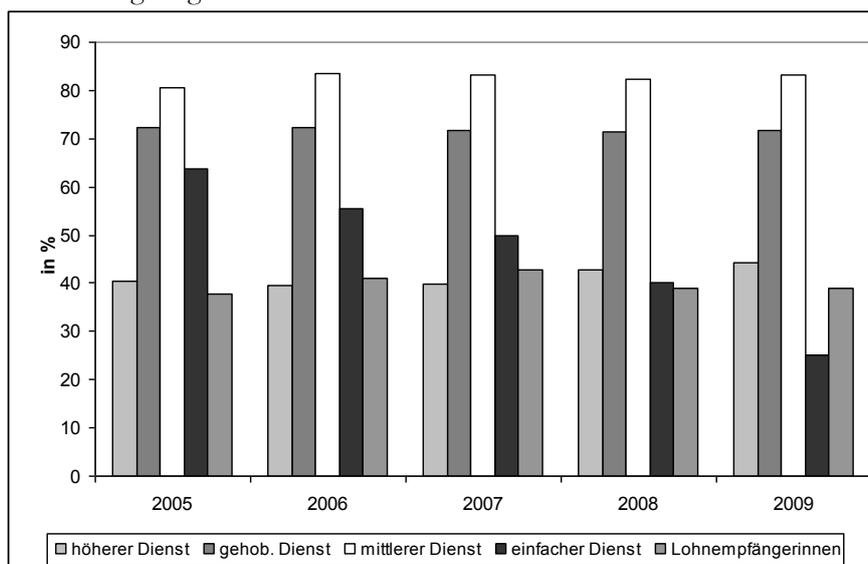
In den Daten über die Mitarbeiter/innen in Medizin, Technik, Verwaltung und Bibliotheken gibt es im Jahr 2003 eine einschneidende Zäsur, die durch die Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin bedingt ist. Seit diesem Zeitpunkt werden die Daten für diesen Bereich hier nicht mehr statistisch erfasst,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

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen								
	höherer Dienst			gehob. Dienst			mittlerer Dienst		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%
1997	51	90	36,17	969	315	75,47	2850	398	87,75
1998	66	112	37,08	956	324	74,69	2879	416	87,37
1999	88	135	39,46	939	324	74,35	2950	438	87,07
2000	140	228	38,04	1095	439	71,38	3295	535	86,03
2001	130	216	37,57	1058	430	71,10	3154	527	85,68
2002	126	225	35,90	1031	415	71,30	3061	523	85,41
2003	91	140	39,39	669	260	72,01	781	182	81,10
2004	88	136	39,29	668	256	72,29	752	172	81,39
2005	99	146	40,41	674	257	72,40	741	179	80,54
2006	100	153	39,53	670	258	72,20	680	135	83,44
2007	105	158	39,92	648	254	71,84	663	135	83,08
2008	121	161	42,91	606	244	71,29	587	125	82,44
2009	137	173	44,19	605	239	71,68	594	120	83,19

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen								
	einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	%
1997	33	49	40,24	564	384	59,49	4416	1236	78,13
1998	36	48	42,86	542	379	58,85	4479	1279	77,79
1999	37	49	43,02	535	380	58,47	4549	1326	77,43
2000	43	53	44,79	540	514	51,23	5113	1769	74,30
2001	42	49	46,15	507	497	50,50	4891	1719	73,99
2002	37	44	45,68	471	482	49,42	4726	1689	73,67
2003	8	4	66,67	126	209	37,61	1675	795	67,81
2004	7	4	63,64	122	207	37,08	1637	775	67,87
2005	7	4	63,64	119	195	37,90	1640	781	67,74
2006	5	4	55,56	171	246	41,01	1626	796	67,13
2007	4	4	50,00	184	246	42,79	1604	797	66,81
2008	2	3	40,00	101	159	38,85	1417	692	67,19
2009	1	3	25,00	98	154	38,89	1435	689	67,56

*Anzahl und prozentualer Frauenanteil im wissenschaftsstützenden Bereich*

Wie auch schon in den letzten beiden Berichten der Frauenbeauftragten liegt der höchste Anteil an Mitarbeiterinnen bei den Gesamtzahlen, auch nach den Umstrukturierungsmaßnahmen der Hochschulmedizin, im gehobenen (über 70 % im gesamten Berichtszeitraum) und mittleren Dienst (über 80 %). Die Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen des höheren Dienstes verzeichnete, trotz der Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin, eine Steigerung von 35,5 % im Jahr 2002 auf 39,4 % im Jahr 2003 und stieg auf über 44 % im Jahr 2009. Der Frauenanteil bei den Lohnempfängerinnen bewegt sich in den letzten Jahren um etwa 40 %. In der Gruppe der Mitarbeiterinnen des einfachen Dienstes hingegen reduzierte sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von 66,7 % im Jahr 2003 auf 25 % im Jahr 2009, wobei hier die geringe Stellenanzahl zu beachten ist.



*Prozentualer Frauenanteil im wissenschaftsstützenden Bereich von 2005 bis 2009*

In der Statusgruppe des höheren Dienstes ist auf Fachbereichsebene bei Philosophie und Geisteswissenschaften liegt 2009 ein Frauenanteil von 60 % vor; Geowissenschaften, Mathematik/Informatik, Rechtswissenschaft und Geschichts- und Kulturwissenschaften erreichen in dieser Gruppe 50 %, während das Osteuropa-Institut mit 66,7 % diese Liste anführt, aber selbst einen gesunkenen Frauenanteil verzeichnen muss.

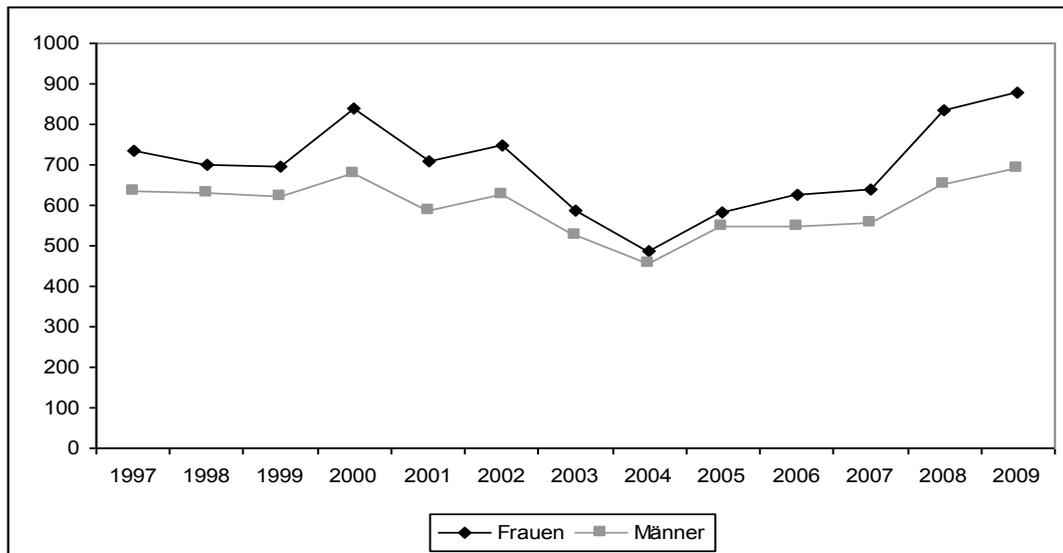
In der Gruppe der Beschäftigten des gehobenen Dienstes verzeichnet die Physik einen Anteil weiblicher Beschäftigter von 31 %; ähnlich gestaltet sich die Situation am Fachbereich Mathematik/Informatik mit 25 %. Die Zentral-Institute erreichen in dieser Statusgruppe wiederholt 100 %, zudem sind 2009 auch alle Stellen des gehobenen Dienstes in Wirtschafts- und Rechtswissenschaft mit Frauen besetzt. Für den mittleren Dienst liegt der Frauenanteil in allen Fachbereichen bei über, oft auch weit über 75 %. An den Fachbereichen Erziehungswissenschaft und Psychologie, Wirtschaftswissenschaft, Philosophie und Geisteswissenschaften sowie den Zentral-Instituten sind alle Stellen mit Frauen besetzt. Rückläufige Tendenzen hingegen sind in den Fachbereichen Biologie, Chemie, Pharmazie und Veterinärmedizin zu beobachten.

Waren es 2007 nur wenige Fachbereiche, die Frauen im einfachen Dienst beschäftigten, z. B. Mathematik/Informatik, Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften sowie auch Biologie, Chemie und Pharmazie, waren diese Stellen im Jahr 2009 lediglich noch am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft zu finden und zu 50 % mit Frauen besetzt. Ähnlich sieht es bei den Lohnempfängerinnen aus; zu den Fachbereichen, die Frauen dieser Laufbahngruppe beschäftigen, gehören Biologie, Chemie und Pharmazie, Veterinärmedizin, Wirtschaftswissenschaft, Physik und Geowissenschaften. Der Frauenanteil hier liegt insgesamt bei etwa 38 %. Die Frauenanteile der verschiedenen Gruppen sind in den letzten drei Jahren stabil geblieben bis leicht gesunken, mit einer Ausnahme: im Höheren Dienst finden sich im Jahr 2009 47 % und damit 4 % mehr als im Jahr 2007.

### 8.1.5 Studentische Hilfskräfte

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

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der studentischen Hilfskräfte schwankt im Zeitraum von 1997 bis 2009 leicht, liegt aber immer über 50 %. Der Rückgang bei den Absolutzahlen im Jahr 2003 ist u. A. den Sparzwängen geschuldet, die offensichtlich zu einer eher verhaltenen Einstellungspolitik an den einzelnen Fachbereichen geführt haben. Seit 2005 ist aber auch hier wieder ein Anstieg an besetzten Stellen zu verzeichnen. Im Jahr 2000 erreichte der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften mit 55,3 % seinen damaligen Höchststand, der erst 2008 und 2009 mit 56 % überboten werden konnte. Im Vergleich des Anteils der studentischen Mitarbeiterinnen mit den Gesamtzahlen der weiblichen Studierenden liegt ersterer kontinuierlich unter diesen. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen wird ab 2001 zunehmend deutlicher. Lag die Differenz im Jahr 2000 noch bei zwei Prozentpunkten, so steigerte sie sich in 2001 auf 3,4 und erreichte im Jahr 2006 schließlich 6,7 Prozentpunkte. Im Jahr 2009 lag ein Verhältnis von 56 % studentischen Mitarbeiterinnen zu 59 % Studentinnen vor.



*Studentische Beschäftigte in Absolutzahlen*

Mit Ausnahme von Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft liegen die Anteile der weiblichen studentischen Hilfskräfte in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern für den gesamten Berichtszeitraum zum Teil weit über 50 %. In der Veterinärmedizin scheint mit 79 % weiblich besetzter Stellen ein sehr guter Wert erreicht zu sein, allerdings liegt dieser ganze 8 Prozentpunkte unter dem Studentinnenanteil des Fachbereichs. Ein steter Rückgang bei den mit Frauen besetzten Stellen war für den Fachbereich Mathematik/Informatik zu verzeichnen, wo der Frauenanteil von 30,6 % im Jahr 2002 auf 19,8 % im Jahr 2007 gefallen war, ein vorsichtiger Aufwärtstrend mit 20 bzw. 22 % lässt jedoch hoffen. Auch am Fachbereich Physik schwanken die Zahlen: waren hier 2002 noch 23,1 % der studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt, so waren es 2007 nur noch 7,1 %. 2008 hat sich die Quote auf 19 % verbessert, allerdings bildet der Fachbereich mit 16 % studentischer Mitarbeiterinnen ganz klar das Schlusslicht.

## 8.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

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

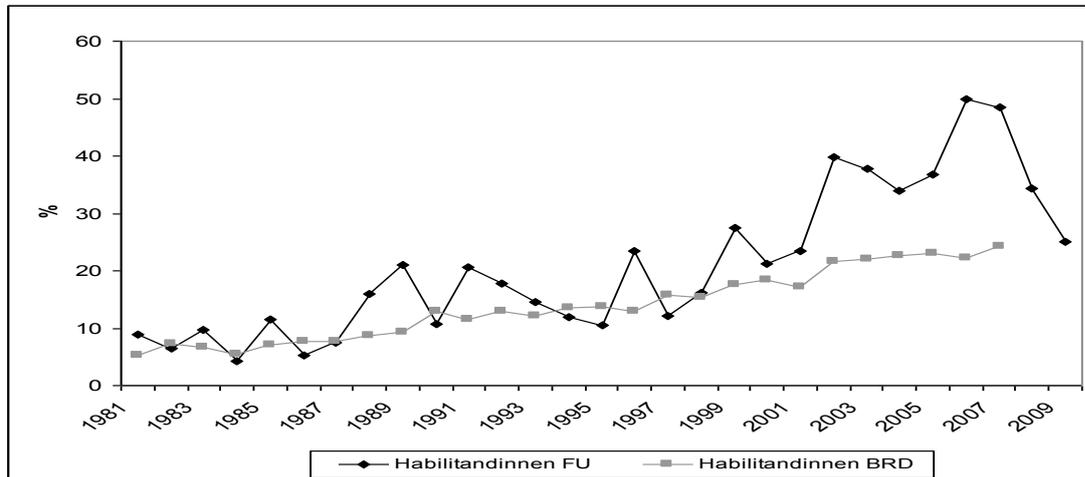
„Die Analyse von Kohorten und Übergangsquoten macht deutlich, dass in allen Fächergruppen außer in den Ingenieurwissenschaften mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde. Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen kann in fast allen Fächergruppen also nicht auf das fehlende weibliche Potenzial in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden. Es werden fächerspezifische Prozesse und Kulturen insbesondere in der Qualifikationsphase sichtbar, die zu einem Verschwinden der Frauen aus dem Wissenschaftssystem (leaky pipeline) führen.“<sup>56</sup>

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

<sup>56</sup> CEWS Heft 129: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn 2005: Teil II, S. 1.

## 8.2.1 Habilitationen

Bei den Habilitationen von Frauen ist in den letzten 20 Jahren ein enormer Anstieg zu beobachten. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre wurden knapp 38 % Frauen habilitiert. Damit steht die Freie Universität mit ihren Zahlen über dem Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2007 24,3 % betrug, im selben Jahr 48,4 % an der Freien Universität. Die sinkende Zahl an Habilitationen insgesamt ist durch die Einführung der Juniorprofessur erklärbar, die perspektivisch die Habilitation als Qualifikationsebene ablösen könnte. Bei sinkender Gesamtzahl kann es zu stärkeren Schwankungen von einem Jahr zum nächsten kommen.



Vergleich der FU mit bundesweitem Durchschnitt beim prozentualen Frauenanteil an den Habilitationen von 1981 bis 2009<sup>57</sup>

Allen voran sind die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie (69,6 %) und Geschichts- und Kulturwissenschaften (51,4 %) zu nennen, die damit eine ausreichende Zahl von Frauen ausbilden, um in Zukunft auch einen Frauenanteil von 50 % in der Statusgruppe der Professor/innen zu erreichen. Positiv bei den naturwissenschaftlichen Fachbereichen hervorzuheben ist gerade noch Biologie/Chemie/Pharmazie in dem ein knappes Drittel (28 %) der Habilitationen von Frauen abgeschlossen wird. Am Fachbereich Mathematik/Informatik wurde in der Zeit von 2005-2009 bei einer Gesamtzahl von neun Verfahren nur eine einzige Frau habilitiert; in der Physik war es sogar nur eines von insgesamt 19 Habilitationsverfahren. Ergebnisse, die allen anderen Trends völlig widersprechen und zeigen, dass schon im Vorfeld Mechanismen zum Tragen kommen, die Frauen von der wissenschaftlichen Karriere ausschließen.

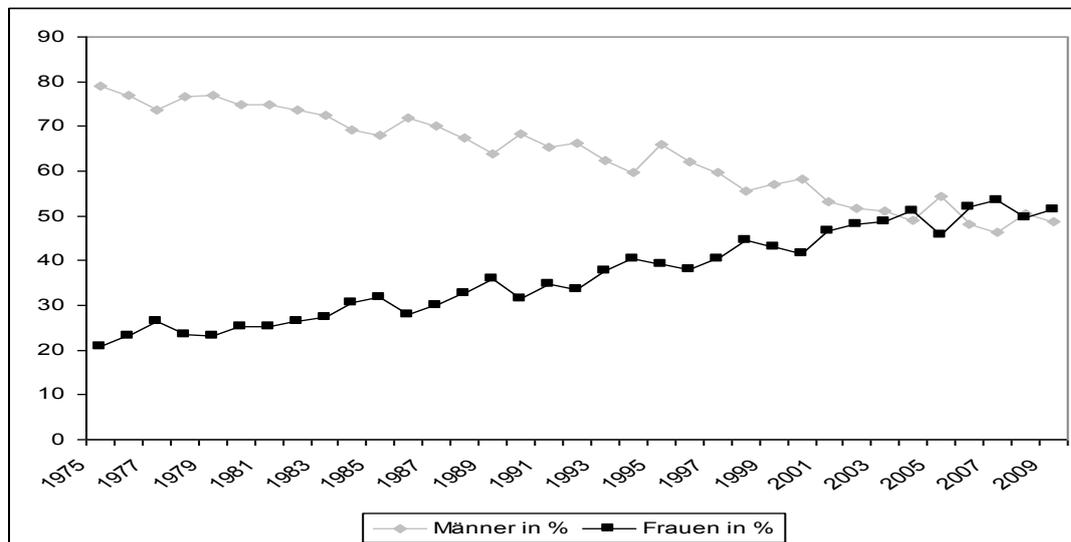
Fachbereich	2005			2006			2007			2008			2009			2005-2009		
	ges.	w	w %	ges.	w	w %												
VetMed	4	1	25,0	2	1	50,0				1		0,0	3		0,0	10	2	20,0
Gesamt Med.	4	1	25,0	2	1	50,0				1		0,0	3		0,0	10	2	20,0
Recht	4		0,0				1	1	100							5	1	20,0
Wiwi	1		0,0	1		0,0	1	1	100	2		0,0	5	1	20,0	10	2	20,0
Pol/Soz	8	2	25,0	6	5	83,3	5	2	40,0	5	2	40,0	3		0,0	27	11	40,7
Ewi/Psych	7	4	57,1	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	23	16	69,6
Gesch/Kult	8	2	25,0	11	7	63,6	5	3	60,0	6	4	66,7	5	2	40,0	35	18	51,4
Phil/Geist	13	9	69,2	11	7	63,6	9	3	33,3	6	1	16,7	8	3	37,5	47	23	48,9
Gesamt Geisteswiss.	41	17	41,5	33	22	66,7	25	13	52,0	23	10	43,5	25	9	36,0	147	71	48,3
Mathe/Info	2		0,0							2	1	50,0	5		0,0	9	1	11,1
Physik	6	1	16,7	5		0,0	1		0,0	3		0,0	4		0,0	19	1	5,3
BCP	7	2	28,6	4	1	25,0	4	2	50,0	4	1	25,0	6	1	16,7	25	7	28,0
Geo	3	1	33,3	4		0,0	1		0,0	2		0,0	5	2	40,0	15	3	20,0
Gesamt Natwiss.	18	4	22,2	13	1	7,7	6	2	33,3	11	2	18,2	20	3	15,0	68	12	17,6
Gesamt FU	63	22	34,9	48	24	50,0	31	15	48,4	35	12	34,3	48	12	25,0	225	85	37,8

Frauenanteil an den Habilitationen von 2005 bis 2009

57 Die Daten für Deutschland liegen bis einschließlich 2007 vor. Vgl. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. GWK. Bonn 2009.

## 8.2.2 Promotionen

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



Prozentualer Frauenanteil an den Promotionen von 1975 bis 2009

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

Fachbereich	2005			2006			2007			2008			2009			2005-2009		
	ges.	w	w %	ges.	w	w %												
Humanmed.	41	20	49	102	69	68	98	71	72	91	66	73	84	61	73	41	20	49
Vetmed	87	60	69	102	69	68	98	71	72	91	66	73	84	61	73	462	327	71
Gesamt Med.	128	80	63	102	69	68	98	71	72	91	66	73	84	61	73	503	347	69
Recht	38	14	37	40	16	40	41	20	49	38	8	21	51	23	45	208	81	39
Wiwi	22	6	27	18	6	33	28	10	36	34	14	41	23	6	26	125	42	34
Pol/Soz	56	23	41	63	30	48	56	37	66	66	27	41	54	24	44	295	141	48
Ewi/Psych	43	29	67	49	32	65	36	20	56	41	25	61	41	26	63	210	132	63
Gesch/Kult	57	27	47	42	26	62	49	30	61	55	31	56	46	28	61	249	142	57
Phil/Geist	53	22	42	60	31	52	36	18	50	49	26	53	48	22	46	246	119	48
Gesamt Geistwiss.	269	121	45	272	141	52	246	135	55	283	131	46	263	129	49	1333	657	49
Mathe/Info	9	2	22	9	3	33	21	4	19	25	4	16	27	11	41	91	24	26
Physik	23	3	13	23	4	17	21	8	38	19	7	37	19	2	11	105	24	23
BCP	139	57	41	152	73	48	131	62	47	146	70	48	165	80	48	733	342	47
Geo	19	5	26	22	12	55	18	5	28	12	7	58	23	13	57	94	42	45
Gesamt Natwiss.	190	67	35	206	92	45	191	79	41	202	88	44	234	106	45	1023	432	42
OEI			0	1		0			0	1	0	0			0	2		0
JFK	1		0	4	3	75	2	2	100	3	1	33	4	3	75	14	9	64
LAI	4	2	50	7	3	43	4	3	75	2	2	100	3	3	100	20	13	65
Gesamt Zi	5	2	40	12	6	50	6	5	83	6	3	50	7	6	86	36	22	61
Gesamt FU	592	270	46	592	308	52	541	290	54	582	288	49	588	302	51	2895	1458	50

Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Promotionen 2005-2009

Ein Rückgang der Promotionszahlen wie im Zeitraum von 1998 bis 2006 ist an der Freien Universität insgesamt nicht zu beobachten.

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen variiert von 71 % in der Veterinärmedizin bis zu 23 % in der Physik, die mit dieser Zahl das Schlusslicht unter den Fachbereichen bildet. Der Aufwärtstrend der Promotionen von Frauen (1998-2001: 44 %, 2002-2006: 49,1 %, 2005-2009: 50 %) kann deswegen nur unter Vorbehalt als positiv eingeschätzt werden, denn er ist das Ergebnis nicht immer erwünschter Extreme: Die *Feminisierung* einzelner Disziplinen steht einer dauerhaft schwierigen Situation für Wissenschaftlerinnen in anderen Fächern gegenüber. In beiden Fällen steht die Frauenförderung vor einer Herausforderung.

### 8.2.3 Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen

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

#### Medizin

Im Berichtszeitraum 2005 bis 2009 fällt eine wichtige Umstrukturierung, die die Fächergruppe der Medizin betrifft. Die Humanmedizin der Freien Universität wurde 2003 mit der Humanmedizin an der Humboldt-Universität fusioniert. Seitdem ist die Charité ein gemeinsamer Fachbereich von Humboldt-Universität und Freier Universität, der administrativ unabhängig wurde. So endet die statistische Erfassung im Jahr 2003. Aus diesem Grund wird die Medizin in Zukunft nicht mehr als Fächergruppe analysiert und die Veterinärmedizin erhält dadurch einen singulären Status.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Humanmed.				20	21	49			
VetMed	644	120	84	327	135	71	2	8	20
<b>Gesamt Med.</b>	<b>644</b>	<b>120</b>	<b>84</b>	<b>347</b>	<b>156</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

Betrachteter Zeitraum von 2005 bis 2009

#### Geistes- und Sozialwissenschaften

In den Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Frauenanteil an Abschlüssen und Promotionen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum noch einmal leicht an (Abschlüsse: von 62,6 % auf 64,1 %; Promotionen: von 48,2 % auf 49,6 %). Bei den Habilitationen ist eine Trendwende zu verzeichnen, liegt der Frauenanteil in dieser Fächergruppe in den letzten fünf Jahren im Schnitt bei 48,3 %, während er zuvor 25 % nicht überschreiten konnte. Zwischen den unterschiedlichen Fachkulturen muss hierbei jedoch differenziert werden, wie die folgende Tabelle zeigt. An dieser Stelle sei auf Parallelen zur Kohortenanalyse des CEWS<sup>58</sup> verwiesen, die belegt, dass das vorhandene Potenzial ausreichend qualifizierter Frauen nicht genutzt wird. Damit wird die Verantwortung an die Fachbereiche zurückgegeben, offensichtliche Strukturen der Ausgrenzung zu beseitigen.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Recht	979	763	56,2	81	127	38,9	1	4	20,0
Wiwi	784	1018	43,5	42	83	33,6	2	8	20,0
Pol/Soz	1933	1500	56,3	141	154	47,8	11	16	40,7
Ewi/Psych	1760	382	82,2	132	78	62,9	16	7	69,6
Gesch/Kult	949	524	64,4	142	107	57,0	18	17	51,4
Phil/Geist	2214	722	75,4	119	127	48,4	23	24	48,9
OEI	127	42	75,1	0	2	0,0	*	*	*
JFK	166	61	73,1	9	5	64,3	*	*	*
LAI	111	31	78,2	13	7	65,0	*	*	*
<b>Gesamt Geisteswissenschaften</b>	<b>9023</b>	<b>5043</b>	<b>64,1</b>	<b>679</b>	<b>690</b>	<b>49,6</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>48,3</b>

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

Betrachteter Zeitraum von 2005 bis 2009

Es wird sehr deutlich, dass beispielsweise die Fachbereiche Philosophie und Geisteswissenschaften und Erziehungswissenschaft und Psychologie zur nahezu ausgewogenen Habilitationsquote der Geistes- und Sozialwissenschaften beitragen, in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft aber womöglich noch diverse Ausschlussmechanismen Frauen von der Habilitation abhalten. Auch im letzten Berichtszeitraum war hier ein Rückgang von habilitierten Frauen von etwa 5 Prozentpunkten zu bemerken gewesen.

<sup>58</sup> vgl. Fußnote 3.

## Naturwissenschaften

War im letzten Bericht noch von einer Steigerung der Habilitationsquote auf erfreuliche 31 % die Rede, muss die Betrachtung der letzten fünf Jahre ernüchternd wirken. Nur 17,6 % (1998-2001: 15,9 %; 2002-2006: 31 %) konnten habilitiert werden; wobei hauptsächlich Mathematik/Informatik mit 11,1 % und Physik mit 5,3 % den Schnitt herabsenken, obwohl die Promotionsquote an diesen Fachbereichen im betrachteten Zeitraum sogar über der Abschlussquote liegt. Eine genaue Analyse über die Gründe dieser stark schwankenden Entwicklung der Habilitationszahlen in naturwissenschaftlichen Fächern liegt leider nicht vor und auch die Rolle des Fachbereichs Biologie/Chemie/Pharmazie, der im Verhältnis zu den Promovendinnen eine eher geringe Zahl an Habilitationen von Frauen aufweist, müsste gesondert betrachtet werden.

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
Mathe/Info	197	569	25,7	24	67	26,4	1	8	11,1
Physik	39	184	17,5	24	81	22,9	1	18	5,3
BCP	1464	797	64,8	342	391	46,7	7	18	28,0
Geo	392	321	55,0	42	52	44,7	3	12	20,0
<b>Gesamt Naturwissenschaften</b>	<b>2092</b>	<b>1871</b>	<b>52,8</b>	<b>432</b>	<b>591</b>	<b>42,2</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>17,6</b>

*Betrachteter Zeitraum von 2005-2009*

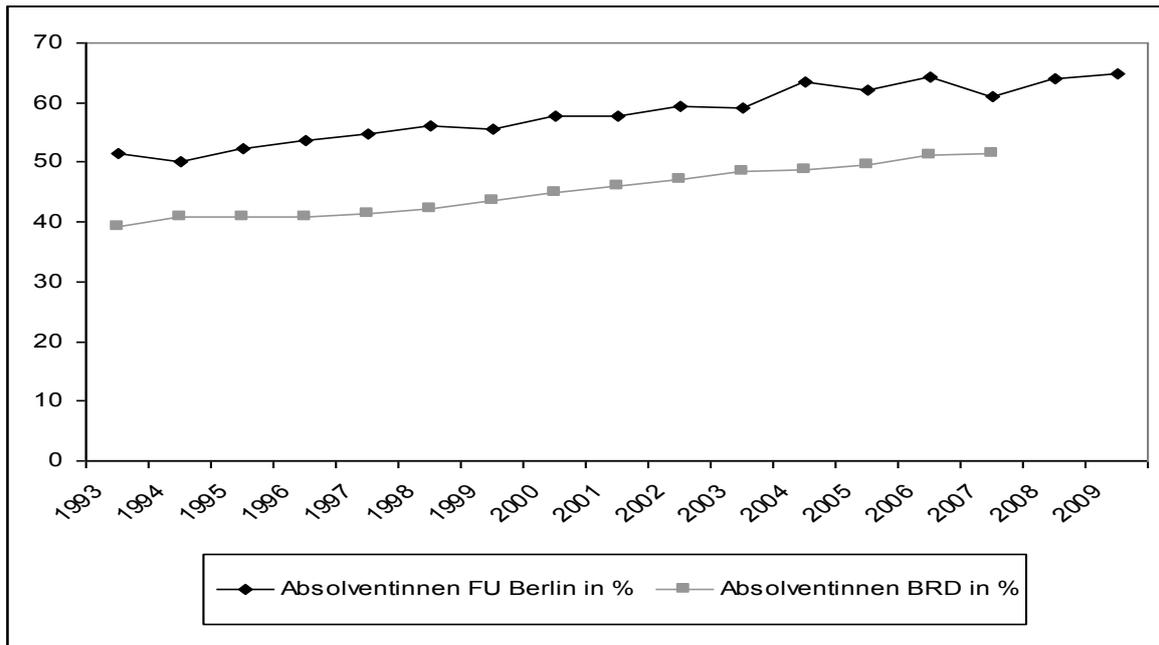
Darum sei an dieser Stelle noch einmal auf die Besonderheiten der einzelnen Fachkulturen verwiesen, die auch innerhalb der Naturwissenschaften existieren und deren Analyse notwendig ist, um Frauen gezielt fördern zu können.

### 8.2.4 Absolventinnen

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

Eine Steigerung der Anzahl der Abschlüsse bei den Studentinnen gilt für die Freie Universität insgesamt sowohl im Hinblick auf die Absolutzahlen (von 934 Absolventinnen im Jahr 2004 auf 2.752 im Jahr 2009) als auch auf prozentualer Ebene (von 58,5 % im Jahr 2004 bis 64,7 % im Jahr 2009). Ab 2004 liegt die Quote der Absolventinnen über der der Studentinnen. Im Vergleich der Abschlussquote von Frauen mit dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt die Freie Universität seit 1993 immer mindestens 10 Prozentpunkte über dieser. Deutschlandweit Absolventinnen: 2006: 24,7 %, 2007: 24,8 %.

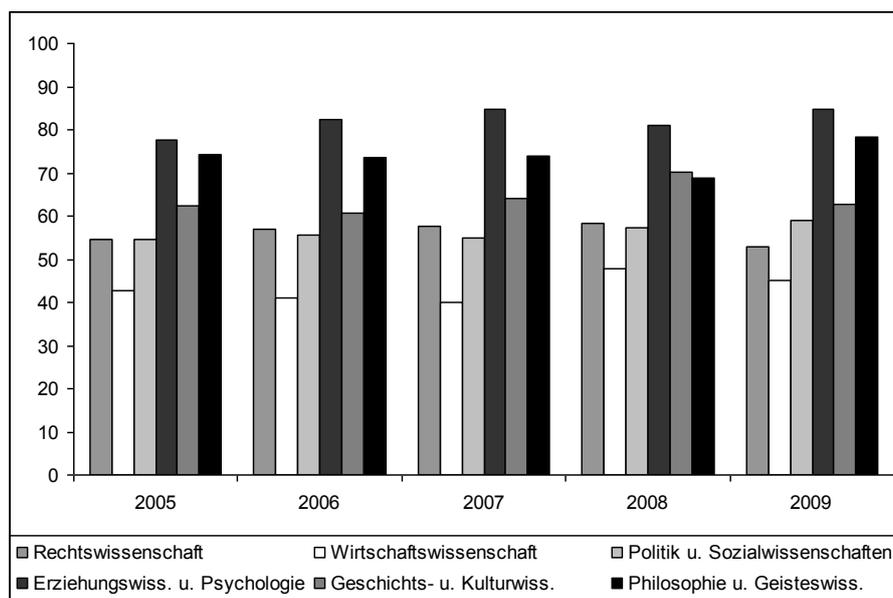
Betrachtet man nun die Studierendenzahlen des fünften Berichts der Frauenbeauftragten unter der Annahme, dass ein Studium ca. sechs Jahre dauert, und stellt diese in Relation zu den Angaben über die Absolventinnen des aktuellen Berichtszeitraums, so liegen die Absolventinnenzahlen seit 2004 immer über der Anzahl der eingeschriebenen Studentinnen. Dies gilt auch für das Jahr 2005, in dem die Zahl der Absolventinnen in den Fachbereichen und Zentralinstituten in der Regel über denen der Studentinnen vom WiSe 1999/2000 liegen. Eine Ausnahme bildet hier der Fachbereich Mathematik/Informatik, der von 31,8 % eingeschriebenen Studentinnen (WS 1999/2000) nur 23,1 % (2005) zum Abschluss geführt hat. Im Jahr 2006 ist es wiederum der Fachbereich Mathematik/Informatik mit nur 25 % Absolventinnenanteil bei 30,7 % gemeldeten Studentinnen im WS 2000/01 sowie auch der Fachbereich Physik (16,7 % Absolventinnen bei 19,9 % eingeschriebenen Studentinnen), in denen weniger Studentinnen ihr Studium abgeschlossen haben, als sechs Jahre zuvor eingeschriebenen waren. Betrachtet man das Jahr 2009, lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil an den Abschlüssen 6,2 Prozentpunkte höher liegt, als Studentinnen im Jahr 2004 eingeschrieben waren. Für alle Fachbereiche trifft die Beobachtung zu, dass der Anteil an Abschlüssen 2009 den an Studierenden 2004 überschreitet, allerdings ist die prozentuale Steigerung unterschiedlich stark ausgeprägt; von 1,4 % beispielsweise in der Physik bis 13,7 % am Osteuropa-Institut.



Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen der Freien Universität im Vergleich mit den Zahlen auf Bundesebene von 1993 bis 2009 bzw. 2007

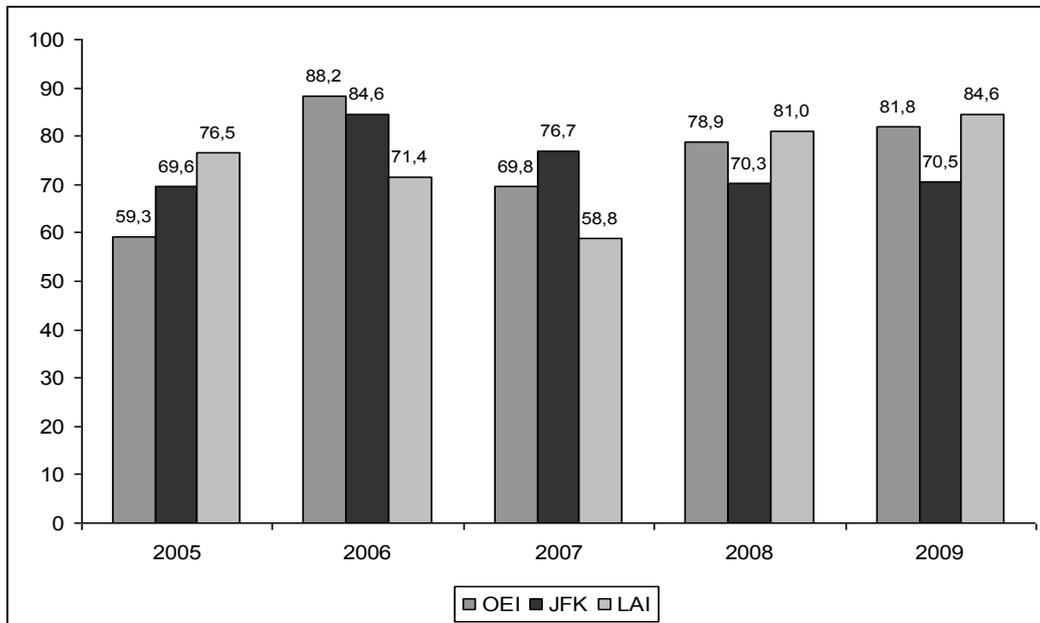
Die Fächergruppe der Medizin, die sich noch im fünften Bericht der Frauenbeauftragten aus der Veterinär- und der Humanmedizin zusammensetzte, kann in dieser Form seit der Umstrukturierung der Hochschulmedizin in Berlin im Jahr 2003 nicht mehr betrachtet werden. Ab diesem Zeitpunkt liegen uns nur noch die statistischen Angaben für den Fachbereich Veterinärmedizin vor. Dieser konnte zwischen 2005 und 2009 bei leicht schwankenden Absolutzahlen eine Steigerung der Anzahl der Absolventinnen von 78 % im Jahr 2005 auf 85 % im Jahr 2009 verzeichnet werden.

- Bei der Fächergruppe der Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Gesamtanteil der Absolventinnen, ebenfalls bei schwankenden Absolutzahlen, von 59,4 % im Jahr 2002 auf 64,7 % im Jahr 2009. Beachtliche Zuwächse bei der Absolventinnenanzahl konnten vor allem bei der Rechtswissenschaft mit 45,8 % im Jahr 2002 auf 52,7 % im Jahr 2009 und am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie mit 74,6 % im Jahr 2002 auf 84,6 % im Jahr 2009 erzielt werden. Auch Philosophie und Geisteswissenschaften steigerte die Quote auf 78,2 %. Der Anteil der Absolventinnen der anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer blieb trotz leichter Schwankungen im Wesentlichen konstant.



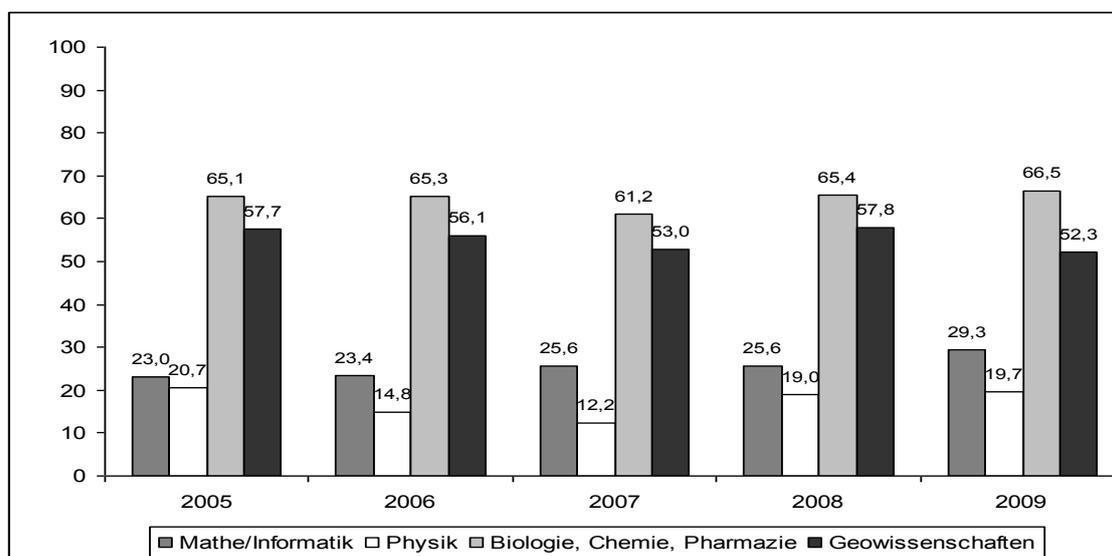
Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen in den Geistes- und Sozialwissenschaften von 2005 bis 2009

Auch der Gesamtanteil der Absolventinnenzahlen bei den Zentralinstituten verzeichnet zum Teil große Schwankungen, wobei eine steigende Tendenz auszumachen ist. So absolvierten an den Instituten im Jahr 2002 68,8 % Frauen ihren Studienabschluss. 2009 lag die Quote bei 78,3 %. Am Lateinamerika-Institut sind im Jahr 2003 alle Absolventinnen Frauen. Im selben Jahr erreichten am Osteuropa-Institut drei Frauen von insgesamt acht Absolvent/innen ihren Abschluss, was einen Anteil von nur 37,5 % ergibt. In den übrigen Jahren liegt diese Quote am Osteuropa-Institut allerdings nie unter 63 %. Diese starken Unterschiede erklären sich vor allem durch die geringe Anzahl von Abschlüssen an diesem Zentralinstitut.



Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen in den Zentralinstituten von 2005 bis 2009

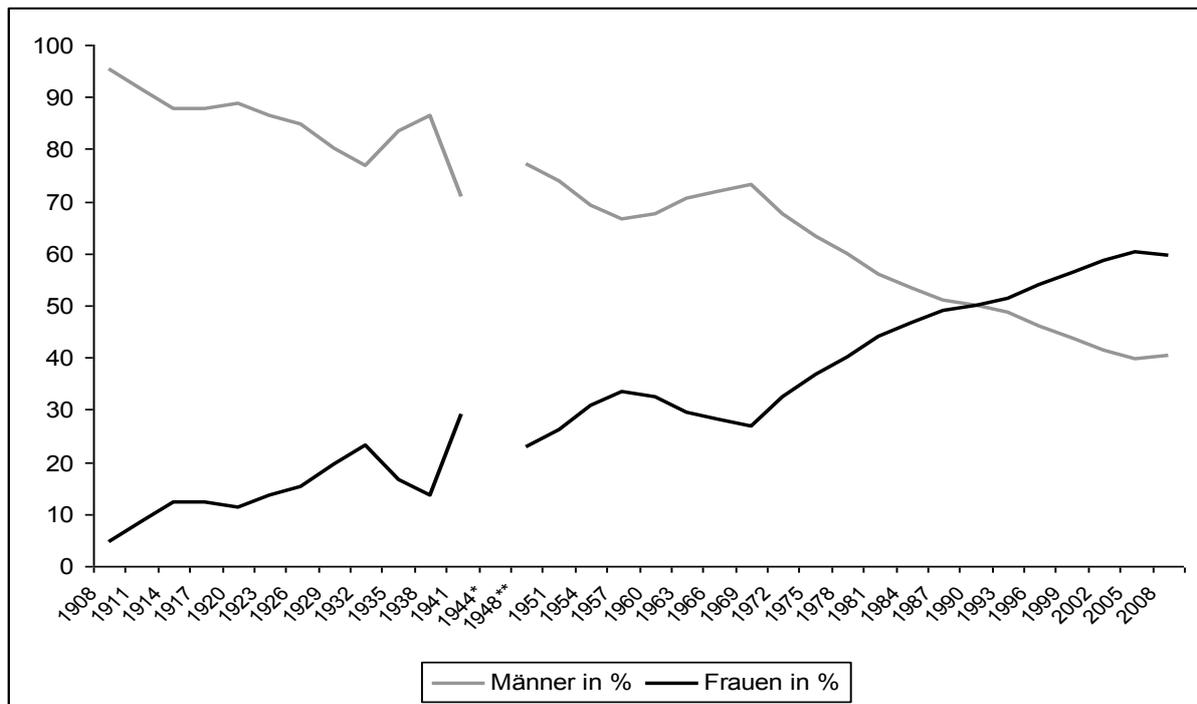
Bei den Naturwissenschaften sieht das Verhältnis von Absolventen und Absolventinnen traditionell schlechter aus. Das ergibt sich schon aus der niedrigeren Studentinnenzahl in diesen Fächern. Hier besteht nach wie vor Förderungsbedarf, obwohl die Gesamtzahl für die Absolventinnen immer über 50 % liegt, was über die tatsächliche Situation der Absolventinnen hinwegtäuscht. Die niedrigste Anzahl von Absolventinnen hat der Fachbereich Physik, weshalb die Schwankungen an diesem Fachbereich groß sind. In den Fachbereichen Biologie/Chemie/Pharmazie und Geowissenschaften konnten die Absolutzahlen der Absolventinnen fast kontinuierlich gesteigert werden. Allerdings gilt dies für beide Geschlechter, bei prozentual relativ konstantem Frauenanteil.



Prozentualer Frauenanteil an den Abschlüssen in den Naturwissenschaften von 2005 bis 2009.

### 8.2.5 Studentinnen

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



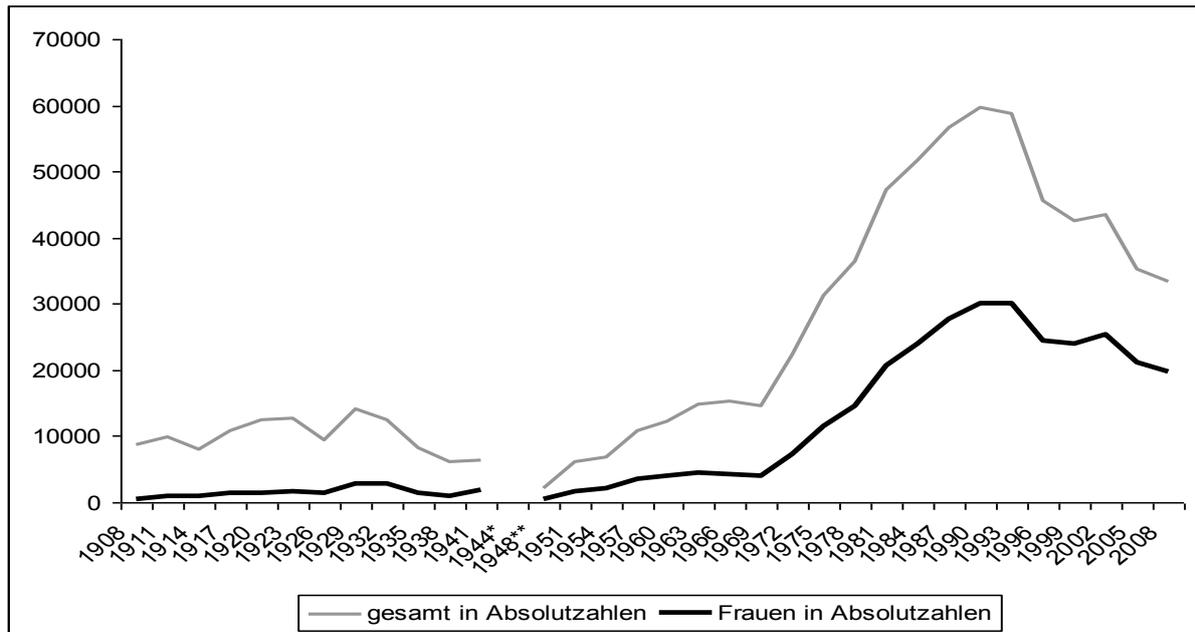
*Studierende an der Friedrich-Wilhelms-Universität und an der Freien Universität Berlin*

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

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

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

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



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

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

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

Nach diesem Ausflug in die Historie wenden wir uns wieder den aktuellen Zahlen zu: Wie schon in den letzten Berichten, bilden auch im Zeitraum vom WS 2005/06 bis zum WS 2009/10 die Frauen die Mehrheit unter den Studierenden. Die universitätsweite Gesamtanzahl der Studentinnen sank hierbei von 60,2 % auf 58,9 %, allerdings bei gleichzeitigem Absinken der Absolutzahlen der Studierenden von 35.194 auf 31.371. Vergleicht man diese Angaben mit den Zahlen auf Bundesebene, die für 2005 laut GWK-Bericht 48,8 % und für 2007 49,8 % betragen, so liegt die Freie Universität auch in diesem Bereich etwa 10 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Fachbereich	WS 05/06			WS 06/07			WS 07/08			WS 08/09			WS 09/10		
	ges.	w	w %												
VetMed	1247	1062	85,2	1339	1147	85,7	1415	1227	86,7	1447	1257	86,9	1469	1274	86,7
Gesamt Med.	1247	1062	85,2	1339	1147	85,7	1415	1227	86,7	1447	1257	86,9	1469	1274	86,7
Recht	3093	1647	53,2	2976	1608	54	2820	1536	54,5	2689	1440	53,6	2633	1447	55,0
Wiwi	2961	1355	45,8	3039	1385	45,6	2697	1251	46,4	2514	1169	46,5	2341	1111	47,5
Pol/Soz	5621	3114	55,4	5148	2844	55,2	4652	2550	54,8	4300	2398	55,8	4158	2290	55,1
Ewi/Psych	2721	2164	79,5	2766	2220	80,3	2598	2059	79,3	2522	2016	79,9	2293	1832	79,9
Gesch/Kult	4706	2974	63,2	4537	2870	63,3	4303	2699	62,7	4436	2772	62,5	4458	2777	62,3
Phil/Geist	6221	4400	70,7	5891	4154	70,5	5544	3930	70,9	5193	3641	70,1	5190	3597	69,3
Gesamt Geisteswiss.	25323	15654	61,8	24357	15081	61,9	22614	14025	62,0	21654	13436	62,0	21073	13054	61,9
Mathe/Info	1832	513	28	1953	562	28,8	2001	550	27,5	2155	546	25,3	2263	563	24,9
Physik	559	119	21,3	610	131	21,5	609	130	21,3	650	124	19,1	662	116	17,5
BCP	3349	2151	64,2	3528	2207	62,6	3612	2237	61,9	3604	2242	62,2	3472	2184	62,9
Geo	1511	714	47,3	1431	661	46,2	1432	627	43,8	1448	634	43,8	1381	575	41,6
Gesamt Natwiss.	7251	3497	48,2	7522	3561	47,3	7654	3544	46,3	7857	3546	45,1	7778	3438	44,2
OEI	323	224	69,3	300	208	69,3	272	177	65,1	263	186	70,7	257	182	70,8
JFK	629	427	67,9	617	406	65,8	555	355	64,0	529	346	65,4	524	344	65,6
LAI	421	320	76	389	300	77,1	325	244	75,1	300	214	71,3	270	194	71,9
Gesamt ZI	1373	971	70,7	1306	914	70	1152	776	67,4	1092	746	68,3	1051	720	68,5
Gesamt FU	35194	21184	60,2	34524	20703	60	32835	19572	59,6	32050	18985	59,2	31371	18486	58,9

Anzahl und prozentualer Frauenanteil bei den Studierenden

Die Gesamtanzahl der Studentinnen der Zentralinstitute liegt relativ konstant bei 70 % (mit minimalen Schwankungen). In den Naturwissenschaften ist der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden vom WiSe 2005/06 bis WiSe 2009/10 leicht von 48,2% auf 44,2% gesunken. Diese Zahlen sind jedoch nur bedingt aussagekräftig. Für eine genauere Analyse wäre eine Differenzierung zwischen geplanten Abschlüssen und Fachwahl notwendig. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaften blieb der Studentinnenanteil fast konstant, trotz rückläufiger Absolutzahlen von 15.654 auf 13054. In der Veterinärmedizin stieg der Anteil der weiblichen Studierenden von 85,2 % auf 86,7 %.

## 8.3 Verwaltung und Selbstverwaltung

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

### 8.3.1 Frauen in der Selbstverwaltung

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

#### Entwicklungen auf zentraler Ebene

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

Lag im Akademischen Senat der Frauenanteil 1988 noch bei 29 %, so ist die Beteiligung von Frauen bis zu einem Höchststand von 44 % im Jahr 2005 gestiegen. Doch zeigt sich hier, dass es vor allem die Statusgruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, der Studierenden und des wissenschaftsstützenden Personals sind, die durch Frauen vertreten sind. Bei insgesamt 13 professoralen Mitgliedern liegt der Höchststand 2009 bei vier Professorinnen.

Jahr	Kuratorium			Präsidium			AS Hochschullehrerinnen			AS gesamt		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
1989				7	0	0,0	12	1	7,7	16	8	33,3
1991				6	1	14,3	12	1	7,7	17	8	32,0
1993				7	0	0,0	13	0	0,0	16	9	36,0
1995				7	0	0,0	12	1	7,7	18	7	28,0
1997	15	7	31,8	5	2	28,6	12	1	7,7	17	8	32,0
1999	6	4	40	5	1	16,7	11	2	15,4	15	10	40,0
2001	6	4	40	5	1	16,7	11	2	15,4	16	9	36,0
2003	7	3	30	6	0	0,0	12	1	7,7	16	9	36,0
2005	6	4	40	6	0	0,0	10	3	23,1	14	11	44,0
2007	7	3	30	3	3	50,0	11	2	15,4	17	8	32,0
2009	4	6	60	3	3	50,0	9	4	30,8	14	11	44,0

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

Der Frauenanteil im Studierendenparlament ist nahezu ausgewogen. Er bewegt sich seit 1995 annähernd um die 50 %. Lediglich 1999 markierte er mit 37 % einen spürbaren Tiefstand. Im Wahljahr 2008 stand er bei 52 %, im Folgejahr bei 57 % und im Wahljahr 2010 ist er auf 43 % gesunken. Da dieses Gremium jährlich neu gewählt wird, schwankt der Frauenanteil allerdings von Jahr zu Jahr.

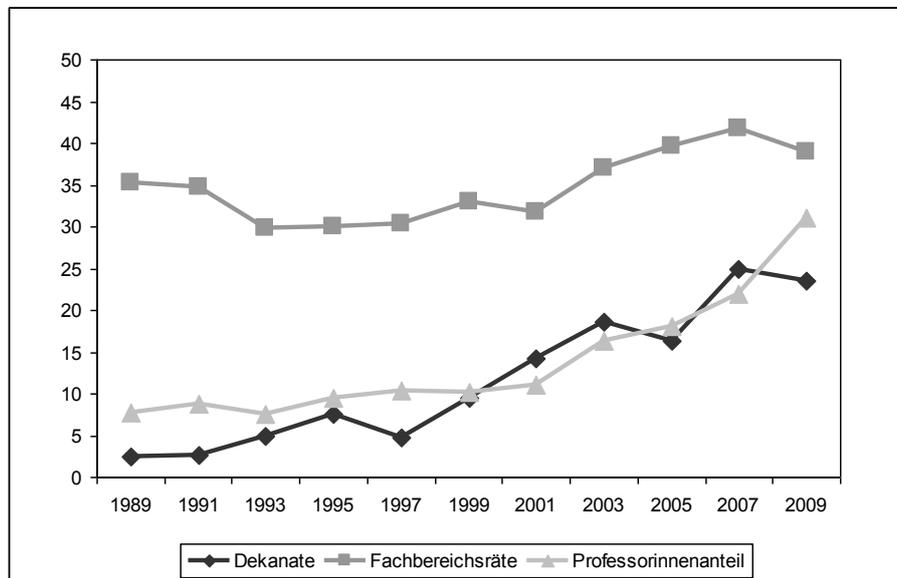
### Entwicklungen auf dezentraler Ebene

Auf dezentraler Ebene liegt die Beteiligung von Frauen an Gremien und Organen der Hochschule deutlich unter der 50 %-Marke. Die Fachbereichsräte und Institutsräte sind allerdings je nach Bereich sehr unterschiedlich stark mit Frauen besetzt – zwischen 15,4 % im Fachbereich Mathematik/Informatik und 83,3 % am Lateinamerika-Institut. Wie schon bei der Analyse des Akademischen Senats auffiel, sind es vor allem die Statusgruppen der wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter/innen sowie der Studierenden, die den hohen Frauenanteil begründen. Der Anteil an Hochschullehrerinnen liegt (mit Ausnahmen) meist weit darunter. Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften kann seit 2003 einen Frauenanteil von 53 % insgesamt und aktuell 40 % unter den Professor/innen vorweisen. Jedoch war bis 1994 keine einzige Professorin Mitglied des Fachbereichsrates. In der Rechtswissenschaft war 2007 die erste Professorin im Fachbereichsrat seit 1989. In anderen Fachbereichen wie z. B. Veterinärmedizin oder Wirtschaftswissenschaft ist bei jeweils sieben professoralen Mitgliedern nur eine bzw. gar keine Frau darunter. Interessant sind demzufolge auch die Fachbereiche, die über einen relativ hohen Frauen- oder sogar auch Professorinnenanteil verfügen. Hier zeigt sich, dass die Beteiligung von Frauen in entscheidungstragenden Gremien keineswegs selbstverständlich ist. Im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften konnte erst 2005 unter den Professor/innen ein Frauenanteil von 30 %, 2007 von 40 %, 2009 von 50 % erreicht werden. Am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften wurde im Fachbereichsrat 2005 erstmalig ein Frauenanteil unter den Professorinnen von 40 % erreicht, seit 2009 beträgt er 60 %. Dass sich mit Einführung der Juniorprofessur der Anteil von Frauen aus der Gruppe der Professor/innen wandelt, ist möglich, wird sich aber erst in der Zukunft zeigen.

Entsprechend der oben aufgezeigten Tendenz ist auch die Beteiligung von Frauen an den Dekanaten der Fachbereiche sehr unterschiedlich. An den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaft und Veterinärmedizin war seit 1989 noch keine Frau Mitglied des Dekanats. Voraussichtlich waren auch vor diesem Zeitraum (erst seit 1989 liegen uns Daten vor) keine Frauen in den Dekanaten. Überraschenderweise korreliert jedoch der Anteil an Professorinnen weder unbedingt mit der Beteiligung an Leitungsgremien, noch mit dem Anteil der Studentinnen. Besonders wird dies bei der Veterinärmedizin mit einem Studentinnenanteil von rund 90 % und einem Professorinnenanteil von 30 % deutlich. Analog zur Situation in den Fachbereichsräten zeigen auch die weiblichen Fachbereiche also nur zum Teil die Beteiligung von Frauen, die zu erwarten wäre. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften hatte einzig 1999 eine Dekanin und erst seit 2001 jeweils eine Prodekanin. Ebenso stand dem Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften nur 1995 eine Dekanin vor. Erst das 2005 gewählte Dekanat kann wieder eine Prodekanin aufweisen. Die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie sowie Biologie/Chemie/Pharmazie zeigten eine ähnliche Entwicklung, da in der Wahlperiode 2005 Frauen Mitglied des Dekanates waren. Seit Frühjahr 2007 sind jedoch wieder alle professoralen Mitglieder Männer. Seit 2009 hat Biologie/Chemie/Pharmazie wieder ein weibliches Mitglied. Es ist eine Entwicklung hin zu mehr oder überhaupt Frauen in den Dekanaten sichtbar, etwa im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften; dort gab es 2007 drei und 2009 zwei Frauen im Dekanat. Obwohl am Fachbereich Mathematik/Informatik aktuell nur zwei Professorinnen tätig sind, zeigt sich seit 1995 eine konsequente Beteiligung von Frauen im Rahmen des Dekanats. Von 1997-2000 übernahm die einzige Informatikprofessorin das Amt der Dekanin

und ist aktuell Prodekanin. Auch der Fachbereich Geowissenschaften zeigt eine deutliche Einbindung von Frauen ins Dekanat. Nur von 1997-2000 waren keine Frauen im Dekanat vertreten. Von 1989-1996 und von 2003-2004 gab es Dekaninnen und auch aktuell gibt es eine Prodekanin im Dekanat.

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



Prozentualer Frauenanteil in der dezentralen Hochschulpolitik

### 8.3.2 Frauen auf Leitungsebenen in der Verwaltung

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

Jahr	Verwaltungsleiter/innen			Abteilungsleiter/innen*			ZE Leiter/innen*		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
1989-90	12	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1991-92	10	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1993-95	11	0	0	8	0	0	6	1	14,3
1995-96	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
1997-98	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
1999-2000	11	0	0	7	1	12,5	6	1	14,3
2001-02	9	1	10,0	6	1	14,3	6	1	14,3
2003-04	8	2	20,0	6	1	14,3	6	1	14,3
2005-06	9	1	10,0	4	1**	20	6	1	14,3
2007-08	8	3	27,3	5	2	28,6	6	1	14,3
2009-10	6	3	33,3	4***	2	33,3	6	1	14,3

\*) Das Rechtsamt wird mit berücksichtigt.

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

\*\*\*) Die Leitung der Abt. IV ist derzeit unbesetzt.

Erst seit dem Jahr 2001 sind Frauen an der Freien Universität als Verwaltungsleiterinnen tätig, doch war über viele Jahre, da es sich um unbefristete Positionen handelt, kaum Bewegung möglich. Die wenigen Male in den Jahren zuvor wurden allerdings nicht genutzt. Obwohl sich mit unter 30 % der Anteil auf einem relativ niedrigen Level befindet, lassen die Erfahrungen der vergangenen Jahre auf einen weiterhin positiven Trend hoffen. Erwähnenswert ist, dass am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft die Aufgabe der

Verwaltungsleitung von 1991-1998 kommissarisch gemeinsam von drei Sachbearbeiterinnen übernommen wurde. Dann allerdings wurde die Stelle für die folgenden Jahre mit einem Mann besetzt. So gibt es erst seit 2001 am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie und seit 2007 in den Fachbereichen Rechtswissenschaft und Biologie/Chemie/Pharmazie je eine Verwaltungsleiterin, die als einzige Frau Mitglied des Dekanats ist. So sind zunehmend über die Verwaltungsebene Frauen in den Entscheidungen der jeweiligen Dekanate eingebunden.

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

### 8.3.3 Der Frauenrat

Die Freie Universität hat diese Vorgabe des BerlHG „Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule.“<sup>59</sup> wie die meisten Hochschulen Berlins Anfang der 1990er Jahre durch eine einstweilige Regelung über die Wahl der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten konkretisiert. Hierzu wurde der Frauenrat als zentrales Gremium zur Wahl der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen eingeführt und analog die dezentralen Frauenräte an den Bereichen. Alle zwei Jahre werden auf zentraler Ebene je drei Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen von den weiblichen Mitgliedern der Universität (entsprechend deren Statusgruppe) gewählt. Die dezentralen Frauenräte auf der Ebene der Fachbereiche, Zentralinstitute und zentralen Einrichtungen (sofern sie entsprechend groß sind) werden von den weiblichen Mitgliedern aller Statusgruppen der jeweiligen Bereiche ins Amt gewählt.<sup>60</sup> Beim Frauenrat handelt es sich nicht nur um das einzige Gremium der akademischen Selbstverwaltung, in dem qua Gesetz nur Frauen vertreten sind, sondern auch um das einzige, das sich viertelparitätisch zusammensetzt.

Der zentrale Frauenrat hat folgende Aufgaben:

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

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

### 8.3.4 Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN)

Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde 1991 vom Akademischen Senat der Freien Universität Berlin eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes zu begleiten und über diese zu berichten. Sie ist die Nachfol-

<sup>59</sup> BerlHG § 59 (11).

<sup>60</sup> [www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich).

gerin der im Wintersemester 1989/90 eingesetzten Kommission zur Einrichtung des Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen, die durch den Akademischen Senat mit der Umsetzung des ersten Landesprogramms zur Frauenförderung (C1/C2-Programms) betraut wurde. Die Geschäftsführung der KFN ist in der Abteilung Forschung angesiedelt worden.

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

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

## 9. Bologna: an der Freien Universität: Die Studienstruktur-reform Berlin aus gleichstellungspolitischer Sicht

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

### 9.1 Politische Ziele und Rahmenbedingungen

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

#### Europäische Ebene

Mit der am 19. Juni 1999 unterzeichneten Bologna-Erklärung<sup>61</sup> haben sich 29 europäische Staaten,<sup>62</sup> darunter auch Deutschland, verpflichtet, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen Europäischen Hochschulraum zu verwirklichen. Die Schaffung eines solchen EHR war zunächst mit sechs vorrangigen Zielen verbunden:

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

Diese Ziele wurden im Rahmen der Folgekonferenzen in Prag (2001), Berlin (2003), Bergen (2005), London (2007), Leuven (2009) und Budapest und Wien (2010) erweitert bzw. wurden je nach Umsetzungsstand einzelne Ziele als zunächst prioritäre spezifiziert. Bereits im Kommuniqué von Prag<sup>63</sup> war die

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

62 Mit der Bologna-Folgekonferenz in Budapest und Wien 2010 waren bereits 47 Staaten am Bologna-Prozess beteiligt.

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

von den Studierenden vorgebrachte Notwendigkeit, die soziale Dimension des Bologna-Prozesses zu berücksichtigen, von den Ministerinnen und Ministern aufgegriffen worden und sie findet sich explizit auch im Bergen-Kommuniqué<sup>64</sup> wieder. Eine spezifisch genderpolitische Dimension hat die soziale Dimension jedoch allein im Abschlusskommuniqué der Bologna-Folgekonferenz in Berlin vom 19. September 2003, das nach wie vor als das gleichstellungspolitisch wichtigste Dokument der europäischen Ebene gilt. Dort heißt es:

„Die Ministerinnen und Minister bekräftigen erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“ Berliner Kommuniqué, 19. September 2003<sup>65</sup> (Hervorhebung d. A.)

Als wesentliches gleichstellungspolitisches Defizit der europäischen Ebene ist vor allem die mangelhafte Berichterstattung der Follow-up-Gruppe zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene zu benennen, die weder die Sichtbarmachung von Fortschritten noch von Verschlechterungen in diesem Bereich ermöglicht. Im Teil II des nationalen Berichts zum Bologna-Prozess zu den Strategien für die Umsetzung der sozialen Dimension<sup>66</sup> benennt die Follow-Gruppe lediglich die Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern als Handlungsfeld. Die im Leuven-Kommuniqué<sup>67</sup> geforderte Setzung von messbaren Zielen und Indikatoren zur Umsetzung von Chancengleichheit finden sich hier nicht. Die gleichstellungspolitische Dimension des Bologna-Prozesses kann dementsprechend als unterentwickelt gelten und sollte ausgebaut werden.

## Nationale Ebene

Aufgrund der föderalistischen Konstitution der Bundesrepublik Deutschland ist die nationale Ebene des Bologna-Prozesses von einer Vielzahl von Akteur/innen und Rahmenbedingungen geprägt. Eine grundlegende und länderübergreifend geltende strukturelle Maßnahme zur Einführung eines gestuften Studiensystems war die entsprechende Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im August 1998, die in den jeweiligen Novellierungen der Landeshochschulgesetze ihren Niederschlag fand. Die Bestimmung der nationalen Rahmenbedingungen erfolgt im Wesentlichen durch die Kultusministerkonferenz, die auf das notwendige Maß an Gemeinsamkeit in der Bildung, d. h. vor allem auf eine gemeinsame Meinungs- und Willensbildung der Länder hinwirkt, deren Beschlüsse für die Länder aber große Freiräume in der konkreten föderalen Gestaltung des Bologna-Prozesses enthalten und de facto kaum bindend sind. Als die wichtigsten KMK-Beschlüsse<sup>68</sup>, die auf die Umsetzung des Bologna-Prozesses zielen, werden die folgenden genannt:

- Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktesystemen und die Modularisierung von Studiengängen (Beschluss der KMK vom 15.9.2000),
- 10 Thesen zur Bachelor- und Masterstruktur in Deutschland (Beschluss der KMK vom 12.6.2003),
- Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der KMK vom 10.10.2003),
- Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland (Beschluss der KMK vom 15.10.2004),
- Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterabschlüssen in Studiengängen, mit denen die Bildungsvoraussetzungen für ein Lehramt vermittelt werden (Beschluss der KMK vom 2.6.2005),
- Qualitätssicherung in der Lehre (Beschluss der KMK vom 22.09.2005),
- Einführung der Systemakkreditierung (Beschluss der KMK vom 13.12.2007),
- Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses (Beschluss der KMK vom 15.10.2009).

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

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

66 [www.bmbf.de/pub/nationale\\_strategien\\_soziale\\_dimension.pdf](http://www.bmbf.de/pub/nationale_strategien_soziale_dimension.pdf).

67 [www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/europa/bologna/Leuven-Kommunique\\_2009-dt.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/europa/bologna/Leuven-Kommunique_2009-dt.pdf).

68 Alle Beschlüsse unter: [www.kmk.org/dokumentation/veroeffentlichungen-beschluesse/wissenschaft-hochschule.html](http://www.kmk.org/dokumentation/veroeffentlichungen-beschluesse/wissenschaft-hochschule.html).

Gleichstellungspolitische Ziele werden nur in zwei dieser Beschlüsse genannt. Zum einen im Beschluss zur Qualitätssicherung in der Lehre, in dem die Berücksichtigung von Gender-Aspekten als Indikator für Lehrevaluationen benannt wird. Zum anderen in den Eckpunkten für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Dort heißt es auf Seite 6 unter 5. Aufgaben des Akkreditierungsrates:

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

Der Akkreditierungsrat (mittlerweile organisiert als Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland) hat diese Aufgabe in verschiedenen Beschlüssen in den Jahren 2004 – 2006 umgesetzt. Zwar können diese Beschlüsse als erste gleichstellungspolitische Meilensteine auf der Ebene des Bundes angesehen werden, dennoch bestehen aus Sicht von Genderexpert/innen – abgesehen von der Tatsache, dass die gleichstellungspolitisch konsequente Umsetzung der genannten Beschlüsse noch aussteht – nach wie vor grundsätzliche Defizite. Diese betreffen vor allem den Bereich der Entwicklung von Studiengängen: Hier fehlt es nach wie vor insbesondere an länderübergreifenden Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess.

Checkliste zum Qualitätsmerkmal Gender
<b>Curriculum</b> Ist ‚Gender‘ verpflichtender Bestandteil in der Regellehre? Wird das Lehrangebot hinsichtlich des Genderaspekts in Lehre und Vermittlung regelmäßig geschlechterdifferenziert evaluiert? Welche Maßnahmen werden zum Ausgleich von Geschlechterungleichheiten ergriffen? Sind monoedukative Lehrangebote vorgesehen? Kommen alle Studierenden während ihres Studiums explizit mit der Kategorie ‚Gender‘ in Berührung?
<b>Studienorganisation</b> Ist der Studiengang als Teilzeitstudium studierbar? Gibt es hierzu geschlechterspezifische Evaluationen? Ist die Vereinbarkeit von Studium und Familie gewährleistet? Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen an der Hochschule zur Verfügung? Werden die Anteile der weiblichen Studierenden im Studienverlauf überprüft?
<b>Berufsbefähigung</b> Wird die Vermittlung von Gender- und interkulturellen Kompetenzen berücksichtigt? Wurden Berufsverbände von Frauen bei der Feststellung der Berufsbefähigung berücksichtigt? Wurde die Entwicklung in möglichen Berufsfeldern hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Auswirkungen abgeschätzt?
<b>Personelles Potenzial</b> Wie wird das wissenschaftliche Personal hinsichtlich der Gender-Thematik sensibilisiert und geschult? Wie wird der Genderaspekt in den Kursen der Hochschuldidaktischen Zentren berücksichtigt?
<b>Ausstattung</b> Wie wurden bei der Planung, Einrichtung und Ausstattung von Räumen die Bedürfnisse der Studierenden geschlechterspezifisch berücksichtigt?

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

Die im April 2004 in der Folge des Berliner Kommuniqués veröffentlichten Handreichungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) Bachelor & Master sowie Akkreditierung & Evaluation. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stellen eine der ersten bundespolitischen Aktivitäten dar,<sup>69</sup> die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele im Bologna-Prozess gezielt bereits bei der Entwicklung der Studiengänge zu fördern. Neben allgemeinen Informationen zum Bologna-Prozess und zur Akkreditierung von Studiengängen findet sich hier eine Checkliste Qualitätsmerkmal Gender, die als Leitfaden zur formalisierten Überprüfung von Studiengangsentwürfen im Hinblick auf den Aspekt Gender genutzt werden kann. Inzwischen sind zahlreiche sehr unterschiedliche Maßnahmen entwickelt worden, die von der Integration von Gender-Aspekten in die Module oder Studienziele bis hin zu Konzepten einer Verbesserung der Lehre unter Einbeziehung von Genderkompetenz reichen. Die Breite der Auseinandersetzungen zeigte

<sup>69</sup> Die beiden Handlungsleitfäden sowie weitere Dokumente der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten zur Studienreform sind zu finden unter: [www.bukof.de](http://www.bukof.de).

sich beispielsweise auf dem Kongress *Zukunft Bologna!? – Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur* im September 2006 in Lüneburg.<sup>70</sup> Ebenfalls für die bundesweite Debatte von Bedeutung ist die Handreichung „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung“<sup>71</sup>. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Berliner Einrichtungen für Geschlechterforschung afg setzte sich mit dem Thema auseinander und zog eine berlinweite Bilanz bisheriger Konzepte, Umsetzungsstrategien und Erfolge.<sup>72</sup>

## Die Ebene der Bundesländer – Das Land Berlin

Auf der Ebene der Länder sind die politischen Rahmenbedingungen, vor allem in Abhängigkeit zum Autonomiespielraum, der den Hochschulen durch die Landesgesetzgebung eingeräumt wird, z. T. sehr unterschiedlich. Abgesehen von der Anpassung des Berliner Hochschulgesetzes an die Novelle des HRG, die die Einführung gestufter Studiengänge ermöglicht, werden die politischen Rahmenbedingungen für die Neugestaltung der Studienstrukturen an Berliner Hochschulen im Wesentlichen nicht gesetzlich geregelt, wie es in anderen Bundesländern z. T. der Fall ist, sondern über die kontinuierlich und zuletzt im Januar 2010 für die Jahre 2010 – 2013 neu geschlossenen Hochschulverträge gesetzt.

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

- flächendeckende Umstellung des Studienangebotes auf gestufte Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master unter Berücksichtigung der strukturellen Vereinbarungen der Kultusministerkonferenz bis zum 31.12.2009,
- Gewährleistung der Gleichwertigkeit einander entsprechender Hochschulleistungen durch Modularisierung und Einführung eines Leistungspunktesystems (inklusive Diploma Supplement), kurzfristig bis zum 30.09.2006 auch in Diplom- und Magisterstudiengängen,
- Aufhebung von Parallelangeboten neuer und alter Studiengänge bis zum 30.09.2007,
- Internationalisierung des Studienangebotes durch Erhöhung des fremdsprachlichen Lehrangebotes, Steigerung des Anteils ausländischer Dozenten, Nutzung von Partnerschaften für die Förderung von Auslandssemestern und Auslandspraktika, Verbesserung der internationalen Präsentation und Ausbau sowie Pflege der Kontakte zu ehemaligen ausländischen Studierenden,
- regelmäßige Akkreditierung der Studiengänge,
- regelmäßige Evaluierung der Studiengänge im Abstand von nicht mehr als fünf Jahren als Grundlage eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements.
- Des Weiteren nennt die Präambel ausdrücklich das auf europäischer Ebene mit dem Bologna-Prozess verbundene Ziel, lebenslanges Lernen durch den Ausbau kostendeckender weiterbildender und postgradualer Studienangebote zu stärken. Die aktuellen Verträge für 2010 – 2013 setzen den in den vorhergehenden Verträgen begonnenen Prozess fort:
- Die Hochschulen verpflichten sich, alle mit dem Bolognaprozess verbundenen Reformen weiterzuentwickeln, Erfahrungen zu bilanzieren und ggf. nachzusteuern.
- Soweit gesetzlich nicht anders bestimmt, sind die Studiengänge mit den alten Abschlüssen Diplom, Magister und Staatsexamen bis Ende des Jahres 2013 aufzuheben.
- Die Hochschulen entwickeln eigene Modelle oder beteiligen sich an Modellversuchen zur Weiterentwicklung von Studiengängen mit den alten Studienabschlüssen.
- Die Hochschulen setzen neue Beschlüsse der KMK im Rahmen dieses Prozesses zügig und konstruktiv um.

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

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

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

Ein weiterer Fokus wird auf den Ausbau eines Qualitätsmanagements gelegt. Mit den Verträgen werden die Hochschulen verpflichtet, ein umfassendes System zur Qualitätssicherung für Lehre und Studium (weiter) zu entwickeln. Dies beinhaltet im Speziellen die Befragung von Studierenden und Absolvent/innen zur Verbesserung des Lehrangebots, die Bildung eines Qualitätszirkels der Berliner Hochschulen zum Austausch von good practice und die Akkreditierung der gestuften Studiengänge.

Auch die Ziele zur Gleichstellung werden in den Verträgen fortgeführt: Hieß es in der Präambel der Verträge von 2003-2005 noch, dass man vereinbare, gleichstellungspolitische Ziele zu erfüllen, vereinbaren die Vertragsparteien in den Verträgen für 2010-2013 die *Umsetzung von Gender Mainstreaming und Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung*. Diese Zielsetzung betrifft in der Umsetzung auch die des Studienangebotes.

Diesbezüglich formulieren die Hochschulverträge, mit Ausnahme der Lehrer/innen-Bildung, für die die Einbeziehung von Gender-Aspekten bei der Professionalisierung und Qualitätssicherung, d. h. mittelbar auch bei der Weiterentwicklung der Studienangebote, vereinbart wurde, zwar keine expliziten gleichstellungspolitischen Ziele, allerdings wird übergreifend zur Gleichstellung von Frauen an Hochschulen vereinbart, dass die Hochschule mit den Fachbereichen „unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ schließt. Den Hochschulen und ihren Frauenbeauftragten werden dadurch beachtliche Spielräume bei der Gestaltung und Schwerpunktbildung in der Gleichstellungspolitik eröffnet.

Derartige Spielräume, wie sie in den genannten Hochschulverträgen ja nicht nur für die Gleichstellung, sondern, wenn auch in etwas eingeschränkterer Form, ebenso für die Umsetzung der Ziele von Bologna gelten, fördern zum einen individuelle Lösungen, zum anderen – und das ist für eine erfolgreiche Studienreform gewiss von besonderer Bedeutung – vor allem den Gestaltungswillen der Hochschulen. Andererseits erschweren derart grobmaschige Rahmenbedingungen gemeinsame Lösungen unter den Berliner Hochschulen, weshalb sich in den Jahren der Studienreform, mit Ausnahme der Lehrer/innen-Bildung, für die auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes wesentlich engere gemeinsame Rahmenvorgaben geschaffen wurden, kaum so etwas wie ein „Berliner Modell“ ausgebildet hat. Dies hatte – mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Ziele der Reform – zur Folge, dass die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen in besonderer Weise gefordert waren, übergreifende Handlungswege zu entwickeln, die den speziellen Bedingungen an der jeweiligen Hochschule ebenso Rechnung tragen wie den gemeinsamen gleichstellungspolitischen Zielen. Die Landeskonferenz der Berliner Frauenbeauftragten (LaKoF) spielte dabei eine besondere Rolle, sowohl als Initiatorin von Diskussions- und Denkprozessen als auch als Forum des Austausches und des Benchmarks: Die LaKoF-Jahrestagung von 2004 mit dem Thema Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz<sup>73</sup> kann stellvertretend als eines von zahlreichen Beispielen für diese gemeinsamen Entwicklungen genannt werden.

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

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

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

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

Bereits im Februar 2000 hat der Akademische Senat der Freien Universität Berlin die Erarbeitung eines gemeinsamen Rahmenkonzeptes zur Einführung neuer gestufter Studiengänge mit den Abschlusszielen Bachelor und Master beschlossen und im Januar 2001 in einem ersten Rahmenkonzept der Freien Universität Berlin zur Einführung neuer Studienabschlüsse und entsprechenden Grundsätzen umgesetzt. Rahmenkonzept und Grundsätze wurden in den folgenden Jahren unter Berücksichtigung neuer Beschlüsse und Empfehlungen insbesondere seitens der Kultusministerkonferenz weiterentwickelt. Die letzte Fassung aus dem Jahr 2003 wurde im März 2006 durch ein eigenes Rahmenkonzept für Masterstudiengänge ergänzt. Derzeit befinden sich beide Rahmenkonzepte in einer Überarbeitungsphase, um dem – nicht zuletzt auch in den Studierendenprotesten von 2009 geforderten – Reformbedarf gerecht zu werden. Zusammen mit den aus den Hochschulverträgen abgeleiteten internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen, an denen die zentrale Frauenbeauftragte entsprechend der im letzten Abschnitt zitierten Maßgaben der Hochschulverträge beteiligt wird, stellen diese Rahmenvorgaben und Grundsätze die wichtigsten zentralen Steuerungselemente der Studienreform an der Freien Universität Berlin dar.

- 2003: Element in den Zielvereinbarungsverträgen zwischen Präsidium und Fachbereichen. „Angestrebt wird die angemessene Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Themen im Studienangebot (insbesondere bei der Modularisierung von Studiengängen beziehungsweise in den Studien- und Prüfungsordnungen.“
- 2003: Rahmenkonzept für Bachelor- und Masterstudiengänge. „I.2 Allgemeine Berufsvorbereitung. Zu diesem Bereich gehören Module [...] zum Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich der Genderkompetenz.“
- 2004: Studienordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft (LBW): „§ 6 Studienziele. (2) In den Modulen des Studienbereichs Lehramtsbezogene Berufswissenschaft soll der Gender-Aspekt angemessen berücksichtigt werden (insbesondere durch die Behandlung geschlechtsspezifischer Implikationen und Stereotype in Lehr- und Lernprozessen).“
- 2004: Studienordnung für den Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in Bachelorstudiengängen. „§ 4 Besondere Qualifikationsziele und Inhalte der Kompetenzbereiche. (3) Auf Grundlage von Kenntnissen der Gender Studies sowie den Konzepten Gender Mainstreaming und Managing Diversity sollen die Studierenden befähigt werden in ihrer späteren Berufspraxis sensibel mit Gender- und Diversity-Fragen umzugehen, die Konsequenzen der Geschlechterverhältnisse beziehungsweise der kulturellen Vielfalt in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitsprozess einzuschätzen und erst die Ideen für Veränderungsmöglichkeiten zu entwickeln bewusst gemacht werden.“
- 2006: Rahmenkonzept für Masterstudiengänge. „I. Studiengangprofile. 1. Qualifikationsziele [...] Der Erwerb von Gender-Kompetenz ist in angemessener Weise sicherzustellen.“

Damit sind die gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen im Zuge der Studienreform die Neugestaltung des Studienangebots an der Freien Universität seit nun bereits mehreren Jahren erfolgt, benannt. Obwohl oder gerade weil die genannten Formulierungen einen sehr weiten und wenig spezifizierten Aktionsradius zur Integration von Gender-Aspekten in die Studienordnungen ermöglichen, sind die darauf aufbauenden Resultate beachtlich: So konnte in den Studienordnungen, die die berufsqualifizierenden Anteile des Studiums regeln, also sowohl in der Ordnung zur Allgemeinen Berufsvorbereitung als auch in der Ordnung zur Lehramtsbezogenen Berufswissenschaft Gender-Aspekte auf verschiedene Arten und Weisen integriert werden und mehr als die Hälfte der B.A.- und M.A.-Studienordnungen enthält Gender-Aspekte. Das wegen seiner allgemeinen Formulierung von den Fachbereichen ohne Ausnahme akzeptierte Ziel, Gender-Aspekte bei der Modularisierung angemessen zu berücksichtigen, diente den Geschlechterforscher/innen und Frauenbeauftragten als wichtiges, formales Argument bei den fach(bereichs)internen Debatten um die inhaltliche Ausgestaltung der Studiengänge. Insbesondere die dezentralen Frauenbeauftragten gehörten an den Fachbereichen aufgrund mehrfacher

Schulungen und kontinuierlich geführter Beratungen durch die und mit der zentrale(n) Frauenbeauftragte(n) zu den vor allem in der Anfangsphase der Reform häufig raren Bologna-Expertinnen. Die Einrichtung der Studiengänge erfolgt durch den Akademischen Senat; sofern Modulbeschreibungen bzw. Studienprüfungsordnungen Gender-Aspekte nicht in angemessener Weise berücksichtigten, bot die Debatte im Akademischen Senat der zentralen Frauenbeauftragten die Möglichkeit, entsprechende Monita vorzubringen und auf diesem Weg zu einer gelungenen Integration von Gender-Aspekten in Studiengängen beizutragen. Der 2009 angestoßene Revisionsprozess der Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität wird diesbezüglich genau zu beobachten und aktiv zu gestalten sein. Der Revisionsbedarf wird insbesondere in folgenden Bereichen gesehen:

- Liberalisierung des Studienalltags
- Förderung von Mobilität
- Flexibilisierung der Studiengangsstrukturen
- Eröffnung von Studienfreiräumen und Erhöhung der Studierbarkeit
- Stärkere Outcome-Orientierung
- Stärkung der Forschungsorientierung
- Weiterentwicklung der Qualitätssicherung

Für die Frauenbeauftragten heißt es, diese Reformbewegungen zur Stärkung der Gender-Aspekte zu nutzen und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, dass die bisher implementierten Gender-Aspekte keine Reduzierung erfahren. Da die Studiengänge bereits durch den Akademischen Senat eingerichtet wurden, werden die inhaltlichen Neugestaltungen der Studienordnungen in den jeweiligen Fachbereichsräten verhandelt, was insbesondere das Engagement der dezentralen Frauenbeauftragten in diesem Revisionsprozess erfordert. Doch auch übergreifend bietet z.B. die Weiterentwicklung der Qualitätssicherung einen wertvollen Spielraum, um Gender-Aspekte in den Lehrangeboten sicher zu stellen.

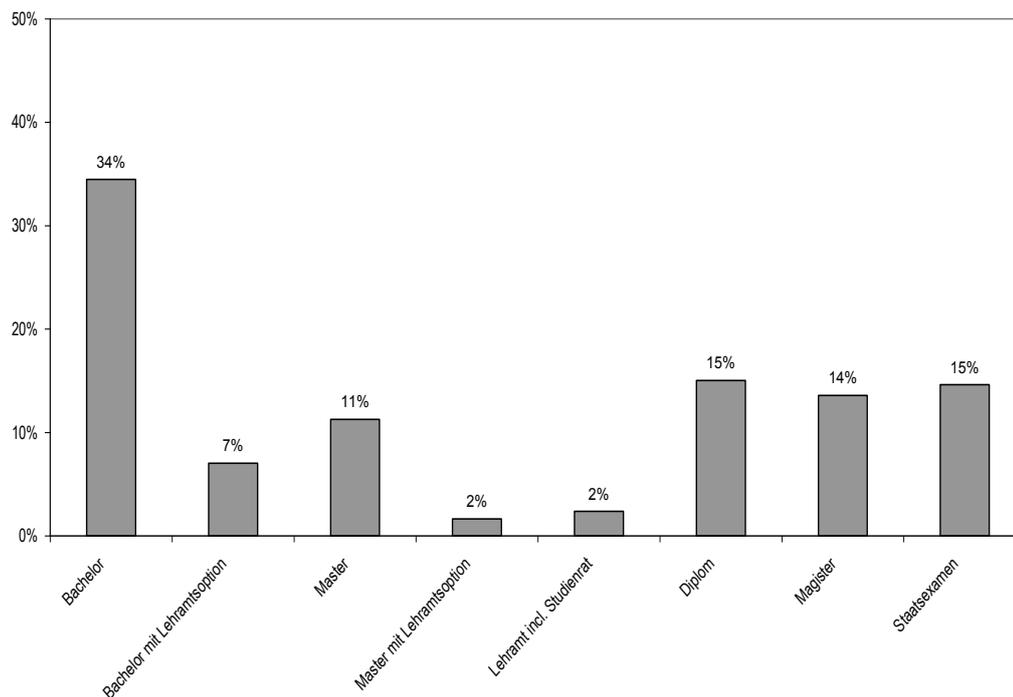
Die Formen der Verankerung von Gender-Aspekten in den Studienordnungen sind wegen des weit formulierten Ziels variantenreich und zeigen zahlreiche Wege, wie die geschaffenen Spielräume genutzt werden können. Neben der Verankerung von Gender-Aspekten als a) Bestandteil eines Pflichtmoduls und b) Bestandteil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

### 9.3 Statistiken

#### Verhältnis von Männern und Frauen in Bachelor- und Masterstudiengängen

Obwohl noch immer eine Vielzahl von Magister- und Diplomstudierenden auf einen Abschluss an der Freien Universität Berlin hinarbeiten, waren zum Wintersemester 2008/2009 bereits 43,7 % aller Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen immatrikuliert. Dies liegt leicht über dem

bundesdeutschen Durchschnitt, von 42,9 %, jedoch hinter der bundesweiten Steigerung von 12,0 % (10,6 %) im Vergleich zum Vorjahr.<sup>74</sup>

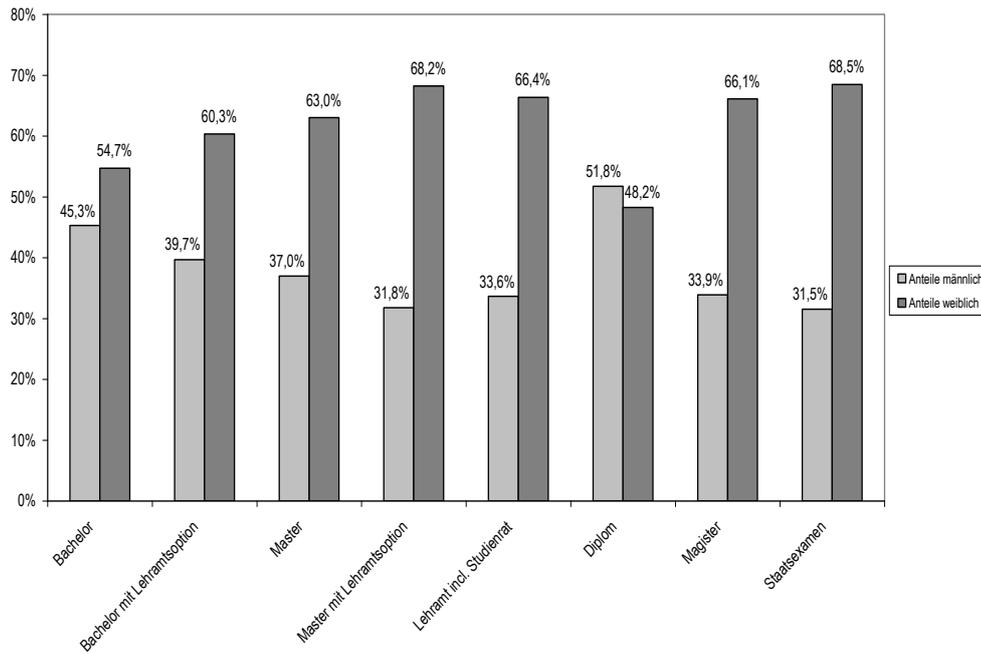


*Studierende im Wintersemester 2009/2010 nach Art des angestrebten Abschluss in %*

Der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden lag im Wintersemester 2009/2010 bei 56 %. Das ist knapp unter dem Gesamtanteil von Frauen (59 %) in allen Studiengängen an der Freien Universität Berlin liegt, der Anteil in den Masterstudiengängen lag mit 64 % dagegen deutlich über diesem Wert. Die bei Einführung der gestuften Studiengänge geäußerte Befürchtung, die Zahl der Studentinnen würde sinken, lässt sich für die Freie Universität nicht bestätigen.

Es sollte jedoch mitbedacht werden, dass innerhalb der Bachelor- und Masterstudiengänge mit Lehramtsoption der Studentinnenanteil deutlich höher ist (60 % bei den BA und 68 % bei den MA-Studiengängen).

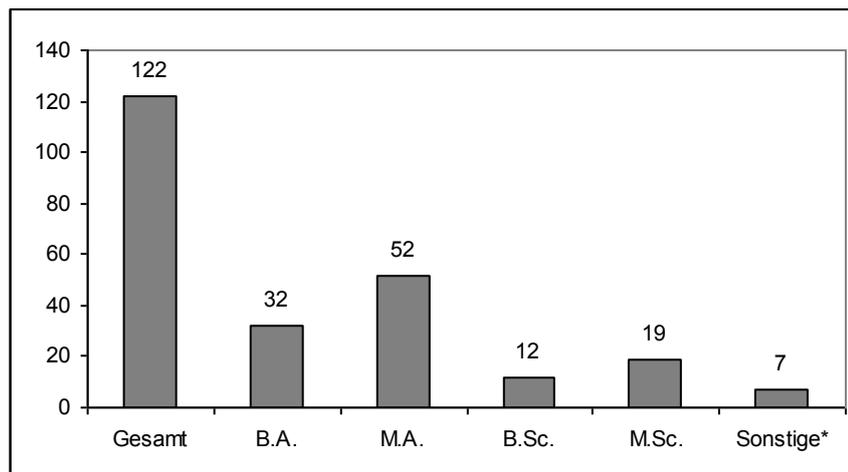
<sup>74</sup> Vgl. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2010: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen - Sommersemester 2010. Hg. von der HRK, Bonn 2010, S. 22



*Studierendenanteil im WS 2009/2010 in Prozent*

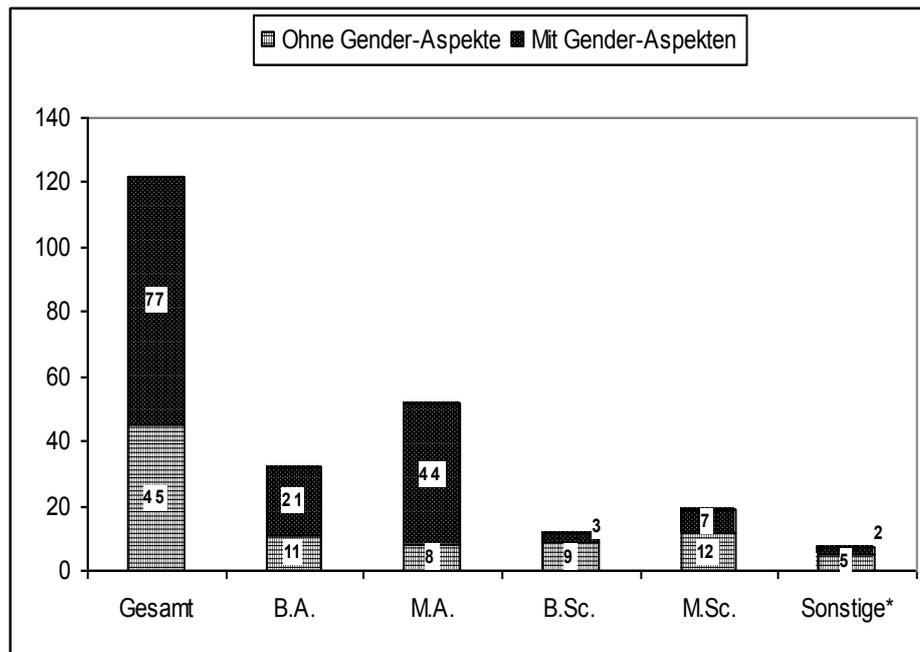
### **Gender-Aspekte in Bachelor- und Masterstudiengängen**

Von den verschiedenen Möglichkeiten, Gender-Aspekte in die neuen Studiengänge zu integrieren, machen erfreulicherweise inzwischen viele Fachbereiche Gebrauch. So sind mittlerweile in 60 % aller Ordnungen entsprechende Formulierungen zu finden. Handlungsbedarf zeigt sich jedoch nach wie vor im Bereich der naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengänge: Während in den Studiengängen mit dem Abschlussziel Bachelor of Arts (B.A.) etwas mehr als die Hälfte Studiengänge Gender-Aspekte enthalten, sind im Bereich der Studiengänge mit dem Abschlussziel Bachelor of Science (B. Sc.) nur drei von zwölf Studiengängen mit integrierten Gender-Aspekten vertreten. So wäre im Rahmen der nächsten Zielvereinbarungen zu prüfen, wie insbesondere die naturwissenschaftlichen Fachbereiche dem Ziel, Gender-Aspekte in angemessener Form zu berücksichtigen, künftig stärker Rechnung tragen können.



*Anteil der einzelnen Studiengänge in absoluten Zahlen (Stand: Juni 2009)*

*\*Sonstige Bachelor-/Master-Studiengänge*



Anzahl der Fächer mit und ohne Gender-Bezug in den einzelnen Studiengängen  
 \*Sonstige Bachelor-/Master-Studiengänge

In den Bachelor-Studienordnungen der folgenden Kernfächer, sind Gender-Aspekte integriert:

- B.A. Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft
- B.A. Altertumswissenschaften
- B.A. Deutsche Philologie
- B.A. Englische Philologie
- B.A. Erziehungswissenschaft: Bildung, Erziehung, Qualitätssicherung
- B.A. Frankreichstudien
- B.A. Französische Philologie
- B.A. Geschichte
- B.A. Geschichte und Kultur des Vorderen Orients
- B.A. Grundschulpädagogik
- B.A. Italienische Philologie
- B.A. Katholische Theologie auf Lehramt
- B.A. Kunstgeschichte mit den Studienschwerpunkten Allgemeine, Kunstgeschichte Südasiens oder Ostasiatische Kunstgeschichte
- B.A. Niederländische Philologie
- B.A. Nordamerikastudien (30LP-Modulangebot)
- B.A. Philosophie
- B.A. Politikwissenschaft
- B.A. Psychologie
- B.A. Sozial- und Kulturanthropologie
- B.A. Sozialkunde (Politikwissenschaft)
- B.A. Spanische Philologie mit Lateinamerikanistik
- B.Sc. Betriebswirtschaftslehre
- B.Sc. Geographische Wissenschaften
- B.Sc. Volkswirtschaftslehre

In den Masterstudienordnungen sind erfreulicherweise in 50 von 71 Studiengängen Gender-Aspekte in die Studienordnung integriert, was einem Anteil von 70 % entspricht. Unterscheidet man erneut zwischen Master of Arts und Master of Science, so zeigt sich das Problem der mangelnden Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht in den Naturwissenschaften auch hier. Von 19 Studiengängen befassen sich nur sieben mit der Thematik, während es bei den Master of Art 43 von 52 sind. Hierauf muss zukünftig

verstärkt geachtet werden, denn wenn auch Fragen der Geschlechterforschung nicht zum Mainstream naturwissenschaftlicher Forschung gehören, so gibt es bundesweit eine ganze Reihe von Lehrstühlen, von Forschungsergebnissen, von Publikationen, die sich ausdrücklich oder als eine von mehreren Aspekten mit der Bedeutung von Geschlecht als wissenschaftlich relevante Kategorie auseinandersetzen.

In den MA-Studienordnungen der folgenden Fächer sind Gender-Aspekte integriert:

- M.A. Ägyptologie
- M.A. Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft
- M.A. Arabistik
- M.A. Chinastudien
- M.A. Deutsch als Fremdsprache: Kulturvermittlung
- M.A. Deutschsprachige Literatur
- M.A. East European Studies
- M.A. English Studies
- M.A. Ernst-Ludwig-Ehrlich Masterstudiengang Geschichte, Theorie und Praxis der jüdisch-christlichen Beziehungen
- M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung, Kultur und Wissensformen
- M.A. Filmwissenschaft
- M.A. Gender- und Diversity-Kompetenz
- M.A. Geschichte und Kultur Altvorderasiens mit den Schwerpunkten Altorientalistik und Vorderasiatische Archäologie
- M.A. Geschichtswissenschaft
- M.A. Interdisziplinäre Lateinamerikastudien
- M.A. International Relations Online
- M.A. Iranistik
- M.A. Islamwissenschaften
- M.A. Japanologie
- M.A. Judaism in Historical Context
- M.A. Klassische Archäologie
- M.A. Klassische Philologie
- M.A. Komparative Niederlandistik
- M.A. Koreastudien/Ostasienwissenschaften
- M.A. Kunstgeschichte im globalen Kontext
- M.A. Musikwissenschaft
- M.A. Nordamerikastudien
- M.A. Osteuropastudien
- M.A. Philosophie
- M.A. Politik und Deutsche Nachkriegsgeschichte
- M.A. Politikwissenschaft
- M.A. Politikwissenschaft - Affaires International / Affaires Européennes
- M.A. Prähistorische Archäologie
- M.A. Public History
- M.A. Public Policy und Management
- M.A. Religionswissenschaft
- M.A. Romanische Literaturwissenschaft
- M.A. Sozial- und Kulturanthropologie
- M.A. Soziologie-Europäische Gesellschaften
- M.A. Sprachen Europas
- M.A. Tanzwissenschaft
- M.A. Theaterwissenschaft
- M.A. Turkologie
- M.A. Visual and Media Anthropology
- M.Sc. Biodiversität, Evolution und Ökologie
- M.Sc. Economics
- M.Sc. Finance, Accounting and Taxation
- M.Sc. Geographische Wissenschaften
- M.Sc. Management and Marketing

M.Sc. Physik  
M.Sc. Public Economics

Eine Besonderheit bildet der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. Hier befassen sich ausnahmslos alle der 29 Studienordnungen mit dem Themenkomplex. Die Spannweite reicht hierbei von der Erwähnung, das Thema mit zu bedenken, bis hin zur umfangreichen Ausgestaltung einzelner Fachmodule. Auch am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften sieht es mit 71 % aller Studiengänge, in denen der Gender-Thematik Beachtung geschenkt wird, relativ gut aus und die Wirtschaftswissenschaften haben erfreulich aufgeholt mit nunmehr sechs von neun Studienfächern.

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

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

#### **Studienordnung für den Bachelorstudiengang Grundschulpädagogik<sup>75</sup>**

Diese Studienordnung ist beispielhaft für ein generelles Gendering, da die Gender-Thematik innerhalb der modulübergreifenden Paragraphen verankert wird. Die Studierenden sollen während des Studiums entsprechend für das Thema sensibilisiert werden. So heißt es in §7 Abs. 4 (Studienziele und Lernbereiche) der Studienordnung:

„Die Studierenden sollen für gleichstellungspolitische Fragen, die für Tätigkeiten in den verschiedenen schulischen und außerschulischen Bereichen qualifizieren, sensibilisiert werden. Sie sollen im Laufe ihres Studiums Fähigkeiten zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in verschiedenen sozialen, politischen, historischen und kulturellen Kontexten ausbilden. Dazu gehört das Wissen um den Zusammenhang von Gender mit anderen gesellschaftlichen Kategorisierungen, wie etwa Ethnizität, Sexualität oder auch Alter. Gleichrangig daneben steht die Vermittlung von Wissen um unterschiedliche disziplinäre Zugänge zu Konstruktionen von Gender und zur Ausprägung von Geschlechterverhältnissen.“

#### **Studienordnung des Bachelorstudiengangs Sozialkunde (Politikwissenschaft)<sup>76</sup>**

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

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

#### **Studienordnung des Bachelorstudiengangs Economics<sup>77</sup>**

In diesem Studiengang ist „Finanzwissenschaft und Volkswirtschaftspolitik“ einer von fünf Schwerpunktbereichen innerhalb dessen zwei Module absolviert werden müssen. Eines davon ist das Modul „Gesundheitsökonomie“. Darin heißt es in den Qualifikationszielen:

„Vertrautheit mit der Anwendung des mikroökonomischen Instrumentariums zur Analyse von Produktion, Verteilung und Konsum von Gesundheitsleistungen. Verständnis der finanzpolitischen Implikationen von privater und gesetzlicher Krankenversicherung. Befähigung, die Auswirkungen gesundheitspolitischer Reformvorschläge auch aus genderspezifischer Sicht kritisch zu hinterfragen.“

<sup>75</sup> Mitteilungen 56/2006: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf); S. 3.

<sup>76</sup> Mitteilungen 48/2004: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab482004.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab482004.pdf); S. 5.

<sup>77</sup> Mitteilungen 53/2007: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab522005.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab522005.pdf) S. 1245.

## Studienordnung des Bachelorstudiengangs Englische Philologie (B.A.)<sup>78</sup>

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

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

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

„[...] Inhalte und Qualifikationsziele:  
Theorien der Cultural Studies (insbesondere Diskurstheorie, New Historicism, Cultural Materialism, Gender Studies, Feminismus, Postcolonial Studies, Performance Studies  
Analyse von Geschlechter-, Sexualitäts- und Körperkonstrukten  
Einsicht in die institutionellen und epistemischen Zusammenhänge von kulturellen Symbolisierungspraktiken und Wissensformationen, insbesondere auch von Geschlechterkonstrukten [...]“

## Masterstudiengang Chinastudien<sup>79</sup>

Dieser Master of Arts hebt sich dadurch hervor, dass sowohl in drei Anfangsparagrafen als auch in vier Modulen die Gender-Thematik integriert ist. So heißt es beispielsweise in §4 (Studienziele) Abs. 4:

„[...]Es werden einerseits eine Differenzierung nach fachspezifischen Gesichtspunkten und andererseits eine neue Integration verschiedener methodologischer Ansätze, u. a. aus der Frauen- und Geschlechterforschung, angestrebt. [...]“

### Und im Modul *Gegenwärtiges China*:

[...]Das Modul liefert eine Analyse internationaler Akteure, nationaler und internationaler ökonomischer Aspekte und ihrer Interaktion mit der politischen Sphäre auf nationaler und regionaler Ebene unter Einbeziehung der Gender-Perspektive. [...]

## Masterstudiengang East European Studies<sup>80</sup>

Wie in der Studienordnung für die Grundschulpädagogik kann auch beim weiterbildenden postgradualen Studiengang East European Studies von einem Gendering des Studienganges gesprochen werden. Das Gendering hier nicht im Rahmen der Studienziele, sondern im Rahmen der übergreifenden Ausbildungsinhalte in § 5 Abs. 5 geregelt:

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

78 Mitteilungen 72/2005: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab722005.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2005/ab722005.pdf) S. 5.

79 Mitteilungen 32/2008: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2006/ab582006.pdf) S. 782 und S. 789.

80 Mitteilungen 34/2003: [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2003/ab342003.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2003/ab342003.pdf) S. 3.

## Masterstudiengang Geographische Wissenschaften

Ganz anders als im vergleichbaren Bachelorstudiengang beschäftigt sich der Geographie-Master vergleichbar wenig mit Gender-Aspekten. Dennoch findet die Thematik in zwei Modulen Beachtung:

Modul: Geographisches Arbeiten für Fortgeschrittene

Inhalte: Seminar II: Partizipative Methoden:  
Partizipation im Entwicklungskontext  
Notwendigkeit und Grenzen von Partizipation  
Participatory Rural Appraisal (PRA)  
Rapid Rural Appraisal (RRA)  
Gender-Analyse

Organisationsanalyse

Modul: *Entwicklungspraxis und Methoden der Regionalplanung*

Inhalte: Seminar I: Strategie:  
Mehr-Ebenen-Ansatz der Entwicklungszusammenarbeit  
Verknüpfung sektoraler und regionaler Ansätze  
Regionale Wirtschaftsförderung  
Dezentrales Management natürlicher Ressourcen  
Zielgruppen- und Genderansatz  
Rolle der technischen und finanziellen Zusammenarbeit

## Studienordnung des Lehramtsmasterstudiengangs<sup>81</sup>

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

§ 3 Allgemeine Studienziele, Abs. 6

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

### Beispiel Chemie:

„Modul: Analyse von Chemieunterricht (5 Leistungspunkte)

Im Mittelpunkt des Seminars I steht die Betrachtung und Interpretation von ausgewählten Fragestellungen und Problemfeldern des Chemieunterrichts auf der Basis chemiedidaktischer Literatur und fachdidaktischer Forschungsergebnisse. Im Zuge des Seminars werden didaktische Überlegungen unter Einbeziehung von Gender-Aspekten unter anderem zu folgenden Themen erörtert: [...] geschlechtsspezifische Einflüsse auf den Chemieunterricht; die Studentinnen und Studenten kennen die Relevanz von Geschlechtsstereotypen im Kontext des Chemieunterrichts. [...]“

### Beispiel Mathematik:

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

Qualifikationsziele und Inhalte: [...]

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

### Beispiel Deutsch:

Modul: Gemeinsames Modul Textkompetenz

81 Genderforschung und Genderaspekte in den neuen Studiengängen;  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/media/gender\\_in\\_studiengaengen.pdf](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/media/gender_in_studiengaengen.pdf).

Qualifikationsziele und Inhalte:

[...]Textkompetenz[...]

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

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

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

In allen Perspektiven wird der Bedeutung von Geschlechterdifferenz nachgegangen.“

### Beispiel Informatik:

Modul: *Vertiefung Fachdidaktik Informatik* (Lehramtsmasterstudiengang [60 Leistungspunkte] – Variante 1)

Qualifikationsziele:

Im Mittelpunkt des Moduls stehen vertiefende fachdidaktische Fragen in Bezug auf Methodik, fachdidaktische Ansätze, Lern- und Leistungsdiagnostik, fachdidaktische Fundierung und Weiterentwicklung des Unterrichtsfachs Informatik sowie spezielle schulform- und altersstufenbezogene Fragen.

Ziele des Moduls: [...]

das vertiefte Verständnis der Fachdidaktik Informatik, sodass das Bewusstsein und die Reflexion über den Stellenwert des Schulfachs Informatik und der eigenen Rolle als Lehrkraft gefestigt werden, auch im Hinblick auf Geschlechterstereotypen [...]

Inhalte:

Die Studentinnen und Studenten absolvieren im Rahmen des Moduls ein fachdidaktisches Hauptseminar, ein fachdidaktisches Forschungsseminar, ein Seminar über schulform- und altersstufenbezogene Fragen des Informatikunterrichts sowie ein darauf abgestimmtes Praktikum.

Hauptseminar: [...]

Gender-Problematik im Informatikunterricht. [...]

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

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

- Grundsätze für die Reakkreditierung von Studiengängen (vom 09.12.2004),
- Kriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen (vom 15.12.2005),
- Gender Mainstreaming in der Akkreditierung (vom 24.02.2006),
- Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung (vom 08.12.2009)

Damit ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung des Ziels, geschlechterspezifische Ungleichheiten auf nationaler Ebene abzubauen, getan. Allerdings gehört es zu den noch zu bewältigenden Herausforderungen, die in den genannten Beschlüssen formulierten gleichstellungspolitischen Anforderungen auch in die Tat umzusetzen. Festgehalten werden kann, dass keine der vom Akkreditierungsrat im Rahmen der bisher erfolgten Reakkreditierungen der Agenturen ausgesprochenen Auflagen von gleichstellungspolitischer Relevanz waren. Eine angemessene Berücksichtigung der Ziele aus dem Beschluss zu Gender Mainstreaming in der Akkreditierung in den entsprechenden Prüffeldern, die der Akkreditierung der Agenturen zugrunde liegen, hätte ein anderes Ergebnis hervorbringen müssen. Auch ein Blick auf den Frauenanteil des Akkreditierungsrates selbst erlaubt die Vermutung, dass weitere Bemühungen für eine angemessene Repräsentanz von Frauen notwendig sind: Von 18 Mitgliedern sind lediglich vier Frauen, im Vorstand befindet sich keine Frau. Der Beschluss zu Gender Mainstreaming schlägt sich bedauerlicherweise kaum in nachfolgenden Beschlüssen nieder. Weder im

Beschluss zur Vorbereitung der Gutachter/innen, zu den Verhaltensregeln der Mitglieder des Akkreditierungsrates noch im Mission Statement finden sich Verweise auf ein Gender Mainstreaming-Konzept.

Die Akkreditierungsagenturen boten zunächst als Verfahren Programmakkreditierungen an. Dieses Verfahren nimmt die Qualitätssicherung jeweils eines Studiengangs in den Blick. Da im Zuge des Bologna-Prozesses zahlreiche Studiengänge eingeführt wurden, die es nun alle zu akkreditieren gilt, wurde als Alternative das Verfahren der Systemakkreditierung entwickelt, das das gesamte interne Qualitätssicherungssystem einer Hochschule zum Gegenstand hat. Angesichts von über 150 zu akkreditierenden Studiengängen hat die Freie Universität sich für dieses Verfahren entschieden.

Die Systemakkreditierung bescheinigt der Hochschule, dass ihr Qualitätssicherungssystem im Bereich von Studium und Lehre geeignet ist, das Erreichen der Qualifikationsziele und die Qualitätsstandards ihrer Studiengänge zu gewährleisten. Kriterien sind dabei die Qualifikationsziele, die die Hochschule für sich und ihre Studiengänge definiert hat, das System der Steuerung von Studium und Lehre, das die Umsetzung der Qualifikationsziele sicherstellt, die Verfahren der internen Qualitätssicherung, das Berichtssystem und die Datenerhebung, die Definition von Zuständigkeiten für Entscheidungsprozesse, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie die Dokumentation über Verfahren und Resultate der Qualitätssicherungsmaßnahmen im Bereich von Studium und Lehre. Die Definition von Qualifikations- und Qualitätszielen sind in diesem Prozess essentiell. Dies gilt in besonderer Weise für die Ziele der Gleichstellung. Nach den Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung wird als ein Kriterium die Umsetzung von Konzepten der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung von Chancengleichheit mit in die Begutachtung aufgenommen. Die jeweiligen Gutachter/innen führen dazu auch gesonderte Gespräche mit der Frauenbeauftragten. Bei den wenigen bisher durchgeführten Verfahren der Programmakkreditierung wurde die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten je nach Fachbereich sehr unterschiedlich gehandhabt, ein einheitliches Verfahren hat sich an der Freien Universität in diesem Bereich noch nicht ausgebildet. Während die unmittelbare Beteiligung der Frauenbeauftragten an Fachbereichen mit verhältnismäßig wenigen Studiengängen (z. B. Fachbereich Physik) ohne Probleme umgesetzt werden könnte, scheint dies für Fachbereiche mit einer Vielzahl von Studiengängen (z. B. am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften) kaum realisierbar. Deshalb gilt es, für die Gewährleistung der Beteiligung der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten an den Verfahren, einheitliche zentrale Eckpunkte zu vereinbaren. Darüber hinaus bleibt aus gleichstellungspolitischer Sicht nur zu hoffen, dass Genderkompetenz ebenso seitens der externen Beteiligten am Verfahren gewährleistet wird.

Die Freie Universität hat in ihren Leitlinien zur Qualitätspolitik für Studium und Lehre verankert, dass die sie ein umfassendes Konzept in den Feldern Diversity Management, Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Studium bzw. Beruf verfolgt. Im Zuge der Systemakkreditierung werden ebenfalls im Umfang von 15 % der vorhandenen Studiengänge vertiefte Begutachtungen einzelner Studiengänge erfolgen. Hier sind die speziell in den Studienordnungen definierten Qualifikationsziele von großer Bedeutung. Zahlreiche Studienordnungen beinhalten Gender-Aspekte, die im Akkreditierungsverfahren besonders in den Fokus rücken. Dies zeigt auch deutlich die Chance, die sich insgesamt aus dem notwendigen Akkreditierungsverfahren ergibt: Die umfassende Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Studium und Lehre eröffnen wichtige Spielräume für ein gesamtuniversitäres geschlechtergerechtes Qualitätssicherungssystem. Dieses zu entwickeln und nachhaltig zu implementieren, wird eine Herausforderung der nächsten Jahre sein und gleichermaßen ein wichtiger Schritt für die Profilbildung der Freien Universität.

## **9.5 Der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz**

Seit dem Wintersemester 2008/09 bietet die Freie Universität Berlin den weiterbildenden, anwendungsorientierten und interdisziplinären Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz an. Er wird von den Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft getragen. An der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung ist das Studiengangsmanagement des Studiengangs angesiedelt. Mit dem Studiengang ist die Einrichtung der W2-Professur auf Zeit *Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity* verbunden, die ebenfalls von den drei Fachbereichen und der Zentraleinrichtung Geschlechterforschung getragen wird und derzeit von Prof. Dr. Dagmar Vinz vertreten wird.

Der Studiengang baut damit auf dem Konzept des 2003 eingerichteten weiterbildenden Zusatzstudiengangs *Gender-Kompetenz* auf. Mit dem Prinzip der Fächer-Berührungen und der Integration von Hochschullehrer/innen aus verschiedenen Fachbereichen bot bereits der Gender-Kompetenz-Studiengang die Chance, ein FU-spezifisches Modell der disziplinenübergreifenden Kooperation der Geschlechterstudien zu entwickeln. Im kommenden Wintersemester startet bereits der dritte Jahrgang des weiterbildenden Studiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz. Die Studienplätze sind mit der geplanten Sollstärke von 20 Plätzen nachgefragt - dies ist auch für den kommenden 3. Jahrgang im WiSe 2010/11 zu erwarten.

## Das Konzept

Der anwendungsorientierte interdisziplinäre Studiengang Gender- und Diversity-Kompetenz soll die Studierenden für Fragen und Konsequenzen der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse sensibilisieren und berufsrelevantes Wissen in hinsichtlich Gleichstellung und Chancengleichheit vermitteln. Eines der Hauptziele des Masterstudiengangs ist, gesellschaftlichen Wandel in Verbindung mit Gender- und Diversity-Kompetenz zu ermöglichen. Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierungen sind nicht nur rechtlich geboten, sondern schaffen auch ökonomische Vorteile. Eine erfolgreiche Umsetzung von Gender-Mainstreaming, Gleichstellungs-Controlling oder Diversity Management kann erreichen, dass sich Individuen im Rahmen ihrer beruflichen Möglichkeiten frei entfalten und ihre Potenziale am Arbeitsplatz ausschöpfen können. Der Masterabschluss soll Studierenden die professionelle Basis erschließen, eine transdisziplinäre Perspektive innerhalb von Unternehmen und Organisationen einzunehmen, die diskriminierende Funktionen struktureller Benachteiligungsbedingungen analysiert und diese Erkenntnisse in konkrete Handlungs- und Lösungskompetenz überführt. Dabei soll Chancengleichheit im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Berufsleben, Politik und im öffentlichen Leben verwirklicht werden. Eine erste praktische Umsetzungsmöglichkeit der im Studium erlernten Methoden bietet das zu absolvierende Praktikum.

Die Studierenden sind nach erfolgreichem Abschluss befähigt, in unterschiedlichen Berufs- und Praxisfeldern zu arbeiten wie z. B. in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen, in der Beratung, im Gesundheitswesen, Politik, Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs), Verbänden und anderen Organisationen. Als Akteurinnen und Akteure des Wandels (Change Agents) können sie die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben, in der Politik und im öffentlichen Leben realisieren. Da sich das Angebot vor allem auch an Personen mit Berufserfahrung richtet, spielt der Erfahrungsaustausch unter den Studierenden ebenfalls eine wichtige Rolle. Dieser soll dazu beitragen, professionelle Netzwerke zu bilden und einen Informationsaustausch herzustellen, Recherchekompetenz zu entwickeln, einen Überblick über Angebote im Bereich Gender und Diversity auf dem deutschsprachigen und europäischen Markt zu geben und politische Rahmenbedingungen und gegenwärtige Veränderungen der Geschlechterverhältnisse zu verdeutlichen – Fragestellungen, die im Masterstudiengang selbst auch vermittelt werden.

## Die Studienstruktur

Der weiterbildende, anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz ist derzeit auf drei Semester angelegt und gliedert sich in drei Studienbereiche: Studienbereich I *Wissenschaftliche Grundlagen*, der in vier Module untergliedert ist.

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

Studienbereich II *Berufspraxis und Praxisperspektiven*, mit folgenden Modulen:

- Gender- und Diversity-Studies, in Bezug zu Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und Politik- und Sozialwissenschaften – Theoretische Fundierung der Politik der Chancengleichheit,

- Gender und Diversity in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – Konzepte der Chancengleichheit,
- Gender und Diversity in Beruf und Organisationen – Organisationsforschung, -entwicklung und -beratung,
- Wissenschaft und Praxis – Transferwissen und Handlungskompetenz.

Studienbereich III *Qualifizierung durch Training*, mit zwei zu absolvierenden Modulen:

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

Weitere Informationen bieten die ausführlichen Internetseiten unter: [www.master.fu-berlin.de/gediko](http://www.master.fu-berlin.de/gediko).

## 10. Geschlechterforschung an der Freien Universität

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

### 10.1 Zur Denomination von Professuren

Diskutiert man die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität, so geht der erste Blick auf die Denomination<sup>82</sup> von Professuren. Der Prozess begann an der Freien Universität 1983 mit der Diskussion und Umsetzung eines auf Eigeninitiative einzelner Professor/innen gründenden Fördermodells<sup>83</sup>. 1984 wurden hierdurch erstmals zwei befristete Teilzeitprofessuren zur Frauenforschung eingerichtet; sie hatten folgende Denominationen:

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

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

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

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

---

82 [www.fu-berlin.de/zefrauen/datensammlung/genderprofessuren](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/datensammlung/genderprofessuren).

83 Für das 1983 etablierte Modell stellten jeweils zwei Professor/inn/en je ein Drittel ihrer Stelle zur Verfügung, wodurch eine neue 2/3-Professur geschaffen wurde. Mit der Emeritierung der engagierten Professor/inn/en ist dieses Modell 2009 zum Ende gekommen. Insgesamt wurden mit diesem Modell elf Frauen gefördert, von denen fast alle einen Ruf erhielten.

- Erziehungswissenschaft: „Allgemeine Erziehungswissenschaft/Geschlechterforschung“,
- Politikwissenschaft: „Rechtliche Grundlagen der Politik und Genderforschung“,
- Neuere Geschichte: „Geschichte der frühen Neuzeit; Europa mit Schwerpunkt Frankreich, Gender Studies, jüdische Geschichte“,
- Iranistik: „Schwerpunkte vorislamisches Recht im Iran, Zoroastrismus, moderne persische Literatur, Frauen- und Geschlechterforschung“,
- Judaistik: „Judentum der Antike, Rabbinische Literatur, Genderfragen“,
- Neuere Deutsche Literatur: „Frauen- und Geschlechterforschung“.

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

Gemäß dem Konzept der dezentralen Verankerung von Geschlechterforschung an der Freien Universität forschen und lehren mehr als 30 Professor/innen ohne entsprechende oder ausschließliche Denomination in diesem Bereich. Dies gilt insbesondere für die Fächer Iranistik und Judaistik, die mit den Denominationen *Vorislamisches Recht im Iran, Zoroastrismus, moderne persische Literatur, Frauen- und Geschlechterforschung* und *Judentum der Antike, Rabbinische Literatur, Genderfragen* in den Entwicklungsplan aufgenommen worden sind. Insgesamt wird bei Ausschreibungen die Berücksichtigung der Geschlechterforschung zunehmend als gewünschtes Anforderungsmerkmal aufgenommen. Damit wird sichergestellt, dass die Berücksichtigung von Gender-Aspekten, die zunächst oft aufgrund des Interesses einzelner Forscher/innen erfolgte, verstetigt wird. So wurde z. B. in der Wirtschaftswissenschaft (Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement) und im Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften (Neuere Geschichte) verfahren. Bei den Lehrstühlen Anglistik (Cultural Studies) und Publizistik- und Kommunikationswissenschaften (Schwerpunkt Journalistik) ist der Gender-Aspekt in der Beschreibung der Professur berücksichtigt worden.

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

### **Professuren auf Zeit**

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

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

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

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

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

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

- Rechtswissenschaft: „Öffentliches Recht und Gleichstellungsrecht“ (Zielvereinbarung, 2009 ausgelaufen),
- Rechtswissenschaft: „Bürgerliches Recht, insbesondere Familien- und Erbrecht“,
- Geowissenschaften: „Entwicklungsländerforschung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ (Zielvereinbarung),
- Wirtschaftswissenschaft: „Human Resource Management mit Schwerpunkt Diversity“ (Qualitätspakt),
- Philosophie und Geisteswissenschaften: „Tanzwissenschaft und Gender Studies“ (Berliner Chancengleichheitsprogramm),
- Erziehungswissenschaften und Psychologie: „Psychologische Diagnostik und Geschlechterforschung“ (Berliner Chancengleichheitsprogramm, Kofinanzierung Fachbereich).

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

- Erziehungswissenschaften und Psychologie: Integrationspädagogik (Zielvereinbarung und Frauenfördermittel aus der leistungsorientierten Mittelvergabe),
- Mathematik und Informatik: Didaktik der Informatik (reguläre Stelle),
- Lateinamerika-Institut: Fragmentierte Moderne und kulturelle Dynamiken (reguläre Stelle),
- Philosophie und Geisteswissenschaften: Britische Romantik (mit Schwerpunkt in der Literaturtheorie und Postkolonialer Literatur unter Berücksichtigung des Gender-Aspekts),
- Philosophie und Geisteswissenschaften: Theater- und Tanzwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies,
- Politik- und Sozialwissenschaften: Diversity Politics und Gender unter besonderer Berücksichtigung des politischen Systems der Bundesrepublik.

In der Summe lässt sich feststellen, dass die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften einen Grad erreicht hat, der es nicht mehr zulässt von Marginalisierung zu sprechen. Vielmehr ist Geschlecht als relevante wissenschaftliche Kategorie unstrittig. Dennoch lässt sich nicht von Geschlechterforschung als einer etablierten Forschungsrichtung sprechen. Sehr auffällig ist

die geringe Beschäftigung der naturwissenschaftlichen Disziplinen mit entsprechenden Fragestellungen. Nur in der Didaktik der Informatik, Geographie und der klinischen Pharmazie – d.h. in Fächern, für die die Relevanz der Kategorie Geschlecht aufgrund der Forschung unmittelbar evident ist – konnte dieses Thema bisher über Juniorprofessuren platziert werden.

## 10.2 Instrumente zur Förderung der Geschlechterforschung

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

### Zielvereinbarungen

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

#### Rechtswissenschaften

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

#### Politik- und Sozialwissenschaften

- Einrichtung einer Qualifikationsstelle zur Evaluation des C1/C2-Programms (zwei Jahre)
- Einrichtung einer Mittelbaustelle zur Evaluation der Promotionsentwicklung am Fachbereich (zwei Jahre)

#### Erziehungswissenschaften/Psychologie

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

#### Philosophie und Geisteswissenschaften

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

#### Biologie/Chemie/Pharmazie

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

#### Geowissenschaften

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

Hinzu kamen weitere Aktivitäten, die von Ringvorlesungen mit anschließender Publikation über Tagungen unterschiedlicher Größe bis hin zu Werkaufträgen zu speziellen Forschungsfragen reichten. Die

folgende chronologische Auflistung zeigt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die Breite der Vorhaben an den einzelnen Fachbereichen:

Rechtswissenschaften:

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

Wirtschaftswissenschaften:

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

Politik- und Sozialwissenschaften:

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

Geschichts- und Kulturwissenschaften:

- Durchführung eines Workshops „Geschlechterforschung in den Geschichtswissenschaften“
- Literatur für Aufbaustudiengang „Gender-Kompetenz“
- Erweiterung des Konzepts des Aufbaustudiengangs „Genderkompetenz“ um Elemente des Einsatzes von Multimedia
- Konferenz „Geschlechterforschung in kulturwissenschaftlicher Perspektive“

Erziehungswissenschaften/Psychologie

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

Mathematik/Informatik

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

Biologie/Chemie/Pharmazie

- Ringvorlesung „Gender Studies in der Biologie“

Geowissenschaften

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

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

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

#### Zentralinstitut Lateinamerika-Institut

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

#### Zentralinstitut Osteuropa-Institut

- Konferenz „Geschlechter-Arrangements in den ostmitteleuropäischen Ländern“

Für die Zielvereinbarungen 2010/2011 wurde das bisherige Verfahren einer grundlegenden Veränderung unterzogen. Während es in der Vergangenheit um die Verhandlung von konkreten Einzelzielen und -maßnahmen ging, liegt der Schwerpunkt nun darauf, dass die dezentralen Bereiche selbst umfassende qualifizierte Strategiekonzepte entwickeln. Aus diesen Konzepten werden dann entsprechende Maßnahmen abgeleitet sowie im Dialog zwischen Präsidium und Fachbereichen/Zentralinstituten qualitative und quantitative Ziele definiert. Kerngedanke der Veränderung ist, dass in den dezentralen Bereichen eine Diskussion und ein Selbstverständigungsprozess angestoßen werden. Wie sich dieser veränderte Steuerungsmodus und die damit verbundene größere Autonomie der Bereiche auf das Ziel der Stärkung der Geschlechterforschung auswirken werden, bleibt abzuwarten.

### **Geschlechterforschung im Berliner Chancengleichheitsprogramm**

Das Berliner Programm für Chancengleichheit fordert ein, dass wenigstens 20 % der Finanzmittel für Geschlechterforschung verausgabt werden. Ohne dass dies an der Freien Universität spezifisches Antragskriterium war, ist diese Vorgabe bereits in diesem Förderbereich deutlich übertroffen worden. In folgenden Disziplinen betreiben die Stelleninhaberinnen bzw. Gastprofessorinnen Geschlechterforschung: Philosophie, Literaturwissenschaft, Religionswissenschaft, Publizistik, Interdisziplinäre Geschlechterforschung und Soziologie Lateinamerikas, klinische Pharmazie, Grundschulpädagogik (Lernbereich Mathematik), Ältere deutsche Literatur, Philosophie, Ethnologie, Gesundheitspsychologie. Das entspricht ca. 50 %. Damit wurde die Geschlechterforschung enorm gestärkt. Das gilt aufgrund der Prüfungsberechtigung und der Drittmittelfähigkeit der Stelleninhaberinnen sowohl für den Lehr- wie auch für den Forschungsbereich. Das Ende 2007 bereits drei der Wissenschaftlerinnen einen Lehrstuhl innehat-ten, zeugt vom Erfolg dieses Konzepts. Aber auch einige Einzelvorhaben mit interdisziplinärem Ansatz sind durch Werkauftragsmittel im Kontext dieses Programms gefördert worden:

### **Glossary for Gender Studies**

Mit einem umfangreichen Werkauftrag konnte das Projekt Geschlechterforschung – Glossary for Gender Studies angestoßen werden. Mit dem Glossar wurde eine umfangreiche Internetplattform geschaffen, die alle Vorteile einer Internetnutzung in sich vereint: expansiv, generativ, revidierbar, parallel und international. Ein zentrales Anliegen war es, etablierten Wissenschaftler/innen wie auch Student/innen im Rahmen des Projektes die Möglichkeit zu eröffnen, Glossar-Artikel zu sämtlichen relevanten Aspekten der Geschlechterforschung zu publizieren. Die Artikel werden auf der Internetplattform<sup>84</sup> veröffentlicht und gelten als reguläre Publikation.

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

Im Juni 2003 fand die Konferenz *Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* statt. Die Ablösung traditioneller Frauenförderpolitik durch Gleichstellungskonzepte

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

Im Januar 2006 wurde die internationale Konferenz *Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* realisiert. In den 1990er Jahren hatte die Strategie des Gender Mainstreamings Bewegung in die gleichstellungspolitische Debatte in Deutschland gebracht. Im Anschluss war es dann die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, die die Vorteile des Gender Mainstreamings noch zu übertreffen schien: Sie setzt am Zukunftsproblem der Nachfrage nach qualifiziertem Personal im 21. Jahrhundert an, scheint aber die Frage von Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu vernachlässigen. Die Tagung zeigte u. A., dass angesichts der Ausdifferenzierung des Feldes der Geschlechterforschung und des Rufs nach einer Erweiterung tradierter Gleichstellungskonzepte ein enormer Bedarf an fundierten Auseinandersetzungen mit den Begriffen Gender und Diversity besteht. Die Beiträge der Konferenz wurden 2009 unter dem Titel: *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* in einem Sammelband beim VS Verlag für Sozialwissenschaften veröffentlicht.

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

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

### **Geschlechterforschung in der Medizin**

Im Zusammenhang mit der Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin GiM beschloss die gemeinsame Kommission der Charité 2004, für die der Hochschulmedizin zugewiesenen Gelder ausschließlich Anträge im Bereich der Geschlechterforschung und des Zentrums zu stellen. Zuvor war bereits vonseiten der Humboldt-Universität das Berliner Programm für Chancengleichheit genutzt worden, um eine Geschlechterforschungsprofessur gegenzufinanzieren. Weitere Gelder wurden eingesetzt, um Gastprofessuren zur Geschlechterforschung, zwei C1-Stellen und zwei Promotionsstipendien teilweise zu finanzieren.

## **10.3 Forschungsverbund Gender Dynamics**

Im Sommer 2008 beauftragte der damalige Präsident der Freien Universität Berlin, Prof. Dr. Dieter Lenzen, das Büro der zentralen Frauenbeauftragten damit, eine forschungsorientierte Bestandsaufnahme zur Situation der Geschlechterforschung in der Region Berlin-Brandenburg zu erstellen. Einzubeziehen waren hierbei die außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen, die Berliner Hochschulen (Freie

Universität Berlin, Humboldt Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin, Fachhochschulen) sowie die Universität Potsdam, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder und die Brandenburgische Technische Universität Cottbus). Ziel dieser Recherchearbeit war es u. A., die Entwicklung neuer drittmittelfähiger Forschungsverbünde voranzutreiben und insbesondere mit Blick auf die Fortsetzung der Exzellenzinitiative mit zeitlichem Vorlauf auszuloten, ob in der Region ein ausreichend großes Potential an Geschlechterforschung und Geschlechterforscher/innen vorhanden ist, um einen aussichtsreichen Antrag auf ein Forschungscluster und/oder eine Graduiertenschule in diesem Themenfeld zu stellen.

Die Bestandsaufnahme und Potentialanalyse wurde im Zeitraum zwischen Oktober 2008 und März 2009 von Dr. Teresa Orozco durchgeführt. Methodisch wurde folgendermaßen vorgegangen: In einem ersten Schritt wurden zur Erfassung des personellen Potentials in den verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen die einschlägigen Datenbanken und Internetpräsentationen genutzt. Um den Pool an potentiellen *Principal Investigators*<sup>85</sup> bestimmen zu können, wurde sich dabei auf die Ebene der Professuren konzentriert. Erfasst wurden nach Möglichkeit alle Lehrstühle bzw. Forschungsleitungen, die einen expliziten Bezug zur Geschlechterforschung aufweisen. Darüber hinaus wurden Bereiche und Disziplinen berücksichtigt, in denen zum Untersuchungszeitraum zwar keine Geschlechterforschung betrieben wurde, die von der Thematik her jedoch Entwicklungspotential für Geschlechterforschung aufweisen. Die Forschungsprofile anderer Statusgruppen (Magistrand/innen, Doktorand/innen, Privatdozent/innen sowie Juniorprofessor/innen) wurden nur exemplarisch als Quelle der Information zu innovativen Forschungsthemen und Forschungstrends berücksichtigt.

Weitere Grundlage der Potentialanalyse war die Sichtung der Forschungsthemen anhand folgender Quellen: Forschungsprojekte, Lehrveranstaltungen, Curriculum Vitae und Publikationen. In der Regel war der Blick in die Publikationsliste entscheidend, um zu ermitteln, ob, in welchem Umfang und zu welchen Schwerpunktthemen die jeweilige Professur bisher Beiträge zur Geschlechterforschung geleistet hat, bzw. hierfür Potentiale aufweist. Die Ergebnisse dieser umfangreichen Recherchen wurden tabellarisch dokumentiert. Zur differenzierten Erfassung des Geschlechterforschungspotentials der jeweiligen Professur wurde die Rubrik Geschlechterforschung in der Tabelle nochmals untergliedert in die Kategorien: *Im Zentrum des Lehrstuhls*, *im Spektrum* und *Potential*. Unter Potential wurden jene Professuren gefasst, die bisher keine Geschlechterforschung praktizieren, deren Forschungsschwerpunkte aber so gelagert sind, dass Verbindungen mit Fragen der Geschlechterforschung grundsätzlich sinnvoll erscheinen und innovative Forschungsdesigns erwarten lassen.

Das Ergebnis dieser Analyse ist, dass der Berlin-Brandenburgische Raum ein bemerkenswert großes Potential an Professorinnen und Professoren aufweist, die sich auf hohem wissenschaftlichem Niveau und in einem breiten Spektrum der Fächer mit Fragen der Geschlechterforschung beschäftigen. Bezüglich der disziplinären Verortung der Geschlechterforschung zeigte sich folgendes Bild: das weitaus größte Potential findet sich in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Dies gilt für alle untersuchten Einrichtungen. Es sind meist die großen Fächer – wie Soziologie, Kulturwissenschaft, Politikwissenschaft, Recht, verschiedene Philologien, Pädagogik, Geschichte –, in denen Geschlechterforschung realisiert wird. In all diesen Fächern kann die Geschlechterforschung auf eine lange Forschungstradition verweisen. In den letzten zwei Jahren ist jedoch sowohl an der Freien Universität Berlin, der Humboldt Universität wie an der Technischen Universität Berlin über Ringvorlesungen, Seminare und Forschungscolloquien, auch die Frage nach der Bedeutung der Kategorie Geschlecht/Gender in den Natur- und Technikwissenschaften sowie an der Schnittstelle zwischen Geistes- und Natur- bzw. Technikwissenschaften thematisiert und bearbeitet worden.

Aufgabe der Recherche war es darüber hinaus, aus der Sichtung des vorhandenen Forschungspotentials ein innovatives, zukunftsfähiges und innerhalb der Geschlechterforschung bisher außer Konkurrenz liegendes Dachthema zu finden, das eine ausreichende Schnittmenge mit den vorhandenen Kompetenzen möglicher PIs in der Region aufweist. Zudem sollte es dieses Thema ermöglichen, verschiedene Lehrstühle verschiedener wissenschaftlicher Einrichtungen in einem inter- und transdisziplinären Zusammenhang zu integrieren. Das Thema, das sich nach einer längeren Recherche – auch unter Einbezug der einschlägigen internationalen wissenschaftlichen Debatten – unter diesen Gesichtspunkten als tragfähig erwies, lautete: *Mobilities and Gender*.

Ende 2009 gelang es, ein Netzwerk von Geschlechterforscherinnen der Freien Universität, der Humboldt Universität, der Technischen Universität sowie der Universität Potsdam zu knüpfen und hier in

85 Als „Principal Investigators“ – kurz PIs – werden im Rahmen der Exzellenz jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bezeichnet, die aufgrund bereits erbrachter wissenschaftlicher Leistungen erwarten lassen, dass sie auch zukünftig exzellente Forschungen leisten werden. Die Tragfähigkeit von Forschungsanträgen im Rahmen der Exzellenz hängt wesentlich auch davon ab, wie viele PIs sich mit ihren Forschungen daran beteiligen.

Form von Arbeitstagen und Vollversammlungen erste Ideen für einen gemeinsamen Forschungsantrag im Rahmen der Exzellenz zu diskutieren. Hieraus hat sich zu Beginn des Jahres 2010 eine hochschulübergreifende Gruppe von Wissenschaftlerinnen gebildet, die zum Thema Gender and Mobilities eine Skizze für ein Verbundforschungsprojekt (Cluster, Sonderforschungsbereich o.Ä.) erarbeitet hat. Sprecherinnen sind jeweils zwei Professorinnen aus der FU und der HU; die TU und die Universität Potsdam sind durch Kooperationen mit einzelnen Professuren eingebunden.

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

*Dr. Ulla Bock*

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung<sup>86</sup> an der Freien Universität Berlin besteht seit 29 Jahren.<sup>87</sup> Seit Anfang der 1990er Jahre konnten Positionen der dezentralen Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten besetzt werden, und 1989 wurde das Amt einer zentralen Frauenbeauftragten geschaffen. Diese wegweisenden Schritte der Emanzipationsbewegung von Frauen an der Freien Universität haben heute zu einer gut verankerten Struktur von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit an der FU geführt. Im Verlauf der Zeit entwickelte sich die Zentraleinrichtung von einer Dienstleistungseinrichtung mit einer noch recht breit spezifizierter Allround-Zuständigkeit zu einem professionellen und erfolgreichen Zentrum für die Unterstützung von Studierenden, Lehrenden und Forschenden (nicht nur) an der Freien Universität, die sich in der Frauen- und Geschlechterforschung engagieren. Ihre personellen und infrastrukturellen Ressourcen werden bei den Bemühungen um Integration von Gender Studies in Wissenschaft und Ausbildung vielfältig genutzt. In Auseinandersetzung mit den sich wandelnden Anforderungen in Forschung und Lehre werden in der Zentraleinrichtung Projekte initiiert und verfolgt, die der Förderung der wissenschaftlichen Anerkennung der Frauen- und Geschlechterforschung und den Gender Studies dienen. Renommierte Publikationsprojekte, die Organisation internationaler Tagungen und Kongresse sowie die Beteiligung an der Entwicklung von Studienangeboten sowohl im grundständigen als auch im weiterbildenden Studienbereich sind Schwerpunkte der aktuellen Tätigkeit. Im Folgenden werden ein paar Stationen der Entwicklung in den vergangenen 29 Jahren sowie die derzeitigen und zukünftigen Aufgaben der Zentraleinrichtung skizziert.

### Die Anfänge

Anfang der 1970er Jahre wurden die Emanzipationsbestrebungen von Frauen sowohl von außen in die Hochschulen hineingetragen als auch von innen heraus formuliert. Studentinnen und Dozentinnen forderten eine Thematisierung der Frauenfrage in den Seminaren. Es wurden Lehrveranstaltungen zu *Frauen im Erwerbsleben der BRD* oder zu *Psychologischen Problemen der Berufstätigkeit der Frau* durchgeführt, es entstanden die ersten Diplomarbeiten<sup>88</sup>, Forschungsprojekte wurden entwickelt, Arbeitsgruppen gebildet und Diskussionen über die politische Dimension der Frauen- und Geschlechterforschung geführt. Die Stärke dieser Phase der politischen Bewegung der Frauen an den Hochschulen bestand in der Verbindung zwischen individueller und gesellschaftlicher Emanzipation, wie es die Historikerin Gisela Bock und die Literaturwissenschaftlerin Irmela von der Lühe auf der ersten Berliner Sommeruniversität 1976 programmatisch formulierten.<sup>89</sup>

Bis zur Gründung der Zentraleinrichtung im Jahr 1981 war bereits eine Dekade des Protests von Studentinnen und Dozentinnen im Zusammenhang mit dem allgemeinen emanzipatorischen Aufbruch der Frauen vergangen. Es waren Studentinnen und Dozentinnen, die ihre Hochschule und ihre jeweiligen wissenschaftlichen Disziplinen zu *Arenen ihrer Emanzipation* machten und damit der Wissenschaft gerade darin ihren Tribut zollten, wie die Soziologin Sabine Hark in ihrer *Diskursgeschichte des Feminismus*<sup>90</sup> schreibt. Die anfänglichen, zum Teil sehr heftig geführten Debatten der politisch aktiven Frauen über die Frage, ob

86 Der Name lautete bei der Gründung „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung“ und wurde 2004 geändert. Der Wandel der Benennungen der Einrichtung steht in Verbindung mit der theoretischen Ausdifferenzierung der Frauenforschung hin zu Frauen- und Geschlechterforschung.

87 [www.zefg.fu-berlin.de/media/pdf/25zefrauen\\_faltblatt.pdf](http://www.zefg.fu-berlin.de/media/pdf/25zefrauen_faltblatt.pdf).

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

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

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

der Weg durch die Institutionen nicht nur eine Unterwerfung unter festgelegte und die Frauen an den Rand drängende Regeln erzwingen und deshalb einen emanzipatorischen Weg versperren, wurde mit der Gründung der Zentraleinrichtung dahingehend beantwortet, dass die Arbeit in den Hochschulen eine notwendige Voraussetzung dafür ist, um diese auch verändern zu können. Die Auseinandersetzungen um den nicht aufzulösenden Widerspruch von Anpassung (Anerkennung) und Widerstand (Veränderung) ist Agens einer jeden Emanzipationsbewegung. Dreißig Jahre später kann dieser vermeintliche Widerspruch auf den Punkt gebracht werden: „Dissidenz und Partizipation sind [...] unauflöslich verknüpft: Teilhabe, ja Akzeptanz der herrschenden Spielregeln ist die paradoxe Voraussetzung für Veränderung.“<sup>91</sup>

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

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

An der Freien Universität waren es vor allem Dozentinnen der Soziologie, die Anfang der 1970er Jahre die ersten Seminare anboten und damit die sogenannte Frauenfrage der wissenschaftlichen Reflexion zuführten. Die Soziologie galt lange Zeit als Referenzdisziplin für die Frauenforschung. So ist es auch nicht verwunderlich, dass die ersten drei Wissenschaftlerinnen (Ulla Bock, Elisabeth Böhmer, Johanna Kootz), die für den Aufbau und die Arbeit in der Zentraleinrichtung eingestellt wurden, Soziologinnen waren. Inzwischen gibt es kaum mehr eine wissenschaftliche Disziplin, in der die Frauen- und Geschlechterforschung keine Rolle spielt. Entsprechend hat sich das Fächerspektrum, das durch die Mitarbeiter/innen der Einrichtung zurzeit vertreten wird, erweitert (Katharina Pühl, Philosophie und Sozialwissenschaften, Anita Runge, Germanistik/Neuere deutsche Literatur, Marco Tullney, Informatik, Politikwissenschaft und Soziologie).

Begleitet wurde die Zentraleinrichtung über all die Jahre von einem Beirat.<sup>92</sup> Besonders der erste Beirat, der 1983 seine Arbeit aufnahm, half bei der Konsolidierung der Einrichtung und brachte Projekte mit auf den Weg, die noch heute Bestand haben. Es sind vor allem die Hochschullehrerinnen Anke Bennholdt-Thomsen, Marion Klewitz, Jutta Limbach und Renate Rott, die als Mitglieder des ersten Beirats der Einrichtung nach wie vor nahe stehen. Dass am 3. November 2006 Jutta Limbach den Festvortrag anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Zentraleinrichtung hielt, zeigte ihre Verbundenheit.

## **Aufgaben und institutionelle Form der Zentraleinrichtung**

Die Aufgaben der Zentraleinrichtung und ihre institutionelle Form sind eng miteinander verknüpft. Der Entscheidungsprozess Ende der 1970er/Anfang der 1980er Jahre, ob es an der Freien Universität ein Zentralinstitut (Frauenforschungsinstitut) oder eine Zentraleinrichtung geben sollte, also eine Förderinstitution, die keine eigenständige Forschung und Lehre betreibt, sondern vielmehr initiiierende und unterstützende Funktion für die Fachbereiche und Zentralinstitute hat, wurde sehr kontrovers geführt.

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

92 [www.zefg.fu-berlin.de/zentraleinrichtung/beirat](http://www.zefg.fu-berlin.de/zentraleinrichtung/beirat).

Weder für ein Frauenforschungsinstitut noch für die Arbeit einer entsprechenden Fördereinrichtung gab es im damaligen Bundesgebiet ein Vorbild. Als die Entscheidung für eine Zentraleinrichtung gefallen war, ging es erst einmal darum, im Tun die Aufgaben zu konkretisieren und der Einrichtung ein Profil zu geben. Als Zentraleinrichtung nimmt sie gewissermaßen eine Zwitterposition im organisatorischen Gefüge der Freien Universität ein. Sie ist nie eine reine Dienstleistungseinrichtung gewesen wie andere vergleichbare Einrichtungen an der Freien Universität, sondern war immer auch kreativ in der Schaffung eigener Projekte. Für den Anfang wurden die Aufgaben von der Planungsgruppe erarbeitet und 1983 per Beschluss des Akademischen Senats der Freien Universität in der ersten Ordnung der Zentraleinrichtung festgeschrieben. Sie umfassten im Wesentlichen drei Bereiche:

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

Ein weiterer entscheidender Schritt hin zur Klärung dessen, was die Zentraleinrichtung an der Freien Universität leisten kann und soll, konnte Anfang der 1990er Jahre gegangen werden, als die Ämter der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten und nebenberuflichen dezentralen Frauenbeauftragten eingerichtet wurden. Die Zentraleinrichtung war maßgeblich an der Etablierung dieser Positionen beteiligt. Als die Frauenbeauftragten ihre Ämter aufnahmen, mussten auch sie zunächst ihre Aufgabenfelder bestimmen und eingrenzen. Frauenförderung wurde originäres Arbeitsfeld der Frauenbeauftragten. Die Zentraleinrichtung konnte sich fortan mehr auf die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses konzentrieren und darüber hinaus auch eigene Projekte kreieren. Der veränderten Situation wurde 1999 mit einer Differenzierung der Aufgabenbeschreibung in einer neuen Ordnung entsprochen; es wurden zudem die Positionen einer wissenschaftlichen Leitung und einer Geschäftsführung geschaffen. Im Folgenden sei aus der neuen Ordnung zitiert:

- „1. Entwicklung von Maßnahmen, um an der FU die angemessenen Voraussetzungen für die Verankerung von Frauenstudien und Geschlechterforschung zu schaffen,
- 2. Lehrangebote und Forschungsprojekte anzuregen, zu koordinieren und zu dokumentieren,
- 3. Studierenden und Wissenschaftler/innen sowie Interessenten und Interessentinnen innerhalb und außerhalb der FU Gelegenheit zum wissenschaftlichen Austausch zu bieten und Kooperationsmöglichkeiten zu eröffnen,
- 4. Sammlung, Bereitstellung und laufende Dokumentation von einschlägigen Publikationen wie z. B. Zeitungen, Zeitschriften, Examensarbeiten, Forschungsergebnissen etc.,
- 5. Informations-, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit; Vermittlung von disziplinübergreifenden Kontakten; Kooperation mit für die Arbeit der Zentraleinrichtung relevanten Organisationen und Institutionen im In- und Ausland,
- 6. Unterstützung und Förderung der Fachbereiche und Zentralinstitute bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in Zusammenarbeit mit der hauptamtlichen und den nebenberuflichen Frauenbeauftragten,
- 7. Erschließung von Forschungsförderungsmitteln und Finanzierungsquellen für Frauen- und Geschlechterforschung,
- 8. Erarbeitung ergänzender Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsangebote für Studierende, Absolventinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen,
- 9. Vermittlung und Publikation von Forschungsergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung (Veranstaltung von Tagungen, Vortragsreihen etc.).“<sup>93</sup>

Die Umstrukturierungen der Berliner Hochschullandschaft durch die Wiedervereinigung, insbesondere aber auch durch den Wettbewerb zwischen den unter zunehmenden Finanzdruck stehenden Hochschulen führten zu neuen Herausforderungen. Notwendigkeit wurde eine stärkere Aufgabenteilung, um Profile zu

93 Die zurzeit gültige Ordnung vom 8.2.2004, [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab122004.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2004/ab122004.pdf).

schärfen und Synergieeffekte zu erzielen. Im Bereiche der Frauen- und Geschlechterforschung wurde in Berlin ein Kompetenznetzwerk geschaffen, die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg).<sup>94</sup> Die Zentraleinrichtung ist Mitbegründerin dieses Netzwerks.

## Publikationen und Publikationsförderung

Hochschullehrerinnen aus dem ersten Beirat der Zentraleinrichtung begründeten u. A. die Edition *Ergebnisse der Frauenforschung*, deren erste vier Bände im Sommer 1985 erschienen und auf einem Symposium vorgestellt wurden. Es sind über 60 Bände veröffentlicht worden, zunächst bei Beltz, später bei Metzler und zuletzt im Wallstein Verlag. Die Reihe wurde zum Jahresende 2007 eingestellt. In Planung ist die Retrodigitalisierung der bisher erschienenen Bände. Durch die gutachterlich unterstützte Publikation von herausragenden Qualifikationsarbeiten in renommierten Verlagen ist es der Zentraleinrichtung gelungen, die wissenschaftliche Anerkennung der Frauen- und Geschlechterforschung entscheidend zu befördern. Frauen- und Geschlechterforschung sowie inzwischen die Genderstudies sind ein gut eingeführtes und für viele Verlage zunehmend interessantes Fachgebiet. Die Reihen, die in der Zentraleinrichtung betreut werden, gehören nach wie vor zu den angesehensten Publikationen in diesem Bereich. Das gilt ebenfalls für das Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung mit dem Namen *Querelles*<sup>95</sup>, das seit 1996 erscheint und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft bis 2009 mit Druckkostenzuschüssen gefördert wurde. Im Sommer 2000 kam ein weiteres Projekt hinzu: *Querelles-Net*, eine dreimal im Jahr erscheinende Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung<sup>96</sup>. Mit diesem Projekt leistet die Zentraleinrichtung nicht nur einen Informationsservice über Publikationen, die vor allem im deutschsprachigen Raum erscheinen, sondern schafft auch ein Forum der Auseinandersetzung zu allen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung. *Querelles-Net* ist bislang das einzige Projekt dieser Art und ist weit über Deutschland hinaus bekannt. Dieses Onlineprojekt bietet eine Möglichkeit der Orientierung über den nur noch schwer zu überblickenden Markt einschlägiger Publikationen. Aktuell werden die Publikationen der Zentraleinrichtung sukzessive auf Open-Access-Bedingungen umgestellt, damit sie kostenlos und möglichst frei gelesen, genutzt und weitergegeben werden können. Unter dem angepassten Namen *querelles-net* erscheint die Rezensionszeitschrift bereits seit 2009 unter der freien Creative-Commons-Lizenz, weitere Projekte werden folgen. Darüber hinaus engagieren sich Mitarbeiter/innen der Zentraleinrichtung in Open-Access-Netzwerken und -Projekten und bemühen sich um Drittmittel für weitergehende Projekte in diesem Bereich.

## Zukünftige Aufgaben

Die zukünftigen Aufgaben der Zentraleinrichtung ergeben sich aus den durch den Exzellenzwettbewerb und die Studienreform gekennzeichneten neuen Perspektiven: Die Einrichtung stellt ihre Infrastruktur, ihr wissenschaftliches und organisatorisches Know How sowie ihre Praxiskontakte für die Unterstützung von Forschungsprojekten bereit. Sie stellt Rat und Kompetenz zur Verfügung für die Etablierung geschlechterbezogener Forschung in den Fachbereichen und Zentralinstituten. Sie hat Studienangebote zu Gender und Diversity in die grundständigen Studiengänge integrieren können und es mit einem kostenpflichtigen weiterbildenden Masterstudiengang erweitert, der von der Zentraleinrichtung koordiniert wird.<sup>97</sup> Gleichzeitig wird sie intensiv auf die Verbesserung des Standorts der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies sowie Diversity Studies im Kanon der wissenschaftlichen Disziplinen hinwirken und dabei die Entwicklung dieses Feldes und seiner institutionellen Rahmenbedingungen (selbst)kritisch reflektieren. Dazu nutzt sie Kooperationen mit inner- und außeruniversitären Partner/innen und bemüht sich um eine Steigerung von Wahrnehmbarkeit und Qualität der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Diversity Studies.

## Datensammlungen

Durch die weit gespannte Vernetzung mit vergleichbaren Einrichtungen im Bundesgebiet und international und die vielfältigen Kooperationsbeziehungen mit Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer

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

95 [www.zefg.fu-berlin.de/publikationen/querelles\\_jahrbuch](http://www.zefg.fu-berlin.de/publikationen/querelles_jahrbuch).

96 [www.querelles-net.de](http://www.querelles-net.de).

97 Die wissenschaftliche Leitung liegt bei Prof. Dr. Dagmar Vinz. <http://www.master.fu-berlin.de/gediko>.

Lehre und Forschung aktiv die Diskurse der Frauen- und Geschlechterforschung mit vorantreiben, ist die Zentraleinrichtung in der Lage, ein umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung zu stellen. Diese Daten werden ausgewertet, systematisiert und auf der Website der Zentraleinrichtung veröffentlicht.<sup>98</sup> Es handelt sich um folgende Datenbanken:

- Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies (Genderprofessuren) an deutschsprachigen Hochschulen,
- Graduierten- und Promotionskollegs zu Frauen- und Geschlechterforschung,
- Studiengänge und Studienschwerpunkte in der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen und
- Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen.

## Lehre

Die Zentraleinrichtung beteiligt sich an der Entwicklung und Betreuung von Studienangeboten sowohl im grundständigen als auch im weiterbildenden Bereich. Sie hat maßgeblich die Konzeption, Organisation und Durchführung des Zusatzstudiengangs *Gender-Kompetenz* getragen. Im Zusammenhang mit dem Studiengang wurde der Einsatz von E-Learning im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung erprobt und in Form eines Blended-learning-Modells umgesetzt. Nach der Pilotphase (2003-2006) dieses Studiengangs und seiner Evaluation wird er nunmehr seit Wintersemester 2008 als weiterbildender anwendungsorientierter und interdisziplinärer Masterstudiengang *Gender- und Diversity-Kompetenz* weitergeführt

Im Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in den Bachelor-Studiengängen organisiert die Zentraleinrichtung das Modulangebot *Gender- und Diversity-Kompetenz*. Die drei Module *Gender & Diversity im gesellschaftlichen Diskurs*, *Gender Mainstreaming* und *Managing Diversity* sind als theoriegeleitete, gleichwohl praxisnahe Veranstaltungen konzipiert, in denen die Studierenden insbesondere auch aus den Disziplinen, in denen in den Fachmodulen Gender-Aspekte kaum thematisiert werden, Genderkompetenz erwerben können. Das Konzept wird seit seiner Einführung kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt.

Bereits 1983 wurde an der Freien Universität ein so genannter Lehrauftragspool geschaffen. Mit zusätzlichen zentralen Mitteln sollte die Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung unterstützt werden. Zwischenzeitlich wurden diese Mittel gestrichen. Das Kuratorium beschloss in seiner Stellungnahme zum 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten, dass weiterhin 13 Lehraufträge zu finanzieren seien, und so stehen seitdem trotz der Erhöhung der Lehrauftragsentgelte weiterhin die Gelder für 13 Lehraufträge pro Semester zur Verfügung. Alle Fachbereiche und Zentralinstitute können einen Antrag auf Finanzierung eines oder mehrerer Lehraufträge an die Zentraleinrichtung richten.

## Bibliothek

Die Zentraleinrichtung verfügt über eine Bibliothek. Sie enthält wissenschaftliche Literatur zu Frauen- und Geschlechterforschung und stellt laufende Periodika zur Verfügung. Seit 2009 wird fortlaufend auch neuere Literatur auch aus den Gender und Diversity Studies und aus neu entstandenen Kompetenz- und Theoriefeldern (Männlichkeitsforschung, Postcolonial Studies) hinzugefügt, mit denen der Buchbestand laufend aktualisiert wird. Er ist mit eigenem Standort in der Bibliothek des Fachbereichs Erziehungswissenschaften und Psychologie aufgestellt. Der gesamte Buchbestand (ca. 6000 Bände) ist im OPAC der FU Berlin aufgenommen.<sup>99</sup>

98 <http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung>.

99 <http://www.zefg.fu-berlin.de/service/bibliothek>.

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

*Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek  
Dr. Carola Schubert*

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

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

Die Fusion der medizinischen Fakultäten der Freien Universität und der Humboldt-Universität und die damit verbundenen Umstrukturierungen bot die Chance, das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) zu etablieren. An beiden Fakultäten hatte es bereits je eine – wenn auch zeitlich befristete – Professur für Geschlechterforschung in der Medizin gegeben: an der *Charité alt* die aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms eingerichtete, später aber aus eigenen Mitteln (ergänzt durch das Deutsche Herzzentrum) weiter finanzierte Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislaufkrankungen von Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek sowie am Universitätsklinikum Benjamin Franklin die Stiftungsprofessur für Frauenforschung und Osteologie im Rahmen des Klinischen Forschungszentrums Frauengesundheit von Prof. Dr. Martina Dören. Darüber hinaus hat sich eine ganze Reihe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der neu entstehenden Charité und im Rahmen ihrer Forschung mit Geschlechterfragen in der Medizin auseinandergesetzt. Die Gründung erfolgte auf Initiative einer wesentlich aus sechs Personen bestehenden Gruppe, die sich seit März 2003 konzeptionell und organisatorisch für die Idee der Gründung einer interdisziplinären Geschlechterforschungseinrichtung für die Medizin engagiert und die institutionellen und infrastrukturellen Chancen zur Einrichtung eines solchen Zentrums genutzt haben. Neben den genannten Professorinnen waren vor allem die Frauenbeauftragten der FU und HU aktiv, Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität, und Dr. Marianne Kriszio, zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität sowie die Dekane der alten Charité, Prof. Dr. Joachim Dudenhausen, Geburtsgynäkologe und Prof. Dr. Martin Paul, Pharmakologe und Dekan des Universitätsklinikums Benjamin Franklin.

Diese Initiativgruppe zur Gründung eines Zentrums für ein interdisziplinäres, fachbereichs- und hochschulübergreifendes Engagement, das über die Wahrnehmung von institutionellen Funktionen (als Hochschullehrerin, Dekan, Frauenbeauftragte) hinausgeht, zeichnete sich durch außergewöhnlich kooperative Zusammenarbeit aus, bei der es gelang, unterschiedliche Interessen und Auffassungen zu einem gemein-

samen Ziel zusammenzuführen. Die genannten Personen haben in kürzester Zeit ein tragfähiges Institutskonzept entwickelt, es öffentlichkeitswirksam kommuniziert und die jeweiligen Entscheidungsgremien davon überzeugt, der Einrichtung eines Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin zuzustimmen und die dafür notwendigen Mittel und Ressourcen zu bewilligen.

Ein Meilenstein in dieser Entwicklung war der erste Workshop zur Geschlechterforschung in der Medizin im Juli 2003, bei dem die interessierten Mitglieder der Charité Gelegenheit erhielten, einschlägige Forschungen und Ideen zur künftigen Entwicklung entsprechender Forschungsansätze vorzustellen. Die Resonanz war groß, bis Anfang Juli gingen insgesamt mehr als 40 Projektdarstellungen von Einzel Forscherinnen und Forschergruppen ein. Insgesamt 41 Wissenschaftler/innen erklärten ihr Interesse an der Mitarbeit in einem solchen Zentrum mitzuarbeiten. Deutlicher konnte nicht dokumentiert werden, dass es eine hinreichende Grundlage von Forschungsansätzen in unterschiedlichen medizinischen Kliniken und Instituten gab. Dementsprechend wurde am 13. Oktober 2003 die Errichtung des Zentrums offiziell und befristet zunächst auf drei Jahre beschlossen.

## Struktur des Zentrums

Dem Zentrum wurden eine Wissenschaftsadministratorin und eine Sekretärin sowie Mittel aus dem Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen zugeordnet. Auch die aus Freier Universität und Humboldt-Universität an die Charité verlagerten drei Stellen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind diesem Zentrum zugeordnet werden.

Nach seiner wissenschaftlichen Bewährung (s.u.) wurde nach einem Beschluss des Fakultätsrates vom 2. Juli 2007 das Zentrum in das ‚Berlin Institute of Gender in Medicine‘ überführt mit einer neuen Regelung zur Organisation, Struktur und Finanzierung, die vorerst für einen Zeitraum von 5 Jahren (2007-2012) gelten soll. Das Zentrum ist nun als Institut mit Querschnittsaufgaben an der Charité dem Dekanat zugeordnet, die Professur der Leiterin wurde entfristet. Nach dieser Satzung hat das GiM eine Direktorin, Frau Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek (Sprecherin): ‚Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit dem Schwerpunkt Herz-Kreislauf-Erkrankungen‘, eine Stellvertreterin (Fr. Dr. Carola Schubert) und einen Vorstand, in dem außer diesen beiden genannten die Dekanin und die Frauenbeauftragte der Charité vertreten sind. Die fremdfinanzierten Stiftungsprofessuren ‚Frauenforschung und Osteologie‘ und ‚Molekulare Grundlagen von Geschlechterunterschieden‘ waren dem Zentrum bis Ende 2009 bzw. bis Ende 2010 zugeordnet. Eine Verlängerung steht jedoch nicht in Aussicht. Mit den 3 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus den Frauenförderprogrammen und den eingeworbenen Drittmitteln besteht jedoch derzeit eine tragfähige Struktur.

Damit wurde der Weg für eine weitere Verankerung des GiM als unabhängiges, interdisziplinäres Forschungszentrum geebnet. Nach wie vor hat das GiM zahlreich assoziierte Mitglieder, die in ihren bisherigen Kliniken und Instituten verbleiben, aber zugleich qua Doppelmitgliedschaft auch dem Zentrum angehören. Es sind rund 70 Mitglieder aus verschiedenen Fachgebieten an der Charité, davon ca. 20 Hochschullehrer/innen aus so unterschiedlichen Disziplinen wie Allgemeinmedizin, Anästhesie, Chirurgie, Dermatologie, Endokrinologie, Genetik, Gynäkologie, Kardiologie, Nephrologie, Neurologie, Pharmakologie, Psychiatrie und Psychosomatik.

## Forschungsschwerpunkte

Die Forschungsprojekte im GiM gliedern sich in die Bereiche Grundlagenforschung, klinische Forschung und Lehrforschung. Psychosoziale Aspekte, Prävention und Versorgungsforschung werden in Kooperationen bearbeitet. Das GiM konnte sich in der Forschung internationales Ansehen verschaffen. Die Direktorin konnte die ersten DFG geförderten Grundlagenforschungsprojekte mit dem Thema *Geschlechterunterschiede* ins Leben rufen. Dies sind ein Graduiertenkolleg und eine Forschergruppe *Geschlechtsspezifische Mechanismen bei Myokardhypertrophie*, die von 2001-2010 bzw. von 2008-2011 gefördert werden. Erfreulicherweise hält sich bei diesen Verbundprojekten die Zahl der männlichen und weiblichen Projektleiter fast die Waage und es sind höchst renommierte Wissenschaftler aus MDC und Charité beteiligt. Gearbeitet wird vorzugsweise an Mausmodellen für Herzinfarkt, Diabetes, Alter und Herzinsuffizienz. Gleichzeitig ist die Direktorin an internationalen – EU – Projekten zur Genderthematik beteiligt. Sie leitet einen großen Teilbereich „Gender“ in einem sehr renommierten europäischen Grundlagenforschungsprojekt (EUGENEHEART) und bearbeitet Genderaspekte nach Herzoperation in Zusammenarbeit mit dem DHZB in BMBF geförderten Projekten. Hier stehen Geschlechterunterschiede im Verlauf nach Bypass-Operation, in der Vorbereitung und Nachsorge von Herztransplantation im Vordergrund. In dem

Pilotprojekt *Gendermedizin* (BMBF) versucht das GiM gemeinsam mit dem DHZB die Grundlagen der GF zu definieren und Richtlinien für Ausschreibungen und Begutachtungen zu erarbeiten. Weiter ist das GiM an der Beantragung eines Exzellenzclusters *gender dynamics* beteiligt, in dem unter Federführung der Geisteswissenschaftlerinnen aus FU und HU Grundlagen für das Verständnis von Geschlecht in der mobilen Gesellschaft gelegt werden

Schließlich ist das GiM an der Erstellung von Leitlinien beteiligt – Herz-Kreislaufkrankungen in der Schwangerschaft für die Deutsche und Europäische Gesellschaft für Kardiologie und Hormontherapie für die Deutschen Fachgesellschaften Gynäkologie und Geburtshilfe. Insgesamt werben die Wissenschaftlerinnen des GiM regelmäßig 1- 1,5 Millionen Euro Drittmittel pro Jahr ein, so dass sich die Investition in die Geschlechterforschung für die Mutterfakultät Charité auch in finanzieller Hinsicht lohnt.

## Lehre

Neben den geschlechtsspezifischen Forschungsvorhaben ist es die zweite Aufgabe des GiM, Geschlechteraspekte in die Lehre der Charité einzubringen. Bis zum Sommersemester 2006 existierten keine speziell ausgewiesenen Geschlechterveranstaltungen in der Pflichtlehre der Charité, da derartige Angebote nicht in der neuen ärztlichen Approbationsordnung festgelegt sind. Wahlveranstaltungen zu Genderthemen wurden von GiM-Mitarbeiterinnen sowohl im Regel- als auch im Reformstudiengang angeboten und nachgefragt. Mittlerweile wurden Lernziele für ein geschlechtsspezifisches Curriculum erarbeitet, das nicht nur an der Charité, sondern europaweit umgesetzt werden soll. Erfreulicherweise konnten Mittel der EU eingeworben werden, um unter Führung der Charité ein Curriculum *Gendermedizin* gemeinsam mit 6 anderen Europäischen Universitäten (Innsbruck, Karolinska Instiut; Maastricht, Nimwegen; Sassari, Semmelweis,) aufzubauen (Projekt EUGIM). Im September 2010 führen GiM und EUGIM die erste internationale Sommerschule in Gendermedizin in Berlin durch, benannt nach dem 2007 eingeworbenen Margherita-von-Brentano-Preis und unterstützt durch das Preisgeld.

Ab dem Wintersemester 2006/07 wird im Regelstudiengang an der Charité das Wahlfach *Genderbezogene Medizin* angeboten, das sich bei den Studierenden allmählich großer Beliebtheit erfreut:

„Wahlfach Genderbezogene Medizin (6. Klinisches Semester): Frauen gehen häufiger zum Arzt; haben später Herzinfarkte und Schlaganfälle, häufiger Depressionen und rheumatische Erkrankungen, leben länger, reagieren anders auf Arzneimittel als Männer – das muss in der Klinik und der Krankenversorgung berücksichtigt werden. Um Geschlechterunterschiede zu verstehen, greift man unter anderem zum Tierexperiment und findet, dass männliche und weibliche Mäuse sich in Belastungsstudien und in der Genexpression unterscheiden. Alle, die in der Medizin beurteilen und handeln, sollten diese Unterschiede kennen und verstehen. Das Wahlfach vermittelt Kenntnisse von genderbezogenen Unterschieden in der Krankheitsentstehung, in der Manifestation, Verteilung und Behandlung von Erkrankungen. Es informiert über die Bedeutung des Geschlechts für Diagnostik, Prävention und medizinische Versorgung. Studierende sollen zudem lernen, geschlechtsspezifische Aspekte in klinischen und wissenschaftlichen Fragen und Antworten zu erkennen und angemessen zu beurteilen.“

## Nationale und Internationale Kooperationen

Das GiM ist national und international mittlerweile hervorragend eingebunden. Die Direktorin ist Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM) und der International Society for Gendermedicine. Jahrestagungen wurden in Berlin (2006), Wien (2007), Stockholm (2008), Berlin (2009) und Tel Aviv (2010) durchgeführt. Eine enge Kooperation besteht mit der amerikanischen Organization for the Study of Sex Differences (OSSD) sowie mit Kollegen/innen aus Japan, China, Australien, Kanada und Südafrika.

## Preise

2007 wurde den Gründer/innen des GiM für ihre Leistungen in der Geschlechterforschung der hoch angesehene Margherita von Brentano Preis der FU verliehen. Das Preisgeld wird größtenteils für eine Sommerschule verwendet.

## 10.5 Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen – afg berlin

Berlin kann auf ein in seiner Breite und Vielfalt einmaliges Netzwerk von Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten und Fachhochschulen verweisen. Mit ihrer Tradition, der Breite ihres Spektrums und der Tiefe ihres Profils ist die Geschlechterforschung ein markanter, Studierende wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland anziehender Standortfaktor für Berlin. Sie ist auf die eine oder andere Weise mittlerweile an allen Berliner Universitäten und Hochschulen – mit Ausnahme der drei kleineren Kunsthochschulen – vertreten. Seit nunmehr fast dreißig Jahren hat die Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen Tradition. Begann ihre Entwicklung zunächst in den Geistes- und Sozialwissenschaften der Universitäten, so hat sie sich einerseits bezüglich des Fächerkanons inzwischen erheblich ausdifferenziert. Es bildeten sich spezifische Profile der jeweiligen Hochschule, die sich in ihrer planvollen Abstimmung wechselseitig ergänzen.

Zum Zweck der besseren hochschulübergreifenden Koordination haben sich im März 2000 die bestehenden Einrichtungen in einer Dachorganisation, der Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen (afg berlin), zusammengeschlossen. Jeweils durch eine Repräsentantin beteiligt sind alle Einrichtungen und institutionalisierten Studienschwerpunkte an den Berliner Universitäten und Fachhochschulen. Sprecherinnen der afg sind Prof. Dr. Hildegard Nickel, Humboldt-Universität und Prof. Dr. Dorothea Schmidt, Fachhochschule für Wirtschaft. Die afg gründet auf zahlreichen, bereits vorhandenen Kooperationen in Lehre und Forschung. Sie trägt entscheidend zu deren Vernetzung wie Profilbildung bei und

- fördert die Forschungsk Kooperation der beteiligten Einrichtungen sowie die Entwicklung übergreifender Schwerpunkte,
- stimmt die Lehr- und Veranstaltungsangebote der einzelnen Einrichtungen ab,
- unterstützt die internationalen Austauschbeziehungen der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung des Lehrangebots für ausländische Studierende sowie die Einrichtung von internationalen Studiengängen,
- setzt sich gegenüber den zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene sowie den Trägern der Forschungsförderung für Mitgliedseinrichtungen ein,
- macht sich für den Einsatz neuer Medien zur Verbesserung der Studien- und Qualifikationsmöglichkeiten in den Geschlechterstudien stark und
- koordiniert die Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten Einrichtungen.

Trotz radikaler Sparpolitik im Hochschulbereich konnte die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung in den letzten Jahren ihre Positionen festigen und z. T. weiter ausbauen. Das ist von den Hochschulleitungen maßgeblich unterstützt worden und findet seinen Niederschlag in den Strukturplänen der Universitäten und Hochschulen. Dennoch ist das vergleichsweise junge Feld weit davon entfernt, zum selbstverständlichen Bestandteil der akademischen Forschung und Lehre geworden zu sein. So ist ein erheblicher Teil des kreativen und innovativen akademischen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf diesem Feld aus Bund-Länder-Sonderprogrammen finanziert.

Die Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin arbeiten sowohl fachspezifisch als auch fächerübergreifend. Die Erkenntnis, dass das Verhältnis der Geschlechter eine der grundlegenden gesellschaftlichen Organisationsformen ist, bildet den Ausgangspunkt in Lehre, Forschung wie auch in der Anwendung von Gender-Wissen in den verschiedenen Handlungs- und Gestaltungsbereichen unterschiedlicher Politikfelder. Geschlechterstudien sind kein Fach, keine Disziplin, sondern eine Querschnittswissenschaft. Sie nehmen wissenschaftskritischen innovativen Einfluss auf traditionelle Fächer und tragen zu deren Profilbildung und Modernisierung bei. Gender Studies müssen daher einerseits in traditionellen Fächern und Studiengängen verankert sein, wie andererseits eine interdisziplinäre über Fächergrenzen hinausgehende Struktur und Kooperationsform bilden.

Gender Studies versetzen Studierende und Akademiker/innen wie Praktiker/innen in die Lage, fächerübergreifend in sozialen, politischen, kulturellen, ökonomischen und ökologischen Zusammenhängen zu denken, zu forschen und zu handeln. Sie vermitteln damit Kompetenzen, die sowohl im akademischen

Umfeld wie auch in der beruflichen Praxis nachgefragt sind. In Berlin fasst die Geschlechterforschung zunehmend auch in medizinischen, technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen Fuß. Der Wissenschaftsstandort Berlin bietet dafür einmalige strukturelle Bedingungen. Die vielfältige und hoch spezialisierte Forschung in Gender Studies ist inzwischen in eigenständigen Institutionen, Forschungsverbänden und Graduiertenkollegs vertreten und wird durch geeignete Instrumente zur Nachwuchsförderung ergänzt. Insgesamt trägt die Frauen- und Geschlechterforschung deutlich zur Drittmittelinwerbung der jeweiligen Einrichtungen bei. Sie ist auch aus diesem Grunde ein ernst zu nehmender Standortfaktor Berlins.

Die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung hatte bereits zu Beginn der 1990er Jahre die hochschulpolitische Aufforderung angenommen, Doppelangebote in den Ausbildungsprofilen zu vermeiden und stattdessen Alleinstellungsmerkmale und Synergieeffekte zu entwickeln. Dies wurde in einer entsprechenden Struktur umgesetzt, sodass das spezifische, je unterschiedliche Profil der Zentren an den Berliner Universitäten wie auch der jeweiligen Schwerpunkte an den Hochschulen Grundlage ist für Professionalität, Kooperation und wissenschaftlichen Wettbewerb auf dem Feld von Geschlechterforschung.

Im November 2005 wurde im Auftrag der afg eine Bestandsaufnahme der Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin mit dem Ziel, eine Landkarte der Berliner Geschlechterstudien unter besonderer Berücksichtigung der hochschulspezifischen Profile und der hochschulübergreifenden Kooperationen in Forschung und Lehre zu erstellen, in Auftrag gegeben. Finanziert wurde der Werkauftrag von den Frauenbeauftragten der Hochschulen und den hochschuleigenen Zentren und Zentraleinrichtungen zur Geschlechterforschung. Die interessierte (hochschulpolitische) Öffentlichkeit hat nun die Möglichkeit sich über Institutionen, Projekte sowie Studienangeboten und die jeweiligen Schwerpunktbildungen zu informieren und die Erfolge im Bereich der Geschlechterforschung der letzten Jahre zu betrachten. Der Bestandsaufnahme war die von der LaKoF und der afg gemeinsam organisierte und durchgeführte Jahrestagung der LaKoF im Jahr 2005 zum Thema *Theorie trifft Praxis. Zum Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung* vorangegangen

Im Jahr 2007 beschäftigte sich die afg in einem Workshop mit dem Thema *Gender in der Lehre und die Studienreform: Erfahrungen und Perspektiven*. Auf der Homepage der afg<sup>100</sup> lässt sich sowohl die Broschüre<sup>101</sup>, als auch ein Bericht des Workshops<sup>102</sup> herunterladen.

---

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

101 Frauen und Geschlechterforschung in Berlin; [www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg\\_broschuere.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/afg_broschuere.pdf).

102 „Gender in der Lehre und die Studienreform: Erfahrungen und Perspektiven“; [www.afg-berliner-hochschulen.de/pages/pdf/Workshop-Juli07-Bericht.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pages/pdf/Workshop-Juli07-Bericht.pdf).

## 11. Informieren, Beraten und Unterstützen – die Freie Universität als Mikrokosmos

An der Freien Universität Berlin gibt es zahlreiche Stellen, die Angehörige der Hochschule beraten und unterstützen. Auch die Frauenbeauftragten beraten Frauen in vielfältigen Angelegenheiten, das umschließt Betreuung bei Mobbing und sexualisierter Belästigung ebenso wie die Unterstützung in der Karriereentwicklung oder Beratung bei Problemen im Kontext von Schwangerschaft und Elternschaft. Außerdem arbeiten sie eng mit den anderen Stellen zusammen. Durch die Vielzahl von Anlaufstellen, deren Kooperation und öffentliche Präsenz ist es für betroffene Personen nicht immer leicht, die zuständige Stelle zu finden und kompetente Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Im Folgenden werden eine Reihe von Projekten und Kooperationspartnern vorgestellt.

Seit seiner Entstehung war das Amt der Frauenbeauftragten mit der Aufgabe zu informieren und zu publizieren verbunden. Im Rahmen ihrer Aufgaben, so das Berliner Hochschulgesetz von 1990, übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Auch hierzu haben sich vielfältige Formen entwickelt, die vom Schwarzen Brett über Tagungen bis zu Buchpublikationen reichen.

### 11.1 Das Familienbüro

Ende 2006 hatte die Freie Universität beschlossen, am *audit familiengerechte hochschule* teilzunehmen. Im ersten Quartal des Jahres 2007 wurden die verschiedenen Phasen des Audits erfolgreich durchlaufen und am 14. Mai 2007 der Freien Universität das Grundzertifikat verliehen. Eine direkte Folge dieses Auditierungsprozesses ist die Einrichtung des Familienbüros der Freien Universität, das es in dieser Form bis dahin an keiner anderen deutschen Hochschule gab. Das mittlerweile mit 2,25 Bat IIa-Stellen und einer Sekretärin ausgestattete Familienbüro hat zum 1. Oktober 2007 die Arbeit aufgenommen. Es ist im ersten Stock des Verwaltungsgebäudes im Rudeloffweg 25-27 untergebracht<sup>103</sup> und befindet sich damit in unmittelbarer Nähe zu den zentralen Veranstaltungs- und Arbeitsorten der Freien Universität, für Verwaltungsbeschäftigte ebenso gut erreichbar wie für Studierende und Wissenschaftler/innen.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Familienbüros ist die Beratung aller Mitgliedsgruppen der Freien Universität zu Fragen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit/Studium und Familie betreffen. Für die Beratungen steht dem Familienbüro ein kindgerecht ausgestatteter Raum zur Verfügung. Seit Juni 2009 werden die Anfragen dokumentiert und systematisch ausgewertet. Wie die Dokumentation der Beratungsarbeit des Familienbüros belegt, wird es seit Eröffnung als eine solche Informations- und Beratungsstelle bereits vielfach genutzt. So erreichten das Familienbüro im Zeitraum zwischen Juni 2009 und Mai 2010 insgesamt 290 Beratungsanfragen. Dabei wurden alle vom Familienbüro angebotenen Wege der Kontaktaufnahme nahezu gleichmäßig genutzt: Die Möglichkeit eines persönlichen Beratungstermins nahmen 90 Personen wahr, 112 richteten ihr Anliegen telefonisch und 85 per E-Mail an das Familienbüro. Die Ratsuchenden kamen aus allen Statusgruppen der Freien Universität Berlin, wobei die Gruppe der Studierenden – die ja auch insgesamt die größte Gruppe innerhalb der Freien Universität ausmacht – mit der absoluten Zahl von 194 am stärksten vertreten ist. Nach Geschlecht verteilten sich die Ratsuchenden wie folgt: 228 der Beratenen waren weiblich und 59 männlich.

Anfragen an das Familienbüro nach Statusgruppenzugehörigkeit				
Studierende	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	Drittmittelbeschäftigte	Studentische Hilfskräfte	Andere Beschäftigte
194	41	9	3	43

Die häufigsten Fragen kreisten um die Themen Urlaubssemester, Kinderbetreuung, Elternzeit, Finanzierung des Studiums, Vertragsverlängerung, Mutterschutz und das Problem der Präsenzplicht von 85 % in Lehrveranstaltungen für Studierende.

<sup>103</sup> Kontakt: Familienbüro der Freien Universität Berlin, Rudeloffweg 25-17, 14195 Berlin, 14195 Berlin, Tel.: 838-51137/ Fax: 838-54525, familienbuero@fu-berlin.de.

Neben der Bearbeitung solcher Einzelanfragen und der persönlichen Beratung zur Vereinbarkeitsproblematik wirkt das Familienbüro vor allem daraufhin, Familienfreundlichkeit als handlungsleitende Maxime nachhaltig in allen Bereichen und Handlungsfeldern der Freien Universität zu verankern. Dies schließt zielgruppenspezifische Bedarfsanalysen, eine systematische Informationspolitik (z. B. durch die umfangreiche Homepage) und Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften ebenso ein wie den (de)zentralen Ausbau und die Verbesserung von Infrastrukturmaßnahmen (z. B. die Still-/ Wickel- oder Eltern-Kind-Räume) oder die familiengerechte Anpassung von Studien- und Prüfungsordnungen. Zur Erfüllung seiner Aufgaben kooperiert das Familienbüro eng mit den zuständigen Abteilungen und Bereichen. Als zentrale Anlauf- und Verknüpfungsstelle für alle familiären Belange will es Motor eines Praxis- und Kulturwandels an der Freien Universität sein, der charakterisiert ist durch eine selbstverständliche und mit Leben gefüllte Familienfreundlichkeit. Dies beinhaltet, dass Studierende wie Mitarbeiter/innen, die langfristige soziale Verantwortung übernehmen, weil sie Kinder betreuen oder sich um Angehörige kümmern, die Pflege und/oder Hilfe brauchen, hierdurch keine Nachteile haben und dass die Hochschule sich in der Pflicht sieht, Betroffene dabei zu unterstützen, beides vereinbaren zu können.

Um insbesondere auch die Zielgruppe der Väter zu erreichen, ist das Familienbüro als eine eigenständige Einrichtung erkennbar, wenn auch verwaltungstechnisch dem Bericht der Frauenbeauftragten zugeordnet. Gleichstellungspolitik wird in aller Regel als ein Handlungsfeld wahrgenommen, das sich ausschließlich an Frauen (und nicht an Männer) richtet. Das Familienbüro versteht sich vielmehr als Entlastung für die Frauenbeauftragten, die bislang auch Anlaufstelle für Familienfragen waren und hier wichtige Vorarbeiten geleistet haben, an die das Familienbüro anknüpfen kann.

Um Familienfreundlichkeit in alle Bereiche der Freien Universität zu integrieren und die Hochschule familiengerecht zu gestalten bzw. umzugestalten, hat das Familienbüro als einen ersten Schritt unter der Überschrift *Familiengerechte Hochschule* einen Katalog von Zielen formuliert, der als Bestandteil des Eckpunktepapiers des Präsidiums für die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen/Zentralinstituten für die Jahre 2008/2009 aufgenommen wurde. Dadurch werden die Bereiche verpflichtet, sich etwa für eine Studienorganisation einzusetzen, die Eltern das Studieren erleichtert, Fortbildungen für Führungskräfte anzubieten, die ihnen das Prinzip der Familiengerechtigkeit nahebringen und in Laborbereichen die Arbeitssituation für schwangere und stillende Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu verbessern. Insgesamt zielen die Vereinbarungen mit den Fachbereichen darauf ab, in den Bereichen Studium und Lehre, Infrastruktur und Fachbereichskultur deutliche Verbesserungen auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Hochschule zu erwirken.

Nach nunmehr knapp drei Jahren Arbeit des Familienbüros lässt sich der Gewinn, den eine solche Einrichtung für die Entwicklung zur familiengerechten Hochschule bringt, an verschiedenen Entwicklungen ablesen: Als Beratungsinstanz für individuelle Problemlagen von Studierenden und Beschäftigten wird das Büro sehr gut angenommen und seit Gründung bereits vielfach genutzt. Dies gilt für Frauen wie für Männer. Strukturelle Probleme (wie z. B. die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben mit den Anforderungen der neuen 6-semestrigen Bachelorstudiengänge) können mit den zuständigen Bereichen zunächst einzelfallbezogen und mittelfristig mit Blick auf strukturelle Lösungen angegangen werden. Die verstreut vorhandenen Angebote für Familien innerhalb der Freien Universität werden gebündelt. Mit der Veröffentlichung und Kommunikation der vorhandenen (und noch fehlenden) Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit wird auf der anderen Seite auch der Bedarf an Unterstützung sichtbar.

## 11.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Der anhaltende Strukturwandel im Hochschulbereich, die Einführung neuer Technologien und eine damit einhergehende Organisationsentwicklung bergen einschneidende Veränderungsprozesse in sich und verlangen allen Beschäftigten der Hochschule ein hohes Maß an ständiger Veränderungs- und Lernbereitschaft sowie Engagement und Belastbarkeit ab. Dass sich Arbeit, Privatleben und die damit verbundenen Gesundheitspotenziale – im positiven wie im negativen Sinne – gegenseitig bedingen und beeinflussen, ist seit Langem erforscht und belegt. Stress im privaten Bereich kann genauso zu einer angespannten Arbeitssituation führen, wie sich positive/negative Ereignisse im Arbeitsleben auf die Gesundheit und den Privatbereich auswirken können.

Aus diesen Gründen hat sich die Freie Universität Berlin im Jahr 2005 entschlossen, mit dem *FUNDAMENT GESUNDHEIT* eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung zu implementieren. Aspekte des Gesundheitsmanagements sind neben der physischen Gesunderhaltung, die z. B. durch Rückentraining und ergonomisch optimale Sitzmöbel unterstützt werden kann, auch die Stärkung der psychischen Gesundheit, die durch Anerkennung von Leistungen durch Vorgesetzte und ein gutes kollegiales Mitein-

ander gestärkt werden kann. Ziel ist es, die an der Freien Universität Tätigen in ihrer Flexibilität, Lern- und Lehrbereitschaft zu stärken und zu motivieren, um durch Zufriedenheit am Arbeitsplatz die Mitarbeiter/innen zu motivieren und den Krankenstand zu senken.

Das Projekt *FUndament Gesundheit* wird von verschiedenen Krankenkassen mitfinanziert und durch eine externe Moderation fachlich begleitet. Nach einem ersten Workshop im Mai 2005 wurde ein Steuerkreis gegründet, der, im Einvernehmen mit der Hochschulleitung, letztendlich über alle maßgeblichen Weichenstellungen im Rahmen des universitätseigenen Gesundheitsmanagements befindet. Mitglieder dieses Steuerkreises sind der Kanzler, Mitarbeiter/innen der Personalabteilung, Mitglieder der beteiligten Bereiche, der Betriebsärztliche Dienst, die Arbeitssicherheit, die Sozialberatung, das Weiterbildungszentrum, Vertreter/innen des Gesamtpersonalrats, des Personalrats Dahlem sowie des Botanischen Gartens/Botanischen Museums, der Schwerbehindertenbeauftragte, das Familienbüro, die Zentraleinrichtung Hochschulsport sowie die zentrale Frauenbeauftragte.

Für den Steuerkreis war und ist es wichtig, Informationen über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu sammeln. Aufgrund der Bereitschaft der fünf Krankenkassen mit dem höchsten Versichertenanteil an der Freien Universität, entsprechende Daten aufzubereiten, werden seit 2005 jährlich anonymisierte Gesundheitsberichte erstellt, denen die Daten von ca. 60 % der Beschäftigten zugrunde liegen. Darauf aufbauend wurden im Jahr 2005 zunächst in drei Pilotbereichen (Philosophie und Geisteswissenschaften, Veterinärmedizin, Zentrale Universitätsverwaltung) Mitarbeiter/innen-Befragungen durchgeführt, um genauen Aufschluss über die zu stärkenden Gesundheitspotenziale der Beschäftigten zu bekommen. Im Jahr 2006 wurde die Befragung am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie durchgeführt, 2007 bzw. 2008 folgten der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften sowie die Bibliotheken.

Nach der Auswertung der jeweiligen Befragung werden zunächst die Beschäftigten des befragten Bereichs in Informationsveranstaltungen über die Ergebnisse in Kenntnis gesetzt. Im Steuerkreis werden zeitnah am jeweiligen Ergebnis orientierte Angebote für die Beschäftigten entwickelt. Je nach Bedarf und Erfordernis kann es sich hierbei um die Moderation von Teambildungsprozessen, um fachliche Fortbildungen, Coaching für Führungskräfte oder auch Maßnahmen zur Beseitigung von ergonomischen Problemen handeln. Eine regelmäßige Evaluation der Arbeit des Steuerkreises sichert eine kontinuierlich gute und beständige Arbeit sowie eine fortwährende Feinsteuerung und Überprüfung der entwickelten Maßnahmen. Die enge Kooperation zwischen dem Gesundheitsmanagement und dem Weiterbildungszentrum, welches die Maßnahmen im Bereich der psychischen und physischen Stärkung der Gesundheitspotenziale koordiniert, garantiert zudem eine regelmäßige Evaluation durch die Befragung der Kursteilnehmer/innen und die Auswertung der Ergebnisse sowohl mit dem Steuerkreis als auch mit den Kursleiter/innen.

Auf Anregung der Frauenbeauftragten wurden in den Fragebogen die Themen Sexuelle Belästigung und Mobbing aufgenommen. Obwohl die meisten Befragten (98 %) angaben, dass Mobbing und sexuelle Belästigung für sie keine Problemfelder darstellen, haben ca. 2% der Befragten in einem der beiden Themenkomplexe negative Aussagen getroffen. Für die Frauenbeauftragte ergibt sich hieraus als deutlicher Auftrag für den Steuerkreis, sich auch dieser Thematiken anzunehmen. Die Qualität dieser Aussagen ist wesentlich brisanter als die Frage nach subjektiven Empfindungen z. B. im Bereich Kälte/Wärme. Würden hier 98 % der Befragten angeben, dass sie mit den Temperaturen im Arbeitsbereich zufrieden sind, ergäbe sich nicht unbedingt ein Handlungsbedarf für die verbleibenden 2 %.

Auch der Frage nach den unterschiedlichen Gesundheitspotenzialen von Frauen und Männern nachzugehen, ist Aufgabe des Steuerkreises. So tragen Frauen im Allgemeinen mehr Sorge für ihre Gesundheit, indem sie eher zum Arzt gehen als ihre Kollegen. Das kann zu häufigeren kurzen Fehlzeiten führen, sich aber langfristig als Vermeidung von Langzeiterkrankungen auszahlen.

Den Mitgliedern des Steuerkreises ist es wichtig, ihre Arbeit transparent zu machen und die Beschäftigten der Freien Universität Berlin regelmäßig zu informieren. Für Fragen oder Anregungen steht den Beschäftigten der Freien Universität Berlin die Geschäftsstelle *FUndament Gesundheit* unter den Rufnummern 838 53711, Frau M. Utecht, sowie 838 53304, Frau R. Adolphs, zur Verfügung.<sup>104</sup>

## 11.3 Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 14. August 2006 in Kraft. Sein Geltungsbereich umfasst insbesondere das Arbeitsrecht und verbietet Benachteiligungen aus „Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG). Als Benachteiligungen gelten sowohl die unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG) als auch die mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG). Belästigungen (§ 3 Abs. 3 AGG) und insbesondere die sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) sind ebenfalls vom AGG erfasst. Positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile genannter Gruppen sind weiterhin zulässig, wie § 5 AGG ausführt.

In § 12 AGG werden die Pflichten der Arbeitgeberin, etwa der Freien Universität, benannt, die zum Schutz vor Benachteiligungen verpflichtet ist (§ 12 AGG). Dieser Schutz kann durch gezielte Schulung des Personals erfolgen, denn Schulungen führen nach aktuellem Stand der Diskussion bei der ersten Benachteiligung einer geschützten Person zunächst zur Befreiung des Arbeitgebers von der Verantwortlichkeit. Trotzdem unterliegt sie einer Reaktionspflicht, sobald ihr Benachteiligungen bekannt werden. Benachteiligungen können durch den/die Arbeitgeber/in, Beschäftigte und Dritte (zum Beispiel Lieferanten) geschehen. Die/der Arbeitnehmer/in hat in diesem Fall das Recht auf Schutz durch ihren Arbeitgeber (§ 12 AGG).

Die Freie Universität ist laut § 13 Abs. 1 AGG gehalten, eine Beschwerdestelle zur Bearbeitung von Beschwerden der Beschäftigten und auch den ihnen gleichgestellten Personen (§ 6 Abs. 1 AGG) einzurichten. Die Ausformung dieser Beschwerdestelle ist durch die Rechtsprechung noch nicht näher bestimmt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese nach Größe und Beschäftigtenzahl des Betriebs richten wird. Kommt es zu einer Beschwerde durch Beschäftigte, muss reagiert werden. Kommt sie dieser Pflicht nicht nach, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern (§ 14 AGG), Schadensersatz oder Entschädigung fordern (§ 15 AGG). In § 17 Abs. 1 AGG wird ausdrücklich die soziale Verantwortung der Arbeitgeberin betont.

Die Freie Universität richtete in einem ersten Schritt eine Beschwerdenummer ein, über die telefonisch Kontakt aufgenommen werden kann. Um jedoch dem tatsächlichen Bedarf an Beschwerden, der sich derzeit auf eine Vielzahl von spezialisierten Ansprechpartner/innen verteilt, besser gerecht zu werden, und einen konzentrierten Überblick über bestehende Probleme an der Freien Universität zu bekommen, wäre möglicherweise die Einrichtung einer koordinierenden Beschwerdestelle empfehlenswert. An der Freien Universität gibt es derzeit eine Vielzahl von Einrichtungen, die in speziellen Bereichen Beratungen anbieten. Für Beschäftigte der FU Berlin ist nicht immer ganz klar, wo die Zuständigkeiten liegen und welche Ansprechpartner/innen die richtigen sind. Eine Beschwerdestelle mit einem durchgängig besetzten Büro könnte eingehende Beschwerden koordinieren, bestehende Kompetenzen (Sozialberatung, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, AStA, Ehrenkommission, Personalrat, Familienbüro, Rechtsabteilung, BÄD, usw.) bündeln und einheitliche Verfahrensformen im Sinne des AGG vorgeben.

Das Büro der Beschwerdestelle sollte persönliche Sprechzeiten ermöglichen, um ein zügiges Verfahren zu gewährleisten, und von einem Beirat unterstützt werden. Eine Zusammensetzung des Beirats könnte aus mindestens fünf Vertreter/innen bestehender Beratungseinrichtungen bestehen und zweimal im Jahr zu einem Plenum aller beratenden Institutionen einladen. Aus diesem Plenum werden dann alle zwei Jahre die Mitglieder des Beirats gewählt. Langfristig würden so Strukturen geschaffen, die dem Präsidium einen Überblick über den Umfang und Charakter bestehender Probleme geben, systematisch und präventiv bestehenden Diskriminierungen entgegenwirken sowie kompetente Einzelfallbetreuungen ermöglichen.

## 11.4 Beratungstätigkeiten

Durch die Beteiligungsnotwendigkeit der Frauenbeauftragten an allen personellen, strukturellen und organisatorischen Maßnahmen ergeben sich diverse Beratungstätigkeiten, da gerade von personellen Maßnahmen betroffene Frauen die Hilfe der Frauenbeauftragten in Anspruch nehmen. So ist die Frauenbeauftragte nicht nur Ansprechpartnerin bei Fragen zum Mutterschutz und zu Erziehungszeiten, sondern auch bei Fragen von Mobbing, sexueller Diskriminierung und Belästigung, bei Fragen nach Beurlaubungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit befristeten Stellen, bei Promotions- und Habilitationsfragen, bei Fragen zur Vertragsgestaltung und zur Personalentwicklung. Die Frauenbeauftragte dient hier oft als Bindeglied zwischen Universitäts- bzw. Fachbereichsleitung und der

betroffenen Frau. Vielfach sind schnelle Entscheidungen vonnöten, beispielsweise in Fällen von sexueller Belästigung, in denen es den Frauen nicht möglich ist, noch länger unter den gegebenen Umständen zu arbeiten oder zu studieren. Die Frauenbeauftragte vermittelt und schlägt Lösungen vor, die sich am Wunsch der Betroffenen orientieren. Hier sei nachdrücklich darauf verwiesen, dass es in kooperativer Zusammenarbeit mit der Verwaltung und je nach Situation der Hochschulleitung zumeist gelang, zügig zu Lösungen zu kommen. Da die Fülle an Problemen und Anfragen nicht immer allein zu bewältigen ist, und die Frauenbeauftragte zudem auf den Erfahrungsschatz langjähriger Mitarbeiterinnen der Freien Universität Berlin zurückgreifen möchte, haben sich zu einigen Themen Arbeitsgruppen zusammengesetzt, die die Frauenbeauftragten bei einer Lösungsfindung unterstützen und beratend tätig sind.

#### **11.4.1 Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung**

Seit annähernd 20 Jahren gibt es die Arbeitsgruppe (AG) gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität. Mit den Frauenbeauftragten besteht eine enge Zusammenarbeit zu dem Themenkomplex der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt. Die Geschäftsführung der AG liegt im Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Die Hauptaufgabe der AG ist die Betreuung von betroffenen Frauen und die Erarbeitung möglicher Lösungsalternativen auf der Grundlage eines langjährigen Erfahrungsaustausches. Sowohl betroffene Frauen als auch Interessenvertretungen ihrer Wahl können sich zu Informationszwecken an die AG wenden.

Die Würde eines jeden Menschen zu achten gebietet das Grundgesetz (GG) und ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Hinblick auf den Arbeits- bzw. Studienplatz explizit geregelt. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt das Arbeits- und Studienklima beträchtlich. Die Universität ist demnach gehalten und verpflichtet, ein Arbeitsklima zu unterstützen, in dem sich die Fähigkeiten einer/eines jeden unbeeinträchtigt entfalten können. Ein solches Arbeitsklima zu schaffen ist keine leichte Aufgabe, da viele unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Menschen zusammenzubringen sind. Die häufigsten Fälle sexueller Belästigung werden aus Betreuungssituationen zwischen männlichem Lehrpersonal und weiblichen Studierenden gemeldet. Hierdurch wird das Vertrauen der zu Betreuenden in ihren Betreuer und die Universität als Institution oftmals tief erschüttert. Unerwünschte Aufmerksamkeiten mit eindeutiger Absicht sind an der Universität völlig inakzeptabel. Sie steigern sich zum gravierenden Problem, wenn zwischen Betroffener und dem Belästiger ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Hier geht es um die Ausstellung von Scheinen, Zwischenzeugnissen, Bewertung von Prüfungssituationen und Gutachten. Umfragen haben nicht nur ergeben, dass über 50 % der Frauen an Hochschulen sexuelle Belästigung schon mal erlebt haben, sondern dass einer der von Frauen am häufigsten genannten Gründe, die wissenschaftliche Karriere nicht weiter zu verfolgen, sexuelle Belästigung ist. Gründe genug, an der Freien Universität Maßnahmen zu treffen, die eine Verbesserung des Studien- und Arbeitsklimas bewirken. Auch haben Befragungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ergeben, dass es zu sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz gekommen ist. Dies kann aus der Beratungstätigkeit der Arbeitsgemeinschaft in den letzten Jahren bestätigt werden. Sexualisierte Diskriminierung zieht sich durch alle Statusgruppen. So ist es immer wieder zu Situationen gekommen, in denen Studentinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von Betreuern oder Vorgesetzten bedrängt wurden. Die Frauen sahen häufig die Lösung des Problems in einer Veränderung ihrer Studien- bzw. Arbeitssituation etwa durch Studienfach- oder Ortswechsel. Doch auch die Freie Universität kann ihrer Fürsorgepflicht etwa durch Hausverbot oder ggf. auch Disziplinarverfahren nachkommen. Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt könnten klärend für Betroffene, Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte sein und möglicherweise bereits präventiv wirken. Die zentrale Frauenbeauftragte ist Mitglied der entsprechenden Kommission der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen und engagiert sich für die Entwicklung eines entsprechenden Selbstbewertungsinstrumentes für Hochschulen.

#### **11.4.2 Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk**

Netzwerke dienen als Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch. Zunächst als Habilitandinnen-Netzwerk gegründet, treffen sich Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachgebieten von Berliner Hochschulen, insbesondere der Freien Universität Berlin, zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit.

Diskussionen über Strukturelle (wie der Mehrfachbelastung durch wissenschaftliche Arbeit und Familie oder der institutionalisierten Benachteiligung von Frauen allgemein) oder finanzielle Probleme (z. B. Hilfestellung bei der Beantragung von Stipendien im Rahmen der verschiedenen Förderprogramme) können

angesprochen werden. Themen wie die „Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes“, die „Einführung von Mentorinnenprogrammen“ oder die Aufnahme in eine Expertinnen-Datenbank werden verfolgt. Zu diesen Treffen werden in erster Linie alle Frauen eingeladen, die auf dem Weg zur Professur sind. Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk wird von der zentralen Frauenbeauftragten geleitet und organisiert.

Einer stetig steigenden Zahl von habilitierten Frauen steht nach wie vor eine auffallend geringe Zahl von Professorinnen gegenüber. Neben der für berufstätige Frauen ohnehin üblichen Mehrfachbelastung haben Wissenschaftlerinnen zudem berufsspezifische, teilweise institutionalisierte Schwierigkeiten zu bewältigen. Nicht nur um den Erfahrungsaustausch soll es hier vorrangig gehen, sondern um die Diskussion der fach(kultur)übergreifenden, sozusagen strukturellen Probleme von Frauen im Qualifizierungsprozess auf dem Weg zur Professur, z. B.

- fehlender Informationsaustausch,
- hohe Belastung durch Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsaufgaben,
- Juniorprofessur oder Habilitation,
- Benachteiligungen – z. B. gegenüber männlichen Kollegen – bis zum offenen Mobbing,
- konsequentes „Networking“,
- „Mentoring“,
- Aufbau von inneruniversitären interdisziplinären Kontakten, etc.

In gemeinsamen Austausch werden Lösungen entwickelt, wissenschaftliche Projekte entstehen, und die Frauenbeauftragte erhält Anregungen für zukünftige Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Angesprochen sind alle Frauen in Juniorprofessur-, C1/C2- und W2-Stellen auf Zeit. Das Büro der Frauenbeauftragten führt einen Verteiler, über den Einladungen zu den Treffen des Netzwerkes und relevante Informationen für Nachwuchswissenschaftlerinnen verschickt werden.

### 11.4.3 Die Arbeitsgruppe *FU mit Kind*

Die Arbeitsgruppe *FU mit Kind* besteht seit dem Sommersemester 1992. Zunächst angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten, liegt sie heute in der Verantwortung des Familienbüros der Freien Universität. In der Arbeitsgruppe arbeiten Vertreter/innen der Kindertagesstätte an der Freien Universität, des Studentenwerks, des Familienbüros sowie die zentrale Frauenbeauftragte und die Frauenbeauftragten der einzelnen Fachbereiche zusammen. Bei den regelmäßigen Treffen zweimal im Semester - bei Bedarf auch häufiger - werden Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Universitäts- und Familienalltag diskutiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Die Arbeit betraf anfangs Probleme wie etwa die Unterstützung der Elterninitiative FUni-Mäuse bei der Suche nach geeigneten Räumen für eine gemeinsame stundenweise Betreuung und den späteren Aufbau einer Kindergruppe, die von ausgebildeten Erzieherinnen betreut wurde. Auch in die Einrichtung von Wickelmöglichkeiten und einer kindergerechten Sitzzecke in den Mensen wurde die AG einbezogen. Darüber hinaus werden universitätsspezifische Aspekte der Kinderbetreuung wie etwa in Rand- und Prüfungszeiten oder familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen diskutiert und Modelle entwickelt, die zum Beispiel in die konkrete Kitaplanung einfließen. Auch bei dem Trägerwechsel der FU-Kita von der FU zum Studentenwerk Berlin (2005) war die Arbeitsgemeinschaft Ansprechpartnerin, hat beraten, unterstützt und Probleme diskutiert.

Eines der letzten Projekte der AG *FU mit Kind* war die Mitarbeit beim audit familiengerechte hochschule (2007). Hier war die Arbeitsgruppe unter anderem bei den Handlungsfeldern der Studiensituation von Eltern, der Kinderbetreuung und bei der Zusammenstellung von Beratungsangeboten für Angehörige der Freien Universität mit Familie beratend tätig.

Als Aushängeschild der Arbeitsgruppe *FU mit Kind* kann die jährliche Informationsveranstaltung *Studium mit Kind* zu Beginn des Wintersemesters bezeichnet werden. Auf dieser Veranstaltung stellen die Mitglieder der AG sich und ihre Arbeit vor. Dazu kommen Vertreter/innen aus der psychologischen Studienberatung der FU und des Studentenwerks. Sie alle geben Tipps zur Studienorganisation und -finanzierung, zu Kinderbetreuungs- und Beratungsangeboten für Studierende mit Kind. Ziel dieser Informationsveranstaltung ist es, den Studierenden mit Kind, oder solchen, die Nachwuchs planen, mögliche Ansprechpartner/innen bekannt zu machen und ihnen die Scheu zu nehmen, diese auch aufzusuchen. Die Resonanz auf diese Veranstaltung ist gut, der Beratungsbedarf groß. Auch deshalb ist im

Zuge der Veranstaltung eine Mailingliste<sup>105</sup> entstanden, die eine Plattform für Hilfesuche und Beratungsangebote bietet und vor allem den Austausch und Kontakt studierender Eltern untereinander erleichtern soll.

## 11.5 Kooperationen

Die Kooperation mit verschiedensten Einrichtungen ist für den Erfolg der Arbeit der Frauenbeauftragten unverzichtbar. Ein weit gespanntes Netzwerk mit sowohl inner- als auch außeruniversitären Einrichtungen unterstützt die Frauen in ihren vielfältigen im Kontext des universitären Alltags entstehenden Problemen und Fragestellungen.

### 11.5.1 Universitätseigene Beratungsstellen

Inneruniversitär und universitätsnah arbeitet die Frauenbeauftragte eng mit folgenden Stellen zusammen, um bestehende Kompetenzen zu bündeln.

- Sozialberatung<sup>106</sup>: Psychosoziale Beratung bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz, in privaten Schwierigkeiten und Notlagen, in akuten Krisensituationen.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement<sup>107</sup>: Beratung und Unterstützung zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Erhaltung der Gesundheit, der Bewältigung schwieriger Lebenssituationen, der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach Erkrankung, des Umgangs mit Suchtmitteln und Abhängigkeiten.
- Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung<sup>108</sup>: Die Einrichtung bietet neben vielfältigen Informationsmöglichkeiten wissenschaftspädagogische und psychologische Beratung zu allen Fragen und Problemen im Zusammenhang mit dem Studium. Die Beratungsgespräche sind vertraulich.
- Gesamtpersonalrat<sup>109</sup>: ist gemäß § 54 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin) für alle Angelegenheiten zuständig, die mehr als eine Dienststelle betreffen. Der Gesamtpersonalrat unterstützt die örtlichen Personalräte bei ihren Aufgaben; die Personalräte der einzelnen Dienststellen können dem Gesamtpersonalrat Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereiches übertragen. Das gilt in der Regel nicht für Einzelpersonalangelegenheiten. Hinzu kommen allgemeine hochschulpolitische Betätigungsfelder, zu denen sowohl die Vertretung in den Gremien der Freien Universität – Akademischer Senat und Kuratorium – gehören, als auch der regelmäßige Austausch zwischen den Personalräten der Berliner Universitäten und Fachhochschulen und regelmäßige Kontakte zu den Gewerkschaften und den im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien.
- Die Personalräte der drei Dienststellen an der Freien Universität: der Personalrat Dahlem<sup>110</sup>, der Personalrat der Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum (BGBM)<sup>111</sup> und der Personalrat der studentischen Beschäftigten<sup>112</sup>. Sie sind u. A. für alle Einstellungsvorgänge in ihren jeweiligen Bereichen zuständig und beraten die Beschäftigten bei personal- und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten.
- Vertrauensleute der Schwerbehinderten (Gesamtvertretung<sup>113</sup>, Bereich Dahlem<sup>114</sup> und Bereich Botanischer Garten und Botanisches Museum<sup>115</sup>). Sie sind insbesondere bei allen

105 Eintragen kann sich jede/r Interessierte. E-Mail an [majordomo@majordomo.zedat.fu-berlin.de](mailto:majordomo@majordomo.zedat.fu-berlin.de); mit dem Text: subscribe fu-mit-kind; ohne Angabe in der Betreffzeile.

106 Psychosoziale Beratung, Ihnestr. 28, Raum 283, Postanschrift: Garystr. 39, 14195 Berlin, Tel.: 8300 2498. [sozberat@zedat.fu-berlin.de](mailto:sozberat@zedat.fu-berlin.de) und [birgit.mathiske@zuv.fu-berlin.de](mailto:birgit.mathiske@zuv.fu-berlin.de).

107 Betriebliches Gesundheitsmanagement: [bgm@fu-berlin.de](mailto:bgm@fu-berlin.de), Frau Adolphs.

108 Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, Brümmerstr. 50, 14195 Berlin, Tel.: 838-522 47/-552 42, [studium@fu-berlin.de](mailto:studium@fu-berlin.de) oder [psychologische-beratung@fu-berlin.de](mailto:psychologische-beratung@fu-berlin.de).

109 Gesamtpersonalrat der FU Berlin, Königin-Luise-Str. 6-8, 14195 Berlin, Tel.: 838-550 12, [gpr@zedat.fu-berlin.de](mailto:gpr@zedat.fu-berlin.de).

110 Personalrat Dahlem, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-527 54/-536 54, [prd@zedat.fu-berlin.de](mailto:prd@zedat.fu-berlin.de).

111 Personalrat der ZE Botanischer Garten/Botanisches Museum, Königin-Luise-Str. 6-8, 14191 Berlin, Tel.: 838-502 34, [prb@bgbm.org](mailto:prb@bgbm.org).

112 Personalrat der studentischen Beschäftigten, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-541 11, [prstudb@zuv.fu-berlin.de](mailto:prstudb@zuv.fu-berlin.de)

113 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Gesamtvertretung, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-540 80, [schwvbvda@zedat.fu-berlin.de](mailto:schwvbvda@zedat.fu-berlin.de).

entsprechenden Einstellungsvorgängen beteiligt und unterstützen betroffene Beschäftigte der Statusgruppen.

- Beauftragte/r für behinderte Studierende<sup>116</sup>: Der/die Beauftragte für behinderte Studierende an der FU Berlin berät behinderte und chronisch kranke Studierende und ist Ansprechpartner/in für die Einbeziehung der Bedürfnisse behinderter und chronisch kranker Studierender in Lehrveranstaltungen, Praktika und Prüfungen. Er/Sie arbeitet an der Planung der erforderlichen baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen nach dem BerlHG zur Integration behinderter und chronisch kranker Studierender mit.
- Ehrenkommission: Die Ehrenkommission beschäftigt sich mit Verstößen gegen die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, wie etwa Plagiatsvorwürfen. An der Freien Universität Berlin wurden von den Fachbereichen Ombudspersonen<sup>117</sup> (Fachbereichs-Vertrauenspersonen) eingesetzt, die auf der Grundlage der „Ehrenkodex Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ für Fragen zur Verfügung stehen und ggf. das satzungsgemäße obligatorische Vorprüfungsverfahren durchführen.
- Familienbüro: Das Familienbüro informiert, berät und unterstützt Studierende und Mitarbeiter/innen bei allen Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zu Familie und Studium.
- Rechtsabteilung der Freien Universität<sup>118</sup>: Die Rechtsabteilung unterstützt und berät Gremien, Kommissionen, Frauenbeauftragte, Dekanate und die Hochschulleitung bei allen auftretenden Rechtsfragen.
- Betriebsärztlicher Dienst<sup>119</sup>: Der Betriebsärztliche Dienst und die Dienststelle Arbeitssicherheit sind als universitäre Stabsstellen nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten der Freien Universität Berlin beratend zuständig.
- Kindertagesstätte an der Freien Universität<sup>120</sup>: In der Kita werden derzeit 140 senatsfinanzierte und 18 Plätze für Stipendiaten angeboten. Die senatsfinanzierten Plätze gliedern sich in derzeit 30 Krippenplätze, 91 altersgemischte Plätze und 19 Hortplätze.
- Sozialberatung des Studentenwerks<sup>121</sup>: Beratung über Möglichkeiten der Studienfinanzierung und in sozialrechtlichen Fragen, Vergabe von Zuschüssen, Vergabe des einmaligen Überbrückungsdarlehens, Beratung von schwangeren Studierenden und Studierenden mit Kindern, Beratung und Unterstützung in Konfliktsituationen.

## 11.5.2 Gremien und Kommissionen

Der Frauenrat unterstützt entsprechend den Frauenförderrichtlinien (FFR) die zentrale Frauenbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben etwa bei der Beratung und Ausarbeitung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, der Beratung von und Stellungnahme zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen oder der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekte.

Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die Aufgabe, die Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes zu begleiten und über diese zu berichten. Insbesondere für das W1- und W2- Programm erarbeitet die KFN Empfehlungen für die Hochschulleitung.

114 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Bereich Dahlem, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Tel.: 838-540 80, schwbvda@zedat.fu-berlin.de

115 Vertrauensleute der Schwerbehinderten, Bereich Botanischer Garten, Am Fichtenberg 17, 12165 Berlin, Tel.: 838-502 56.

116 Beauftragter für behinderte Studierende, Thielallee 38, 14195 Berlin, Tel.: 838-552 92, gclassen@zedat.fu-berlin.de.

117 Die aktuelle Liste der benannten Fachbereichs-Vertrauenspersonen findet sich unter: [www.fu-berlin.de/forschung/service/ombud.html](http://www.fu-berlin.de/forschung/service/ombud.html). Die Satzung der Kommission ist unter [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2002/ab292002.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2002/ab292002.pdf) einsehbar.

118 Rechtsamt der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin, Tel.: 838-737 02, rechtsamt@fu-berlin.de.

119 Betriebsärztlicher Dienst, Königin-Luise-Str. 27, 14195 Berlin, Tel.: 838-566 78/-566 79, betriebsarzt@fu-berlin.de.

120 Kindertagesstätte des Studentenwerks an der Freien Universität, Königin-Luise-Str. 86, 14195 Berlin, Tel.: 832-035 76, sengels@zedat.fu-berlin.de.

121 Sozialberatung des Studentenwerks, Thielallee 38, Zi. 202, 14195 Berlin, Tel.: 83 00 24 98.

Um dem hohen Stellenwert der Gleichstellung von Frauen und Männern gerecht zu werden, wird an der Freien Universität einem Mitglied der Hochschulleitung die Zuständigkeit für die Durchsetzung von Gleichstellung übertragen, denn nur wenn dieses Ziel aktiv von der Hochschulleitung getragen wird, kann der Veränderungsprozess erfolgreich sein.

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung unterstützt die Integration von Geschlechterforschung sowie Gender- und Diversity-Kompetenz in Lehre und Forschung. Wichtige Impulse für diese Arbeit erlangt die Zentraleinrichtung auch vom speziell dafür eingerichteten Beirat.

Im Zuge der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die Freie Universität ein Expert/innengremium für Gleichstellung ins Leben gerufen, das sowohl beim Verfassen der Stellungnahme beteiligt war als auch ihren Umsetzungsprozess begleitet. Für die Sicherstellung einer breiten Expertise konnten Expert/innen aus verschiedenen Fachdisziplinen und Statusgruppen gewonnen werden.

Der Beirat zum Rhoda-Erdmann-Programm ermittelt die Weiterbildungsbedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen und entwickelt gemeinsam ein passgenaues Programm, um den langjährigen Erfolg des Programms fortführen zu können.

Der Beirat des ProFiL-Programms besteht aus Mitgliedern aller beteiligten Hochschulen. Er unterstützt die Programmkoordination sowohl inhaltlich als auch in der Qualitätssicherung.

Die zentralen Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen koordinieren sich in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF). Hier werden Ziele für die Berliner Frauenförderung gesetzt, Netzwerke aufgebaut, Probleme diskutiert und Lösungsstrategien besprochen.

Auf Bundesebene sind die Frauenbeauftragten der Hochschulen in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) verbunden. In jährlichen Konferenzen werden aktuelle gleichstellungspolitische Themen behandelt und bundespolitische Initiativen und Aktivitäten der BuKoF beschlossen.

### **11.5.3 Einrichtungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterforschung**

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science (CEWS) wurde als Initiative der Bundesregierung und in Kooperation mit der BuKoF 1999 gegründet und wird als Gemeinschaftseinrichtung von Bund und Ländern finanziert. Zu seinen Aufgaben gehört die Entwicklung und Evaluation der Instrumente zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung. Gleichstellungspolitische Best-Practice-Maßnahmen werden vernetzt und verschiedene Projekte auf nationaler und internationaler Ebene durchgeführt. Das CEWS steht Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien zur Verfügung. Es ist die Geschäftsstelle der BuKoF.

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) hat die Aufgabe, an der Freien Universität Berlin die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung voranzutreiben und zu sichern. Sie organisiert Gastvorträge, Colloquien und Tagungen, beteiligt sich am Rhoda-Erdmann-Programm, fördert Aktivitäten an den Fachbereichen und Zentralinstituten, insbesondere durch die Finanzierung ausgewählter Lehraufträge, gibt mit der Agenda, einem kommentierten Vorlesungsverzeichnis zur Frauen- und Geschlechterforschung, einen Überblick über die Geschlechterforschung in der Lehre an der Freien Universität Berlin, publiziert die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung über das Jahrbuch Querelles, die Online-Rezensionszeitschrift Querelles-Net und die Edition Ergebnisse der Frauen und Geschlechterforschung.

Der medizinische Senat der gemeinsamen medizinischen Fakultät der Freien Universität und der Humboldt-Universität, die Charité – Universitätsmedizin Berlin, beschloss am 4. Dezember 2003 die Gründung des ersten Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) in Deutschland. Aufgabe der inzwischen zu einem Institut umstrukturierten Einrichtung ist die Förderung der Geschlechterforschung in der universitären Medizin und die Integration der Forschungsergebnisse in die medizinische Ausbildung.

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Forschungsk Kooperation der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte zu fördern. In regelmäßigen Sitzungen erarbeiten die Mitglieder der afg gemeinsame Lehrprogramme und Studienschwerpunkte sowie Aufbaustudiengänge

und Graduiertenprogramme. Sie koordiniert Kontakte zu Trägern von Forschungseinrichtungen und zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene. Ein wichtiges Ziel der afg ist, das sich durch Vielfalt und Spezialisierung auszeichnende Profil der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen in der Öffentlichkeitsarbeit der einzelnen beteiligten Institutionen zu koordinieren. In Zusammenarbeit mit der LaKoF werden gemeinsame Anliegen vertreten..

## 11.6 Die Frauenbeauftragten informieren

Frauenbeauftragte aller Bereiche haben die Pflicht, im Rahmen ihrer Aufgaben Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu übernehmen. Das im BerlHG im Jahr 1990 formulierte eigenständige Presserecht ist auch heute noch die Grundlage vielfältiger Aktivitäten. Einige seien im Folgenden vorgestellt:

### Der Internetauftritt

Die Homepage dient als schnelle, einfache Informationsplattform für jede und jeden. Seit August 2007 ist die Homepage der zentralen Frauenbeauftragten mithilfe der technischen Betreuung und Beratung der CeDiS im Rahmen der Anpassung an das Corporate Design der Freien Universität Berlin noch aktueller und umfangreicher geworden. Schon auf den ersten Blick werden das breit gefächerte Arbeitsfeld der zentralen Frauenbeauftragten und die Ausrichtung auf alle Statusgruppen innerhalb der Universität deutlich. Die Website erlaubt, einen schnellen Überblick von den Möglichkeiten der individuellen Beratung bis zu Informationen zu aktuellen hochschulpolitischen Veränderungen zu bekommen. Durch die stetige Aktualisierung bleiben die verschiedenen Kontakte, Vernetzungen und Links stets auf dem neuesten Stand und ermöglichen u. A. die direkte Verlinkung zu den Adressen und Homepages der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität.<sup>122</sup> Auch die Websites zum Margarethe-von-Brentano-Preis und zum Eva-Wolzendorf-Stipendium sowie der LaKoF werden im Büro der zentralen Frauenbeauftragten betreut.

Auch auf dezentraler Ebene zeigt sich ein virtuelles Angebot, das die Informationsvielfalt auf unterschiedlichen Ebenen noch erhöht. Dezentrale Frauenbeauftragte einzelner Fachbereiche haben in den letzten Jahren umfangreiche Homepages aufgebaut.<sup>123</sup>

### Vorlesungen, Infotage, Kolloquien, Tagungen, Kongresse

Im Sinne einer nachhaltigen Förderung von Frauen ist es unerlässlich Plattformen zu schaffen, auf denen einerseits Fragestellungen Raum finden, die üblicherweise unbeachtet bleiben und andererseits Wissenschaftlerinnen ihre Kompetenzen bündeln und vernetzen können. Die von der Frauenbeauftragten organisierten Tagungen, Konferenzen, Informationsveranstaltungen und Ringvorlesungen boten dafür zahlreiche Gelegenheiten:

- *Lust an Differenzen, sechs Kolloquien zur Geschlechterforschung* (in Kooperation mit der Vizepräsidentin der FU und der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, FU Berlin), Freie Universität, 1999 bis 2001/02,
- *Recht und Geschlecht, Ringvorlesung* (gemeinsam mit Ute Mager, Fachbereich Rechtswissenschaft, FU Berlin), Fachbereich Rechtswissenschaft, FU Berlin, 2000/01,
- *Biologie und Geschlecht, Ringvorlesung*, Fachbereich Biologie, Pharmazie und Chemie, FU Berlin, 2000/01,
- *Geschlechterforschung in der universitären Medizin*, Workshop, Universitätsklinikum Benjamin Franklin, Charité alt, 2003,
- *Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen: Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik*, Universitätsvorlesung (gemeinsam mit Jochen Schiller, Dekan des Fachbereichs Mathematik und Informatik), FU Berlin, 2005,

122 [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

123 Die Liste der dezentralen Frauenbeauftragten im Anhang enthalten auch die entsprechenden Website-Adressen.

- *Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar?*, internationale Tagung (gemeinsam mit der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung), FU Berlin, 2006,
- *Geschlechterforschung in der Biologie*, gemeinsam mit Birthe Assmann, Fachbereich Biologie/Pharmazie/Chemie Freie Universität, geplant für das Wintersemester 2010/11,
- Tagung der Kommission *Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit*, Berlin, 2009,
- *Neue Herausforderungen an die Professionalisierung und Strategiebildung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zeiten des Wandels der Institutionalisierung von Gleichstellung an Hochschulen*, Konferenz der Kommission Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit der BuKoF, Freie Universität, 2009,
- *AkteurInnen der Förderung der Geschlechterforschung oder Zum Spannungsverhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung*, Konferenz der Kommission Genderaspekte in der Forschungsförderung der BuKoF, Freie Universität, geplant 2010,
- Jahrestagungen der LaKoF, jährlich seit 2000, 2005 und 2008 gemeinsam mit der afg.

Auch die dezentralen Frauenbeauftragten organisieren eine Vielzahl von Veranstaltungen, die von Infotagen über Ringvorlesungen bis zu mehrtägigen Konferenzen reichen. Für weitere Informationen sei hier auf ihre Berichte und ihre jeweilige Website verwiesen.

## Universitätsfrauentage und Dahlemer Frauensommer

Traditionsreich sind die Universitätsfrauentage bzw. der Dahlemer Frauensommer. Seit 1994 veranstaltet die zentrale Frauenbeauftragte diesen Tag und mittlerweile ist er nicht mehr aus dem Jahreskalender der Freien Universität wegzudenken. 2003 wurde der Universitätsfrauentag durch den Dahlemer Frauensommer abgelöst, ein Gartenfest, das stets unter einem Motto steht und die Gelegenheit bietet, in entspannter, geselliger Atmosphäre Einblick in Frauenwelten zu erhalten. Begleitet wird der Tag von Live-Musik und Gaumenfreuden. Seit 2004 ist auch eine Tombola fester Bestandteil des Dahlemer Frauensommers. Der Erlös geht an das Selbsthilfeprojekt NAZO – Hilfe für afghanische Frauen e. V. Die Themen reichen von sexueller Gewalt gegen Frauen, der Situation von Frauen im Sport bis hin zu weiblichen Mordgeschichten.

2003 *Mörderische Geschichten*: Mit den Schriftstellerinnen Thea Dorn, Pieke Biermann und Cornelia Arnhold sowie Elke Plathe (Kriminaloberrätin), Brigitte Geier (Detektivin). Musik: florentine goes fishing. Kunst: Gunda Jacoby.

2004 *Aufbruch und Abenteuer – FrauenReisen*: Sarah Schmidt (Dr. Seltsams Frühschoppen), Christin Marquitan (Sängerin, Schauspielerin) Elke Jonigkeit (Regisseurin). Musik: Marcao (Tango). Kunst: Michael Pohly.

2005 *Charleston & Chanson*: Claudia von Gélieu (FrauenReisen). Musik: Christin Marquitan (Sängerin, Schauspielerin). Performance: Charleston running wild.

2006 *Mit Hand und Fuß*: Erika Harzer (Dokumentarfilmerin Adelante Muchachas), Ronald Noack (Flutlicht e. V., Ausstellungskurator Ballarbeit), Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper (Vizepräsidentin DOSB, Freie Universität Berlin), Heather Cameron (Sport for Social Change). Sport: boxgirls, academia jangada. Musik: florentine goes fishing

2007 *Damenmord*: Andrea Fischer (Krimirezensentin, MdB a. D., Bundesministerin für Gesundheit a. D.). Musik: florentine goes fishing.

2011 wird diese Tradition wieder belebt werden.

## Veröffentlichungen

Die im Büro der zentralen Frauenbeauftragten entstandenen Publikationen sind facettenreich. Sie dokumentieren nicht nur die Arbeit der Frauenbeauftragten, sondern bieten auch Einblicke in die Instrumente zur Gleichstellung sowie in Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung. Auf einige sei im Folgenden verwiesen:

Unter den Publikationen der Frauenbeauftragten ist der *Wissenschaftlerinnenrundbrief* die älteste. Bis zu dreimal jährlich wird er an die ca. 1100 Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität verschickt. Seit 1993 bietet er die Möglichkeit, flächendeckend für Wissenschaftlerinnen relevante Informationen direkt

zur Verfügung zu stellen. Im Frühjahr 2010 erschien der Rundbrief erstmals als völlig neu gestaltete Zeitschrift. Neben verschiedenen Schwerpunktthemen aus dem Spektrum der Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit finden sich Informationen aus dem Familienbüro, der Personalvertretung und zu laufenden Projekte der Freien Universität sowie zahlreiche Rezensionen, Kommentare und Veranstaltungshinweise. Der Wissenschaftlerinnenrundbrief wird wie seit Jahren gewohnt in Papierform verschickt, kann aber auch in elektronischer Form abonniert werden. Bei Interesse senden Sie eine E-Mail an [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de).

Im Sommer 1994 erschien der erste Band der von der zentralen Frauenbeauftragten herausgegebenen Reihe *Innenansichten* mit dem Titel *Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität*. Seitdem ist eine Vielzahl unterschiedlicher Themen behandelt worden. Im Juni 2003 erschien Band 11 der Reihe mit dem Titel *Tierärztin Christine – Über das Berufsfeld von Studentinnen der Veterinärmedizin*. Dieser Band geht der eklatanten Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil unter den Studierenden und den höheren wissenschaftlichen Statusgruppen nach. Ausgehend von der Überlegung, dass zwar das Berufsfeld Tierärztin klar umrissen erscheint, dagegen eine wissenschaftliche Laufbahn eher unpräzise bleibt, wurde eine Befragung durchgeführt, die heraus präpariert, welche Ziele Studierende dieses Fachs haben, welche Rolle eine Tätigkeit an der Universität für sie spielt und inwieweit Studentinnen Diskriminierungen und Berufsbarrieren wahrnehmen. Der Band 12 *In Zukunft Mädchen* stellt die Entwicklung des Projekts Girls' Day an der Freien Universität Berlin dar, Band 13 wird die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Evaluation des C1/C2-Programms“ präsentieren.

Im Wintersemester 2000/2001 wurde am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität die Ringvorlesung mit dem Titel *Recht und Geschlecht* durchgeführt. Aufgrund des Erfolges dieser Vorlesung erwuchs das Bedürfnis, auch in Form einer Publikation kritische Impulse zu liefern und so erschien 2004 *Recht und Geschlecht – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*, hrsg. von Mechthild Koreuber und Ute Mager im Nomos-Verlag. 2005 erschien *Kompetenz und/oder Zuständigkeit – Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis*. Anknüpfend an die gleichnamige Auftakttagung im Juni 2003 wird hier der Frage nachgegangen, in welchem Verhältnis sich Wissen und Handeln der Frauen- und Geschlechterforschung darstellt, auf welche theoretischen und praktischen Kenntnisse sich Gender-Kompetenz begründet, wo sie erworben und eingesetzt werden können und wie die theoretische Fundierung in der aktuellen institutionalisierten Gleichstellungspolitik einzuschätzen ist. Zwei weitere Publikationen basieren ebenfalls auf zuvor organisierten Veranstaltungen: Mit *Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik – Eine (inter)disziplinäre Herausforderung* wird Fragen der Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik nachgegangen, 2010 erschienen im Nomos-Verlag. Mit *Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar?* wird die internationale Tagung gleichen Titels vom Frühjahr 2005 dokumentiert, 2009 erschienen im VS-Verlag.

Im Büro der zentralen Frauenbeauftragten wurden über die Jahre durch die Übernahme der redaktionellen Arbeit zahlreiche Publikationen Berliner und bundesweiter Netzwerke realisiert. Für die LaKoF wurden neben Dokumentationen der Jahrestagungen auch Broschüren, z.B. In *der Vielfalt erfolgreich – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen* (2008) oder *10 Jahre Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen – erfolgreich & unverzichtbar* (2001) erstellt. Gleiches gilt für die Broschüre *Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin* (2005), die von der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen herausgegeben wurde und eine Topografie für dieses Feld nachzeichnet. Auch im Rahmen der Zusammenarbeit innerhalb der BuKoF hat das Büro der zentralen Frauenbeauftragten diverse Publikationstätigkeiten übernommen, von verschiedenen Flyern, über Leitfäden und Handrechen bis hin zu Tagungsdokumentationen, wie z. B. *Neue Herausforderungen an die Professionalisierung und Strategiebildung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zeiten des Wandels von Gleichstellung an Hochschulen* (2010).

Publikationen stellen bei der Öffentlichkeitsarbeit einen Schwerpunkt dar. Zur Arbeit der Frauenbeauftragten und des Familienbüros wurden zahlreiche Flyer und Postkarten erstellt. Besondere Erwähnung können dabei auch die Plakate zu Gender Mainstreaming, der Studienreform, zur familienfreundlichen Hochschule, leistungsorientierten Mittelvergabe und den Zielvereinbarungen an der Freien Universität finden. Doch auch die Broschüre zum Margherita-von-Brentano-Preis wurde im Büro der zentralen Frauenbeauftragten entwickelt und seither jährlich aktualisiert. Dort werden die Preisträger/innen seit Bestehen des Preises vorgestellt und gewürdigt.

Sämtliche Publikationen sind entweder auf der Homepage oder über das Büro der Frauenbeauftragten erhältlich.

## 12 Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

„Die Erwartungen an die Frauenbeauftragte sind hoch, die ihr zur Verfügung stehenden Machtmittel jedoch bescheiden. Ihr wird schlicht der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes auf die schmalen Schultern geladen.“<sup>124</sup>

Die erfolgreiche Umsetzung dieses wirklich großen Auftrages ruht auf zwei Säulen, dem rechtlich abgesicherten Handlungsrahmen und der Qualifikation der Amtsinhaberinnen. Neben der weiteren Ausdifferenzierung der rechtlichen Grundlagen des Amtes, die nachfolgend in einem Rückblick skizziert wird, steht die notwendige Professionalisierung der Frauenbeauftragten und Institutionalisierung des Amtes, die in diesem Kapitel ebenfalls kurz vorgestellt wird.

### 12.1 Ein Amt entsteht

Mitte der 1980er Jahre war es unumstritten, dass nur über die Einsetzung von Frauenbeauftragten den Defiziten in der Frauenförderung und der gravierenden Benachteiligung von Frauen an den Universitäten Einhalt geboten werden kann. Im Jahr 1986 wurde erstmals im BerlHG unter § 59 die Funktion einer *Beauftragten für Frauenfragen* rechtlich geregelt. In drei Absätzen wurden der Auftrag, die Rechtsstellung und ein Verweis auf mögliche Detailregelungen in der Grundordnung grob fixiert. Publikationen dieser Jahre machen die widersprüchlichen Standpunkte deutlich, die in mehreren Schritten durch eine immer differenziertere Formulierung der Rechtsgrundlagen in den letzten 20 Jahren in den § 59 Eingang fanden. Ein Rückblick auf die Jahre 1986/87 verdeutlicht die Entwicklung:

Die Frauenbeauftragte des Berliner Senats, Carola von Braun, die im Rahmen der Anpassung des BerlHG an das HRG die Position einer Frauenbeauftragten an jeder Berliner Hochschule schaffen wollte, hatte im Februar 1986 Vertreterinnen aller Berliner Hochschulen zum Gespräch geladen. Dabei wurde u. A. deutlich hervorgehoben, dass aus der Sicht der zwei großen Berliner Hochschulen – Technische Hochschule und Freie Universität – eine Frauenbeauftragte für die ganze Hochschule lediglich eine Alibi-funktion übernehmen würde. Dementsprechend, wurde gefordert, „dass eine Frauenbeauftragte (1.) mit einer ‚Gleichstellungsstelle‘ und (2.) mit Frauenbeauftragten an den Fachbereichen eine breit vernetzte Institution bildet.“<sup>125</sup> Folgende Eckpunkte wurden als Ergebnisse dieses Gesprächs protokolliert:

- „1. Die Stelle der Frauenbeauftragten muß als Institution, die entsprechend der Größe einer Hochschule mit zusätzlichem Personal ausgestattet ist, verstanden werden. Der Begriff ‚Gleichstellungsstelle‘ würde als vorteilhafter angesehen werden, scheint aber politisch einseitig besetzt zu sein; zumindest für den Berliner Raum.
- 2. Nicht die Frauenbeauftragte sollte auf die Beseitigung der Diskriminierung an den Hochschulen verpflichtet werden. Diese Aufgabe sollte vielmehr den Universitäten im Rahmen der Präambel des Berliner Hochschulgesetzes als Verpflichtung zugewiesen werden. Dazu würde auch die gesetzliche Verankerung von Frauenförderplänen mit zeitlichen und inhaltlichen Zielvorgaben zum Abbau der Diskriminierung von Frauen an Hochschulen gehören. Die Aufgabe der Frauenbeauftragten bestünde darin, die Hochschulen bei der Umsetzung dieser Aufgaben zu kontrollieren.
- 3. Die Qualifikation der Frauenbeauftragten sollte folgendermaßen umrissen werden: ‚... mit einer wissenschaftlichen oder künstlerisch-wissenschaftlich ausgebildeten Frau besetzt werden.‘
- 4. Die von den Fachbereichen zu benennenden Frauenbeauftragten sollen am jeweiligen Fachbereich ‚tätige‘ und nicht nur ‚lehrende‘ Wissenschaftlerinnen sein, um den Kreis zu vergrößern. Wissenschaftlerinnen mit befristeten Arbeitsverträgen sollten um die Zeiten dieser Tätigkeit als Frauenbeauftragte ihren Vertrag verlängert bekommen, ansonsten sollte freigestellt werden.

---

124 Limbach, Jutta: Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis. In: Naumann, B./Baer, S. (Hrsg.): frauen und recht – women and law. Infigurationen. Jg. 2000, Heft 1, S. 86.

125 ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (Hrsg.): Fraueninformationsblatt Frauen-Info: SS 86, S. 6 f.

- 5. Die Ernennung der Frauenbeauftragten sollte durch eine Kommission erfolgen, die vom Präsidenten der Universität bestellt wurde und mehrheitlich aus Frauen besteht, die in der Frauenforschung und -lehre gearbeitet haben (auch universitätsübergreifend)<sup>126</sup>

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) stellte hierzu in ihrem Informationsblatt vom Sommersemester 1986 fest, dass die Fördermaßnahmen, die von der ZE entwickelt und durch die Entscheidungsgremien bestätigt wurden, lediglich Empfehlungscharakter haben.

„Die vergangenen vier Jahre Arbeit in dieser Einrichtung haben gezeigt, dass die Bedeutung solcher Empfehlungen gleich Null ist, wenn sich politische Mehrheiten dagegen stellen. Um an den Hochschulen wirklich etwas zu bewirken, was nicht bei jeder ‚Wende‘ gleich wieder in Rückschritte mündet, brauchen wir eine gesetzliche Verankerung der Maßnahmen zum Abbau der Diskriminierung und Förderung der Frauen im Wissenschaftsbereich. [...] Aus diesem Grunde sind die Fachbereiche und Zentralinstitute Anfang des Jahres von der ZE aufgefordert worden, eine ‚Kontaktperson‘ für ihren Bereich zu benennenden, um damit das Kontakt- und Kommunikationsnetz weiter spannen zu können.“<sup>127</sup>

Im Ergebnis dieser Diskussionen und dieser Aufforderung können im Sommersemester 1987 für folgende Fachbereiche Frauenbeauftragte genannt werden. Dies sind die Frauenbeauftragten der ersten Stunde an der Freien Universität Berlin:

Fachbereich/Institut	Frauenbeauftragte
Natur- und Sozialwissenschaftliche Grundlagenmedizin und medizinische Ökologie	Monika Sieverding
Universitätsklinikum Steglitz	Dr. Reingard Sörensen
Klinikum Charlottenburg	Prof. Dr. Ingeborg Falck
Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde	Prof. Dr. Eva-Andrea Holtgrave, Vertreterin Prof. Dr. Evelin Meyer
Veterinärmedizin	Beate Setzer
Philosophie und Sozialwissenschaften I	Annette Schmed
Philosophie und Sozialwissenschaften II	Hui-wen von Goeling, Vertreterin Dr. Renate Schlesier
Kommunikationswissenschaften	Dr. Esther-Beate Körber
Rechtswissenschaften	Prof. Dr. Jutta Limbach
Wirtschaftswissenschaften	Christel Freyer
Politische Wissenschaft	Erdmute Horn-Sauder
Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften	Prof. Dr. Gertrud Pfister
Geschichtswissenschaften	Brigitte Ehlert, Vertreterin Christa Rath
Alturumswissenschaften	Franziska Lang, Vertreterinnen Bettine Grafhs, Agnes Michaelides und Gunhild Solms
Germanistik	Prof. Dr. Giesela Thiele-Knobloch, Vertreterin Elfriede Bettinger
Mathematik	–
Physik	–
Chemie	Gabriele (Jella) Fischer, Vertreterin Bettina Geiken
Biologie	Dr. Sigrun Seipel
Pharmazie	–
Geowissenschaften	Uta Bauer
Osteuropa-Institut	Brigitte Heuer
John-F.-Kennedy-Institut	–
Lateinamerika-Institut	Prof. Dr. Renate Rott
Zentralinstitut f. Unterrichtswissenschaften und Curriculumforschung	Prof. Dr. Marion Klewitz
Zentralinstitut für Sozialwissenschaftliche Forschung	Irmhild Rudolph, Gisela Weichert

126 Ebd.

127 Ebd., S. 7 f.

An vielen Fachbereichen der Freien Universität übernahmen Professorinnen die Funktion von dezentralen Frauenbeauftragten und zeigten auf diese Weise die Bedeutung, die sie dieser Position zumaßen. Zwei Bereiche hatten keine Frauenbeauftragte. Die Fachbereiche Mathematik und Physik entschieden sich dezidiert dafür, keine Frauenbeauftragte zu benennen oder zu wählen. Denn obwohl Einigkeit darüber bestand, dass die Einsetzung von Frauenbeauftragten ein unverzichtbarer Schritt zur Durchsetzung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an allen Bereichen universitären Lebens sei, waren die Vorstellungen über die rechtliche Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten umstritten. Insbesondere ein Verständnis des Amtes als berufliche Tätigkeit und nicht als Ehrenamt führte zu einer Ablehnung, eine in den Augen der dortigen Frauengruppe „Alibifrauenbeauftragte“ zu benennen. In dieser Auseinandersetzung hatten sich zwei Lager gebildet. In den Frauen-Informationsblättern der ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung wird die Diskussion anhand der Konzeptionen der Frauengruppe am Fachbereich Mathematik einerseits und des Präsidiums andererseits in Ausschnitten sichtbar. So heißt es dort in der Publikation vom WiSe 1987/88:

„Der Fachbereich Mathematik gehört zu den wenigen FU-Fachbereichen, die noch keine Frauenbeauftragte haben. Uns, der dortigen Frauengruppe ist daran gelegen, zunächst die Aufgaben und Rechte dieser Frauen zu klären. Dazu haben wir im SS '87 einen Entwurf erarbeitet, der zur letzten Fachbereichsratsitzung des Semesters eingereicht wurde.“<sup>128</sup>

In derselben Ausgabe des Fraueninformationsblattes wurde der Entwurf der Frauengruppe am Fachbereich Mathematik publiziert, der die Wahl der Frauenbeauftragten und ihr Arbeitsfeld beschreibt sowie die Modalitäten der Freistellung regelt. In wesentlichen Punkten werden die heute in § 59 BerlHG fixierten Rechte und Pflichten aufgeführt; so findet sich u. A. unter Punkt 8 folgende Forderung:

„Die FrB ist in allen Angelegenheiten, die ein einzelnes weibliches Fachbereichsmitglied oder Gruppen weiblicher Fachbereichsmitglieder betreffen, und in allen Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor Entscheidungen anzuhören. Kommt eine Entscheidung gegen ihre Stimme zustande, so muß die betreffende Angelegenheit erneut beraten und entschieden werden.“<sup>129</sup>

Hier sind bereits die Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen organisatorischen, strukturellen und personellen Maßnahmen und insbesondere an Personalangelegenheiten sowie der Gedanke des suspendierten Vetos formuliert, wie er in dem heutigen Absätzen 6 bis 9 des § 59 BerlHG entspricht. Entscheidend ist aber, dass die Frauengruppe Mathematik von Beginn an das Amt der Frauenbeauftragten als eine berufliche Tätigkeit definierte und nicht als ein Ehrenamt. Hierzu erstellte die Frauengruppe Mathematik einen Entwurf zur Vorlage im Fachbereichsrat:

- „3. Die FrB nimmt Selbstverwaltungsaufgaben wahr; § 44 Abs. 2 BerlHG gilt entsprechend. Befindet sich die FrB in einem Dienstverhältnis, so ist sie wie folgt freizustellen:
- a) Hochschullehrerinnen werden 2 Std. Lehrverpflichtung je Semester erlassen.
- b) Mitarbeiterinnen des wissenschaftlichen Mittelbaus wird 1 Std. der Lehrverpflichtung je Semester nach Wahl erlassen.
- c) Studentische Hilfskräfte werden für 30 Std. im Monat freigestellt.
- d) Sonstige Mitarbeiterinnen werden 10 Std. je Woche freigestellt.
- Bei befristeten Verträgen ist auf Wunsch der FrB statt einer Freistellung die Verlängerung des Arbeitsvertrages um ein halbes Jahr je Amtsperiode möglich.“<sup>130</sup>

Dies lässt sich rückblickend als ersten Schritt in Richtung Professionalisierung der Frauenbeauftragten interpretieren. Der Entwurf wurde vom Fachbereichsrat Mathematik im WiSe 87/88 beschlossen und vom damaligen Verwaltungsleiter mit dem Kanzler der Freien Universität verhandelt. Da jedoch die Rechtsgrundlagen, insbesondere für die Freistellung von Wissenschaftlerinnen oder die Vergütung von Studierenden noch nicht im BerlHG verankert waren, scheiterte dieser Vorstoß an rechtlichen Bedenken. Zugleich mag jedoch der inhaltliche Dissens zwischen dem Präsidium und der Initiative zur Durchsetzung einer Frauenbeauftragten am Fachbereich Mathematik entscheidender Grund gewesen sein, diese Initiative scheitern zu lassen.

128 Ebd., S. 22 f.

129 Ebd.

130 Ebd.

Ein weiterer Entwurf wurde von der an der Zentraleinrichtung Frauenforschung angesiedelten hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe vorgelegt. Er enthielt wesentliche Elemente der heutigen Konzeption des § 59 BerlHG. So wurde die Wahl (durch einen weiblichen Wahlausschuss) sowie die Einstellung und Beschäftigung einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten geregelt, ihre Aufgaben und rechtliche Stellung definiert. Besonderes Gewicht legte diese Initiative auf die Erstellung von Frauenförderplänen und die Kontrolle ihrer Umsetzung, die als zentrale Aufgaben der Frauenbeauftragten beschrieben wurden. Daran gekoppelt war die Berichtspflicht der Fachbereiche und der Frauenbeauftragten, die sich auf die Realisierung dieser Frauenförderpläne bezieht. Des Weiteren wurde die Wahl von Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten vorgeschlagen. Ihre rechtliche Stellung wurde in Anlehnung an die Rechtsstellung der zentralen Frauenbeauftragten konzipiert und sieht die Teilnahme an Sitzungen sowie Rede- und Antragsrecht vor.<sup>131</sup>

Der Entwurf des Präsidiums<sup>132</sup> wich in wesentlichen Punkten von dieser Vorlage ab. Er schlug u. A. als Wahlgremium für die Frauenbeauftragte den Akademischen Senat vor und ließ ausschließlich Beschäftigte der Freien Universität zur Wahl zu. Ähnliches war für die Fachbereiche und Zentralinstitute geplant, dort sollten die Fachbereichsräte bzw. Institutsräte aus dem Kreis der Beschäftigten eine Kandidatin wählen. Sie sollte nur für die Belange der am Institut oder Bereich tätigen weiblichen Hochschulmitglieder zuständig sein und mit beratender Stimme an allen Sitzungen und Gremien teilnehmen können. Die Kritik am präsidialen Entwurf wurde in fünf Punkten zusammengefasst:

- „eine feste Anstellung der Frauenbeauftragten,
- keine öffentliche Ausschreibung der Stelle,
- keine Beteiligung der Fachbereichsfrauenbeauftragten etc. bei der Auswahl,
- keine Erläuterungen der Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten, die über die vagen Formulierungen des BerlHG hinausgehen,
- keine Chance für studierende Frauen, Frauenbeauftragte eines Fachbereichs zu werden.“<sup>133</sup>

## Die Frauenbeauftragte im Spiegel des § 59 BerlHG

Viele Aspekte, die damals gefordert wurden, sei es hinsichtlich der Arbeitsaufgaben, Ausstattung und Rechte, sind heute Alltag der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten an den Universitäten Berlins. An der Freien Universität sind die damals hart umstrittenen Forderungen nach Freistellung (Festangestellte), Vertragsverlängerung (befristet Beschäftigte) oder Vergütung (Studierende) für dezentrale Frauenbeauftragte umgesetzt worden. Die zentrale Frauenbeauftragte, deren Stelle öffentlich ausgeschrieben wird, wird für die vier Jahre ihrer gewählten Amtszeit an der Universität angestellt, die Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten sind detailliert im § 59 der BerlHG festgehalten und auch Studierende können als Frauenbeauftragte am Fachbereich aktiv sein (und sind es).

Die zunehmend detaillierte Ausformulierung dieser Rechtsvorschrift spiegelt seit seiner ersten Formulierung bei der Novellierung des BerlHG von 1986 auf einer juristischen Ebene die rechtliche Absicherung des Handlungsspielraums und damit auch die Entwicklungsgeschichte des Amtes der Frauenbeauftragten wider: 1986 hatte der § 59 BerlHG drei Absätze, heute (in der Fassung von 2005) umfasst er elf.

Seit dem 13. November 1986 sah das Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerlHG) im § 59 eine Beauftragte für Frauen pro Hochschule vor und diese sollte, laut den Erläuterungen zum BerlHG, hauptamtlich tätig sein. Es handelte sich hierbei jedoch nur um eine Soll-Vorschrift. Nebenamtliche Frauenbeauftragte an den Fachbereichen konnten bestellt werden (§ 59 (11) BerlHG). Die Ausgestaltung der Position der Frauenbeauftragten an der Hochschule verblieb zu diesem Zeitpunkt der Geschichte weitestgehend im Dunkeln, nur eine Kommentierung von 1987 verweist zur Präzisierung auf die Grundordnung der jeweiligen Hochschule. Tatsächlich entstand ein großes ehrenamtliches Engagement vor allen Dingen unter den Professorinnen, die sich infolge des neuen Gesetzes als dezentrale ehrenamtliche Frauenbeauftragte zur Verfügung stellten.

131 Ebd., S. 30 ff.

132 Ebd., S. 32 f.

133 Ebd., S. 33.

Im Oktober 1990 trat an die Stelle der Sollregelung ein klarer Auftrag an die Berliner Hochschulen, eine hauptberufliche Frauenbeauftragte zu bestellen. Der neu formulierte § 59 BerlHG schrieb nicht nur die Bestellung einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten vor, sondern die Bestellung nebenberuflicher Frauenbeauftragten auf allen entsprechenden Ebenen der Universitätsstruktur, sprich Fachbereichen, zentrale Einrichtungen usw. Die Freie Universität in Vertretung durch den zentralen Frauenrat wählte noch im selben Jahr Christine Färber zur ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten. Damit war ein Meilenstein vom Ehrenamt zum Beruf erreicht. Nur wenig später wird diese rechtliche Bestimmung durch das Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) untermauert, das die Position der Frauenbeauftragten in Berlin rechtlich verankert. Dieses Gesetz schrieb in § 16 (1) i. V. m. § 1 LADG vor, dass die Berliner Verwaltung sowie landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften (z. B. die Freie Universität), Anstalten und Stiftungen eine Frauenvertreterin zu bestellen haben. Diese Frauenvertreterin sollte laut § 16 (2) LADG alle drei Jahre gewählt werden. In § 17 ff. LADG wurden die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten beschrieben.

Das nun geltende BerlHG sieht eine hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte mit bis zu zwei Stellvertreterinnen, an den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen je eine nebenberufliche Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin vor. Für die Charité ist eine hauptberufliche Frauenbeauftragte mit einer Stellvertreterin und drei nebenberufliche Frauenbeauftragte mit hundertprozentiger Freistellung und ebenfalls je einer Stellvertreterin vorgesehen. Die Bestellung der Frauenbeauftragten erfolgt durch die Hochschulleiterin oder den Hochschulleiter. Sie erfolgt nach der viertelparitätischen Wahl, § 59 (11) i. V. m. (1) BerlHG, wobei nach § 59 (11) BerlHG alle weiblichen Mitglieder der Hochschule wahlberechtigt sind. Dies stellt eine erhebliche Veränderung zu der 1986 geltenden Rechtslage dar, denn damals waren nur Bedienstete wahlberechtigt, nicht jedoch die große Gruppe der Studentinnen. Während die hauptberufliche Frauenbeauftragte vier Jahre im Amt bleibt, werden die Stellvertreterinnen und nebenamtlichen Frauenbeauftragten jeweils für zwei Jahre tätig.

Um die effektive Arbeit auch tatsächlich zu ermöglichen, erfolgen Freistellungen ganz oder teilweise, je nach Status (zentrale Frauenbeauftragte, Stellvertreterin, dezentrale Frauenbeauftragte), während studentische Frauenbeauftragte eine Aufwandsentschädigung erhalten.

§ 59 (2) BerlHG stellt die Frauenbeauftragten von Weisungen frei und schützt damit die Funktionsfähigkeit ihrer Amtsausübung. Die notwendige Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln liegt in der Pflicht der Hochschule, die beides im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen hat (§ 59 (2) BerlHG). Des Weiteren ist eine Schweigepflicht vorgesehen (§ 59(3) BerlHG), die eine wichtige Voraussetzung für die effektive Arbeit der Frauenbeauftragten bildet. Darüber hinaus umreißen die Inhalte des § 59 BerlHG das Aufgabengebiet der Frauenbeauftragten und ihre damit verbundenen Rechte und Pflichten.

Im Rückblick lässt sich eine stete Verbesserung der Rechtslage zugunsten der Frauenbeauftragten und damit der Frauen an den Hochschulen konstatieren, es kann also eine positive Bilanz gezogen werden: Die Institutionalisierung des Amtes wurde durch die anfänglich ehrenamtliche Ausübung nicht aufgehoben. Vielmehr gaben die Professorinnen mit ihrem Einsatz als ehrenamtliche dezentrale Frauenbeauftragte dem Amt ein Gewicht, das für den Prozess der Institutionalisierung förderlich war. Allerdings waren die konkreten Forderungen nach einer adäquaten Ausstattung und der klaren rechtlichen Definition des Amtes, die in den Initiativen der Fachbereiche vorangetrieben wurden, eine unverzichtbare Grundlage für die Reformulierung des § 59, der heute die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten an der Freien Universität ist.

Auf der Grundlage der Novellierung des § 59 im Berliner Hochschulgesetz von 1999 wurden im Mai 2002 in einem Rundschreiben der Freien Universität wesentliche Elemente der Beteiligungsrechte der dezentralen Frauenbeauftragten benannt. Gleichzeitig regelt das Rundschreiben die Neufassung der Aufwandsentschädigung und Freistellung der dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität neu. Nach einem Schlüssel auf der Basis der Sollstrukturplanung der Fachbereiche erhalten die dezentralen Frauenbeauftragten anteilig der Größe ihres Bereiches eine Aufwandsentschädigung.

„Nebenberufliche Frauenbeauftragte, die in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis zur Freien Universität Berlin stehen, können gem. § 59 Abs. 10 BerlHG auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt werden. Für die Festlegung des jeweiligen Freistellungsumfanges wurde die Anzahl der zu vertretenden Mitglieder, die unterschiedliche Größe und Struktur der Bereiche sowie der hieraus resultierende Zeitaufwand für die Wahrnehmung des Amtes zugrundegelegt.“<sup>134</sup>

Der Umfang der Freistellung von Dienstaufgaben fasst für die Fachbereiche 50 %, für die Zentraleinrichtungen Sprachlabor, Botanischer Garten und Botanisches Museum, Zentrale Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek 25 %. Den übrigen Zentraleinrichtungen wie beispielsweise Zentrale Datenverarbeitung oder Studienberatung und Psychologische Beratung wird eine Freistellung von 10 % gewährt. Neu geregelt wurde die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen. Damit die angestrebte Zeit zur Wahrnehmung ihrer Amtsaufgaben gewährleistet ist, kann Frauenbeauftragten eine Arbeitszeiterhöhung bis zum Umfang einer vollen Stelle und die entsprechende Freistellung gewährt werden.

Studentische Frauenbeauftragte der Fachbereiche erhalten eine Aufwandsentschädigung von 80 Monatsstunden. Endgültig geregelt wurde in diesem Zusammenhang auch die Entschädigung einer Frauenbeauftragten, die bereits als Hilfskraft in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Hier kann eine Aufstockung der Arbeitszeit auf bis zu 80 Monatsstunden vorgenommen werden, eine vollständige Freistellung ist allerdings nicht möglich.

Das Rundschreiben legte weiterhin fest, dass die Regelungen für die folgenden zwei Wahlperioden auf die Stellvertreterinnen der dezentralen nebenberuflichen Frauenbeauftragten ausgeweitet werden in Fachbereichen mit 40 und mehr Professuren im Sollstellenplan. Grundlage für die Entscheidung war der vermehrte Arbeitsaufwand in diesen Bereichen durch die absehbar hohe Zahl der in diesem Zeitraum wiederzubesetzenden Professuren.

Das FU-Rundschreiben bildet den Abschluss der Verhandlungen, die dem AS-Beschluss vom 25.10.2000 Rechnung tragen, dass das Präsidium für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen Sorge tragen möge. Tatsächlich jedoch ist die Arbeitssituation in einigen Bereichen weiterhin so hoch und steigt im Zuge der Erfolge des Exzellenzwettbewerbs, dass es kaum möglich ist, allein die Berufungsverfahren u. Ä. Termine wahrzunehmen. Dies kann zu Zeitverzögerungen führen, die vermeidbar wären.

## 12.2 Institutionalierungsprozesse und Professionalisierungsstrategien

Noch 1986 wurde die notwendige Qualifikation für das Amt der Frauenbeauftragten an den Universitäten von der damaligen Frauenbeauftragten Berlins, Carola von Braun, und den Vertreterinnen der Hochschule sehr allgemein formuliert. Die Vorstellung von einer Frau mit wissenschaftlicher oder künstlerisch-wissenschaftlicher Ausbildung sprach ausschließlich Wissenschaftlerinnen an und schloss Studentinnen ebenso aus, wie Frauen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich. Heute hingegen werden zunehmend Kompetenzen im Bereich Wissenschaftsmanagement gefordert – eine verstärkte Professionalisierung des Amtes ist die Folge. Es gibt zwei Elemente, die diesen Prozess gestalten:

- die Frage nach den notwendigen Qualifikationen und die Möglichkeiten ihres Erwerbs,
- die Formen der Organisation durch regionale und überregionale Netzwerke.

### Qualifizierung

Die Weiterentwicklung der Frauenförderung hin zum gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag der Hochschulen mündete in einen Institutionalierungs- und Professionalisierungsprozess, der je nach Bundesland höchst unterschiedlich ausfiel. Die Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten kennt in der Hochschule keine Vorbilder und muss als Einführung („Erfindung“) einer neuen Hochschulprofession bewertet werden. Die Legalisierung des Gleichstellungsauftrags durch das Hochschulrahmengesetz ebnete den Weg für die Etablierung von frauenpolitischer Verantwortung in einem neuen Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Waren es anfangs „frauenbewegte“ Quereinsteigerinnen, die sich engagiert für die Interessen von Frauen an Hochschulen einsetzen, übernehmen heute zunehmend Frauen aus dem Bereich „higher education“ oder Frauen, deren Berufsbiographien an der Hochschule angegliedert sind, als Expertinnen des Hochschulsystems diese Aufgaben, die nahe am Hochschulmanagement der Leitungsebenen angesiedelt sind. Aber noch ist der Professionalisierungsprozess nicht abgeschlossen und formalisierte Qualifikationswege fehlen nach wie vor. Sie müssten zwischen den drei Themenfeldern Politik, Management und Wissenschaft angesiedelt sein und Kenntnisse der Kernfunktionen der Hochschulen vermitteln. Die Positionierung des Amtes folgt einer allmählichen Integration in bestehende Hochschulstrukturen, um einen Gestaltungsspielraum „mit“ der und nicht „gegen“ die Hochschule zu öffnen.

„Frauenbeauftragung [könnte] als die Professionalisierung eines ‚ethischen Ideals‘ der Gleichstellungsarbeit und der Demokratisierung der Gesellschaft interpretiert werden. Frauenbeauftragung braucht Fachwissen und kollegiale Fehlerkontrolle und organisiert ein spezifisches gesellschaftliches Problem, den Geschlechterkonflikt (im Sinne Rottleuthners), ihr fehlen jedoch die einheitliche Ausbildung, die Distanz zur Klientin, die Kontrolle über den Berufszugang und ein jenseits von Gruppenzielen angesiedeltes Berufsethos.“<sup>135</sup>

Aufbauend auf den Erfahrungen neu gewählter Frauenbeauftragter und langjähriger etablierter Amtsinhaberinnen sowie die Ergebnisse aus den eigenen Weiterbildungsseminaren wurden berufsspezifische Qualifikationen, die für die erfolgreiche Ausübung des Amtes einer Frauenbeauftragten notwendig sind, zusammengestellt. Hierzu gehören insbesondere folgende Themenbereiche:

- rechtliche Grundlagen,
- Studienreformprozess,
- Steuerungsinstrumente,
- Rhetorik und Gesprächsführung,
- Zeitmanagement.

Seit Mitte der 1990er Jahre werden diese Themen regelmäßig in der Weiterbildung behandelt und qualifizieren die dezentralen Frauenbeauftragten nicht nur für die Tätigkeit in ihrem Amt, sondern für vielfältige Aufgaben im Bereich der Hochschulverwaltung und des Hochschulmanagements. Der weiterbildende, anwendungsorientierte und interdisziplinäre Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz, der nach einer dreijährigen Pilotphase an der ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung derzeit überarbeitet wird, könnte ein solches Qualifizierungsangebot für zukünftige Frauenbeauftragte sein.

Die Schwierigkeit des Gesamtprozesses wurde von Prof. Dr. Aylâ Neusel anlässlich der gemeinsam mit der LaKoF organisierten Jahrestagung der afg 2005 wie folgt thematisiert:

„Im Vergleich zwischen den Institutionen des Gleichstellungsauftrags und der Geschlechterforschung lässt sich Folgendes tabellarisch fassen:

	Gleichstellungsauftrag	Geschlechterforschung
Anspruch	Wirklichkeit verändern Vorausdenken Instrumente: Risikoreich	Suche nach Wahrheit Nachdenken Instrumente: Validität
Arbeitsinhalte	im Dreieck von Politik, Verwaltung und Wissenschaft Projektentwicklung HS-Entwicklung Verwaltungsvollzug	Wissenschaft in Lehre und Forschung: Produktion, Vermittlung und Tradierung des Wissens Fachentwicklung
Institutionalisierung	Weitaus formalisierter innerhalb der Hochschulorganisation	Informell in der „organisierten Anarchie“
Qualifizierung Professionalisierung	Nicht formalisiert: ggf. in „higher education management“	im Fach: Promotion, Habilitation, Berufung
Qualitätssicherung, Evaluation	Höhere Kontrolle Rechenschaftspflicht	Anerkennung in SC, Publikationen, Vorträge, Forschung
Communities, Netzwerke	Hochschule/ Hochschulleitung Management, Politik, Mittlerorganisationen	Scientific community (SC) Fach, Fachbereich, Institut, Arbeitsgruppe
Status, Prestige	Eher niedrig	Eher hoch

135 Holland-Cunz, B.: Trennendes und Verbindendes. In: Wrangel, U. u. a. (Hrsg.): Frauenbeauftragte – Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. 1998, S. 86.

Zusammenfassend möchte ich das Trennende aber auch die Gemeinsamkeiten hervorheben:

Zur Frauenförderung gehörte ursprünglich auch die Einführung der Frauenforschung und umgekehrt hatte die Geschlechterforschung einen Gleichstellungsauftrag, der auch heute noch unvermindert besteht, etwa als Erkenntniskritik und Partizipationsanspruch.

Unumkehrbar scheint mir, dass die Geschlechterforscherinnen und die Gleichstellungsbeauftragten sich durch Rückgriff auf die traditionelle Trennung von Reflektieren und Handeln in der Wissenschaft und der Hochschule voneinander entfernt haben. Während die Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als reine Top-down-Strategie bei den Steuerungseliten eingegliedert ist, also zu den ‚Machern‘ geschlagen wird, verinnerlichen Forscherinnen durch ihre Politik-Enthaltbarkeit den Opferstatus; das führt zu ‚Selbsteliminierung‘ (Bourdieu) als Akteurinnen des Wandels in der Hochschule.

Weitere unversöhnliche Gegensätze betreffen 1. die Erkenntniskritik, 2. die Gesellschaftskritik, 3. den Partizipationsanspruch, 4. die Fächerentwicklung, 5. die Hochschulentwicklung.

Ohne Zweifel existiert eine Institutionenkonkurrenz: Beide greifen auf ähnliche Ressourcenquellen zurück, so dass Kürzungen im System zur Konkurrenz der beiden führen können. Darüber hinaus spielt die Reputationsfrage eine Rolle: Für die Wissenschaftlerinnen kann es einen Reputationsverlust bedeuten, in die Ecke der Gleichstellung gesteckt zu werden.

Zudem gibt es auch eine Konkurrenz im Anspruch auf Teilhabe und Kritik: Während die Identifikation mit der Gesamtsituation bei den Akteurinnen der Gleichstellung ausgeprägt ist, verhalten sich die Forscherinnen wie die ehemals kritisierten Forschungsfürsten: Ich brauche die Hochschule für meine Reputation nicht! Wie die neueren empirischen Forschungen zeigen, fühlen sie sich belästigt und überlastet von der Arbeit an den Modernisierungsmaßnahmen, am Management, an Servicefunktionen.<sup>136</sup>

## Das Plenum der Frauenbeauftragten

Einmal im Monat treffen sich die dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität einschließlich der des Charité Campus Benjamin Franklin im Plenum. Als Gäste können Vertreterinnen der Personalräte sowie der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung teilnehmen.

Das Plenum der Frauenbeauftragten wurde über die Frauenförderrichtlinien (§ 24 FFR der FU Berlin vom 17. Februar 1993) ins Leben gerufen und ist ein Ort der Vernetzung und des Austausches. In der Geschäftsordnung des Plenums der Frauenbeauftragten sind die Aufgabenfelder der Sitzungen, die von einer Sprecherin geleitet werden, wie folgt umrissen:

- Beratung und Ausarbeitung von frauenfördernden Maßnahmen,
- Beratung von und Stellungnahmen zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen,
- Behandlung aktueller Einzelfälle aus den Bereichen,
- Planung und Durchführung aktueller Veranstaltungen.
- Bei Bedarf kann das Plenum Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen einsetzen.

Zu aktuellen Fragen und Problemen werden externe Expertinnen eingeladen und Fortbildungen initiiert. Sprecherin ist derzeit die Frauenbeauftragte der ZEDAT, Vera Heinau, die in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten die Sitzungen vorbereitet und das Plenum nach außen repräsentiert.

## Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen sind organisiert in der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten, kurz LaKoF. Ihre drei gewählten Sprecherinnen bzw. stellvertretende Sprecherinnen vertreten die Frauenbeauftragten bei gemeinsamen politischen Projekten und Interessen auf Landesebene und in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF), zu der sich alle Frauenbeauftragten deutscher Hochschulen zusammengeschlossen haben.

Im Jahr 2001 war die Fachtagung der LaKoF gleichzeitig eine Jubiläumsfeier, denn zehn Jahre zuvor, am 10. Juli 1991, hatten sich die Frauenbeauftragten zur ersten konstituierenden Sitzung zusammengefunden.

Anlässlich des Jubiläums erstellte das Büro der Frauenbeauftragten der Freien Universität die Broschüre 10 Jahre LaKoF – erfolgreich und unverzichtbar, die auf der Basis von Einzeltexten aller Berliner Frauenbeauftragten an Hochschulen die Erfolge der vergangenen Arbeit dokumentiert und die Anforderungen der Zukunft skizziert. Nicht zuletzt wird in der Broschüre deutlich, dass die enge Vernetzung der Frauenbeauftragten ein wichtiger Aspekt für den Erfolg ihrer Arbeit darstellt. Die Broschüre kann im Büro der zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden.

Weitere Broschüren und Präsentationen werden von der LaKoF herausgegeben und sind auf ihrer Homepage ([www.lakof-berlin.de](http://www.lakof-berlin.de)) größtenteils abrufbar, wie die Präsentation von Heidemarie Wüst: „Frauenförderung an Berliner Hochschulen - Beteiligung der Frauenbeauftragten“ auf der LGG-Jahrestagung am 12. Januar 2007 oder die LaKoF-Broschüre zur Jahrestagung 2003: „Professorinnen an die Hochschulen! Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik“, die Dokumentation der Jahrestagung 2004: „Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“.

Im Jahr 2002 erschien das Buch: „Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik“ im Hoho-Verlag Hoffmann und Hoyer als gemeinsames Projekt der LaKoF und der Senatsverwaltungen für Frauen und für Wissenschaft. Letztes Produkt dieser landesweiten Kooperation ist eine umfassende Darstellung der unterschiedlichen Konzepte und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. Die Broschüre wird gemeinsam mit der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRPF) und den beiden zuständigen Senatsverwaltungen für Frauen und Wissenschaft herausgegeben und erschien im Herbst 2008 unter dem Titel *In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen*.

## **Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten**

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) setzt sich zusammen aus allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Ihre Mitgliederversammlung wählt den Vorstand und die Sprecherinnen der Kommissionen, die sich um die aktuellen Belange kümmern. Die Jahrestagungen dienen dazu, dass alle Mitglieder hier miteinander in Kontakt treten und sich fortbilden über Themen, die aufgrund der europäischen und bundesdeutschen Bildungspolitik aktuell sind. Wie zum Beispiel die Tagung Wissenschaft – Organisation – Gleichstellung im September 2002, die neue Ansätze zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft und im wissenschaftsunterstützenden Bereich aufzeigte. Die 2007 veranstaltete Jahrestagung beschäftigte sich mit Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung und Diversity. Die derzeit acht Kommissionen der BuKoF arbeiten zu speziellen Themenbereichen wie beispielsweise zu Frauenförderung an Klinika, Fachhochschulen oder Künstlerischen Hochschulen, zu Personalstrukturen oder zu Entgeltdiskriminierung. Die 10. Fachtagung der Kommission zu Frauenförderung an Fachhochschulen fand im Juni 2007 in Berlin zum Thema Gender Mainstreaming im Prozess der Modernisierung der Fachhochschulen statt (weitere Informationen unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de)). 2005 und 2006 traten zwei neue Kommissionen hinzu, die für den Professionalisierungsprozess von Relevanz sind: Qualitätssicherung durch Genderkompetenz und Berufsbild der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ beschäftigt sich mit Fragen der Integration von Genderaspekten in die Normalverfahren der Forschungsförderung auf der Ebene von Maßnahmen zur Chancengleichheit und der Integration von Gender als wesentliche Kategorie in Begutachtungsverfahren. Die Kommission „Berufsbild der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten“ begleitet den Prozess der Professionalisierung insbesondere in seiner in den einzelnen Ländern unterschiedlichen und auseinanderdriftenden Entwicklung. Die Sprecherinnen der beiden letztgenannten Kommissionen sind die Frauenbeauftragte der Freien Universität, Mechthild Koreuber, und ihre Stellvertreterin Nicole Eschner.

## **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science (CEWS)**

Das CEWS wurde 1999 mit Mitteln des Bundes als Initiative der Bundesregierung und in Kooperation mit der BuKoF gegründet. Inzwischen wird es als Gemeinschaftseinrichtung von Bund und Ländern finanziert. Es fungiert als Geschäftsstelle der BuKoF. Zu seinen Aufgaben gehört die Entwicklung und Evaluation der Instrumente zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung. Gleichstellungspolitische Best-Practice-Maßnahmen werden vernetzt und verschiedene Projekte auf nationaler und internationaler Ebene durchgeführt. Das CEWS steht Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen

Gremien zur Verfügung. Im vierwöchigen Turnus erscheint ein Newsletter, in dem Themen rund um Forschung und Wissenschaft mit Blick auf Chancengleichheit behandelt werden. Weitere Informationen sind auf der Homepage unter [www.cews.org](http://www.cews.org) zu finden.

## 12.3 FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf

FUTURA ist ein strukturiertes Weiterbildungsprogramm für die dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, das von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum entwickelt wurde. Es startete mit 24 Teilnehmerinnen erstmals im April 2010.

Das Programm versteht sich als konsequente Antwort auf die Änderungen in der Hochschullandschaft, die in den letzten Jahren erfolgt sind und die auch direkte Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit haben. Frauenbeauftragte sind heute verstärkt ins Hochschulmanagement eingebunden; das hat auch die Anforderungen an das Amt verändert. Das Aufgabenfeld hat an Komplexität gewonnen. Frauenbeauftragte müssen sich innerhalb der Hochschulstruktur sicher bewegen und mit den Instrumenten der Hochschulsteuerung umgehen können. Schlagworte wie Exzellenzinitiative, Qualitätsmanagement, Gleichstellungskonzept, forschungsorientierte Gleichstellungsstandards usw. verdeutlichen diesen Prozess. In diesem Kontext verfolgt das Programm zwei Ziele. Zum einen wird durch die Zertifizierung das Amt der Frauenbeauftragten als qualifizierende und qualifizierte Tätigkeit anerkannt und wertgeschätzt. Das *training on the job* wird zu einer fassbaren Größe, die auch nach der Amtszeit eine wertvolle berufliche Qualifizierung darstellt. Zum anderen dient das Programm der Qualifizierung und Professionalisierung der Amtsträgerinnen und stattet sie mit dem notwendigen Rüstzeug für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit aus.

Das Programm läuft jeweils über zwei Jahre, so dass das Zertifikat innerhalb einer Amtszeit erworben werden kann. Es setzt sich aus 18 Weiterbildungsveranstaltungen zusammen, deren Spektrum sich von fachlich-inhaltlichen Themen wie z.B. zur Hochschulstruktur der Freien Universität, zum Gleichstellungsrecht, zu Personalmanagement oder Hochschulsteuerung über die Schulung kommunikativer Kompetenzen wie z.B. Rhetorik, Konfliktmanagement oder Smalltalk bis zu persönlichkeitsbildenden Trainings wie z. B. Zeitmanagement, Auftritt und Wirkung oder Stressbewältigung erstreckt. Es werden aber auch Themenfelder wie Diversity Management oder Organisationsentwicklung berücksichtigt. Flankiert wird das Programm von Einzelcoachings und Gesprächsrunden mit ausgewählten Gästen (Kamingespräche), die der Vernetzung dienen sollen. Die Vielfältigkeit des Amtes soll sich in diesem Programm wiederfinden, es soll aber auch fundiert darauf vorbereiten und die amtierenden dezentralen Frauenbeauftragten kompetent begleiten. Auf diese Weise wird die Gleichstellungsarbeit an der Freien Universität insgesamt professionalisiert und gestärkt. Und dies ist angesichts der skizzierten Entwicklung der Gleichstellungsarbeit wichtiger als je zuvor.

## 12.4 Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität

Die Freie Universität verfügt seit vielen Jahren über ein Netzwerk von Frauenbeauftragten, das vor Ort an den Fachbereichen, Zentralinstituten und Zentraleinrichtungen sowie in der Verwaltung und den Bibliotheken aktiv ist. Durch die detaillierte Kenntnis ihres jeweiligen Bereiches sind die dezentralen Frauenbeauftragten die geeigneten Ansprechpartnerinnen in Fragen der Frauenförderung. Ihre nun folgenden Analysen erlauben einen direkten Einblick in die Entwicklungen ihres Wirkungsbereiches.

### 12.4.1 FB Veterinärmedizin

*Dr. Cornelia Heile, Frauenbeauftragte  
Angela Daberkow, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Veterinärmedizin an der Freien Universität Berlin ist eine von fünf Ausbildungsstätten für Tierärztinnen und Tierärzte in Deutschland und ist anerkanntes Zentrum für tierärztliche Dienstleistungen sowie für veterinärmedizinische Forschung. Dies beinhaltet neben wissenschaftlichen Instituten, Tierkliniken und Serviceeinrichtungen auch nationale und internationale Kooperationen sowie Forschungsprogramme. Im Sommer 2008 wurde zudem der Promotionsstudiengang *Biomedical Sciences* im Rahmen der Dahlem Research School in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie der Freien Universität Berlin ins Leben gerufen.

Statistische Angaben zum Fachbereich Veterinärmedizin: Am Fachbereich sind derzeit in allen Studiensemestern gesamt 926 Studierende immatrikuliert. Die Anzahl der weiblichen Studierenden liegt bei 825 Personen oder 89,1 % der Gesamtheit. Der Frauenanteil bei den Promotionen betrug in den Jahren 2007/08 78 %, 2008/09 lag dieser bei 67 % und 2009/10 bei 83 %. An der Dahlem Research School Biomedical Sciences nahmen 2008 14 Tierärztinnen und 2 Tierärzte ihr Promotionsstudium auf. 2009 erhöhte sich die Anzahl der weiblichen Studierenden im Programm auf 21, der Männeranteil blieb unverändert. Der zu erreichende Abschluss dieses Promotionsstudiengangs ist der PhD, die Studienzeit beträgt 3 Jahre. Seit 2008 bis heute erfolgten 4 Habilitationen, jedoch ist hierbei keine Frau vertreten. Derzeit durchlaufen drei männliche und eine weibliche Promovierte das Habilitationsverfahren. Seit 2008 erfolgten 7 Berufungen (sechs Männer, eine Frau). Damit lehren an den 16 Instituten, fünf Kliniken und 5 Serviceeinrichtungen 22 Professoren und 7 Professorinnen und der Anteil der Hochschullehrerinnen liegt bei 25 %. Eine W1-Stelle befindet sich im Berufungsverfahren. Eine Hochschullehrerin (W2-Professur) schied 2009 nach nur einem Jahr Tätigkeit wieder aus. Der Frauenanteil bei den Hochschullehrer/innen konnte insgesamt auf rund 25 % gesteigert werden.

Die Steigerung des Frauenanteils der zukünftigen Generation in Lehre und Forschung hat mit der Einrichtung der Dahlem Research School Biomedical Sciences einen entscheidenden Impuls erhalten. Es steht zu vermuten, dass bei künftigen Berufungsverfahren eine ausreichende Zahl von qualifizierten Kandidatinnen zur Verfügung stehen wird, damit der Frauenanteil auch bei der Gruppe der Professor/innen gesteigert werden kann.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten in den unterschiedlichen Gremien des Fachbereiches Veterinärmedizin gestaltet sich unproblematisch und konstruktiv. Einladungen ergehen zuverlässig, die Kooperation mit den jeweiligen Einrichtungen und der Fachbereichsleitung ist einwandfrei und professionell. Ein aktueller Frauenförderplan für den Fachbereich ist derzeit im Entstehungsprozess.

#### 12.4.2 FB Rechtswissenschaft

*Marion Scheffel, Frauenbeauftragte*

*Birgit Leimbach, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Rechtswissenschaft hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum strukturell nicht verändert. Es gibt drei wissenschaftliche Einrichtungen (WE 1 Zivilrecht, WE 2 Strafrecht, WE 3 Öffentliches Recht). Die Amtszeit als dezentrale Frauenbeauftragte am Fachbereich Rechtswissenschaft begann im April 2004. Die stellvertretende Frauenbeauftragte wechselte mit jeder Amtsperiode. Derzeit sind 20 Professuren besetzt sowie drei Juniorprofessuren, eine für jede WE. Eine W2-Professur und die Juniorprofessur im Strafrecht befinden sich derzeit im Ausschreibungsprozess. Im Bürgerlichen Recht wird demnächst eine W3-Professur ausgeschrieben.

Eine der vordringlichsten Aufgaben für Frauenbeauftragte des Fachbereichs Rechtswissenschaft ist die Mitwirkung an den Berufungskommissionen. Hier ist verstärkt auf Bewerbungen von Frauen sowohl für ordentliche als auch für Juniorprofessuren hinzuwirken. Dies sollte auch die nächste Herausforderung für die im Ausschreibungsprozess befindlichen Professuren sein. 2009 wurde die zweite ordentliche Professur unbefristet mit einer Frau besetzt. Hierfür wurde der Fachbereich mit Mitteln aus dem Anreizsystem der FU belohnt, die wiederum zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingesetzt werden.

Im Jahr 2008 hat sich niemand habilitiert. 2009 sind zwei Männer am Fachbereich habilitiert worden, d.h. die Frauenquote liegt in den letzten zwei Jahren bei 0 %. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Eine wissenschaftliche Assistentin qualifiziert sich derzeit auf einer C1-Nachwuchsförderungsstelle. Zwei weitere wissenschaftliche Assistentinnen habilitieren sich auf einer BAT II a Qualifikationsstelle (Post-Doc.). In den Promotionsverfahren ist die Statistik versöhnlicher. Hier liegt die Frauenquote im Durchschnitt des Berichtszeitraums bei ca. 35 %. Auch hier ist eine Erhöhung der Frauenquote wünschenswert. Sehr ausgeglichen ist der Anteil der weiblichen Studierenden am Fachbereich Rechtswissenschaft. Hier liegt die Quote der Studentinnen bei 52 %.

Die Förderung von Frauen am Fachbereich Rechtswissenschaft wird über die leistungsorientierte Mittelvergabe der Freien Universität Berlin monetär belohnt, die wiederum an förderungswürdige Studentinnen/Wissenschaftlerinnen vergeben wird. Aus diesen Mitteln wird u.A. zweimal im Jahr die beste Absolventin der Kampagne mit einem Frauenförderpreis zur Absolventenfeier geehrt. Auch der Lehrpreis des jeweiligen Semesters im Berichtszeitraum wurde an Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen. Die abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium der FU und dem Fachbereich dienen im genannten Zeitraum als ein wichtiges Instrument der Gleichstellung.

Der Fachbereich informiert sich weiterhin regelmäßig über besondere Möglichkeiten zum Erhalt von Mitteln und Stellen für die Frauenförderung und wirkt im Rahmen seiner Möglichkeiten auf eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen hin. Er betrachtet die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer als Aufgabe aller seiner Mitglieder – entsprechende Bemühungen und Überlegungen werden daher nicht allein der Frauenbeauftragten überlassen. Vom Juristinnenbund und der Juniorprofessur für Gleichstellungsrecht wurden im Berichtszeitraum Veranstaltungen zu Berufsbildern erfolgreicher Juristinnen durchgeführt. So beteiligt sich der Fachbereich mit großem Erfolg seit vielen Jahren am jährlich stattfindenden „Girls’ Day“. Auch im Berichtszeitraum konnten viele (ca. jährlich 100) Mädchen am Fachbereich begrüßt werden. Die Workshops erfreuen sich großer Beliebtheit sowohl bei den Teilnehmerinnen als auch bei den Workshopleiter/innen. Durch die Workshops konnte den Teilnehmerinnen ein Einblick in das Studium der Rechtswissenschaft an der FU Berlin gegeben werden. Auch konnten Berufsfelder von Jurist/innen aufgezeigt werden und so noch mehr Interesse für das juristische Studium der Mädchen geweckt werden.

Im Jahr 2009 hat der Fachbereich Rechtswissenschaft, angeregt durch den Dekan, zum ersten Mal Veranstaltungen für Kinder im Rahmen der FU KinderUni unter dem Motto *Kinder haben Recht(e)!* angeboten.

Der Fachbereich beteiligt sich finanziell und durch Lehrveranstaltungen an dem weiterbildenden Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz. Der Fachbereich wird Gender-Aspekten bei der geplanten Überarbeitung der Studienordnung soweit wie möglich Rechnung tragen.

### 12.4.3 FB Wirtschaftswissenschaft

*Nicole Bornheim, Frauenbeauftragte*

*Heike Pantelmann, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft zählt zu den größten wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen bundesweit. Er ist unterteilt in die zwei Wissenschaftlichen Einheiten Betriebswirtschaftslehre (WE1) mit fünf Instituten und Volkswirtschaftslehre (WE2) mit vier Instituten. An den Fachbereich angeschlossen sind außerdem das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Graduiertenkolleg „Pfade organisatorischer Prozesse“ sowie die seit 1987 bestehende Stiftungsprofessur Deutsche Bundesbank. Es gibt vielfältige Kooperationen mit anderen Fachbereichen und Instituten, deren Veranstaltungen fester Bestandteil des Lehrprogramms am Fachbereich sind. Seit dem Wintersemester 2006/07 umfasst das Studienangebot des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft die beiden Bachelor-Studiengänge Betriebswirtschaftslehre (BWL, Business Administration) und Volkswirtschaftslehre (VWL, Economics) sowie fünf verschiedene primär forschungsorientiert ausgerichtete Master-Studiengänge. Außerdem bietet der Fachbereich zwei berufsbegleitende Masterstudiengänge an und ist am weiterbildenden Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz beteiligt.

Ein Blick auf die aktuelle Situation beim wissenschaftlichen Personal am Fachbereich zeigt, dass diese in Bezug auf Frauenförderung in höheren Positionen als deutlich ausbaufähig einzuschätzen ist. Während der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit 42% dem Anteil der Studentinnen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft entspricht, sind Frauen bei den Professuren deutlich unterrepräsentiert. So ist von den insgesamt 24 ordentlichen Professuren nur eine mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 4 %. Etwas besser sieht es bei den 15 Junior-Professuren aus, von denen immerhin ein Drittel mit Frauen besetzt ist.<sup>137</sup> Es sei allerdings angemerkt, dass bei den letzten Berufungsverfahren auch vermehrt Frauen auf den Listen standen, aus unterschiedlichen Gründen jedoch nur eine Professur mit einer Frau besetzt werden konnte. Bedauerlich ist, dass eine Professur, die traditionell einen Geschlechterschwerpunkt beinhaltete und auch mit einem solchen ausgeschrieben wurde, nicht entsprechend besetzt wurde.

Trotz (oder gerade wegen) der offensichtlich vorhandenen strukturellen Ungleichheit wäre es wünschenswert, dass der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft sowohl bei seiner Stellenbesetzungspolitik künftig verstärkt eine aktive Frauenförderung betriebe als auch inhaltlich mehr Genderaspekte in Lehre und Forschung verankert würden. Zwar wurde im Oktober 2008 aus Zielvereinbarungsmitteln eine wissenschaftliche Mitarbeiter/innen-Stelle eingerichtet, die die fachbereichsweite Implementierung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre unterstützen und vorantreiben soll. Ob aber die auf nur zwei Jahre begrenzte Laufzeit dieser Stelle ausreicht, um dieses Ziel nachhaltig zu erreichen, ist fraglich.

137 Stand: Januar 2010; Quelle: Homepage des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft und eigene Berechnungen.

In Bezug auf Frauenförderung und die Herstellung von Chancengleichheit besteht weiterhin erheblicher Handlungsbedarf auf den unterschiedlichsten Ebenen und Feldern des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft. Aufgrund des offensichtlichen Missverhältnisses sehen wir die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere im Bereich der Professuren und Junior-Professuren als eine unserer wichtigsten Aufgaben an, die wir durch die aktive Teilnahme an allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren voranzutreiben hoffen. Daneben ist es unser Ziel als Frauenbeauftragte darauf hinzuwirken, dass frauenpolitische Zielsetzungen am Fachbereich zukünftig ernst genommen und vermehrt umgesetzt werden. Dazu gehört auch die fachbereichsweite Verankerung genderrelevanter Inhalte in Lehre und Forschung sowie die Entwicklung von Maßnahmen und Konzepten zur Frauenförderung auf der Ebene des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Professuren.

#### 12.4.4 FB Politik- und Sozialwissenschaften

*Barbara Strobel, Frauenbeauftragte*

Frauenförderung als Erfolgsgeschichte

Aus den Rechenschaftsberichten, die ich als Frauenbeauftragte in den vergangenen Jahren erstellt habe, lässt sich die Erfolgsgeschichte der Frauenförderung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften ablesen:

Die Zahl der Promovendinnen und Habilitandinnen ist gewachsen, ein Großteil der C 1-Stellen wurde mit Frauen besetzt, der Frauenanteil bei Professuren stieg auf nahezu ein Viertel. Mit der von den Absolventinnen und Mitarbeiterinnen des OSI begründeten Zeitschrift *femina politica* und dem von Mitarbeiterinnen des OSI initiierten Internet-Portal *gender-politik-online* ist die Geschlechterforschung des Instituts weit über den Fachbereich und die FU hinaus international anerkannt. Mehr als drei Jahrzehnte Frauenbewegung haben also Früchte getragen. Dabei haben Basisbewegungen institutionelle und rechtliche Prozesse angestoßen und beide sich wechselseitig bestärkt. Es muss gerade heute wieder betont werden, dass ohne das starke und am Fachbereich besonders ausgeprägte Engagement von Studierenden und Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus nichts in Bewegung gesetzt und erreicht worden wäre. Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hatten trotz prekärer und zeitlich befristeter Arbeitsbedingungen seit den 70er Jahren einen ursächlichen Anteil bei der Initiierung von Frauenforschung und geschlechterbezogener Lehre am Fachbereich, die seit den 90er Jahren in der Studienordnung verankert ist. Unterstützt wurde das Engagement seit den 80er Jahren durch wenige (männliche) Professoren, die durch Arbeitszeitreduktion eine Teilzeit-Professur für politische Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse geschaffen und damit eine gewisse institutionelle Kontinuität der Geschlechterforschung und -lehre von 1985 bis 2007 ermöglicht haben. Mit dem Rückhalt dieser Personengruppen konnte ich als Frauenbeauftragte mit eigener Kostenstelle meine Arbeit über einen langen Zeitraum hinweg trotz erheblicher Widerstände erfolgreich ausüben.

Schließlich haben hochschulpolitische Top-Down-Instrumentarien in den vergangenen Jahren (Programme zur Nachwuchsförderung und Chancengleichheit für Frauen, Anreizsysteme, Zielvereinbarungen, formale Regeln zur Beteiligung der Frauenbeauftragten in Gremien und Berufungskommissionen, weibliche Gutachterinnen) die traditionellen Bottom-Up-Strategien ergänzt. Insofern lässt sich behaupten, dass die gläserne Decke für Frauen im Hochschulbereich, wenn nicht durchstoßen, so doch um einiges angehoben wurde.

Neue Barrieren

Dieser Einschätzung stehen allerdings am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften einige harte Fakten entgegen: Mit den Strukturverschiebungen am Otto-Suhr-Institut wurden Bereiche aufgegeben, in denen traditionell besonders viele Frauen beschäftigt waren (historische Grundlagen). Mit dem Wegfall der Teilzeitprofessur unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse fehlt eine institutionelle Garantie zur Fortsetzung von Geschlechterforschung und -lehre am größten Institut für Politikwissenschaft in Deutschland. Die an einen anwendungsbezogenen und kostenpflichtigen Masterstudiengang geknüpfte befristete Professur für Gender and Diversity kann eine grundlagenorientierte Professur für Gender und politische Wissenschaft nicht ersetzen.

Am Institut für Soziologie wurden nach der Entscheidung, Soziologie als Diplomstudiengang und grundständiges Studium nicht mehr weiter zu führen, von den vier im Blockverfahren ausgeschriebenen Professuren nur zwei besetzt. Es waren die beiden Professuren, auf die im Auswahlverfahren Männer platziert worden waren; die beiden von Frauen angeführten Listen wurden nicht bedient.

Während in den vergangenen Jahren zahlreiche Frauen C1-Stellen innehatten, gingen die vier Juniorprofessuren am Fachbereich, die in Vergütung und Lehrbeanspruchung den C 1-Stellen entsprechen, ausschließlich an männliche Bewerber. Der im Vergleich mit den C1-Stellen deutlich zurückgegangene Frauenanteil bei den Bewerbungen könnte ein Indiz dafür sein, dass die durch die Verleihung des Professorentitels angestrebte Erhöhung des Status, insbesondere bei den Stellen, die mittels tenure track in eine Dauerprofessur überführt werden können, Frauen in einer Lebensphase, in der sie vor realen oder absehbaren Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kindern stehen, eher abschreckt.

#### 12.4.5 FB Philosophie und Geisteswissenschaften

*Anja Hein, Frauenbeauftragte*

*Sophie Mittag, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften gehört zu den größten und vielseitigsten der Freien Universität Berlin. Er vereint in derzeit 39 Studiengängen über 5.000 Studierende, beschäftigt knapp 500 wissenschaftliche, nichtwissenschaftliche und studentische Mitarbeiter/innen und verfügt über 58 besetzte Professuren in acht wissenschaftlichen Einrichtungen.

Es ist für den Fachbereich charakteristisch, dass der Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch ist. Im Durchschnitt studieren 71 % Frauen am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, am Institut für Englische Philologie 79% und am Institut für Romanische Philologie sogar knapp 85 %. Dennoch waren Frauen in der Vergangenheit in der Statusgruppe der Studierenden am Institut für Philosophie und am Institut für Griechische und Lateinische Philologie unterrepräsentiert. Der Frauenanteil am Institut für Philosophie von 36 % konnte im letzten Berichtszeitraum nicht erhöht werden. Erfreulicherweise stabilisierte sich jedoch der Frauenanteil an Studierenden am Institut für Griechische und Lateinische Philologie auf 62 %. Beide Institute beteiligen sich seit 2007 am jährlich stattfindenden Girls' Day der Freien Universität.

Der Fokus der Frauenförderung am Fachbereich liegt in besonderem Maße auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Ebene des wissenschaftlichen Mittelbaus ist annähernd ausgeglichen, dennoch gilt es darauf zu achten, dass Frauen ausreichend über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden.

Um den Studentinnen der Philosophie und der Griechischen und Lateinischen Philologie einen Anreiz und Informationen zu bieten, wurden von der Frauenbeauftragten des Fachbereichs im Januar 2008 zwei Workshops unter dem Arbeitstitel *Wege in die Wissenschaft* organisiert. Hier wurden die Studentinnen von Referent/innen über Stipendien und Stiftungen, Promotionsförderungsmöglichkeiten, individuelle Karrierewege, Netzwerke und Tipps und Tricks beim Veröffentlichenden informiert. Aufgrund der großen Nachfrage am gesamten Fachbereich und des positiven Feedbacks fand im Dezember 2009 erneut ein ähnlich konzipierter Workshop statt, der für alle Studentinnen des Fachbereiches geöffnet war. Eine Verstärkung dieser Veranstaltung im Zweijahresturnus ist geplant.

Um Informationen leichter zugänglich zu machen und dichter zu vernetzen, betreiben die Frauenbeauftragten seit 2005 eine Homepage: [www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/frauenbeauftragte). Dort findet sich neben dem aktuellen Frauenförderplan des Fachbereichs und einem Lernpfad zum Thema „Gender Mainstreaming“ auch die Möglichkeit, den Newsletter der Frauenbeauftragten zu abonnieren. Auf diese Weise können Stellenangebote, Stipendienausschreibungen sowie rechtliche Hinweise direkt weitergeleitet werden. Die hier vorgestellten Maßnahmen (z.B. Frauenförderplan, Maßnahmenkatalog gemäß der DFG, Bericht zur Umfrage „Studium und Familie“, Flyer „Studium und Familie“) werden selbstverständlich ebenfalls auf den Seiten der dezentralen Frauenbeauftragten vorgestellt und veröffentlicht.

Im Zuge der vergangenen Studienreform, der Überarbeitung der Bachelor- und Masterstudiengänge und der Systemakkreditierung wurden in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten sowohl Studieninhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung als auch die grundsätzliche Studierbarkeit (z. B. für Studierende mit Familie bei obligatorischem Auslandsjahr) berücksichtigt und in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert.

Im Mai 2007 erhielt die Freie Universität das Grundzertifikat zum audit familiengerechte Hochschule. Auch der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften war seither bestrebt, das Thema „Familie in der Hochschule“ verstärkt in den Blick zu nehmen und entsprechende Konzepte und Strategien zu entwickeln. Hierfür wurde eigens eine Familienkommission gebildet.

Die Anbringung von 4 Wickeltischen im Rost-/Silberlaubenbereich soll im Wesentlichen zu infrastrukturellen Verbesserungen für die Mitglieder der Freien Universität mit Kind führen, aber auch das Thema Familie näher an die wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitglieder der FU heranführen.

Da es bislang kein Datenmaterial zur Anzahl und zu den Bedürfnissen von Studierenden mit Familie am Fachbereich gab, erschien die Erhebung solcher Daten zunächst sehr sinnvoll. Eine entsprechende Umfrage fand im Sommer 2009 im Auftrag der Frauenbeauftragten statt. Der Rücklauf der Onlineumfrage war mit 12,67 % verhältnismäßig hoch: Von allen Befragten gaben 17,70 % (134) an, Kinder zu haben; 5,40 % (41) gaben an, Angehörige zu pflegen. 16 Studierende gaben an, sowohl Kinder zu haben, als auch Angehörige zu pflegen. 77,90 % (588) gaben an, keiner Familientätigkeit nachzugehen. Die Umfrage gab aufschlussreiche Informationen hinsichtlich der Studienorganisation (Seminarzeiten, Praktika, Blockveranstaltungen, Auslandsaufenthalte und Tutorien) von Studierenden mit Familie. Diese können für strukturelle Veränderungen fruchtbar gemacht werden. Ein wichtiger weiterer Ansatzpunkt, der sich aus der Umfrage ergab, ist der erschreckend niedrige Informationsstand bei den Studierenden.

Der von der Familienkommission (in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro) entwickelte Informationsflyer „Studium und Familie“ soll flächendeckend verteilt werden und dem status quo entgegenwirken. Zudem ist ein Lernpfad zum Thema Familie auf der Internetpräsenz der Frauenbeauftragten geplant, welcher über rechtliche und strukturelle Möglichkeiten informiert. In diesem Zusammenhang ist auch die Entwicklung eines „Familienforums“ zu erwähnen, welches die Vernetzung der Mitglieder des Fachbereiches mit Familientätigkeit fördern und als weitere Informationsplattform dienen soll. Da ein Auslandsaufenthalt nicht nur in vielen Studien- und Prüfungsordnungen als obligatorisch verankert, sondern auch für eine wissenschaftliche Karriere unverzichtbar ist, soll eine Informationsveranstaltung Studierenden mit Familie neue Perspektiven eröffnen und Anreize schaffen mit ihrer Familie ins Ausland zu gehen.

Auch die Berufungsbilanz gestaltet sich erfreulich positiv: Im Zeitraum 2007 bis 2009 konnte der Fachbereich 22 Neuberufungen realisieren. Die Hälfte dieser Neuberufungen ging an Frauen. Besonders erfreulich ist, dass im genannten Zeitraum zwei von drei W3-Stellen mit Frauen besetzt werden konnten. Eine dieser Professorinnen ist Trägerin des Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preises der DFG. Weniger positiv ist hingegen die Entwicklung bei den Juniorprofessuren: Von 10 Neuberufungen auf W1-Stellen ergingen lediglich 4 an Frauen. Der Fachbereich ist weiterhin sehr bemüht, seinen Frauenanteil bei den Professuren zu verbessern. Im Rahmen des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden am Fachbereich vier W2-Professuren auf Zeit und zwei Juniorprofessuren eingerichtet.

Die Frauenbeauftragten haben gemeinsam mit dem Dekanat eine Gastprofessur eingerichtet, die aus den Mitteln zur Frauenförderung finanziert wird. Sie wird jeweils für ein Semester jährlich im Rotationsverfahren in den Instituten an eine Nachwuchswissenschaftlerin vergeben. Ziel dieser Gastprofessur ist es, Wissenschaftlerinnen konkret zu fördern, indem sie an der Freien Universität Berlin Gelegenheit erhalten zu lehren, zu forschen sowie auf das bestehende Forschungsnetzwerk zuzugreifen und Kontakte zu knüpfen. Gleichzeitig wird das bestehende Lehrangebot ergänzt und um neue Perspektiven erweitert. Ein Porträt der bisherigen Gastprofessorinnen steht auf der Internetpräsenz der Frauenbeauftragten bereit.

In den letzten Jahren konnte der Fachbereich seine Stellung in der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung (früher Anreizsystem Frauenförderung) konstant verbessern. War der Fachbereich im Jahr 2003 noch auf dem 7. Platz, rangiert er jetzt stetig in Spitzenpositionen. Dieser Erfolg ist sehr erfreulich, besonders angesichts der deutlich angestiegenen Mittel, die nun in größerem Umfang für Projekte zur Verfügung stehen. Aus diesen Mitteln werden zahlreiche Tagungen, Konferenzen, Workshops, Weiterbildungen, Vortragsreihen, Publikationen und Forschungsprojekte gefördert.

Natürlich gibt es noch viel zu tun. Im Laufe des SoSe 2010/11 wird der Frauenförderplan aktualisiert. Ziel ist es vor allem, eine größere Verbindlichkeit zu schaffen und gezielte Maßnahmen für den Fachbereich und die einzelnen Institute zu definieren, die Frauen auf allen Ebenen fördern und ihnen ein angemessenes Arbeitsumfeld schaffen. Dies beinhaltet auch den Aspekt der Familienfreundlichkeit. Weiterhin ist ein Maßnahmenkatalog gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in der Entwicklung.

Die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten am Fachbereich gestaltet sich aufgrund des insgesamt offenen und respektablen Umgangs sehr angenehm. Die Kooperation mit dem Dekanat und der Verwaltung ist seit jeher sehr gut, bei den Zielvereinbarungen und der Vergabe der Mittel zur Frauenförderung wird das Mitsprache- und Vorschlagsrecht stets berücksichtigt. Auch die Teilnahme der

Frauenbeauftragten an Gremien, Kommissionen und anderen institutionellen Angelegenheiten ist erfreulich selbstverständlich. Die Zusammenarbeit der dezentralen Frauenbeauftragten mit dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten und dem Familienbüro funktioniert wunderbar. Da der Fachbereich sowohl durch die Cluster Languages of Emotion und Topoi – The Formation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations als auch die Friedrich Schlegel Graduate School of Literary Studies an den interdisziplinären Exzellenzinitiativen beteiligt ist, ergeben sich hier vielseitige Möglichkeiten zur Kooperation der dezentralen Frauenbeauftragten der verschiedenen beteiligten Fachbereiche. Die Kommunikation und Kooperation mit Frauenbeauftragten anderer Fachbereiche ist dauerhaft zu entwickeln.

#### 12.4.6 FB Geschichts- und Kulturwissenschaften

*Dr. Caroline Zöhl, Frauenbeauftragte*

*Beate Deppe, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften hat seit langem im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung sehr gute Erfolge zu verzeichnen, wie sich beim hohen Frauenanteil in allen Statusgruppen und besonders bei den Berufungen zeigt, die im jüngsten Bericht der Frauenbeauftragten bis 2007 ausgewiesen sind. In den Jahren 2007-2009 war unter 4 Neuberufungen auf C3 Professuren, eine Frau, unter den 8 neu berufenen W2 Professuren gingen 4 an Frauen und auf 6 Juniorprofessuren wurden 2009 5 Frauen berufen. Insgesamt betrug der Frauenanteil der Professuren 2009 50 %. Ein Ausgleich ist folglich vor allem bei den unbefristeten, höher dotierten Professuren wünschenswert. Im Mittelbau ist das Verhältnis von Männern und Frauen am Fachbereich mit kleinen Schwankungen im betrachteten Zeitraum ausgeglichen, wobei auch hier die wenigen unbefristeten Stellen mehrheitlich von Männern besetzt sind. Besonders hervorzuheben sind dagegen die Positionen der Sprecherinnen des Exzellenzclusters TOPOI und der Graduate School Muslim Cultures and Societies.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften ist durch die Vielfalt der insgesamt 19 Institute geprägt. Fachbereich hat 8 Wissenschaftliche Einrichtungen. Neben der Geschichte und den vier Abteilungen der Kunstgeschichte bestehen diese aus so genannten „kleinen Fächern“, deren sehr unterschiedliche Fachkulturen und Institutsstrukturen zu berücksichtigen sind. Hinzu kommen die besonders im Rahmen der Exzellenzinitiative vermehrten und gewachsenen drittmittelgeförderten Cluster, Sonderforschungsbereiche, Graduateschools und Interdisziplinären Zentren. Größe und Diversität des Fachbereichs, zu dem eine umfangreiche Verwaltung mit großer Personalbewegung gehört, verlangen hohe Präsenz und Flexibilität der Frauenbeauftragten, die nur von zwei Amtsinhaberinnen unter vollem Einsatz der Stellvertreterin zu bewältigen sind.

Mittlerweise gehört es zum Selbstverständnis des gesamten Fachbereichs, die Frauenbeauftragte an allen Gremien (Dekanat, Fachbereich, Lehrkommission, Habilitationskommissionen etc.), Personaleinstellungs- und Berufungsverfahren zu beteiligen. Grundsätzlich haben auf allen Personalebene, die Kommissionsmitglieder das Ziel des Fachbereichs im Blick, zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. Aufgrund des außerordentlich hohen Frauenanteils im Bereich von Studierenden, sonstigen Mitarbeitern, studentischen Hilfskräften, Mittelbau und Junior- oder befristeten W2-Professuren ist dieses Anliegen insbesondere bei Berufungsverfahren für unbefristete Professuren von hohem Belang. In der Regel wird der Gleichstellungsauftrag dabei zumindest formal selbstverständlich berücksichtigt. Allerdings wurde dessen Umsetzung in den Fächern insbesondere in Bezug auf die Besetzung unbefristeter von W3-Professuren unterschiedlich erfolgreich umgesetzt.

Die Ziele der Frauenförderung werden auch in Forschung und Lehre verfolgt und sind in allen Studienordnungen ausdrücklich formuliert. Dabei gelten „Gender“ und „Diversity“ nicht nur als spezielle Methoden oder Forschungsgebiete, sondern als grundsätzlich zu berücksichtigende Forschungskategorie.

Ein wichtiges Steuerungsinstrument für die Verbesserung der Gleichstellung und Verbreiterung der Genderforschung im Fachbereich bieten die Frauenfördermittel. Während diese zuvor vornehmlich als Druckkostenzuschüsse für Qualifikationsarbeiten vergeben wurden, liegt der Schwerpunkt der Förderungen inzwischen auf umfangreicheren Projekten (z. B. wissenschaftliche Veranstaltungen, Werkvertragsmitteln) sowohl im Rahmen der Forschung und Lehre von Frauen als auch in speziell genderwissenschaftlicher Perspektive.

Die Frauenbeauftragten sind zudem zuständig für die Vergabe des seit 1999 jährlich ausgelobten *Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften*, der in die Sparten *Beste Qualifikationsarbeit einer Nachwuchswissenschaftlerin* und *Beste Arbeit im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung*

geteilt und jeweils mit 500 Euro dotiert ist. In Absprache mit dem Frauengremium und dem Dekanat entscheiden die Frauenbeauftragten über die Auszeichnungen, die bei der Semesterabschlussfeier des Sommersemesters vergeben werden.

Wichtige frauenfördernde Maßnahmen konnten in den letzten Jahren mittels der Zielvereinbarungen erwirkt werden. Die Frauenbeauftragten organisierten am Fachbereich zwei interdisziplinäre Konferenzen, die gute Resonanz fanden. Die Ergebnisse der Tagung *Gender im Blick. Geschlechterforschung in kulturwissenschaftlicher Perspektive* 2008 sind inzwischen publiziert<sup>138</sup>. Im Sommer 2009 folgte der Sommerkurs *Zwischenbestimmungen. Geschlecht und Identität jenseits der Fixierbarkeit?* Beide gaben den Auftakt zur Gründung des Interdisziplinären Forums für Gender und Diversity Studies (IFGD), das im April 2010 eröffnet wurde.

Das interdisziplinäre Forum IFGD ist eine forschungsorientierte Einrichtung des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften. Es dient der Zusammenarbeit innerhalb des Fachbereichs ebenso wie externen Kooperationen und hat zum Ziel, Gender und Diversity Studies nachhaltig in Lehre, Forschung und Praxis zu implementieren. Das Forum bietet den Mitgliedern des Fachbereichs eine operative Struktur für ihre Aktivitäten in diesem wissenschaftlichen Feld; es wird von einem Team bestehend aus sechs Koordinatorinnen getragen. Das IFGD fördert den wissenschaftlichen Austausch der am Fachbereich tätigen Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der Gender und Diversity Studies und unterstützt projektorientierte Zusammenarbeiten. Eine weitere Aufgabe des Forums besteht darin, gender- und diversityspezifische Forschungsaktivitäten des Fachbereichs gezielt auch einer außeruniversitären Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Schließlich möchte das Forum dazu beitragen, Strategien für die Umsetzung der von der DFG formulierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu entwickeln.

Durch spezifische Lehrangebote und Lehrformen soll durch das IFGD insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden. Ein Modul „Interdisziplinären Forums für Gender und Diversity Studies“ wurde bereits als Wahlpflicht in das regelmäßige Angebot des inter- und transdisziplinäre/komplementären Bereichs in Masterstudiengängen des Fachbereichs.

Das IFGD hat im Sommersemester 2010 seine Arbeit mit einer Ringvorlesung im Rahmen des Programms *Offener Hörsaal* mit dem Titel *KörperBilder. Konzepte und Repräsentationen von Geschlecht* aufgenommen. Assoziiert ist zudem das Projekt *Selbstzeugnisse in transkultureller Perspektive* der Interdisziplinären DFG-Forschergruppe am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften der FU Berlin.

#### 12.4.7 FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

*Agnes Mühlmeier-Mentzel, Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie untergliedert sich in die Wissenschaftsbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie. Gleichzeitig stellt der Fachbereich auch die für die Lehramtsstudiengänge notwendigen Anteile an Erziehungswissenschaft bzw. die lehramtsbezogene Berufswissenschaft für die B.A.-Studiengänge zur Verfügung.

StudierendeNach wie vor sind ca. 80 % der Studierenden und Absolventen am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie weiblich.

---

138 Karin Gludovatz, Anja Middelbeck-Varwick (Hg.), *Gender im Blick. Geschlechterforschung in kulturwissenschaftlicher Perspektive*, Frankfurt/M. u.a. 2010.

Lehre	2005	2008
Studienanfänger	332	395
Weiblich	269	307
Studierende	3.160	2.496
Weiblich	2.458	1.964
Absolventen	497	441
Weiblich	393	351
Anteile in Prozent		
Studierende (w)	78	79
Absolventen (w)	79	80

#### *Wissenschaftlicher Nachwuchs*

Verglichen mit dem Geschlechterverhältnis bei Studierenden und Absolventen nehmen weniger Frauen eine Promotion in Angriff. Hier gibt es mit ca. 70 % 2008 gegenüber 2005 keine Veränderung. Allerdings schlossen 2008 weniger Frauen eine Promotion ab (61 %). Von der Erhöhung der Anzahl Post-Doc-Stellen von 9 auf 12 profitierten Männer. Es habilitierten sich 2008 drei Frauen und ein Mann.

Nachwuchsförderung	2005	2008
Promovierende	283	327
Anteil weiblich in Prozent	70	71
Anzahl Promotionen in Prozent	44	41
Anteil weiblich in Prozent	68	61
Anzahl Post-Docs	9	12
Anteil weiblich in Prozent	59	50
Habilitationen		4
Anteil weiblich in Prozent	57	75

#### *Neuberufungen und Statusgruppen im Vergleich*

Den Anteil der Frauen bei den Neuberufungen zu steigern war in den letzten Jahren und ist weiterhin erklärtes Ziel des Fachbereichs. Die in Tabelle 3 und 4 abgebildeten Zahlen zeigen, dass das zunehmend gelingt.

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	0	0	0	1	1	1	1	0	1	4	1	4
Frauen	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	3

Die Gesamtbetrachtung der Zahlen zeigt, dass der Fachbereich in den letzten Jahren bzgl. Gleichstellung erfolgreich gearbeitet hat. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag 2008 bei fast 50 %, und der Anteil der Frauen unter der Professorenschaft ist auf 35 % angestiegen. Die Tabelle zeigt aber auch, dass die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem obersten Rang der Wissenschaft noch nicht abgeschlossen ist.

Anteile in Prozent	2005	2008
Professorinnen	24	35
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	45	49
Studierende (w)	78	79
Absolventen (w)	79	80
Nichtwiss. Beschäftigte (w)	82	79

## Förderung von Frauen und der Etablierung von Gender-Thematiken

Schwerpunkte in den Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und zur Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Statusgruppen, insbesondere der Gruppe der Professor/innen, war die Evaluation des Mentoring-Programms zur Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre ProFiL (2005/06). Dann wurde im Kontext der Zielvereinbarungen von 2007/2009 eine befristete W2-Professur eingerichtet, die seit April 2010 aus Frauenfördermitteln weiterfinanziert wird.

Tradition ist der Marie-Schlei-Preis. Mit ihm werden jährlich herausragende Qualifizierungsarbeiten unter besonderer Berücksichtigung von gendersensitiver Auseinandersetzung mit Forschungsgegenständen und Forschungssubjekten gewürdigt. Dazu werden aus den Frauenfördermitteln € 3500 Preisgeld zur Verfügung gestellt.

### 12.4.8 FB Mathematik und Informatik

*Ulrike Seyferth, Frauenbeauftragte*

*Katja Geiger, stellvertretende Frauenbeauftragte (bis Mai 2010)*

Der Fachbereich umfasst drei Studiengänge mit insgesamt 34 Professuren, 152 wissenschaftlichen und 41 sonstigen Mitarbeiter/innen sowie rund 2.100 Studierenden.

Nach Jahren sinkender Studierendenzahlen konnten gelockerte Zulassungsbestimmungen den Zulauf in der Informatik wieder deutlich erhöhen. Der relative Anteil der Informatikstudentinnen ist allerdings von 26 % in 2000 auf aktuell 18 % gesunken, wobei ihre Erfolgsquote erfreulich hoch bleibt. In der Mathematik ist der Anteil der Studienanfängerinnen weiterhin rückläufig, der Anteil bei den Abschlüssen lag 2009 bei 41 % (vormals 45 %). Als studentische Hilfskräfte und Tutorinnen treten die Studentinnen nach wie vor kaum in Erscheinung. Eine Steigerung gab es bei den Promotionen. In 2008-2009 haben in der Informatik sieben und in der Mathematik acht Frauen promoviert. 2008 habilitierte erstmalig wieder eine Frau, dem gegenüber stehen allerdings 16 Habilitationen von Männern seit 2000. Die Beschäftigungszahlen im wissenschaftlichen Mittelbau konnten durch erfolgreiche Drittmittelaquirierung in beiden Fachrichtungen weiter gesteigert werden. Doch gerade bei den drittmittelfinanzierten Stellen bleibt der Frauenanteil mit 7 % in der Informatik und 10 % in der Mathematik deutlich hinter den Erwartungen zurück. (Zum Vergleich: 27 % respektive 20 % bei den FU-Stellen). Zentrales Anliegen in 2008-2009 war die Berufung von Frauen im Rahmen des Generationswechsels. Ko-Finanzierungsmodellen wie Masterplan-Programm (vorgezogene Neuberufungen) und KFN-Programm kam hier große Bedeutung zu. In 2009 konnten zwei Frauen auf W2-Professuren berufen werden. In der Mathematik ist mit einer weiteren Erhöhung durch Berufungen auf W2-auf-Zeit bzw. Juniorprofessuren zu rechnen, während in der Informatik die Chance besteht, erstmalig Frauen auf W3-Professuren zu berufen.

Der Fachbereich ist seit Jahren aufgefordert, den Frauenanteil, insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau, signifikant zu erhöhen. Stagnierende, zum Teil wieder rückläufige Zahlen gebieten es geradezu, hier endlich mit gezielter Förderung des eigenen weiblichen Nachwuchses und einer offensiveren Rekrutierungspraxis gegenzusteuern. Bislang trat die Leitungsebene hier weder initiativ noch als Mentor auf. Im Bereich Förderung zum Studium gab es trotz deutlich gesteigerter Aktivität (Pro Informatik, Einführungskurs Mathematik, Sommeruni, inFU-Tage, Begabtenzirkel) keine gezielte Ansprache von naturwissenschaftlich interessierten Schülerinnen. Das Geschlechterverhältnis bei solchen Veranstaltungen spiegelt letztlich nur den Trend, den es eigentlich abzuwenden gilt. Mentoring-Programme, Karriereworkshops und andere Angebote speziell für Studentinnen und Promovendinnen, wie sie zunehmend an MINT-Fakultäten anzutreffen sind, bleiben weiterhin ein Desiderat. Dies nicht zuletzt auch, weil Frauenförderung zwar prinzipiell befürwortet wird, aber eben nur im Rahmen von Maßnahmen wie dem Ewa-Wolzendorf-Stipendium, auf das sich auch Männer bewerben können. Initiativen mit einer ausschließlich weiblichen Zielgruppe werden nach wie vor abgelehnt. Dennoch konnten zumindest in 2008 Reisen zur Informatica Feminale<sup>139</sup> bezuschusst und ein Frauentutorium eingerichtet werden. Positiv hervorzuheben ist das konsequente Engagement des Fachbereichs beim jährlich stattfindenden Girls' Day.

Während 2008 die Begleitung von zum Teil kritischen Einstellungs- und Berufungsverfahren im Vordergrund stand, ging es 2009 vor allem darum, dem Amt eine solide Basis zu geben. Hierzu gehörten u.a. der Aufbau einer informativen Webseite, die Ausarbeitung eines Einstellungsleitfadens und eine

139 Die Informatica Feminale ist ein jährlich im Sommer stattfindende Veranstaltung für weibliche Studierende in der Informatik. Weitere Informationen unter: [www.informatica-feminale.de](http://www.informatica-feminale.de)

Aufstellung erfolgter und möglicher Maßnahmen im Bereich Gleichstellung/Vereinbarkeit. Ein weiteres Anliegen war es, auf die Arbeit des Familienbüros aufmerksam zu machen und infrastrukturelle Nachbesserungen (Still- und Wickelmöglichkeiten) anzustoßen. Als immer wieder nachteilig für die Arbeit der Frauenbeauftragten erwiesen sich das Fehlen verbindlicher Festlegungen im Rahmen eines Frauenförderplans und der geringe Stellenwert den Genderthemen generell am Fachbereich haben. Angesichts der durchaus vorhandenen Anknüpfungspunkte innerhalb der Fachkultur war es -wie Anfang des Jahres geschehen- wichtig, hier wieder eine zeitgemäße Diskussion in Gang zu bringen.

Dass der Fachbereich sich in punkto Gleichstellung/Vereinbarkeit mehr Profil geben kann und muss ist unstrittig. Am Fachbereich gibt es immer wieder Ideen und Impulse, es gibt sogar eine Informatik-Professur mit Ausrichtung Förderung von Frauen im und zum Studium. Inzwischen stehen auch wieder ausreichend Frauenfördermittel zur Verfügung, um größere Veranstaltungen zu finanzieren. Was nach wie vor fehlt, ist ein übergeordnetes Konzept, in das solche Einzelmaßnahmen sinnvoll eingepflegt werden können. Die Einbettung von Gleichstellung/Vereinbarkeit in die Gesamtstrategie des Fachbereichs ist daher eines der Anliegen der Zielvereinbarungen 2010-2011.

#### 12.4.9 FB Physik

*Dr. Beate Schattat, Frauenbeauftragte*

*Dr. Barbara Sandow, stellvertretende Frauenbeauftragte*

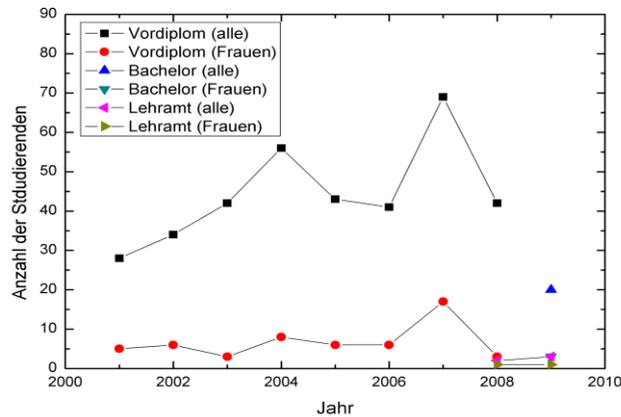
Am Fachbereich Physik gibt es derzeit 17 permanente Professuren. Darunter sind 11 experimentelle und 5 theoretische Gruppen. Im Berichtszeitraum wurden je eine Professur in der theoretischen und der experimentellen Physik sowie zwei S-Professuren neu besetzt. Es werden 3 Professuren in der theoretischen Physik und 3 Professuren in der experimentellen Physik im Zeitraum 2010/2011 neu zu besetzen sein. Eine weitere Professur ist auf dem Gebiet der Didaktik der Physik angesiedelt. Unter diesen 17 Professuren gibt es seit 2007 erstmals eine Frau. In der Physik gibt es darüber hinaus 3 S-Professuren (MBI, HZB), von denen eine mit einer Frau besetzt ist.

Die wissenschaftliche Arbeit am Fachbereich wird durch zahlreiche Arbeitsgruppenleiterinnen von Nachwuchsgruppen bereichert. So konnte der FB über das Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (2008-2011) 3 W1-Stellen (Juniorprofessuren) einwerben, wovon zwei Stellen schon seit 2008 und 2009 besetzt sind – über die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) der Freien Universität Berlin konnten 3 W2 Stellen auf Zeit erfolgreich beantragt werden, wovon zurzeit 1 Stelle besetzt ist. Außerdem gibt es seit 2006 am Fachbereich eine exzellente Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterin und eine Alexander von Humboldt-Stipendiatin erhielt 2008 den mit 1,65 Millionen Euro dotierten Sofja Kovalevskaja-Preis, um damit eine eigene Forschungsgruppe aufbauen zu können.

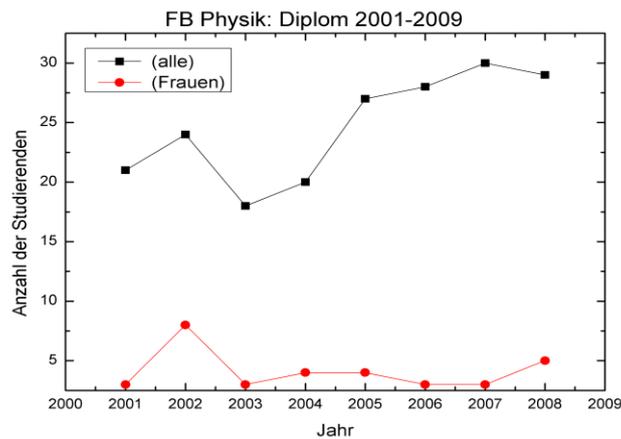
Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ist eine Stelle im Rahmen von Frauenförderprogrammen verankert. Alle Nachwuchsgruppen wurden zusätzlich durch die Frauenfördermittel, die durch die jährliche Vergabe der leistungsorientierten Mittel an die Fachbereiche zurückfließen, unterstützt. Auf der Ebene der Nachwuchswissenschaftler/innen lässt sich eine durchaus positive Bilanz ziehen. Bei den permanenten Professuren sind Frauen (eine von 17) dagegen noch deutlich unterrepräsentiert. Die Erfüllung der Zielvereinbarungen 2008/09, in denen eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren festgeschrieben wurde, wurde bisher noch nicht wirkungsvoll umgesetzt. Daher ist bei den zurzeit laufenden und noch ausstehenden Berufungsverfahren der Erfüllung dieser Zielsetzungen große Aufmerksamkeit zu schenken.

Im Berichtszeitraum 2008/2009 konnten keine weiteren wissenschaftlichen Dauerstellen mit Frauen besetzt werden. Um hier eine Verbesserung zu erzielen, wird von der Frauenbeauftragten auch in Zukunft auf die strikte Umsetzung der Ausschreibungspflicht zu achten sein. Im Jahr 2009 waren am Fachbereich Physik insgesamt 32,3 Qualifikationsstellen besetzt, davon 7,6 mit Frauen, was einem Frauenanteil von 23,5 % entspricht. Mit Drittmittelbeschäftigten und Stipendiat/innen waren am Stichtag 1.10.2009 insgesamt 159 Akademische Mitarbeiter/innen am Fachbereich eingestellt, davon 42 Frauen mit einem Anteil von 26,4 %. Auch in diesem Bereich kamen Frauenfördermittel des Fachbereichs zum Einsatz. Es gab Finanzierungen zur Überbrückung bei auslaufenden Stellen für Doktorandinnen, Weiterbeschäftigungen von Postdocs und zwei Forschungsaufenthalte à drei Monate. Mit Hilfe von Frauenfördermitteln konnten Forschungsstipendien an Wissenschaftlerinnen vergeben und Gasteinladungen ausgesprochen werden.

Ein genauer Vergleich des Frauenanteils bei den Studienabschlüssen mit dem letzten Berichtszeitraum ist durch die Einführung des Bachelor-Studiengangs im WiSe 06/07 erschwert. Die Gesamtzahl der Diplomabschlüsse ist entsprechend rückläufig und die Zahl der Bachelor-Abschlüsse noch nicht auf dem zu erwartenden Niveau. Insgesamt war der Anteil der Frauen in diesem Bereich in den letzten zwei Jahren teils rückläufig (siehe Abb. 1 und Abb.2).

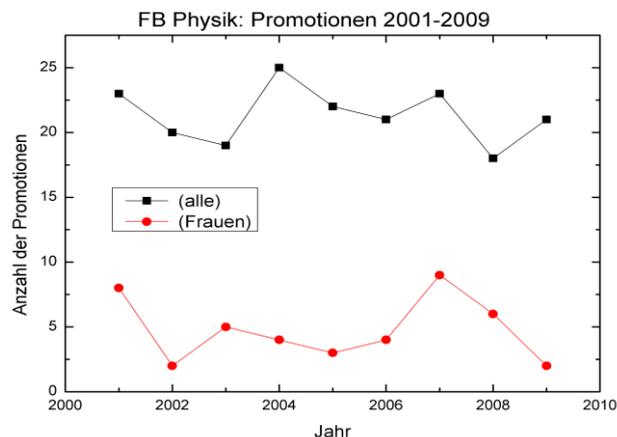


Anzahl der Vordiplome und Bachelor-Abschlüsse im Zeitraum 2001 – 2009 [1]



Anzahl der Diplome im Zeitraum 2001 – 2009 [1]

Unter den Promovierenden sind Frauen inzwischen vergleichsweise stark vertreten (teilweise über 30 % bei den Abschlusszahlen). Hier ist sicher auf den unermüdlichen Einsatz der Frauenbeauftragten in den vergangenen Jahren hinzuweisen. So sind überregionale Ausschreibungen von Promotions- und Postdoc-stellen im Fachbereich inzwischen die Regel.



*Anzahl der Promotionen pro Semester im Zeitraum 2001- 2009 [1]*

Die Akzeptanz der Arbeit der Frauenbeauftragten ist im Fachbereich in den letzten Jahren gestiegen. So wird beispielsweise in der Regel ohne gesonderte Aufforderung zu Kommissionstreffen eingeladen. Viele Aktivitäten, die auch der Frauenförderung dienen (z.B. Girls' Day, Sommeruniversität und Physlab), sind im Fachbereich mittlerweile gut verankert. Die spezifischen Förderbemühungen des Fachbereichs für Frauen und Frauen/Männer mit Familienpflichten werden weiter verfolgt. So wurde ein Still- und Wickelraum am FB eingerichtet. Die Gender-Kompetenz des Fachbereichs ist dagegen noch unzureichend. Um in diesem Punkt eine Verbesserung zu erzielen, ist es notwendig und geplant, zukünftig Unterstützungen von außerhalb zu gewinnen.

Insgesamt kann man in den vergangenen zwei Jahren auf eine leicht positive Entwicklung zurückschauen, die Prozesse sind dennoch langwierig und der Handlungsbedarf in manchen Feldern noch groß.

Quellen:

[1] Statistik des Fachbereiches Physik, Grafik von B. Schattat

#### **12.4.10 FB Biologie, Chemie, Pharmazie**

*Sabine Artelt, Frauenbeauftragte*

*Sabine Buchert, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Am Fachbereich Biologie/Chemie/Pharmazie sind 59 Professorinnen und Professoren (inklusive Juniorprofessuren und S-Professuren) beschäftigt, die an den drei Instituten des Fachbereichs (Institut für Chemie und Biochemie, Institut für Biologie und Institut für Pharmazie) rund 3.500 Studierende unterrichten. Der Anteil der Professorinnen beträgt am Fachbereich 19 %. Am Institut für Biologie ist der Anteil mit 26 % am höchsten, Chemie/Biochemie und Pharmazie haben einen Anteil von jeweils 12 %.

Die Teilnahme an Berufungsverfahren gehört für die Frauenbeauftragte zu den zeitintensiven Aufgaben am Fachbereich bedingt durch Emeritierungen und Stellenwechsel. Es konnte trotz der vielen Neuberufungen der Anteil an Professorinnen nicht wesentlich erhöht werden. Ein Grund dafür ist die geringe Anzahl an hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen. Am Fachbereich beträgt die Promotionsrate von Frauen 48 %, hingegen die Anzahl der Habilitationen von Frauen nur noch 17 %. Diese Zahlen machen deutlich, dass bessere Steuerungselemente am Fachbereich implementiert werden sollten. Die bisherigen strukturellen Maßnahmen reichen offensichtlich nicht aus, um die Frauenquote im Bereich der Habilitationen zu erhöhen. Die neuen Zielvereinbarungen bieten die Chance, dieser Entwicklung entgegen zu wirken.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Förderung der Frauen am Fachbereich durch die Verwendung der leistungsorientierten Mittel. Dem Fachbereich standen in den Jahren 2008/2009 folgende Mittel zur Verfügung:

Fördermittel 2008:

238.212,00 € (38.404,00 € Sachmittel und 199.808,00 € Personalmittel)

Fördermittel 2009:

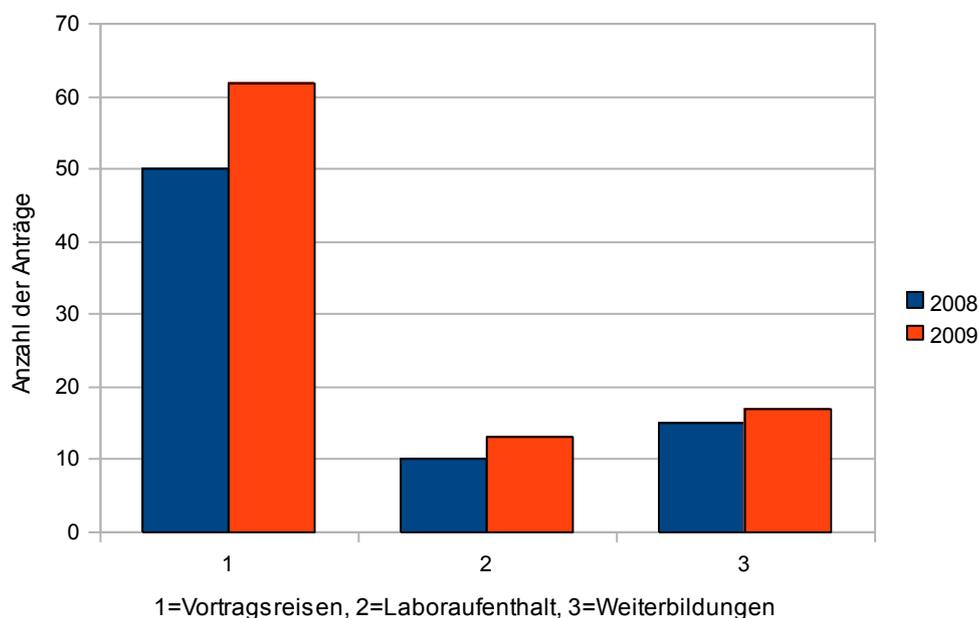
186.647,38 € (30.771,97 € Sachmittel und 155.875,40 € Personalmittel)

Seit 2005 schreiben wir Förderungen von Vortragsreisen, externen Praktika und Weiterbildungsveranstaltungen aus. Voraussetzung für die Förderung einer Vortragsreise ist die Präsentation eines Posters oder eines Vortrages. Diese Angebote wurden von den Diplomandinnen und Doktorandinnen dieses Fachbereiches in zunehmendem Maße wahrgenommen. Vor allem Diplomandinnen profitieren von der finanziellen Unterstützung. So konnten sie schon während des Studiums Erfahrungen auf Kongressen sammeln und Kontakte zu anderen Arbeitsgruppen, auch international, knüpfen. Der frühzeitige Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist von großer Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Abschlussberichten der Teilnehmerinnen wieder.

Es wurden 2008

50 Vortragsreisen mit 26.574,41 €, 10 Laboraufenthalte mit 8.326,20 €, 15 Weiterbildungen mit 4.048,20 €

2009  
62 Vortragsreisen mit 30.114,71 €, 13 Laboraufenthalte mit 11.238,80 €, 17 Weiterbildungen mit 6.208,05 € gefördert.



Der große finanzielle Gestaltungsspielraum im Bereich Personalmittel wurde genutzt, um die Wissenschaftlerinnen aus dem W2- bzw. W1-Programm mit einer Promotionsstelle (50 %-BAT-IIa) auszustatten. Insgesamt wurden in den Jahren 2008/09 7 Qualifizierungsstellen zur Unterstützung der Professuren aus dem Frauenförderprogramm geschaffen.

Seit 2003 sind die Frauenbeauftragten dieses Fachbereiches maßgeblich an der Organisation des Girls' Days beteiligt. Eine Befragung der teilnehmenden Schülerinnen ergab ein vornehmlich positives Meinungsbild. Besonders erfolgreich waren Workshops, in denen selbstständig Versuche durchgeführt werden konnten. Sowohl das eigenständige Arbeiten als auch die Möglichkeit, Tiere untersuchen zu können, hinterließ bei den Schülerinnen einen besonders positiven und nachhaltigen Eindruck. Dagegen erfordern Workshops mit überwiegend theoretischem Schwerpunkt natürlich eine außerordentliche Fähigkeit, komplexe Sachverhalte altersgerecht deutlich zu machen. Die Nachfrage für die Workshops in der Chemie war in den letzten Jahren hoch, deshalb wurde das Angebot in diesem Jahr erweitert. Unter dem Namen *Mädchen Natürlich* haben wir gemeinsam mit der Leiterin des NatLab ein Schülerinnen-Projekt initiiert und durchgeführt. In eineinhalbstündigen Seminaren an 9 Nachmittagen, haben sich Wissenschaftlerinnen des Fachbereiches, die Studierenden-Vertreterinnen und Wissenschaftlerinnen aus der freien Wirtschaft vorgestellt, ihre Forschungsthemen erläutert und mit den Mädchen angeregt diskutiert. Gerade die Möglichkeit, mit den Wissenschaftlerinnen über ihre Motivation und Erfahrungen während des Studiums und ihrer Qualifizierung zu sprechen, fand großes Interesse, ebenso wie ihre Lösungen zur

Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Ein Feedback ergab, dass der Studienwunsch vieler Schülerinnen durch das Natürlich-Seminar bestärkt wurde.

Es haben sich für dieses Projekt auch Schülerinnen aus dem Bundesgebiet beworben. Von ihnen wurden sechs Schülerinnen für 5 Tage zu einem Extra-Programm der Sommer-Uni 2009 nach Berlin eingeladen. Für die Schülerinnen war es besonders wichtig, Einblicke in die naturwissenschaftliche Forschung und den universitären Alltag zu erhalten. Dieses vielfältige Angebot der FU ist gerade für Schülerinnen aus anderen Bundesländern hoch interessant, weil nicht viele Universitäten so ein breit gefächertes Spektrum wie Sommer-Uni, Schülerlabore und Girls' Day bieten. Eine Fortsetzung dieser Projekte ist aus unserer Sicht erforderlich, auch um den Studienstandort Berlin zu stärken.

Wir sind bemüht, die Geschlechterforschung am Fachbereich zu etablieren und planen als ersten Schritt eine W1-Professur mit Genderschwerpunkt im Fach klinische Pharmazie. Dieses Projekt konnte leider nicht umgesetzt werden, da weder national noch international eine geeignete Wissenschaftlerin für diese Professur gewonnen werden konnte. Problematisch war sicher auch die schlechte Ausstattung der Juniorprofessur im Vergleich zu den Möglichkeiten, die in der freien Wirtschaft geboten werden. Hingegen konnte ein Forschungsprojekt am Institut für Biologie mit Genderthematik aus Mitteln der Frauenförderung und den Zielvereinbarungen unterstützt werden. Das Projekt erforscht die Geschlechtsunterschiede in der frühkindlich kognitiven Entwicklung. Aufbauend auf dieses Projekt könnte in der Biologie die Geschlechterforschung etabliert werden. Ideen für weiterführende Forschungsprojekte bestehen und sollten in den Maßnahmenkatalog der Zielvereinbarungen mit aufgenommen werden. Aus diesem Projekt heraus wird eine Universitätsvorlesung für das Wintersemester 2010/11 geplant.

Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat könnte im Hinblick auf die Teilnahme an Dekanatsitzungen, der Erarbeitung der Zielvereinbarungen, Beteiligung und Information bei strukturellen Entscheidungen und die Einbindung in die Personalentwicklung noch wesentlich verbessert werden. Dagegen ist die Zusammenarbeit und Kooperation mit den dezentralen Frauenbeauftragten anderer Fachbereiche und Einrichtungen sowie der zentralen Frauenbeauftragten sehr konstruktiv und hilfreich.

#### 12.4.11 FB Geowissenschaften

*Nora Fiechtner, Frauenbeauftragte*

*Ulrike Kiekeben, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Der Fachbereich Geowissenschaften setzt sich aus 3 wissenschaftlichen Einrichtungen zusammen: dem Institut für Geologische Wissenschaften (WE 1), dem Institut für Geographische Wissenschaften (WE 2) und dem Institut für Meteorologie und Weltraumwissenschaften (WE 3). Die WE 1 und WE 2 befinden sich mit der Fachbereichsverwaltung auf dem Geo-Campus Malteserstraße 74-100 in Berlin-Lankwitz, die WE 3 ist im Carl-Heinrich-Becker-Weg 6-10 in Berlin-Dahlem ansässig.

Das Fächerspektrum umfasst in den Geologischen Wissenschaften die Tektonik, Sedimentäre Geologie, Paläontologie, Mineralogie, Hydrogeologie, Geochemie, Geophysik, Planetologie und in den Geographischen Wissenschaften die Physische Geographie, Anthropogeographie, Angewandte Geographie, sowie den Bereich der Fernerkundung und Geoinformatik. Die Meteorologie beinhaltet die Allgemeine Meteorologie, die Physik der mittleren Atmosphäre, die theoretische Meteorologie, die Wechselwirkungen im Klimasystem der Erde und die Weltraumwissenschaften. Dieses breit gefächerte Angebot äußert sich nicht nur in den verschiedenen wählbaren Schwerpunktbereichen der Masterstudiengänge und deren Veranstaltungen, sondern auch in der Zusammensetzung der einzelnen Arbeitsgruppen, sowie in der Kooperation und Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen.

Der Fachbereich Geowissenschaften hat sich bei der Vergabe der leistungsorientierten Mittel hinsichtlich der Frauenförderung in einigen Bereichen weiterhin zurückgehalten. Insgesamt zeichnet sich jedoch ein positiver Trend bezüglich des Anteils der Frauen bei den Promotionen ab, wobei die statistischen Werte stark schwanken (2005: 22 %, 2006: 55 %, 2007: 28 %, 2008: 58 %, 2009: 57 %). Die Absolventinnenzahlen sind in ihrer absoluten Zahl steigend, ihr Anteil liegt bei über 50%. Für den Zeitraum 2004-2009 ist dennoch ein rückläufiger Trend beim Anteil der Frauen zu beobachten. Auch die Studentinnenzahlen weisen auf einen insgesamt eher rückläufigen Trend hin (2004: 48 % auf 2009: 44 %), was zukünftig Auswirkungen auf die Absolventinnenzahlen haben könnte. Im Jahr 2009 schlossen erfreulicherweise wieder zwei Frauen ihr Habilitationsverfahren ab.

Bei den Professoren ist der Anteil an Frauen in den letzten zwei Jahren gestiegen und betrug 2008 24 % (fünf Professorinnen) und 2009 21 % (vier Professorinnen). Insgesamt zeichnet sich jedoch auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals eine stagnierende Tendenz des Frauenanteils ab (2009: 18 %

Frauen). Es finden allerdings auch zu wenige Einstellungsverfahren und Neubesetzungen der Stellen am Fachbereich statt, um eine Verbesserung erwirken zu können. Mitunter ist diese Gesamtsituation auch auf die geltende Praxis zurück zu führen, durch Drittmittel finanzierte Stellen ohne Ausschreibung zu vergeben. Da der Drittmittelleinwerbung eine hohe ökonomische Relevanz zugesprochen wird, ist eine Einflussnahme kaum möglich. Der Fokus wird sich vermutlich in Zukunft v.a. auf den Bereich des Drittmittelpersonals verlagern. Dabei ist zu hoffen, dass beispielsweise die von der DFG entwickelten Gleichstellungsstandards greifen und sich auf andere Drittmittel bereitstellende Institutionen übertragen, was zu einer breiteren gesellschaftlichen Akzeptanz führen könnte.

Die Bewerberinnenlage auf Stellenausschreibungen unseres Fachbereichs ist weiterhin als durchwachsen zu bewerten. Daher bedarf es einer frühzeitigen Förderung von Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, was beispielweise durch den Mädchenzukunftstag (Girls' Day), die Anwesenheit bei den Semestereinführungsveranstaltungen und die finanziellen Fördermöglichkeiten aus unseren Sachmitteln aktuell möglich ist. Mit einer jährlichen öffentlichen Ausschreibung pro Semester weisen wir Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf die Frauenfördergelder hin. Die Frauenförderanträge sind hauptsächlich auf finanzielle Zuschüsse für Forschungsaufenthalte, internationale Tagungen und Druckkosten ausgerichtet und weniger auf Seminare und Veranstaltungen im Sinne der individuellen Weiterbildung (beispielsweise Rhetorik, Vortragstechniken, Förderung und Präsentation der eigenen Person etc.) und daraus resultierend als Planungsmöglichkeit der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn. Wir werden uns weiterhin bemühen müssen, Frauen auf die zahlreichen Angebote im Bereich Weiterbildung aufmerksam zu machen, indem wir an zwei zentralen Orten des Campus kontinuierlich das breite und aktuelle Spektrum an Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen auf den für die dezentralen Frauenbeauftragten zur Verfügung gestellten Infowänden aushängen. Des Weiteren setzen wir den Schwerpunkt unserer Aufgaben auf das Mitwirken bei Bewerbungsgesprächen, Einstellungsverfahren und Berufungskommissionen. In dieser immer noch überwiegend männerdominierten *Kommissionswelt* versuchen wir auf einen sensiblen Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern hinzuwirken, um bestehende geschlechterspezifische und stereotype Verhaltens- und Sprachweisen und daraus folgend strukturelle Nachteile aufzudecken und wenn möglich abzubauen. Hier bedarf es verstärkter Anstrengungen im Umgang mit bestehenden, meist überholten Strukturen und Eigenheiten des Fachbereichs mit dem Ziel der Gendersensibilisierung.

Nichts desto trotz konnten wir uns in den letzten Jahren einiger punktueller Errungenschaften in der täglichen Arbeit im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung erfreuen. Dazu gehört beispielsweise, dass unsere Vorvorgängerinnen eine Juniorprofessur für den Bereich geographische Entwicklungsforschung mit besonderer Berücksichtigung der Genderforschung erwirken konnten. Diese Stelle ermöglicht es dem Institut für Geographische Wissenschaften, eine kleine Anzahl an Lehrveranstaltungen im Bereich Gender anzubieten. Durch unsere Juniorprofessorin und andere engagierte Personen hält nun Gender als Querschnittsthema in den Geographischen Wissenschaften Einzug in die Lehre und es gilt diesen erfolgreichen Ansatz weiter auszubauen, indem nach Möglichkeiten gesucht wird, die Genderthematik auch in den Studiengängen Geologische Wissenschaften und Meteorologie zu verankern. Hierzu müssen konkrete Ideen entwickelt und umgesetzt werden sowie Personen mit entsprechendem Fachwissen gewonnen werden. Vordergründig wird hier die Sensibilisierung hinsichtlich einer alltagstauglichen gendersensitiven Sprache eine Rolle spielen müssen.

Nach nun zweijähriger Amtszeit und der Wiederbestellung auf weitere zwei Jahre Tätigkeit als dezentrale Frauenbeauftragte haben wir drei Girls' Day-Veranstaltungen (2008, 2009 und 2010) mit organisiert. Seitens der Sozialgeographie und Paläontologie zeigte sich im Verlaufe der letzten zwei Jahre eine personelle Kontinuität und Bereitschaft, an dem Mädchenzukunftstag mitzuwirken. Für das Jahr 2010 konnten wir erfreulicherweise das Institut für Meteorologie und die sedimentäre Geologie als teilnehmende Arbeitsbereiche dazugewinnen, so dass für die Schülerinnen ein facettenreicheres Programm angeboten werden konnte. Dennoch bleibt es weiterhin schwierig den überwiegenden Anteil der Arbeitsbereiche für diese Förderungsmaßnahme zu motivieren, heißt es doch allzu oft, dass die Zeit und das entsprechende Personal fehle. Umso aufbauender war das diesjährige Engagement einiger Studentinnen, die sich in eigener Initiative und Gestaltung erfolgreich mit den Schülerinnen auseinandersetzten.

Im Bereich Familienfreundlichkeit ist es uns im Herbst 2008 mit Hilfe der Fachbereichsverwaltung gelungen, einen Still- und Wickelraum zu etablieren. Dieser Eltern-Kind-Raum wurde mit Hilfe von Sachspenden und Anschaffungen über die Frauenfördergelder kindgerecht ausgestattet und steht jederzeit als Ruheraum zur Verfügung. Ein weiteres Aufgabenfeld der dezentralen Frauenbeauftragten umfasst die Informations- und Beratungstätigkeiten für Frauen und Eltern aller Statusgruppen, dem wir mit

persönlichen Sprechzeiten von jeweils 1,5 Stunden zweimal die Woche nachkommen. Der Schwerpunkt der Arbeit jedoch liegt in der allgemeinen Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit für Frauenförderung, Gleichstellung, Gender-Themen und voraussichtlich bald auch intensiv für Diversity-Fragen auf allen Ebenen der zu den Geowissenschaften gehörenden Arbeitsbereiche.

Über die Zusammenarbeit mit der Zentralen Frauenbeauftragten, die regelmäßig stattfindenden Austauschmöglichkeiten aller Frauenbeauftragten im Plenum und die Teilnahme an Schulungen und Weiterbildungen fördern wir unsere Weiterqualifizierung, um den vor uns liegenden Aufgaben auch in Zukunft gerecht werden zu können. Dank den Mitarbeiterinnen der Verwaltung, die unsere Fragen, Anliegen und Probleme gerade im Hinblick auf das für uns verwaltungstechnische Neuland stets geduldig mit uns erörterten und beantworteten, konnten wir uns in einer freundlichen Atmosphäre in das vielseitige und manchmal sehr unübersichtliche Tätigkeitsfeld hineinarbeiten. Auch wurden wir durch die Vorarbeiten unserer Vorgängerinnen als Mitglied des Dekanats freundlich aufgenommen. Unsere Arbeit im Fachbereich Geowissenschaften verläuft, abschließend betrachtet meist kooperativ, gestaltet sich jedoch in der Regel in all ihren Ausprägungen als sehr Facetten- und abwechslungsreich. Dennoch wird diese Arbeit in der Zukunft noch mit vielen Arbeitsfronten konfrontiert werden, die angegangen werden müssen und bei denen wir uns aktiv einbringen werden. Doch erste Schritte sind getan.

#### 12.4.12 ZI Osteuropa-Institut

*Wendy Stollberg, Frauenbeauftragte*

Als eine der kleineren Einrichtungen an der Freien Universität Berlin ist das Osteuropa-Institut (OEI) mit lediglich sechs Professuren (Abteilungen Politik, Soziologie, Kultur, Geschichte, Wirtschaft und Recht) vertreten. Zur Hälfte gehören die Professuren ihren jeweiligen Fachbereichen an. Neben den Professor/innen gibt es etwa vierzig weitere Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Statusgruppen.

Was das Geschlechterverhältnis unter allen Beschäftigten am OEI anbetrifft, so wird hier deutlich, dass Frauen am Institut den Zahlen nach stark repräsentiert sind. 2009 betrug das Verhältnis Frauen zu Männern 64 %:36 %. Erwartungsgemäß sind Frauen dabei besonders in den Statusgruppen Sonstige Mitarbeiter/innen und studentische Hilfskräfte vertreten. Auffällig ist hingegen, dass lediglich eine von sechs Professuren mit einer Frau besetzt ist – und das bereits seit vielen Jahren. Ausschreibungsmöglichkeiten, etwa im Rahmen des Professorinnenprogramms, konnten auf Grund der Widerstände der Professoren nicht genutzt werden.

Seit 2003 werden am OEI zwei Masterstudiengänge angeboten: Zum einen der konsekutive, deutschsprachige Präsenzstudiengang Osteuropastudien und zum anderen der weiterbildende, englischsprachige Onlinestudiengang East European Studies. Der Magisterstudiengang Osteuropastudien, in dem derzeit noch etwa 70 Studierende eingeschrieben sind, wird zum 30. September 2010 auslaufen. In den beiden Masterstudiengängen sind derzeit insgesamt etwa 160 Studierende immatrikuliert. Nachgefragt werden die Masterstudiengänge mehrheitlich von Frauen; so liegt die Quote der Studentinnen in beiden Programmen bei durchschnittlich zwei Dritteln und erreichte im Fall des Präsenzstudiengangs in einem Durchgang sogar den Spitzenwert von 88 %. Die hohe Anzahl an Studentinnen in den Studiengängen spiegelt sich auch in der hohen Quote von Absolventinnen wider: So sind seit 2006 mindestens 70 % aller Absolvierenden weiblich.

Der Onlinestudiengang ist in besonderem Maße auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie eingestellt. Das Studium kann – was die Tages- und Wochenstudienzeit anbetrifft – zeitlich flexibel eingeteilt werden und vereinfacht damit das persönliche Zeitmanagement der Studierenden. Mit Verabschiedung der neuen Studien- und Prüfungsordnung wird ab dem Wintersemester 10/11 die Möglichkeit zum Teilzeitstudium eingeräumt, eine Maßnahme, die das Studieren bei enormen familiären oder beruflichen Anforderungen zusätzlich erleichtert. Dass das Konzept des Onlinestudiums die Studierbarkeit für Studierende mit Kindern unterstützt, zeigt sich in einer hohen Zahl an Schwanger- und Elternschaften unter den Studierenden in diesem Programm.

Das OEI war erfreulicherweise mehrfach erfolgreich bei der Bewerbung um Sondermittel zur Finanzierung von Lehraufträgen, die von der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung vergeben und zentral finanziert wurden. In jedem der vergangenen Semester konnte ein auf diese Weise finanzierter Lehrauftrag an jeweils eine externe Lehrbeauftragte vergeben werden, die sich innerhalb ihrer Veranstaltung in den Osteuropawissenschaften einem Thema mit Genderbezug widmete. Auch künftig bemüht sich das OEI, auf diese Weise weiterhin, die Implementierung von Aspekten der Frauen- und

Geschlechterforschung in der Lehre zu fördern. Für das WiSe 10/11 wurde bereits ein Antrag zur Finanzierung von zwei Lehraufträgen gestellt.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten am OEI gestaltet sich in der Regel abwechslungsreich und verläuft meist kooperativ. Die dezentrale Frauenbeauftragte wird zu allen Gremiensitzungen eingeladen und kann dadurch die Institutspolitik mitgestalten. Anliegen für die Zukunft sind u.a., die Beschäftigung mit Frauen- und Genderthemen in der Lehre weiter zu fördern, auf eine Steigerung der Besetzung von Professuren mit Frauen hinzuwirken und die Beteiligung von Frauen aller Statusgruppen bei der Institutsarbeit zu steigern.

#### 12.4.13 ZI John-F.-Kennedy-Institut

*Pia Mann, Frauenbeauftragte*

*Stella Hindemith, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Das John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien (JFKI) ist eine interdisziplinäre Lehr- und Forschungseinrichtung der Freien Universität Berlin mit dem Regionalschwerpunkt USA und Kanada. Nachdem die Abteilung Sprache mit der Emeritierung der Lehrstuhlinhaberin Carol Pfaff im Jahr 2009 eingestellt wurde, sind nunmehr sechs Disziplinen am JFKI vertreten: Kultur, Literatur, Geschichte, Politik, Soziologie, Wirtschaft. Derzeit sind ca. 650 Studierende (Magister, BA, MA) am Institut eingeschrieben, wovon 65 % weiblich sind.

Von vier W4-Professuren am JFKI haben zwei momentan Frauen inne, ferner gibt es eine männlich besetzte W3-Professur sowie eine weiblich besetzte W3-Professur. Hinzu kommen sieben Juniorprofessuren (W1): drei davon haben zurzeit Frauen inne, eine weitere wird zum kommenden Wintersemester weiblich besetzt, eine wird von einem Mann ausgefüllt, während weitere zwei zur Neubesetzung ausgeschrieben sind. Bei den Gastprofessuren (Vertretungen) gestaltet sich das Bild gegensätzlich mit einem Geschlechterverhältnis von 5:1 zu Gunsten der Männer. Jedoch setzt sich das Institut in Zukunft für einen höheren Anteil von Frauen an Gastprofessuren sowie für eine stärkere Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung in diesem Bereich ein, wie in dem kürzlich verabschiedeten *Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit* (s.u.) festgehalten wurde. Im Mittelbau liegt der Frauenanteil derzeit bei etwa 62 %. Von 13 Stellen (inklusive Drittmittel), sind hier acht mit Frauen besetzt.

Bei den Sonstigen Mitarbeiter/innen fällt die Analyse widersprüchlich aus. Einerseits sind dort aktuell von 12 Beschäftigten zehn Frauen, andererseits schreibt sich auch am JFKI eine problematische Entwicklung, die auf Universitätsebene zu erkennen ist, fort: Den meisten Sonstigen Mitarbeiterinnen kommt – trotz stetig steigender Anforderungen – eine vergleichsweise geringe BAT-Entlohnung zu, wobei selbst Weiterbildungen keine Lohnerhöhungen zur Folge haben. Dies ist insbesondere auf Sekretariats-ebene als kritisch zu beurteilen, da die Anforderungen hier die klassische Sekretariatsarbeit in vielen Fällen übersteigen, d.h. Sekretär/innen verrichten oftmals Sachbearbeiter/innen-Tätigkeiten, werden jedoch nicht dementsprechend entlohnt. Des Weiteren beschäftigt das JFKI momentan 21 studentische Hilfskräfte, wovon 12 weiblich sind.

Insgesamt ist die derzeitige Situation am John-F.-Kennedy-Institut aus gleichstellungspolitischer Sicht durchaus positiv zu bewerten. Dies setzt sich an der dem Institut angegliederten Graduiertenschule für Nordamerikastudien fort. Von momentan 38 Graduierten (insgesamt drei Kohorten) sind 23 weiblich, was einem Frauenanteil von 61 % entspricht. Darüber hinaus ist aus Sicht der Familienfreundlichkeit zu begrüßen, dass die Graduiertenschule im Jahr 2009 die DFG-Familienstandards für ihre Doktorand/innen übernommen hat. Seitdem haben fünf Promovierende mit Kind/ern – vier weibliche und ein männlicher – davon Gebrauch gemacht.

Bezüglich der Frauen- und Geschlechterforschung beläuft sich das Lehrangebot mit expliziten Gender-Inhalten im Sommersemester 2010 auf sechs Veranstaltungen am JFKI, von denen vier darüber hinaus feministische Theorien behandeln. Obwohl dies eine durchaus erfreuliche Bilanz darstellt, wird das Institut weiterhin die Verankerung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Abteilungen unterstützen. Auch dies wurde in dem am 21.04.2010 vom Institutsrat verabschiedeten *Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit* (MFGF) schriftlich fixiert. Des Weiteren sieht der MFGF u.a. Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen am Arbeitsplatz (konkret die Verbesserung der Parkplatzbeleuchtung), zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf sowie die Förderung weiblicher Studierender vor. Letztere soll mitunter durch spezielle weiterbil-

dende Seminare für Studentinnen – insbesondere zu Rhetorik, Moderation u. Ä. – gewährleistet werden, die jedes Semester angeboten werden sollen.

#### 12.4.14 ZI Lateinamerika-Institut

*Stephanie Schütze, Frauenbeauftragte*

*Kristina Dietz, stellvertretende Frauenbeauftragte*

In den vergangenen Jahren sah sich das Zentralinstitut Lateinamerika-Institut großen Veränderungen gegenüber. In den Jahren 2008 bis 2010 wurde mit der Besetzung der Professuren in Literaturen und Kulturen Lateinamerikas, Altamerikanistik/Kulturanthropologie und Wirtschaftswissenschaften mit drei Frauen der Generationswechsel des Instituts abgeschlossen: Damit sind 4 der 6 Professuren des Lateinamerika-Instituts mit Frauen besetzt. Zusätzlich ist die Juniorprofessur in Lateinamerikanistik mit einer Frau besetzt. Der positiven Bilanz in Bezug auf Frauenförderung ist hinzuzufügen, dass derzeit 8 von 10 Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Planstellen) Frauen sind. Die hohe Frauenquote spiegelt sich auch in den Studierenden- und Absolvent/innenzahlen des Lateinamerika-Instituts wider, sowohl im 2005 eingeführten Masterstudiengang Interdisziplinäre Lateinamerikastudien sowie in den auslaufenden Magisterstudiengängen Altamerikanistik und Lateinamerikanistik.

Studierende am Lateinamerika-Institut von 2006 bis 2010

Studiengang	Studierende gesamt	Anzahl weiblich	Anzahl männlich
Gesamt	1618	1204	414
Master	261	193	68
Magister	1213	918	295
Promotion	136	88	48
Sonstiges	8	5	3

Abschlüsse am Lateinamerika-Institut von 2005 bis 2009

Abschluss	Absolventen	Anzahl weiblich	Anzahl männlich
Gesamt	142	111	31
Master	20	17	3
Magister	122	94	28

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat am Lateinamerika-Institut eine lange Tradition. Ein Genderschwerpunkt konnte sowohl bei der Juniorprofessur Lateinamerikanistik als auch bei der Professur Politik Lateinamerikas fest verankert werden. Für eine Kontinuität der Frauen- und Geschlechterforschung am Lateinamerika-Institut sorgt zudem die Verankerung von Genderthemen im Masterstudiengang Interdisziplinäre Lateinamerikastudien. Der Masterstudiengang wurde in allen Bereichen gegendert und verfügt über ein eigenständiges Genderprofil mit dem Titel „Geschlechterverhältnisse, Lebensformen, Transformationen“. Unter Berücksichtigung der theoretischen und methodischen Zugänge der interdisziplinären Geschlechterforschung soll dieses Profil ein zeitgenössisches Verständnis der Geschlechterverhältnisse in Lateinamerika vermitteln und die Beschäftigung mit diskursiven und imaginären Repräsentationen der Geschlechter ermöglichen. In den vergangenen Jahren, seit der Einführung des Masterstudienganges 2005, lag die Zahl der Lehrveranstaltungen, die sich im weitesten Sinne der Frauen- und Geschlechterforschung widmeten, bei etwa 12 %, eine Spezialisierung auf Genderthemen lässt sich nur in ca. 5 % der Veranstaltungen finden und wird interdisziplinär angeboten.

Bereichert wurde dieses Angebot durch das Lehrforschungsprojekt Porträts von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung zu Lateinamerika<sup>140</sup> und durch Publikationen im Genderbereich. Das Buch Transkulturalität und Geschlechterverhältnisse (Schütze, Zapata Galindo:2007) ist im Rahmen einer Ringvorlesung entstanden und der Sammelband Pasando Fronteras. Transnationale und transkulturelle Prozesse im Grenzraum Mexiko-USA (Bandau et al:2009) wurde von Teilnehmer/innen einer Exkursion des Instituts veröffentlicht. Diese interdisziplinären Projekte von Lehrenden und Studierenden des Lateinamerika-Instituts wurden u. a. mit leistungsorientierten Mitteln aus dem Bereich Gleichstellung finanziert. Wichtig sind solche Projekte vor allem, da sie in diesem besonderen

Rahmen den Studierenden Geschlechterforschung nahe bringen und Kontakte zwischen Forschung und Lehre intensivieren.

Das Lateinamerika-Institut beteiligt sich zudem an internationalen Diskussionen zu Gleichstellungspolitiken in der Wissenschaft. In diesem Rahmen führte das Institut – gefördert von der Thyssen Stiftung - im Februar 2010 die Konferenz Gender und Mobilität im (lateinamerikanischen) Hochschulsystem durch, an der zahlreiche Vertreterinnen lateinamerikanischer und europäischer Universitäten teilnahmen. Im Rahmen des hier entstandenen Netzwerkes wird im Sommer 2010 ein Antrag im ALFA III Programm der Europäischen Union gestellt.

#### **12.4.15 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung**

*Swantje Winkel, Frauenbeauftragte*

Seit über 30 Jahren begleitet die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung mit einem umfangreichen Beratungs- und Informationsangebot Studierende und Studieninteressierte: angefangen bei der Unterstützung bei der Suche nach dem richtigen Studienfach, über Hilfestellungen bei der Orientierung an der Universität bis hin zur Beratung bei persönlichen Schwierigkeiten. Darüber hinaus stellt die ZE eine Anlaufstelle für FU-Angehörige bei arbeitsplatz- oder berufsbezogenen Fragen und Konflikten dar. In klärenden Gesprächen konnte in der Vergangenheit oft gemeinsam eine Problemlösung erarbeitet werden. Diese sachkundige Unterstützung wurde auch von den Frauenbeauftragten der Freien Universität bei Konflikten in Anspruch genommen und hierüber die Zusammenarbeit in den Bereichen gestärkt.

Auch die ZE hat im Laufe der vergangenen Jahre die sich besonders auf die personelle Besetzung auswirkenden Sparmaßnahmen zu spüren bekommen. Auslaufende Stellen konnten oftmals nicht wieder besetzt werden, so dass die dadurch anfallenden Aufgaben unter den Kolleginnen und Kollegen verteilt werden müssen. Die ZE ist deshalb besonders bemüht, Projektstellen bewilligt zu bekommen, mit Erfolg. Für das OSA (Online Self-Assessment)-Projekt konnte eine halbe Stelle besetzt werden, der Kollege übernimmt für voraussichtlich zwei Jahre die Projektleitung. Die Integration der Campus-Management Hotline in den mit studentischen Hilfskräften besetzten Info-Service der Freien Universität Berlin im Jahr 2009 zog keine neuen Stellen für studentische Hilfskräfte mit sich, verlief jedoch trotz der Aufgabenerweiterung dank umfassender Schulungen sehr erfolgreich. Leider sind die erforderlichen Mittel für den Info-Service nicht wie ursprünglich vom Kanzler vorgesehen in den Haushaltsentwurf aufgenommen worden, so dass wieder um Sondermittel nachgesucht werden musste, was erfreulicherweise gelang.

Die ZE trennte sich im Berichtszeitraum von einer Kollegin, die prämiengünstig ausgeschieden ist, die Stelle konnte durch die Umsetzung einer FU-Beschäftigten, die bislang im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie tätig war, neu besetzt werden. Insgesamt konnten wir bei den Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen den Frauenanteil erhöhen bzw. halten. Aufgrund des hohen Anteils an Mitarbeiterinnen der ZE besteht die Möglichkeit, gemäß der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität besondere Veranstaltungen, Workshops und Informationsangebote speziell für Studentinnen auf Nachfrage anzubieten.

#### **12.4.16 ZE Sprachenzentrum**

*Graciela Vázquez, Frauenbeauftragte*

*Sandra Kosanke, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Die Zentraleinrichtung Sprachenzentrum befasst sich mit umfangreichen Ausbildungsaufgaben im Bereich der Sprachpraxis, die aufgrund des hohen Frauenanteils in Sprachstudiengängen insbesondere von Studentinnen nachgefragt werden. Die Ausbildungsaufgaben beinhalten u. A.:

- Sprachpraktische Ausbildung in sprachbezogenen Studiengängen und Studienangeboten nach Maßgabe der Studien- und Prüfungsordnungen und im Einvernehmen mit den jeweiligen Studiengangs- und Angebotsverantwortlichen;

- allgemeine Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen (derzeit in den Sprachen Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch und Türkisch);
- Lehrveranstaltungen für Deutsch als Fremdsprache (insbesondere für ausländische Studierende);
- Förderung des eigenständigen und kooperativen Sprachenlernens (z. B. durch das Angebot des Selbstlernzentrums inklusive eines Tandemprogramms).

Zu den weiteren wichtigen Aufgaben der ZE gehören u.a. auch Pflege, Ausweitung und Vertiefung von Kooperations- und Arbeitsbeziehungen zu allen Einrichtungen der FU sowie zu regionalen, nationalen, europäischen und anderen internationalen Hochschuleinrichtungen, zu außeruniversitären Forschungs- und Bildungsstätten und kulturellen Einrichtungen, und zu ausländischen Kulturinstituten und diplomatischen und konsularischen Vertretungen.

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Beschäftigungssituation an der ZE Sprachenzentrum ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil lag im Mai 2010 bei den hauptamtlich Beschäftigten bei 80 %, bei den Lehrbeauftragten bei 73 % und bei den Studentischen Hilfskräften bei 63 %. Im Herbst 2009 trat eine neue Satzung für die ZE in Kraft. Der bislang alle zwei Jahre durch die Mitarbeiter/innen, Studierenden und Nutzer/innen neu gewählte Geschäftsführende Ausschuss, der aus seiner Mitte den Geschäftsführenden Leiter der ZE wählte, wurde durch einen Beirat ersetzt, der dem Geschäftsführenden Direktor zur Seite steht. Der Beirat hat, anders als der ehemalige Geschäftsführende Ausschuss, keine Entscheidungsbefugnis, sondern nur beratende Funktion. In den Jahren 2009/2010 wurde an der ZE Sprachenzentrum ein Generationswechsel eingeleitet. Etliche Mitarbeiter/innen sind in dieser Zeit in den Ruhestand getreten und wurden durch neue Kolleg/innen ersetzt. Bei den Neueinstellungen in diesem Zeitraum betrug die Frauenquote 73 %, wobei hervorzuheben ist, dass im Bereich der Technik zum ersten Mal eine hauptamtliche Stelle mit einer Frau besetzt wurde. Die Schlüsselposition der Studienkoordination wurde Anfang 2010 ebenso mit einer Frau neu besetzt. Der Posten der Geschäftsführenden Leitung war in den 37 Jahren seit Gründung der ZE im Jahr 1973 durchgehend von einem Mann besetzt, der der Stellvertretenden Geschäftsführenden Leitung zeitweise auch von Frauen. Eine Stellenausschreibung für eine/n neue/n Direktor/in des Sprachenzentrums lief zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch.

#### **12.4.17 ZE Datenverarbeitung (ZEDAT)**

*Vera Heinau, Frauenbeauftragte*

Die Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung (ZEDAT) ist das Hochschulrechenzentrum der Freien Universität Berlin. Mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt bzw. betreut die ZEDAT die DV-Infrastruktur der Freien Universität und erbringt Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnik für alle Hochschulangehörigen sowie die universitären Einrichtungen in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Bei der ZEDAT handelt es sich naturgemäß um einen sehr technisch orientierten Bereich, der sich seit Anbeginn damit konfrontiert sieht, dass kein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten besteht. Die schon im letzten Bericht hervorgehobene diesbezügliche prekäre Bewerbungssituation hat sich leider auch in den letzten Jahren – trotz Wirtschaftskrise – nicht geändert. Nach wie vor ist es sehr schwierig, im Kontext von BAT-Eingruppierung und Sparzwang im öffentlichen Dienst qualifiziertes Personal im IT-Bereich zu requirieren. Dies scheint sogar verstärkt auf qualifizierte Frauen zuzutreffen, was in etlichen Fällen dazu geführt hat, dass es überhaupt keine Bewerberinnen gab.

Dieser schon lange Jahre anhaltende Effekt bewirkt leider, dass in der Führungsebene – Leitung der Units (Abteilungen) bzw. der Zentraleinrichtung – Frauen nicht vertreten sind. Die Chancen dafür, diesen Missstand mittels kontinuierlicher Personalentwicklung zu beheben, wurden durch eine kürzlich vorgenommene gravierende interne Umstrukturierung bedauerlicherweise eher verringert. Auch auf entgegengesetzter Ebene stimmt die Entwicklung nicht positiv. Waren in den letzten Jahren noch die Studentinnen bei den an der ZEDAT beschäftigten Studentischen Hilfskräften in der Überzahl, so hat sich dies seit der Verlagerung der Hotline für das Campus-Management in den Bereich des Info-Service der ZE Studienberatung und der damit verbundenen Konzentrierung auf die Betreuung im mehr technischen Bereich leider ins Gegenteil verkehrt.

Es ist geplant, durch verstärkte interne Schulungen mehr Anreize auch für Studentinnen zu schaffen, sich technisch orientierten Service-Aufgaben zu widmen. Allerdings stellen wir insgesamt fest, dass Studierende durch das kompakte Bachelor- bzw. Master-Studium immer weniger Zeit und Energie finden, sich außerhalb des Studiums weiterzubilden. Den inflexiblen Studienplänen ist es auch geschuldet, dass an der ZEDAT mittlerweile kaum noch 80-Stunden-Stellen für Studierende ausgeschrieben werden – für die meisten lässt sich ein so hoher Zeitaufwand nicht mit dem Studium koordinieren, obwohl das höhere Gehalt natürlich eine willkommene Absicherung darstellen würde. Die Weiterbildung der anderen Beschäftigten erfolgt in aller Regel durch die Nutzung von Angeboten des Weiterbildungszentrums bzw. durch die Teilnahme an fachspezifischen Tagungen oder ähnlichen Veranstaltungen, außerdem durch anlassbezogene interne Schulungen.

Höhepunkt des zwischenmenschlichen Miteinanders ist immer wieder das traditionelle *Hexenfrühstück*, das ein- oder zweimal im Jahr stattfindet. Hier treffen sich aktuelle und auch ehemalige Mitarbeiterinnen, um Neuigkeiten zu erfahren und zu diskutieren; die Frauenbeauftragten nutzen die Gelegenheit, über ihre Tätigkeit zu berichten und einen Ausblick auf anstehende Entwicklungen zu geben. Insbesondere für neue Kolleginnen ist dies eine hervorragende Möglichkeit, im Bereich etwas besser Fuß zu fassen.

In früheren Berichten wurde an dieser Stelle auch ausgeführt, in welcher Weise sich der Anteil der Account-Inhaberinnen an der ZEDAT entwickelt hat. Da mittlerweile jede(r) neue Studierende, alle Dozentinnen und Dozenten sowie sehr viele Beschäftigte zur Nutzung von Campus-Management, KLR und anderen IT-Anwendungen automatisch einen ZEDAT-Account erhalten, kann vom Anteil der Frauen an diesen Accounts nicht mehr auf das Interesse von Frauen an der IT-Nutzung geschlossen werden, so dass diese Statistik hier nicht mehr fortgeführt wird.

#### 12.4.18 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

*Marie Gebhardt, Frauenbeauftragte*

*Roswitha Domine, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Die ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum (BGBM) umfasst auf ihren 46ha den Botanischen Garten inkl. seiner 16 Gewächshäuser, das Botanische Museum sowie die Botanische Bibliothek. Insgesamt sind 119 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Im Berichtszeitraum Oktober 2007 - März 2010 blieb der Frauenanteil in der ZE BGBM und im Gemeinschaftsbetrieb (ohne Personal der Betriebsgesellschaft) bei 55 %. Seit 2007 wurden von 4 Stellen (unbefristet) 2 (50 %) mit Frauen besetzt. Im Jahre 2007 waren es 67 Mitarbeiterinnen und 62 Mitarbeiter (insgesamt 129), während im März 2010 im Bereich der ZE BGBM und des Gemeinschaftsbetriebs noch 65 Mitarbeiterinnen und 54 Mitarbeiter beschäftigt (insgesamt 119) waren. Dabei sind 33 Mitarbeiterinnen und 29 Mitarbeiter (insgesamt 62) im Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt. Die Betriebsgesellschaft des BGBM, die auch Teil des Gemeinschaftsbetriebes ist, beschäftigt 17 Mitarbeiterinnen und 37 Mitarbeiter (insgesamt 54). Der Frauenanteil im Gemeinschaftsbetrieb stieg leicht von 42 % im Jahr 2007 auf jetzt 43,1 %.

Nach wie vor sind Frauen vorwiegend in den mittleren und unteren Einkommensgruppen beschäftigt (61 %), während nur 37 % der Frauen Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes sind. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl beträgt zwar 54,6 %. Der Anteil bei den Stellen des höheren Dienstes beträgt aber lediglich 26,3 %. Hier ist die Frauenquote im Vergleich zu 2007 leicht gestiegen. In der ZE BGBM ist Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auf allen Qualifikationsstufen möglich, sowohl für Männer als auch für Frauen. Der Gesamtanteil der Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, hat sich in den letzten Jahren wenig geändert. Im Jahre 2007 betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen 24 % (von 67 Frauen waren 16 teilzeitbeschäftigt); im März 2010 betrug er 25,8 % (von 65 Frauen sind 16 teilzeitbeschäftigt). Lediglich 5,6 % der beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit. Die ZE BGBM hat die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter/innen unterstützt. In den Jahren 2007 bis März 2010 wurden insgesamt 10 Beförderungen, bzw. Höhergruppierungen durchgeführt, in 9 Fällen wurden Frauen befördert, bzw. höher gruppiert (90 %).

Der letzte Frauenförderplan der ZE BGBM, der die wesentlichen Eckpunkte des vorhergehenden fortschrieb, wurde 2005 fertig gestellt: Erstens werden bei Freiwerden einer Stelle durch Mutterschutz oder Erziehungsurlaub grundsätzlich die Vertretungsmittel zur Verfügung gestellt. Zweitens setzt sich die ZE BGBM - im Rahmen der Möglichkeiten - für eine individuellere und flexiblere Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung familiärer Betreuungsverpflichtungen für die Mitarbeiter/innen ein. Drittens wird die Weiterbildung von Frauen weiterhin unterstützt. Dieser Frauenförderplan lief Ende 2007 aus. Bisher

konnte kein neuer Frauenförderplan erstellt werden, da zunächst eine Interimszeit bis zur Neubesetzung der Leitung des BGBM bestand und der neue Direktor den Frauenförderplan nicht als Priorität sieht. Ein neuer Frauenförderplan ist demnach vorgesehen. Darin sollen über die im 3. Frauenförderplan formulierten Maßnahmen zur Frauenförderung hinaus speziell Wege zur Förderung von Wissenschaftlerinnen am BGBM entwickelt werden. In der Betriebsgesellschaft Botanischer Garten und Botanisches Museum GmbH (100 %ige FU-Tochter) wurde bisher weder ein Frauenförderplan erstellt noch eine Frauenvertretung gewählt. Es wird also darauf hinzuwirken sein – soweit dies überhaupt möglich ist – dass die Mitarbeiterinnen der Betriebsgesellschaft BGBM eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan erhalten.

#### 12.4.19 Universitätsbibliothek

*Petra Kende, Frauenbeauftragte*

*Viola Taylor, Stellvertretende Frauenbeauftragte*

Seit Mai 1992 gibt es das Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der Universitätsbibliothek (UB). Zusammen mit ihrer Stellvertreterin nimmt die Frauenbeauftragte gemäß Landesgleichstellungsgesetz und Berliner Hochschulgesetz die Belange der an der UB Beschäftigten Frauen wahr.

Die Frauenbeauftragte wird an allen Personalangelegenheiten, wie z. B. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen, Umsetzungen, Beurlaubungen usw. beteiligt und nimmt an Bewerbungsgesprächen teil. Die Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin ist zudem stimmberechtigtes Mitglied des UB-Rates, des Selbstverwaltungsgremiums der Universitätsbibliothek. Sie ist berechtigt, dort Fragen und Themen auf die Tagungsordnung zu setzen.

Die Universitätsbibliothek hat mit 70 % seit jeher einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten, sodass Gleichstellungsprobleme weniger eine Rolle spielen. Auch bei den jährlich auszuwählenden Auszubildenden für den Beruf einer Fachangestellten/eines Fachangestellten für Medien und Informationsdienste wurden mehr als die Hälfte Frauen zur Einstellung vorgeschlagen.

Probleme sind bei teilzeitbeschäftigten Frauen zu sehen, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel auch noch einen großen Anteil der häuslichen Arbeit zu bewältigen haben. Daraus ergeben sich – wie in anderen Berufen auch – allgemein Karriere Nachteile, da Frauen sich oftmals eine verantwortungsvolle Position mit höherer Arbeitsbelastung nicht zutrauen oder eine solche Position mit der häuslichen Belastung als nicht vereinbar einschätzen. Die UB hat für Frauen mit Kindern zurzeit drei Telearbeitsplätze eingerichtet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erheblich erleichtern. Voraussetzung dafür ist ein Arbeitsgebiet, das sich problemlos von außerhalb der Bibliothek ausüben lässt. Die Frauenbeauftragte hat sich für einen Wickelplatz für Kleinkinder in der UB engagiert, der mittlerweile auch eingerichtet wurde.

Die Universitätsbibliothek hat eine neue Form der hausinternen Weiterbildung, die sogenannten „Infotreffe“ eingeführt. Hier könnten auch Themen seitens der Frauenbeauftragten angeboten werden. Die Infotreffe finden innerhalb der Arbeitszeit statt.

#### 12.4.20 Zentrale Universitätsverwaltung

*Heike Drexelius, Frauenbeauftragte*

*Gabriele Dietrich, stellvertretende Frauenbeauftragte*

Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten für die zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) war in der Amtsperiode 2008 bis 2010 nicht besetzt und wurde durch die zentrale Frauenbeauftragte stellvertretend betreut. Aus Kapazitätsgründen konnten lediglich die dringendsten Aufgaben wie Begleitung von Einstellungsvorgängen übernommen werden. Ein Ausbau der Interessensvertretung der Frauen in den einzelnen Abteilungen erfolgte in diesem Berichtszeitraum nicht. Mit dem Beginn der Amtszeit ab April 2010 und der neuen Besetzung des Amtes wird die Arbeit der Interessensvertretung jedoch intensiviert werden.

Zentrale Universitätsverwaltung [ZUV]						
Abt. I	Abt. III	Abt. IV	Abt. V	Abt. VI	Abt. VIII	eAS
♂	♂	N.N.	♀	♀	♂	♂
Personal- und Finanzwesen	Technische Angelegenheiten	Außenangelegenheiten	Lehr-/Studienangelegenheiten	Forschungsangelegenheiten	Center für Digitale Systeme (CeDiS)	Elektronische Administration und Services

Die Zentrale Universitätsverwaltung besteht aus 6 Abteilungen sowie dem Bereich Elektronische Administration und Services (eAS). Von den insgesamt sieben Abteilungsleitungen sind momentan zwei von Frauen besetzt, eine Stelle ist derzeit vakant. Im Berichtszeitraum konnten in den Leitungspositionen keine frauenpolitisch relevanten Änderungen bewirkt werden. Auch bei den Referats- und Teamleitungen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Generell gilt für den Bereich der ZUV, dass in den einzelnen Abteilungen Frauen besonders in den unteren Lohn-, Gehalts- und Vergütungsstufen die Mehrheit der Beschäftigten bilden. Während des Berichtszeitraums blieb diese Diskrepanz konstant und konnte nicht verringert werden. Im Jahr 2009 sind in der mittleren Gehaltsgruppe etwa 75 % der Beschäftigten weiblich, aber nur 25 % der männlichen Kollegen wurden hier eingruppiert. Verglichen mit der höheren Gehaltsgruppe, in der 2009 lediglich 46 % der Angestellten weiblich sind, wird deutlich, wo die Frauenförderung im Bereich der ZUV anzusetzen hat. Weiterbildung und Qualifizierung der Frauen sind stets die wichtigen Themen der Frauenarbeit. Es besteht weiterhin der dringende Bedarf, entsprechende Qualifizierungsangebote zu schaffen, um zukünftig Frauen den Aufstieg in höhere Gehaltsgruppen zu ermöglichen. Darüber hinaus liegt neben der Vermittlung von allgemein frauenbezogenen Themen die Hauptaufgabe der Frauenbeauftragten der ZUV vor allem in der Durchsetzung und Kontinuität einer Interessensvertretung der Frauen in den einzelnen Verwaltungsabteilungen.

Der von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur vorgegebene Stellenabbau führte seit 2000 sukzessive zu strukturellen Veränderungen in den einzelnen Abteilungen. Die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Abteilungen ist im dokumentierten Zeitraum nahezu konstant geblieben. Lediglich die technischen Bereiche bemühen sich weiterhin, den Frauenanteil bei ihrem Personal zu erhöhen. Die Personalaufstockung in der Abt. I ist lediglich auf die Zusammenführung mit der ehemaligen Abt. II zurückzuführen. Die Verschlinkung des Verwaltungsapparates gemäß der Strukturplanung 2009 des Berliner Senats wird besonders in der Abt. V deutlich. Die fortwährende Reorganisation der Universitätsverwaltung präsentiert die Relevanz der Beteiligung der Frauenbeauftragten an diesen Prozessen. Die Mitarbeiterinnen mit Ihren Fähigkeiten und Kenntnissen in die neuen Arbeitsstrukturen zu integrieren und begleitende Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, werden auch hier zukünftig das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten der ZUV prägen. Darüber hinaus ist die Aktualisierung des Frauenförderplans für die ZUV ein unerlässliches Projekt, das es zu konkretisieren gilt.

Last but not least ist festzuhalten, dass die Zentrale Universitätsverwaltung auch künftig Umstrukturierungen von Arbeitsprozessen unterlegen ist, deren negativen Folgen wie sinkende Arbeitsmotivation und Verschlechterung des Arbeitsklimas, mit geeigneten Weiterbildungsprogrammen entgegen zu wirken ist. Die Frauenbeauftragten werden diese Veränderung intensiv begleiten.

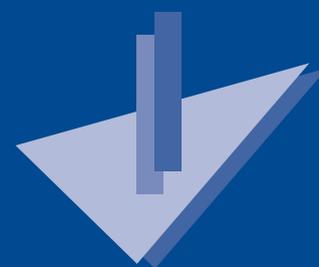
## 12.5 Die Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten

Veterinärmedizin	Comelia Heile, Tel.: 838 62314, <a href="mailto:fvetmed@zedat.fu-berlin.de">fvetmed@zedat.fu-berlin.de</a> Angela Daberkow (S) <a href="http://www.vetmed.fu-berlin.de/einrichtungen/zentrale/dekanat/kommissionen/frauenbeauftragte">www.vetmed.fu-berlin.de/einrichtungen/zentrale/dekanat/kommissionen/frauenbeauftragte</a>
Rechtswissenschaft	Marion Scheffel, Tel.: 838 53874, <a href="mailto:frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de</a> Birgit Lehmhagen (S) <a href="http://www.jura.fu-berlin.de/einrichtungen/frb">www.jura.fu-berlin.de/einrichtungen/frb</a>
Wirtschaftswissenschaft	Nicole Bornheim, Tel.: 838 55792, <a href="mailto:frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de</a> Heike Pantelmann (S) <a href="http://www.wiwiss.fu-berlin.de/verwaltung-service/fachbereichsverwaltung/frauenbeauftragte">www.wiwiss.fu-berlin.de/verwaltung-service/fachbereichsverwaltung/frauenbeauftragte</a>
Politik- u. Sozialwissenschaften	N. N., Barbara Strobel (S), Tel.: 838 52323, <a href="mailto:strobel@zedat.fu-berlin.de">strobel@zedat.fu-berlin.de</a> <a href="http://www.fu-berlin.de/f-polsoz/">www.fu-berlin.de/f-polsoz/</a>
Philosophie u. Geisteswissenschaften	Anja Hein, Tel.: 838 54542, <a href="mailto:frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de">frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de</a> Sophie Mittag (S) <a href="http://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/administration/fachbereichsverwaltung/frauenbeauftragte">www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/administration/fachbereichsverwaltung/frauenbeauftragte</a>
Geschichts- und Kulturwissenschaften	Caroline Zöhl, Tel.: 838 53805, <a href="mailto:frauengeschkult@zedat.fu-berlin.de">frauengeschkult@zedat.fu-berlin.de</a> Beate Deppe (S) <a href="http://www.geschkult.fu-berlin.de/fachbereich/zentraleinrichtungen/frauenbeauftragte">www.geschkult.fu-berlin.de/fachbereich/zentraleinrichtungen/frauenbeauftragte</a>
Erziehungswissenschaft und Psychologie	Agnes Mühlmeyer-Mentzel, Tel.: 838-557 23, <a href="mailto:frauenbeauftragte@ewi-psy.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@ewi-psy.fu-berlin.de</a> Michaela Kropp (S) <a href="http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte">www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte</a>
Mathematik und Informatik	Ulrike Seyferth, Tel.: 838 75875, <a href="mailto:frauenbeauftragte-mi@fu-berlin.de">frauenbeauftragte-mi@fu-berlin.de</a> N.N. (S) <a href="http://www.mi.fu-berlin.de/beauf-aussch/beauf-frauen">www.mi.fu-berlin.de/beauf-aussch/beauf-frauen</a>
Physik	Beate Schattat, Tel.: 838 53978, <a href="mailto:frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de</a> Barbara Sandow (S) <a href="http://dyn.physik.fu-berlin.de/frauen">http://dyn.physik.fu-berlin.de/frauen</a>
Biologie, Chemie, Pharmazie	Sabine Artelt, Tel.: 8385 6644/, -55010, <a href="mailto:bcpfrau@zedat.fu-berlin.de">bcpfrau@zedat.fu-berlin.de</a> Sabine Buchert (S) <a href="http://www.bcp.fu-berlin.de/einrichtungen/frauen">www.bcp.fu-berlin.de/einrichtungen/frauen</a>
Geowissenschaften	Nora Fiechtner, Tel.: 838 70 557, <a href="mailto:geofrau@zedat.fu-berlin.de">geofrau@zedat.fu-berlin.de</a> Ulrike Kiekeben <a href="http://userpage.fu-berlin.de/geofrau">http://userpage.fu-berlin.de/geofrau</a>
Osteuropa-Institut	Wendy Stollberg, Tel.: 838 54970, <a href="mailto:frauenbeauftragte@oei.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@oei.fu-berlin.de</a> Dorothea Friese (S)
John-F.-Kennedy-Institut	Pia Mann; Tel.: 838 52888, <a href="mailto:frauenbeauftragte@jfki.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@jfki.fu-berlin.de</a> Stefanie Land (S)
Lateinamerika-Institut	Stefanie Schütze, Tel.: 838 53020, <a href="mailto:lai-frauen@fu-berlin.de">lai-frauen@fu-berlin.de</a> Kristina Dietz (S), <a href="http://www.lai.fu-berlin.de/institut/gremien/frauenbeauftragte">www.lai.fu-berlin.de/institut/gremien/frauenbeauftragte</a>
ZE Sprachenzentrum	Graciela Vázquez, Tel.: 838 55696, <a href="mailto:frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de">frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de</a> Sandra Kosanke (S) <a href="http://www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/organisation/frauenbeauftragte">www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/organisation/frauenbeauftragte</a>
ZEDAT	Vera Heinau, Tel.: 838 55904, <a href="mailto:frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de</a> Anke Ehlers (S)
ZE Psychologische Studienberatung	Swantje Winkel, Tel.: 838 55238, <a href="mailto:swantje.winkel@fu-berlin.de">swantje.winkel@fu-berlin.de</a> Edith Püschel (S)
Botanischer Garten, Botanisches Museum	Marie Gebhardt, Tel.: 838 50168, <a href="mailto:frauenbeauftragte@bgbm.org">frauenbeauftragte@bgbm.org</a> Roswitha Domine (S) <a href="http://www.bgbm.org/frauenbeauftragte/">www.bgbm.org/frauenbeauftragte/</a>
Zentrale Universitätsverwaltung	Heike Drexelius, Tel.: 838 514 59, <a href="mailto:frauenbeauftragte-zuv@fu-berlin.de">frauenbeauftragte-zuv@fu-berlin.de</a> Gabriele Dietrich (S) <a href="http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte_zuv">www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte_zuv</a>
Universitätsbibliothek	Petra Kende, Tel.: 838 53360, <a href="mailto:frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de">frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de</a> Viola M. Taylor (S)

Bericht der zentralen Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin 2010

## Frauenförderung und Gender Mainstreaming Profilelemente einer exzellenten Universität

2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage



Die zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin  
Rudeloffweg 25-27  
14195 Berlin

Telefon: (030) 838-542 59  
Telefax: (030) 838-520 87

[frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)