

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

DIE ZENTRALE FRAUENBEAUFTRAGTE



Bericht
der Zentralen Frauenbeauftragten
der Humboldt-Universität zu Berlin
2007 - 2008

Dr. Marianne Kriszio

Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität

Berlin 2009

**Zentrale
Frauenbeauftragte:**

Stellvertreterinnen:
Mitarbeiterinnen:

Dr. Marianne Kriszio

Anna Mee Hwa Ruf, N.N.
Kirstin Hardt, Nina Blasse

Druck:
Auflage:

Druckerei der Humboldt-Universität zu Berlin
300

Berlin, Juni 2009

Bezug über

Humboldt-Universität zu Berlin
Zentrale Frauenbeauftragte
Unter den Linden 6, 10099 Berlin
Tel.: (030) 2093-2840, Fax: (030) 2093-2860
E-Mail: frauenbeauftragt@uv.hu-berlin.de
Als pdf-Datei abrufbar unter: www.gremien.hu-berlin.de/frb

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

DIE ZENTRALE FRAUENBEAUFTRAGTE



Bericht
der Zentralen Frauenbeauftragten
der Humboldt-Universität zu Berlin
2007 - 2008

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung	10
1. Rahmenbedingungen der Frauenpolitik an der Humboldt-Universität	11
2. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität	16
2.1 Professorinnen	16
2.2 Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen	18
2.3 Mittelbaustellen	19
2.4 Frauen in den einzelnen Fachdisziplinen	20
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	
2.4.1 Biologie	21
2.4.2 Museum für Naturkunde	22
2.4.3 Chemie	23
2.4.4 Physik	24
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	
2.4.5 Geografie	25
2.4.6 Informatik	26
2.4.7 Mathematik	27
2.4.8 Psychologie	28
Philosophische Fakultät I	
2.4.9 Philosophie	30
2.4.10 Geschichtswissenschaft	31
2.4.11 Europäische Ethnologie	32
2.4.12 Bibliothekswissenschaft	33
Philosophische Fakultät II	
2.4.13 Anglistik/Amerikanistik	34
2.4.14 Klassische Philologie	35
2.4.15 Romanistik	36
2.4.16 Slawistik	37
2.4.17 Germanistik	38
2.4.18 Skandinavistik	39
Philosophische Fakultät III	
2.4.19 Sozialwissenschaften	40
2.4.20 Asien- und Afrikawissenschaften	41
2.4.21 Kultur- und Kunstwissenschaften	42
Philosophische Fakultät IV	
2.4.22 Erziehungswissenschaften	44
2.4.23 Rehabilitationswissenschaften	45
2.4.24 Sportwissenschaft	46

2.4.25	Juristische Fakultät	47
2.4.26	Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	48
2.4.27	Theologische Fakultät	49
2.4.28	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	50
3.	Programme zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen	51
3.1	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	51
3.2	Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms	53
3.3	Vorgezogene Berufungen von Frauen in der „Ausbildungsoffensive des „Berliner Masterplans“	54
3.4	Weitere vorgezogene Berufungen von Frauen im Rahmen des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“	56
4.	Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	58
4.1	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	58
4.2	Stellen aus dem regulären Berliner Landesprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (W 1-Programm)	61
4.3	Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	61
4.4	Gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an HU, FU und TU (ProFiL)	62
5.	Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative und in anderen herausgehobenen Forschungsinitiativen	63
6.	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	68
6.1	Zur beruflichen Situation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	68
6.2	Umfrage „Humboldt führt“	69
6.3	Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit - Kommissionsarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)	73
7.	Studentinnen	75
7.1	Frauenanteil unter den Studierenden	75
7.2	Ausländische Studierende	78
7.3	Studentische Hilfskräfte	80
7.4	Studienabschlüsse	80

8.	Familiengerechte Hochschule	83
8.1	Vorhandene Maßnahmen zur Unterstützung studierender Eltern.....	83
8.2	Kommission Familiengerechte Hochschule – Auditierungsverfahren.....	85
9.	Finanzielles Anreizsystem und Zielvereinbarungen zur Frauenförderung	88
9.1	Finanzielles Anreizsystem.....	88
9.2	Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fakultäten und Instituten.....	89
10.	Geschlechterforschung/Gender Studies im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)	91
10.1	Stärkung der Grundlagenforschung und des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch wissenschaftliche Publikationen und Veranstaltungen.....	91
10.2	Umstellung der Gender Studies-Studiengänge auf BA/MA.....	93
10.3	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“.....	94
10.4	Verstärkung des transdisziplinären Profils durch Berufung von weiteren Professorinnen mit Gender-Denomination.....	95
10.5	Transfer von Wissen um „Geschlecht“ in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder - Aktivitäten des GenderKompetenzZentrums (GKompZ).....	95
11.	Gleichstellungspolitische Kooperationen außerhalb der Humboldt-Universität	97
11.1	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin (LaKoF).....	97
11.2	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).....	98
11.3	Internationale Kooperationen.....	100
	Anhang	102
	Tabellenanhang	
	Schreiben des Vizepräsidenten für Studium und Internationales zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind vom 08.01.2008	
	Faltblatt „Studieren mit Kind“	
	Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin	

Abbildungsverzeichnis

Seite

Abb. 1a	Frauenanteil unter den HochschullehrerInnen der Humboldt-Universität Ende 2008	16
Abb. 1b	Frauenanteil unter den Neuberufungen an der Humboldt-Universität 2007 und 2008	17
Abb. 2	Geschlechteranteile in der Biologie	21
Abb. 3	Geschlechteranteile in der Chemie	23
Abb. 4	Geschlechteranteile in der Physik	24
Abb. 5	Geschlechteranteile in der Geographie	25
Abb. 6	Geschlechteranteile in der Informatik	26
Abb. 7	Geschlechteranteile in der Mathematik	27
Abb. 8	Geschlechteranteile in der Psychologie	28
Abb. 9	Geschlechteranteile in der Philosophie	30
Abb. 10	Geschlechteranteile in der Geschichtswissenschaft	31
Abb. 11	Geschlechteranteile in der Europäischen Ethnologie	32
Abb. 12	Geschlechteranteile in der Bibliothekswissenschaft	33
Abb. 13	Geschlechteranteile in der Anglistik und Amerikanistik	34
Abb. 14	Geschlechteranteile in der Klassischen Philologie	35
Abb. 15	Geschlechteranteile in der Romanistik	36
Abb. 16	Geschlechteranteile in der Slawistik	37
Abb. 17	Geschlechteranteile in der Germanistik	38
Abb. 18	Geschlechteranteile in der Skandinavistik	39
Abb. 19	Geschlechteranteile in den Sozialwissenschaften	40
Abb. 20	Geschlechteranteile in den Asien- und Afrikawissenschaften	41
Abb. 21	Geschlechteranteile in den Kultur- und Kunstwissenschaften	42
Abb. 22	Geschlechteranteile in den Erziehungswissenschaften	44
Abb. 23	Geschlechteranteile in den Rehabilitationswissenschaften	45
Abb. 24	Geschlechteranteile in der Sportwissenschaft	46
Abb. 25	Geschlechteranteile an der Juristischen Fakultät	47
Abb. 26	Geschlechteranteile an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät	48
Abb. 27	Geschlechteranteile an der Theologischen Fakultät	49
Abb. 28	Geschlechteranteile an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	50
Abb. 29	Frauenanteil bei den Studierenden seit dem Wintersemester 2000/01	75
Abb. 30	Frauenanteil bei Studierenden nach Fakultäten, Wintersemester 2008/09	75
Abb. 31	Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät II	76
Abb. 32	Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät III	76
Abb. 33	Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät I	76
Abb. 34	Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät IV	77
Abb. 35	Frauenanteil Studierende, Mat.-Nat. Fakultät I	77
Abb. 36	Frauenanteil Studierende, Mat.-Nat. Fakultät II	77
Abb. 37	Vergleich der Frauenanteile bei ausländischen Studierenden und Studierenden insgesamt	79
Abb. 38	Anteil der Absolventinnen nach Fakultäten/Instituten, 2006-2008	81

Tabellenverzeichnis

Seite

Tab. 1	Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität.....	102
	nach Gehaltsgruppen	
Tab. 2	Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal nach Fächern.....	103
	(ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen, Mittelbau)	
Tab. 3	Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau nach Fächern.....	104
	(Planstellen und Drittmittel-Stellen)	
Tab. 4	Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau nach Fächern und nach.....	105
	Gehaltsgruppen	
Tab. 5	Frauenanteil bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung.....	106
Tab. 6	Frauenanteil an Teilzeitarbeitsplätzen.....	108
	(wissenschaftliches und sonstiges Personal)	
Tab. 7	Frauenanteil bei Studentische Hilfskräfte.....	109
Tab. 8	Frauenanteil bei Studierenden nach Fächern.....	110
Tab. 9	Frauenanteil bei ausländischen Studierenden.....	111
	nach Fächern	
Tab. 10	Frauenanteil bei AbsolventInnen 2008 nach Fächern.....	112
Tab. 11	Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen.....	113
	nach Fakultäten 2005 bis 2008	
Tab. 12	Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen.....	114
	nach Fakultäten 2005 bis 2008	
Tab. 13	Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen.....	115
	nach Fächern 2000 bis 2008	

Einleitung

Die Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität legt hiermit den fünften Bericht über die Entwicklung der Situation von Frauen an dieser Universität vor. Die Darstellung enthält in ihrem statistischen Teil Angaben für die Jahre 2007 und 2008. Im Textteil wird teilweise auch auf Weiterentwicklungen zu Beginn des Jahres 2009 eingegangen.

Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität ist seit August 1993 Dr. Marianne Kriszio, deren vierte Amtszeit in diesem Jahr zu Ende geht. Nebenberufliche Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung war bis Januar 2008 Dr. Angelika Keune, die nach mehr als 13jähriger Amtszeit nicht erneut kandidierte; als Stellvertretende Vorsitzende der Kommission für eine familiengerechte Hochschule setzt sie sich weiter für Belange der Frauen an der Humboldt-Universität ein. Als Nachfolgerin von Dr. Keune wurde im Januar 2008 Rita Schmidt gewählt. Diese legte ihr Amt aber kurze Zeit später wieder nieder, da sich die Kompensation der mit diesem Amt verbundenen zeitlichen Belastung an ihrem regulären Arbeitsplatz in der Praxis schwieriger gestaltete als zunächst angenommen, unabhängig davon, dass die Humboldt-Universität sich in diesem Fall – erstmalig – bereit erklärt hatte, zum Ausgleich der anteiligen Freistellung eine ErsatzEinstellung zu bewilligen. Seitdem hat sich keine neue Kandidatin aus dieser Statusgruppe gefunden, so dass dieser Platz in der Berichtsperiode frei geblieben ist. Die Position der zweiten nebenberuflichen Stellvertreterin wird traditionell von einer Studentin wahrgenommen. Dies war von Januar 2006 bis Dezember 2007 Manuela Pelz, Studentin der Theologie. Zu ihrer Nachfolgerin wurde im Januar 2008 Anna Mee Hwa Ruf, Studentin der Genderstudies und der Asien- und Afrikawissenschaften, gewählt, die somit als einzige Stellvertreterin amtierte.

Die erforderlichen Daten für diesen Bericht sind wie bisher von der Personalabteilung der Humboldt-Universität und der Studienabteilung zur Verfügung gestellt worden. Wir bedanken uns insbesondere bei Herrn Tschernik, dessen Zuarbeiten die Grundlage für die Tabellen zum Personalbestand bilden, sowie bei Frau Fenske, welche uns die Daten über Studierende und AbsolventInnen zur Verfügung stellte und bei Frau Schmidt für die Angaben über Promotionen und Habilitationen. Angaben über Weiterbildungen und Elternzeit sowie über Personal im Überhang wurden uns von Frau Hecht zur Verfügung gestellt.

Das Kapitel 6 über die Situation der Mitarbeiterinnen von Technik und Verwaltung wurde in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der Universitätsverwaltung, Christine Druse, verfasst. Der Abschnitt 7 zu Studentinnen stammt von Anna Mee Hwa Ruf. Nina Blasse, studentische Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten, hat nicht nur die Tabellen und Grafiken erstellt, sondern auch den Text über die Frauenanteile in den einzelnen Fakultäten und Instituten verfasst. Die Darstellung zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität im Kapitel 11 wurden von der Geschäftsführerin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Dr. Gabriele Jähnert, der Koordinatorin des Studiengangs Gender Studies, Dr. Ilona Pache, und der Geschäftsführerin des GenderKompetenzZentrums, Dr. Karin Hildebrandt, zusammengestellt. Die Erstellung des Manuskriptes und die grafische Gestaltung erfolgten durch Kirstin Hardt. Ihnen allen gilt mein herzlicher Dank.

Dr. Marianne Kriszio
Zentrale Frauenbeauftragte
der Humboldt-Universität zu Berlin

1. Rahmenbedingungen und Ergebnisse der Frauenpolitik an der Humboldt-Universität

In den letzten Jahren hat das Thema Gleichstellung auf überregionaler Ebene deutlich an Stellenwert gewonnen. Wie bereits im letzten Bericht der Frauenbeauftragten dargestellt wurde, hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im November 2006 ausführliche „Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“ verabschiedet, und der Wissenschaftsrat (WR) hat etwa zeitgleich einen groß angelegten Kongress zu diesem Thema unter Beteiligung von Hochschulleitungen und Vertretungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen veranstaltet, der mit der Verabschiedung einer „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ endete. Diese wurde vom Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG sowie den vier Dachverbänden außeruniversitärer Forschungseinrichtungen unterzeichnet. Im Juli 2007 verabschiedete der Wissenschaftsrat dann seine eigenen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, in denen er sich für die aktive gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen ausspricht und fordert, Gleichstellungsziele mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu koppeln. In diesen Empfehlungen finden sich daneben ergänzende Forderungen, wie z. B. das Angebot adäquater Fortbildungen für Professorinnen und Professoren, um sie für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren stärker zu sensibilisieren als bisher. Nicht nur bei HRK und WR, sondern auch bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) kam das Thema Gleichstellung immer stärker ins Blickfeld. In diesem Kontext spielte auch der Exzellenzwettbewerb eine Rolle. Im Juli 2008 hat die DFG dann eigene „forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ beschlossen, die nun in ihren Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden sollen.

Die Exzellenzinitiative des Bundes mit der Ausschreibung der entsprechenden Wettbewerbsprogramme durch DFG und Wissenschaftsrat im August 2005 hat in den folgenden Jahren mit ihren zwei aufeinanderfolgenden Antragsrunden (jeweils eine Phase der Vorantragstellung und bei positiver Beurteilung Ausarbeitung eines entsprechenden Langantrags) für Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und das Zukunftskonzept für die Universität als Ganzes („Dritte Säule“) bis ins Jahr 2007 hinein die Humboldt-Universität sehr beschäftigt. Einerseits waren die Vorgaben zur Integration gleichstellungspolitischer Maßnahmen in die Projektkonzepte der Anlass, dass das Thema Gleichstellung den Aufmerksamkeitshorizont der Antrag stellenden Professorinnen und Professoren, der „Principle Investigators“ erreichte und nun – in vielen Forschergruppen erstmals – Überlegungen angestellt wurden, was denn zu diesem Thema unternommen werden könnte. Andererseits wurde durch die komplexen und zeitaufwändigen mehrstufigen Antragsverfahren viel Zeit und Kraft bei den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und innerhalb der zentralen Hochschuladministration gebunden. Dies wurde u. a. als Argument angeführt, warum an der HU in den Jahren 2006 und 2007 keine weiteren Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen wurden, aber auch im folgenden Jahr, nach Abschluss des Exzellenz-Wettbewerbs, gab es beim Thema Zielvereinbarungen keinen Fortschritt. Im Ergebnis ist fest zu halten, dass die Humboldt-Universität es in einem Zeitraum von nunmehr zehn Jahren, von 1999 bis heute, immer noch nicht geschafft hat, den Vorgaben im Berliner Hochschulvertrag nachzukommen, wonach sie sich verpflichtet hat, mit den Fakultäten unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschließen.

In der Berichtsperiode erfolgten personelle Veränderungen in der Universitätsleitung. Der neu gewählte Präsident Prof. Christoph Marksches trat sein Amt Anfang 2006 an. Im Spätsommer dieses Jahres erfolgte der Rücktritt von Prof. Susanne Baer als Vizepräsidentin für Studium und Internationales. Seit dieser Zeit besteht die Universitätsleitung ausschließlich aus Männern. Die Vorgabe in § 13 Abs. 2 der Verfassung der Humboldt-Universität, wonach die Findungskommission des Kuratoriums für jedes Amt im Präsidium mindestens ein Drittel Kandidatinnen benennen muss, erweist sich offensichtlich als nicht hin-

reichend wirksames Instrument, um eine Vertretung von Frauen in der Hochschulleitung tatsächlich sicher zu stellen. Der Nachfolger von Frau Baer, der sich im Konzil gegenüber einer vom Kuratorium benannten Kandidatin durchsetzte, konnte sein Amt, das er im April 2007 antrat, nur knapp einen Monat wahrnehmen und stellte es nach längerer Krankheit im Herbst 2007 wieder zur Verfügung. Aufgrund dieser Situation wurde Prof. Uwe Jens Nagel, wie schon zuvor nach dem Ausscheiden von Frau Baer, erneut mit der kommissarischen Wahrnehmung des Amtes beauftragt und dann im Februar 2008 vom Konzil ohne Gegenkandidaten zum Vizepräsidenten für Studium und Internationales gewählt. Im Sommer 2007 verließ mit Prof. Hans Jürgen Prömel ein weiterer Vizepräsident die Humboldt-Universität, um als Präsident an die Technische Universität Darmstadt zu wechseln. Auch hier wurde mit Prof. Michael Linscheid ein kommissarischer Vizepräsident eingesetzt, der dann im Februar 2008 ohne Gegenkandidat in das Amt gewählt wurde. In beiden Fällen war in der Ausschreibung mitgeteilt worden, dass die kommissarisch Amtierenden sich für das Amt zur Verfügung stellen würden, was im Ergebnis dazu führte, dass sich für beide Ämter keine anderen Bewerberinnen und Bewerber fanden, die vom Kuratorium ernsthaft als Alternative in Erwägung gezogen und dem Konzil zur Wahl vorgeschlagen werden konnten. Die Humboldt-Universität ist in Folge dieser Entwicklung seit 2006 die einzige größere Berliner Hochschule, deren Hochschulleitung ausschließlich aus Männern besteht – ein nicht nur symbolischer Ausdruck des Stellenwerts von Gleichstellung an dieser Einrichtung.

In der DFG hat das Thema Gleichstellung im zeitlichen Kontext der Exzellenzinitiative zunehmende Bedeutung gewonnen. In der Vorbereitungsphase war die Aufnahme gleichstellungspolitischer Maßnahmen in die Ausschreibung noch nicht selbstverständlich gewesen und es hatte im Sommer 2004 entsprechende Initiativen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen gegeben. In den Merkblättern für die Anträge auf Graduiertenschulen und Exzellenzcluster war Gleichstellung dann deutlich sichtbar verankert, wenn auch nicht an prominenter Stelle. Wirklich ernst genommen wurde das Thema erst nach der Reaktion der ausländischen Gutachterinnen und Gutachter auf die Voranträge und deren kritische Stellungnahmen zur unzureichenden Verankerung in den vorgelegten Anträgen. Darüber waren die Hochschulleitungen im Januar bzw. Februar vom damaligen DFG-Präsidenten Winnacker informiert worden. Dies führte in Folge bundesweit zu einer sehr viel ernsthafteren Auseinandersetzung mit dem Thema. Nicht nur in der Exzellenzinitiative, sondern in der gesamten Politik der DFG ist das Thema Gleichstellung inzwischen deutlich sichtbar. Dies erstreckt sich von der Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen für StipendiatInnen mit Kindern über das gezielte Bemühen um die Erhöhung des Anteils von Frauen unter den DFG-GutachterInnen und den gezielten Einsatz des neuen Förderinstruments „Einwerbung einer eigenen Stelle mit freier Wahl des Hochschulstandortes“ als Beitrag zur Förderung von Dual Career-Karrieren bis zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom Sommer 2008. Die DFG hat ihre Webseiten zur Chancengleichheit ausgeweitet und für unterschiedliche Zielgruppen und Förderprogramme differenziert, sie hat eine Untersuchung ihrer eigenen Vergabepaxis unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in Auftrag gegeben und strukturelle Maßnahmen für das eigene Förderverhalten vorgesehen. Dazu gehört die Bereitstellung von pauschalen Mitteln für Chancengleichheitsmaßnahmen in größeren Förderprogrammen und die Prüfung von Gleichstellungskonzepten der Antragstellenden wissenschaftlichen Einrichtung. Auch die Abschaffung aller Altersgrenzen und die Freigabe des Förderinstruments „eigene Stelle“ auch für ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehört in diesen Kontext.

Die Beschlussvorlage für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die von der DFG im Juli 2008 beschlossen wurden, war von einer Arbeitsgruppe vorbereitet worden, die gemeinsam geleitet wurde von Prof. Ferdi Schüth als Vizepräsident der DFG und Prof. Susanne Baer, Professorin an der Humboldt-Universität und überregional anerkannte Expertin für dieses Thema. Im September 2008 wurden die Mitgliedshochschulen der DFG aufgefordert, bis Ende März 2009 über die geplante Umsetzung dieser Standards an ihrer

Einrichtung zu berichten und für ihre Hochschule Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile vorzulegen. Die Humboldt-Universität hat im Unterschied zu vielen anderen Universitäten nicht um Fristverlängerung gebeten, sondern ist der Aufforderung pünktlich nachgekommen. Sie hat sich aber hier in Kontinuität mit ihrem bisherigen Umgang mit dem Thema Zielvereinbarungen zur Gleichstellung darauf beschränkt, über ihre bisherigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu berichten und die angeforderten Daten vorzulegen und hat im übrigen angekündigt, dass sie konkrete Zielvorgaben über Frauenanteile nachreichen werde.

Im Antrag der Humboldt-Universität auf institutionelle Förderung im Exzellenzwettbewerb war als zentrale und quantitativ umfangreichste gleichstellungspolitische Maßnahme die Wiederaufnahme des früheren Harnack-Programms der Universität enthalten, eines Programms, welches vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren zum Ziel hatte. Zwar war der Antrag der Humboldt-Universität auf institutionelle Förderung nicht erfolgreich, aber dieser Programmpunkt konnte in Folge aus anderen Mitteln dennoch realisiert werden, da Ende 2007 bzw. Anfang 2008 sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene solche Programme vorgezogener Berufungen von Frauen aufgelegt wurden. Die Humboldt-Universität hat die hier gebotenen Möglichkeiten intensiv genutzt. Sie war durch das frühere Harnack-Programm auf diesen Ansatz mental besser als manche andere Universität vorbereitet. Das Programm hat insgesamt hohe Akzeptanz in den Fächern gefunden, sofern geeignete Stellen zur Verfügung stehen, die in den nächsten Jahren frei werden. Bis Ende 2008 wurden insgesamt 10 Anträge auf finanzielle Förderung entsprechender Professuren gestellt, weitere sind derzeit in Vorbereitung. Statistisch kann sich dies im vorgelegten Bericht noch nicht niederschlagen, da die erste Berufung aus diesem Programm erst Anfang 2009 erfolgte. Unabhängig davon ist für das Jahr 2008 erstmals seit 2002 ein merklicher Anstieg des Frauenanteils auf Professuren zu verzeichnen, der inzwischen bei 18,3 % liegt; nimmt man die Juniorprofessorinnen dazu, dann sind es 22,5 %. Bei den Juniorprofessuren ist inzwischen mehr als die Hälfte mit Frauen besetzt. Unbefriedigend ist hier allerdings weiterhin der Umgang mit dem Thema „Tenure Track“. Deutlich mehr Männer als Frauen unter den bisherigen StelleninhaberInnen sind inzwischen auf regulären Professuren der Humboldt-Universität zu finden.

In den gleichstellungspolitischen Maßnahmen innerhalb der Universität ist in den vergangenen Jahren eine Akzentverstärkung in Richtung auf die Naturwissenschaften erfolgt. Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre hat das Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FINCA)“ besondere Bedeutung. FINCA konzentriert sich bei der SchülerInnenarbeit auf die beiden Fächer Informatik und Physik, die einzigen, in denen auf der Ebene der Studierenden weiterhin deutliche Unterrepräsentanz besteht. Die Fördermaßnahmen und Vernetzungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen beziehen sich dagegen auf Frauen in allen naturwissenschaftlichen Disziplinen am Campus Adlershof in einem integrierten Ansatz. Auch die Gastprofessuren, die aus diesem Programm finanziert werden können, werden nun sehr viel häufiger als früher an die Naturwissenschaften vergeben; in vergangenen Jahren hatte es dort kaum entsprechende Anträge gegeben. Inzwischen finden die Fächer sehr viel häufiger geeignete Kandidatinnen, für die sie entsprechende Anträge stellen und auch bereit sind, die erforderliche Kofinanzierung zu übernehmen.

Der Bereich der Gender Studies ist an der Humboldt-Universität auch in den vergangenen Jahren weiter konsolidiert worden. Durch die Entwicklung eines neuen Konzeptes der Mischfinanzierung konnte das fachliche Profil der Gender Studies erweitert werden. Parallel dazu ist es gelungen, eine Nachfolgeregelung in solchen Fächern zu finden, in denen das Ausscheiden von Stelleninhaberinnen bevorsteht. In Kontakten mit der DFG zur stärkeren Berücksichtigung der Gender Studies in der Forschungsförderung wurde die Gründung einer eigenen Fachgesellschaft angeregt. Bei entsprechenden Initiativen sind Wissenschaftlerinnen aus der Humboldt-Universität an führender Stelle beteiligt.

In der Berichtsperiode ist im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung eine Initiative aufgegriffen worden, die bereits anlässlich des Berichtes der Zentralen Frauenbeauftragten für die Jahre 2000 und 2001 aus dem Kreis der dezentralen Frauenbeauftragten angeregt worden war, eine empirische Erhebung durch Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Arbeitssituation. Allerdings wurde sie im Unterschied zur ursprünglichen Initiative der Frauenbeauftragten auf den Bereich der zentralen Universitätsverwaltung und der Zentraleinrichtungen eingeschränkt, und der inhaltliche Schwerpunkt wurde von der Arbeitszufriedenheit auf den Aspekt Führungsverhalten und Arbeitsorganisation fokussiert. Die Umfrage erfolgte nach intensiver Vorbereitung durch eine Projektgruppe und eine begleitende Steuerungsgruppe mit Mitgliedern aus den befragten Bereichen Ende 2007. Von Seiten der mit der Durchführung der Umfrage betreuten Einrichtung „artop“ erfolgte eine intensive Rückkoppelung der Ergebnisse in die untersuchten Bereiche, die in einigen Fällen daraus interne Konsequenzen ziehen konnten. Eine umfassende Umsetzung der aus dem Projekt gewonnenen Ergebnisse auf gesamtuniversitärer Ebene steht allerdings noch aus.

Eine Ursache für Unzufriedenheit im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist die Entwicklung und Struktur der Vergütung der geleisteten Arbeit. Die Gehälter und Löhne stagnieren hier im Rahmen des sogenannten Anwendungstarifvertrags von 2004 seit fünf Jahren auf abgesenktem Niveau. In den gegenwärtigen Tarifverhandlungen für den Zeitraum ab 2010 geht es nicht nur um die Gehaltshöhe, sondern auch um eine andere Vergütungsstruktur in Anlehnung an den inzwischen abgeschlossenen Tarifvertrag der Länder. Hier stellt sich auch an der Humboldt-Universität die Herausforderung, die neuen Möglichkeiten, die grundsätzlich im Rahmen der neuen Entgeltstruktur u. a. für die relative Bewertung von typischen Frauenarbeitsplätzen wie Sekretariaten und für die Berücksichtigung der dort eingetretenen Differenzierung des Tätigkeitsspektrums gegeben sind, zu nutzen. Andererseits lassen Erfahrungen aus Hochschulen in andern Bundesländern, die bereits das neue Tarifsystem anwenden, befürchten, dass solche Möglichkeiten in der Praxis nicht genutzt werden, und dass zugleich das relative Gehaltsniveau im Vergleich zum BAT mit seinen Altersstufen bei Neueinstellungen nach dem neuen Tarif mit nur noch sechs Entgeltstufen insgesamt abgesenkt wird, eine Entwicklung, von der vor allem ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit längerer Berufserfahrung betroffen wären.

Auch beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bzw. „Studieren mit Kind“ brauchen Veränderungen an der Humboldt-Universität ihre Zeit. Bereits im Juli 2007 war vom Akademischen Senat eine „Kommission Familiengerechte Hochschule“ eingerichtet worden, welche die Vorbereitung der Antragstellung für das Audit Familiengerechte Hochschule prüfen sollte. Diese Kommission hat zunächst vorgeschlagen, auf ein offizielles Auditierungsverfahren zu verzichten und stattdessen aus eigener Kraft Initiativen zu entfalten und umzusetzen. In einem Brainstorming unter Einbeziehung von Vorschlägen aus allen Statusgruppen, der Kommission für Frauenförderung, dem Gesamtpersonalrat und der Humboldt Graduate School wurde Anfang des Jahres 2008 ein umfangreiches Papier zusammengestellt, in dem aufgelistet wurde, in welchen Bereichen Verbesserungen für Studierende und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wünschenswert wären und wo dafür finanzielle Ressourcen eingesetzt werden müssten. Dieses Papier wurde erst mehrere Monate später im Mai des gleichen Jahres dem Akademischen Senat zur Kenntnis vorgelegt. Ende 2008 entschied die Universitätsleitung, dass nunmehr auch die Humboldt-Universität das Audit Familiengerechte Hochschule erwerben wolle und das entsprechende Antragsverfahren mit einer Auditorin betreiben werde. Der entsprechende Vertrag mit einer Auditorin wurde im Mai 2009 geschlossen. Zum Oktober dieses Jahres soll der Antrag eingereicht werden. Die Vergabe des Prädikats könnte dann Ende 2009 erfolgen, zweieinhalb Jahre nach der ursprünglichen Initiative.

Versucht man, ein Fazit für die vergangenen beiden Jahre zu ziehen, so gestaltet sich dies widersprüchlich: Auf der einen Seite ist ein deutlich wachsendes Bewusstsein für die Be-

deutung des Themas Gleichstellung insbesondere auf überregionaler Ebene zu verzeichnen, was sich in den Programmen vorgezogener Berufungen von Frauen auf Professuren und den damit verbundenen Forderungen nach Gleichstellungskonzepten niederschlägt. Die Programme vorgezogener Berufungen entfalten an der Humboldt-Universität eine ausgesprochen positive Wirkung. Es ist zu erwarten, dass sie einen deutlichen Schub bei der Erhöhung der Frauenanteile bewirken werden. Auch unabhängig von diesen Programmen ist in vielen Teilen der Hochschule eine wachsende Sensibilisierung für die Bedeutung dieses Themas zu finden. Als positive Entwicklung ist hier auch die zunehmende Bereitschaft der Naturwissenschaften zu erwähnen, an Sonderprogrammen zur Frauenförderung zu partizipieren und aktiv nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen.

Mehr als unbefriedigend ist dagegen aus der Sicht der Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten die nach wie vor unterentwickelte Bereitschaft, dem Thema Zielvereinbarungen zur Gleichstellung den erforderlichen Stellenwert in der generellen Arbeitsplanung und Prioritätensetzung der Universität zu geben und umfassende Zielvereinbarungen mit allen Fächern abzuschließen. Damit würde endlich auch die Humboldt-Universität ihre Verpflichtung aus den Hochschulverträgen mit dem Land einlösen und eine Vorgabe erfüllen, die seit dem letzten Jahr durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zusätzliches Gewicht erhalten hat. Auch beim Thema „Vereinbarkeit“ bzw. „Familien-gerechte Hochschule“ hat die Humboldt-Universität trotz einzelner hervorhebenswerter Errungenschaften, die in dem entsprechenden Kapitel dargestellt sind, insgesamt noch deutlichen Nachholbedarf.

2. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität

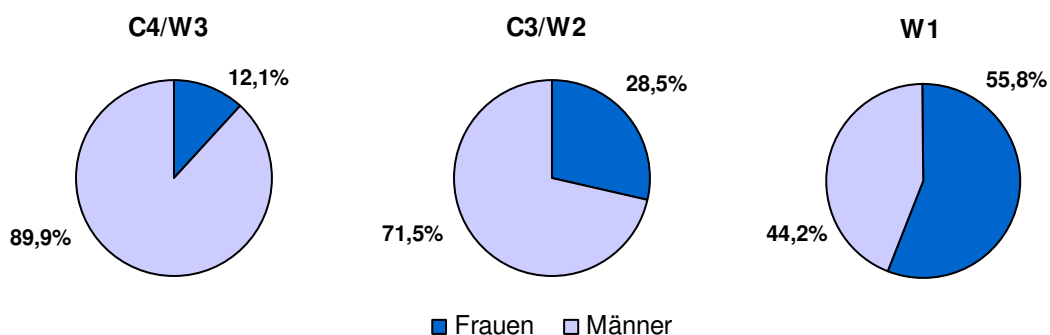
In diesem Berichtes wurde bei der Darstellung der quantitativen Entwicklung und bei den vorgelegten Statistiken gegenüber den früheren Berichten eine Veränderung vorgenommen: In der Vergangenheit wurden grundsätzlich nur die Zahlen für das Personal auf Haushaltsstellen zugrunde gelegt. Außerdem gab es im Statistikanhang zwei zusätzliche Tabellen für die Drittmittelbeschäftigten beim wissenschaftlichen Personal und bei den studentischen Hilfskräften. In den letzten Jahren hat sich durch die Stellenstreichungen bei den Planstellen einerseits und die zunehmende Bedeutung der Drittmittelfinanzierung andererseits eine so starke Gewichtsverlagerung ergeben, dass nunmehr beim wissenschaftlichen Nachwuchs, d. h. bei den befristeten BAT Ila-Stellen, der Drittmittelbereich quantitativ größer geworden ist als der Anteil der Stellen, die über den regulären Haushalt der Universität finanziert werden, deshalb wurden diesmal bei den Gesamtzahlen die Drittmittelbeschäftigten von vornherein mit berücksichtigt und dann noch einmal gesondert ausgewiesen. Dies ist beim Vergleich mit den Zahlen in den vergangenen Berichten wichtig, weil dort in der Regel die Planstellen berücksichtigt und die Drittmittelstellen gesondert aufgeführt wurden. Nur bei den Professoren waren auch bisher schon extern finanzierte Stellen mit eingerechnet worden.

Ende des Jahres 2008 gab es an der Humboldt-Universität 825 Wissenschaftlerinnen, von diesen wurden 265 über Drittmittel finanziert. Der Frauenanteil liegt bei 40,2 %. Wir finden diesmal genau den gleichen Anteil sowohl bei allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (insgesamt 2.050) wie auch bei denjenigen unter ihnen, die über Drittmittel finanziert werden (insgesamt 660). Der relative Anteil von Frauen hat sich damit beim gesamten wissenschaftlichen Personal gegenüber der letzten Berichtsperiode erneut verbessert; ein Wert über 40 % war bisher noch nie erreicht worden.

2.1. Professorinnen

Im Unterschied zu den vergangenen Jahren gab es erstmals seit sechs Jahren auch eine Verbesserung in der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Hier stagnierte der Wert seit 2002 bei +/- 16 %. Ende 2008 war nunmehr ein Anstieg auf 18,3 % zu verzeichnen, wenn man alle Professuren (einschließlich S-Professuren und andere aus externen Mitteln finanzierte Stellen) zusammenrechnet. Auch in absoluten Zahlen gab es einen Anstieg. 63 der 344 Professorinnen und Professoren der Humboldt-Universität sind inzwischen Frauen, darunter 13, die über die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Sonderprogramme finanziert werden.

Abb. 1 a: Frauenanteil unter den HochschullehrerInnen der Humboldt-Universität Ende 2008



Seit der Reform der Personalstruktur und der Einführung der Juniorprofessur ist es in der amtlichen Statistik in Bund und Ländern üblich geworden, statt den Daten für die regulären Professuren nur die Frauenanteile für die Gesamtkategorie der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auszuweisen, einschließlich der Juniorprofessuren. Hier hat die Humboldt-Universität schon seit längerem Frauenanteile von deutlich über 50 % zu verzeichnen. Rechnet man beide Gruppen zusammen, so erhält man Ende 2008 einen Anteil von 22,5 % unter allen HochschullehrerInnen (87 von 387). Dieser Anteil bei allen Hochschul-lehrerstellen wird bisher auch bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe gemäß Hochschulvertrag im Land Berlin beim Faktor Gleichstellung zugrunde gelegt. Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen fordern hier seit Langem eine Differenzierung, um der deutlich unterschiedlichen Entwicklung bei regulären Professuren und Juniorprofessuren besser als bisher Rechnung zu tragen.

In den beiden Jahren 2007 und 2008 wurden 13 Frauen als Professorinnen an die Humboldt-Universität neu berufen, darunter sieben auf W 3-Stellen und sechs auf W 2-Stellen. Dies ergibt einen Anteil von 25 %, d. h. jede vierte Professur wurde mit einer Frau besetzt. Bei den Juniorprofessuren kamen 16 neue Stelleninhaberinnen hinzu.

Abb. 1b: Neuberufungen auf Professuren an der Humboldt-Universität 2007 und 2008

	W 3		W 2		W 1	
	Insg.	Frauen	Insg.	Frauen	Insg.	Frauen
2007	12	3	6	1	12	8
2008	17	4	17	5	14	8
Zusammen	29	7	23	6	26	16
Anteil Frauen insg.	24,1 %		26,1 %		61,5 %	

Unter den drei Lichtenberg-Professuren und den zwei Heisenberg-Professuren, die es an der Humboldt-Universität gibt, sind keine Frauen.

Die Senatsverwaltung hat alle Berliner Hochschulen aufgefordert, über Erfahrungen mit Leistungszulagen in der neuen W-Besoldung zu berichten. Nach dem Bericht der Humboldt-Universität hierzu gab es 2008 bei allen Fällen, mit einer einzigen Ausnahme, zusätzlich zum Grundgehalt weitere Berufungsleistungsbezüge, darunter bei allen neu berufenen Frauen. Bleibeverhandlungen, die dann zu höheren Bezügen führten, gab es in diesem Jahr nur mit drei Männern; eine entsprechende Bleibeverhandlung mit einer Frau, die ein sehr attraktives Angebot von einer anderen Hochschule erhalten hatte, war nicht erfolgreich. Bei den W 2-Stellen betrug der durchschnittliche Zuschlag zum Grundgehalt bei befristeten Zulagen 1.335 € und bei den unbefristeten Zulagen 1.010 €. Für die Frauen unter ihnen betragen die entsprechenden Werte 1.500 € bei den befristeten und 955 € bei den unbefristeten Zulagen. In Anbetracht der noch geringen Zahlen lässt sich daraus kein Trend ableiten, die Werte werden noch sehr stark von Einzelfällen beeinflusst. Bei den W 3-Stellen gab es nur unbefristete Zulagen. Hier wurden durchschnittlich 1.571 € zusätzlich erreicht, von den Frauen allerdings nur 1.287 €. Bei den Bleibeleistungszulagen ist der Gesamtwert der Zulagen erwartungsgemäß noch höher. Hier beträgt die durchschnittliche Zulage zum Grundgehalt nunmehr nach erfolgreicher Verhandlung etwas über 3.000 €; dieser Betrag ist nicht zu verwechseln mit der aktuellen Erhöhung der Bezüge, sondern enthält auch die Zulagen, die bereits bei der Berufung und bei eventuellen früheren Bleibeverhandlungen erreicht wurden. In einigen wenigen Fällen gab es auch Forschungs- und Lehrzulagen aus selbst eingeworbenen Drittmitteln, was seit einigen Jahren rechtlich möglich ist. Dies betraf bisher ausschließlich Männer.

Besondere Leistungsbezüge wurden erstmalig 2008 an neun Personen vergeben, darunter nur eine Frau; bei den Anträgen hatte der Anteil der Frauen noch bei einem Sechstel gelegen. Frauen sind demzufolge bei der Vergabe dieser Form der Gehaltszulagen sowohl gegenüber den Relationen bei der Antragstellung wie auch gegenüber ihrem Anteil an den Neuberufungen nach der W-Besoldung deutlich unterrepräsentiert.

2.2. Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen

Bei den Juniorprofessuren der Humboldt-Universität sind Frauen schon seit vielen Jahren sehr gut vertreten. Nur in der ersten Runde bei der Einführung dieser Personalkategorie Ende 2002/Anfang 2003 wurden noch deutlich mehr Männer berufen. Seitdem änderte sich dies völlig. Inzwischen wurde in dieser Stellenkategorie ein Anteil von 55,8 % erreicht (24 von 43 besetzten Stellen, darunter zwei mit externer Finanzierung). Dies ist zunächst positiv zu sehen. Die Juniorprofessur ist an der Humboldt-Universität sehr gut in die Gruppe der Hochschullehrerschaft integriert worden, mit allen Rechten und Pflichten, so wie es den Intentionen der mit diesem Modell verbundenen Reformen entspricht. Den Studierenden stehen also mit diesen Juniorprofessorinnen mehr Professorinnen als bisher als Ansprechpartnerinnen, Prüfungsberechtigte, potenzielle Doktormütter und Role Models gegenüber; für sie ist der Unterschied zu regulären Professuren oft kaum zu erkennen.

Es besteht aber natürlich weiterhin ein wesentlicher Unterschied insofern, als diese Positionen – in dieser Hinsicht sehr ähnlich wie beim Vorgängermodell, den wissenschaftlichen Assistenten-Stellen nach C 1 – auf sechs Jahre befristet sind. Allerdings ist im Sinne einer stärkeren Ausrichtung am angelsächsischen Modell nunmehr eine Berufung an der eigenen Hochschule rechtlich möglich, sofern die Betroffenen nach der Promotion von außen rekrutiert wurden oder mindestens zwei Jahre extern tätig waren. Auch ein Tenure Track-Verfahren ist möglich, bei dem eine Berufung auf eine hausinterne Professur ohne Ausschreibung erfolgt, wenn das entsprechende Institut bzw. die Fakultät dies nach positiver Evaluation so handhaben möchte.

Bei der Einführung der Juniorprofessur war diese Möglichkeit der Berufung auf eine dauerhafte Professur an der eigenen Hochschule von Hochschulpolitikerinnen und –politikern u. a. als Beitrag zur Chancengleichheit dargestellt worden, da ein solches Modell mehr Planungssicherheit für die Beteiligten mit sich bringe, und damit auch bessere Chancen für Frauen zur Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit ihrer Familienplanung. Betrachtet man die Ergebnisse nach sechs Jahren Juniorprofessur und dem Ende der Verträge der ersten Generation, so muss man bedauerlicherweise feststellen, dass dieses Versprechen nicht wirklich eingelöst worden ist. Zwar ist zu konstatieren, dass relativ viele Juniorprofessorinnen die Zeit während der Wahrnehmung der Stelle dazu genutzt haben, Kinder zu bekommen und die entsprechenden Verlängerungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, die hier genau so selbstverständlich besteht wie bei früheren Assistentinnen-Stellen. Echte Planungssicherheit gab es aber für die meisten von ihnen trotz ursprünglich hochschulpolitisch genäherter Hoffnungen jedoch genau so wenig wie beim früheren Modell.

Bisher ist im nichtmedizinischen Bereich der Humboldt-Universität erst eine einzige Juniorprofessorin in einem Tenure Track-Verfahren zur Professorin berufen worden, und zwar in der Germanistischen Sprachwissenschaft. Es hat auch kein anderes Berufungsverfahren gegeben, das zur Berufung einer bisherigen Juniorprofessorin führte. Im Vergleich dazu wurden den männlichen Kollegen deutlich bessere Chancen geboten. So finden sich inzwischen sechs Männer, die als Juniorprofessoren an der Humboldt-Universität begannen, inzwischen auf regulären Professuren; demnächst werden es sieben sein. Dies hat sicher auch etwas mit der fachlichen Verteilung zu tun: Juniorprofessorinnen gab es zunächst vor allem in geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen, während die Mehrzahl der Männer, die vom Juniorprofessor zum Professor aufstiegen, Naturwissenschaftler sind. Aber auch bei

naturwissenschaftlichen Juniorprofessorinnen, die es in Einzelfällen durchaus gibt und die positiv evaluiert wurden, bemüht sich das Fach nicht unbedingt darum, sie an der Universität zu halten und auf eine Professur zu übernehmen.

Auch die Bilanz externer Rufe nach außen ist bisher bei den Männern deutlich besser als bei den Frauen. Vier ehemalige Juniorprofessorinnen haben bisher einen Ruf an eine andere Universität und eine an eine Fachhochschule erhalten; bei den Männern sind inzwischen 13 als Professor an einer anderen Universität tätig. Eine offizielle Statistik der Humboldt-Universität hierzu gibt es nicht.

Die bisherigen Aussagen beziehen sich, wie der gesamte Bericht, auf den nichtmedizinischen Bereich der Humboldt-Universität. An der medizinischen Fakultät Charité ist die Situation demgegenüber deutlich anders. Hier hat sich das Modell – ganz im Gegensatz zur ursprünglichen Skepsis in der Hochschulmedizin – sehr positiv entwickelt. Juniorprofessorinnen und –professoren werden bei positiver Evaluierung regelmäßig auf eine Professur übernommen, wenn auch zum Teil zunächst auf eine befristete Stelle für fünf Jahre. Dieses Modell gab es in der Charité schon lange als Möglichkeit des Übergangs für sehr gut ausgewiesene Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem eigenen Hause auf eine Professur, da der Charité ein Stellenpool für derartige Stellenumwandlungen zur Verfügung steht, während der Strukturplan der Humboldt-Universität weiterhin strikt trennt zwischen den verschiedenen Personalkategorien. An der Charité sind bisher zwei ehemalige Juniorprofessorinnen zu Professorinnen ernannt worden, inzwischen beide unbefristet, und ein weiteres Verfahren läuft zurzeit.

Gegenwärtig gibt es an der Humboldt-Universität elf Nachwuchsgruppenleiterinnen und –leiter, die sich nach Bewilligung der entsprechenden Drittmittel für eine Tätigkeit an der Humboldt-Universität entschieden haben, unter diesen ist zurzeit keine Frau. Unter den Nachwuchsgruppen, deren Forschungstätigkeit inzwischen abgeschlossen wurde, gab es sieben, die von Frauen geleitet wurden. Von diesen sind inzwischen sechs Professorinnen, darunter eine in Kombination mit einer entsprechenden Position in einem Max-Planck-Institut.

2.3. Mittelbaustellen

Bei der wichtigsten Stellenkategorie im wissenschaftlichen Nachwuchs, den befristeten BAT II a-Stellen bzw. BAT II a/l b-Stellen liegt der Frauenanteil bei allen Beschäftigten mit 43,5 % nur geringfügig höher als zum Ende der letzten Berichtsperiode und ist damit immer noch deutlich von der 50 %-Linie entfernt, obwohl mehr als die Hälfte aller Studienabsolventinnen an der Humboldt-Universität seit langem weiblich sind. Der einmalige Einbruch im Jahr 2003 auf damals 38,6 % ist damit dauerhaft überwunden, seit dieser Zeit gab es einen kontinuierlichen Anstieg zu verzeichnen.

Berücksichtigt man nur den Bereich der über Drittmittel finanzierten BAT II a-Stellen (insgesamt 618, darunter 255 Frauen), so liegt der Anteil mit 41,3 % etwas niedriger, aber der Abstand ist nicht mehr sehr groß. Dies ist insofern beachtlich, als hier die naturwissenschaftlichen Fakultäten deutlich stärker vertreten sind. (Vgl. hierzu auch die Einzeldarstellungen zu den Fächern.) Erwähnenswert ist auch, dass das neue Förderkonzept der DFG, wonach NachwuchswissenschaftlerInnen sich unabhängig von Vorgesetzten eine eigene Stelle einwerben können, von Frauen gut genutzt werden konnte. An der Humboldt-Universität gibt es gegenwärtig 25 solche von der DG finanzierten Stellen, darunter 14 Frauen.

An anderen Universitäten findet man häufig im unbefristeten wissenschaftlichen Personal weniger Frauen als auf befristeten Nachwuchsstellen. Für die Humboldt-Universität hat dies seit den personellen Überleitungen der Wende noch nie zugetroffen. Auch heute liegt

der Frauenanteil mit 47,3 % beim unbefristeten Mittelbau besonders hoch und ist von einem 50 %-Anteil nicht sehr weit entfernt. Insgesamt sind dies 176 Wissenschaftlerinnen. Besonders viele von ihnen finden sich in der Philosophischen Fakultät II, dem Sprachenzentrum und den Asien-Afrika-Wissenschaften, also allesamt Fachrichtungen, in denen Sprachunterricht eine wichtige Rolle spielt. Überdurchschnittliche Frauenanteile bei sehr viel geringeren absoluten Zahlen finden sich weiterhin in den Rehabilitations- und Sportwissenschaften und in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät.

2.4. Frauen in den einzelnen Fachdisziplinen

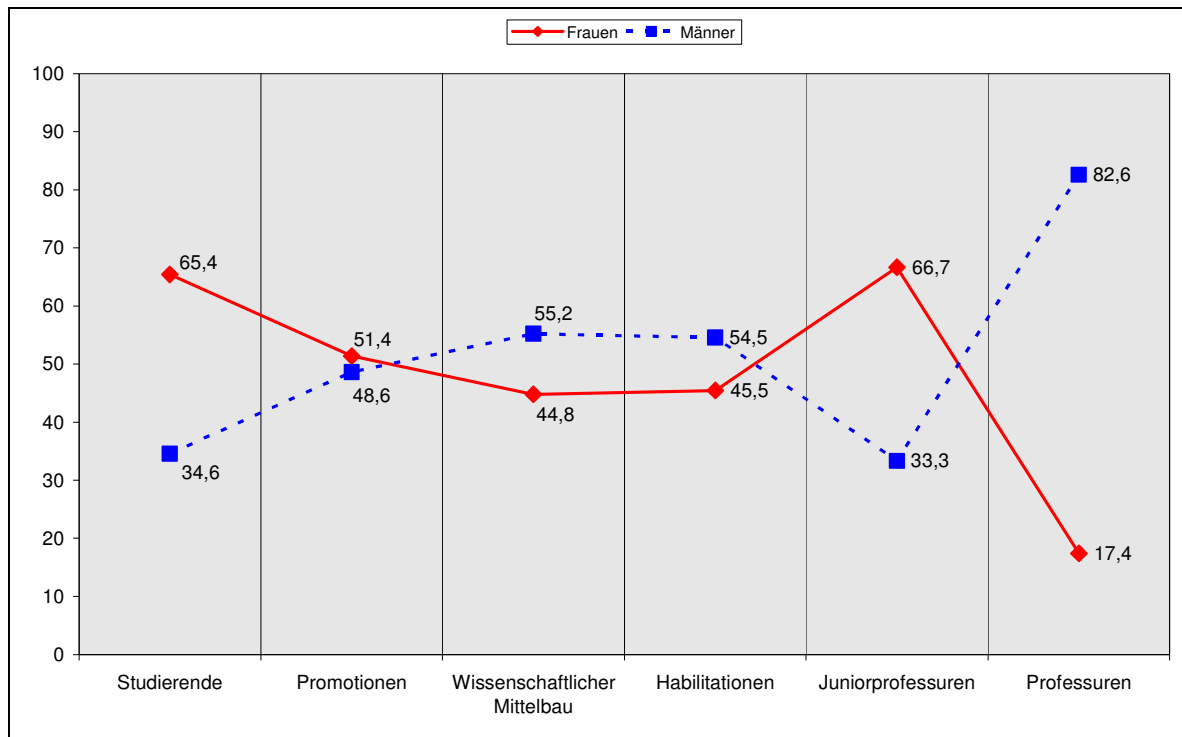
Die Situation von Frauen in den einzelnen Disziplinen der Humboldt-Universität stellt sich sehr differenziert dar. Dabei ist es keineswegs so, dass es eine klare Korrelation zwischen den jeweiligen Frauenanteilen unter den Studierenden, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren gäbe. Zwar ist es fast überall so, dass der Frauenanteil unter den Professoren niedriger ist als bei den Studierenden (einzige Ausnahme: Anglistik und Amerikanistik), aber der relative Rückgang des Anteils ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. So gibt es auf der einen Seite Fächer, in denen die große Mehrzahl der Studierenden weiblich ist, wo aber nur eine einzige Professorin zu finden ist (z. B. in der Psychologie). Andererseits gibt es Fächer, in denen die Anteile von Anfang an sehr niedrig sind, dann aber kaum weiter sinken (z. B. in der Informatik). In nur drei Fächern gibt es mehr Professorinnen als Professoren (Anglistik/ Amerikanistik, Skandinavistik, Slawistik). Auf den folgenden Seiten soll deshalb vorgestellt werden, wie sich die Verhältnisse in den einzelnen Instituten bzw. Fakultäten gestalten.

Die Zahlen in den tabellarischen Darstellungen beziehen sich bei den Beschäftigten (wissenschaftlicher Mittelbau, Juniorprofessuren und Professuren) jeweils auf den Stichtag 30.12.2008 und bei den Studierenden auf das Wintersemester 2008/2009. Bei Promotionen und Habilitationen wurde aufgrund der geringen Fallzahlen in den meisten Fächern die Summe der Werte für die vier Jahre 2005 bis 2008 angegeben. Das Gleiche gilt für die Darstellung der relativen Anteile in den Abbildungen. Angaben für einzelne Jahre wären in Anbetracht der geringen Fallzahlen hier nicht aussagekräftig; in Fächern mit sehr wenigen Promotionen und Habilitationen kann schon eine einzige erfolgreiche Wissenschaftlerin zu starken Veränderungen des statistischen Frauenanteils führen. Die absoluten Zahlen für die einzelnen Jahre sind im Tabellenanhang in Tabelle 12 aufgeführt.

Die Beschäftigtenzahlen in den Tabellen und den darauf bezogenen Abbildungen schließen die Drittmittelbeschäftigten grundsätzlich mit ein. In der verbalen Darstellung wird auch auf Unterschiede in den Anteilen bei Drittmittelstellen und haushaltsfinanzierten Stellen eingegangen. Im Tabellenanhang ist dagegen auf einen gesonderten Ausweis aller Drittmittelbeschäftigten verzichtet worden. Die entsprechenden Werte sind dort nur für diejenigen Stellenkategorien angegeben worden, bei der diese Finanzierungsart besonders häufig vorkommt, d. h. bei den befristeten BAT II a-Stellen (s. Tabelle 4 im Tabellenanhang).

2.4.1. Biologie

Abb. 2: Geschlechteranteile in der Biologie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Das Fach Biologie ist in Bezug auf die Studierendenzahlen der größte naturwissenschaftliche Studiengang und hat mit zwei Drittel Frauen den zweitgrößten Studentinnenanteil nach der Psychologie. Damit sind die Frauenanteile ähnlich wie in den meisten Geisteswissenschaften. In den Bereichen Promotion, wissenschaftlicher Mittelbau und Habilitationen sind knapp die Hälfte Frauen. Zudem ist hervorzuheben, dass die Biologie die mit Abstand meisten Promotionen hervorbringt und dabei etwas mehr als die Hälfte von Frauen erfolgt. Von drei Juniorprofessuren sind – entsprechende dem Studierendenanteil – zwei Stellen mit Frauen besetzt. Allerdings handelt es sich in beiden Fällen nicht um Planstellen des Faches. Eine der Stellen wird aus Mitteln der Kommission für Frauenförderung finanziert, bei der zweiten Stelle handelt es sich um eine S-Juniorprofessur. Eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation wird erst im Anschluss sichtbar: von insgesamt 23 Professuren sind gerade vier mit Frauen besetzt (17,4 %). Positiv ist, dass sich im Vergleich zum vergangenen Bericht die Zahl weiblicher Professoren verdoppelt hat.

Geschlechteranteile in der Biologie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	945	149	77	5	2	4
Männer	499	141	95	6	1	19
gesamt	1.444	290	172	11	3	23

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind dagegen die unbefristeten II a- und Ib-Stellen mehrheitlich mit Männern besetzt, nur ein Drittel ist weiblich. Die Biologie ist das Drittmittel stärkste Fach im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (65,7 %) werden über Drittmittel finanziert. Bei studentischen Mitarbeiterinnen zeigt sich, dass die hohe Zahl der weiblichen Studierenden nicht vollends wieder

gespiegelt wird – von 82 studentischen MitarbeiterInnen sind 47 mit Frauen besetzt, das sind nur 57,3 % im Vergleich zu 65,4 % Studentinnen.

2.4.2. Museum für Naturkunde

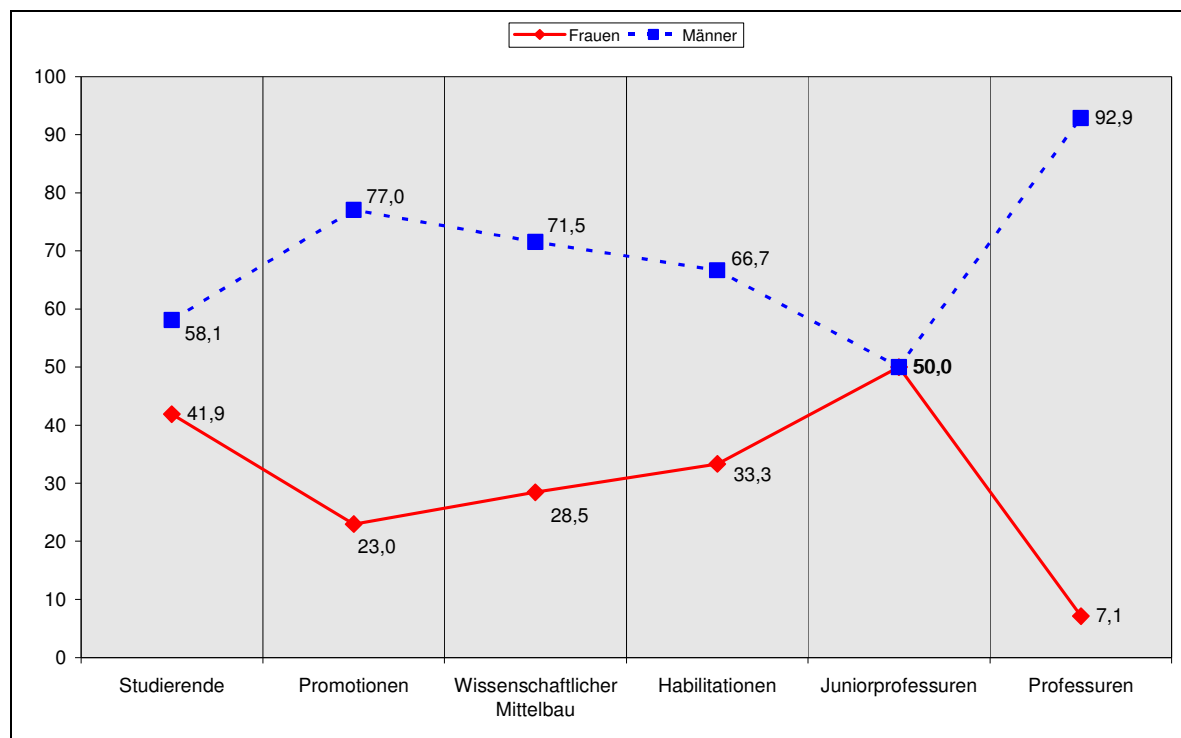
Das Museum für Naturkunde war bis 2008 eine eigene Zentraleinrichtung, gehörte aber wissenschaftlich in den Kontext der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I. Seit dem 1.1.2009 ist das Museum nicht mehr Teil der Humboldt-Universität, sondern eine eigenständige Einrichtung im Rahmen der Leibniz-Gemeinschaft. Das Museum hat keine eigenen Studierenden; Promotionen und Habilitationen werden in der Regel im Fach Biologie absolviert. Die Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den Professuren sind mit 23 bzw. 25 % sehr gering. Nur die Zahl der studentischen MitarbeiterInnen sind positiver zu bewerten: von 33 sind 19 und damit 57,6 % weiblich. Unter den Drittmittelbeschäftigten sind dagegen mit 42, 9% fast die Hälfte Frauen.

Geschlechteranteile am Museum für Naturkunde in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Wissenschaftlicher Mittelbau	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	14	0	1
Männer	47	0	3
gesamt	61	0	4

2.4.3. Chemie

Abb. 3: Geschlechteranteile in der Chemie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Chemie ist mit 723 Studierenden das kleinste naturwissenschaftliche Fach und liegt mit knapp 42 % Studentinnen im Mittelfeld der Frauenanteile in den Naturwissenschaften. Bei den Promotionen sind die Frauen nur noch mit einem knappen Viertel vertreten. Der Frauenanteil bleibt auch im wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei Habilitationen unter bzw. bei einem Drittel. Die Chemie hat zwei Juniorprofessuren, wobei die von einer Frau besetzte Stelle eine S-Juniorprofessur ist. Bei den Professuren sieht es dann wieder genauso aus wie im vergangenen Bericht: es gibt eine Professorin bei insgesamt 14 besetzten Professuren (7 %).

Ein genauerer Blick in den wissenschaftlichen Mittelbau zeigt, dass die geringe Zahl von weiblichen Mitarbeitern (28,5 %) im Drittmittel-finanzierten Bereich noch weiter sinkt (26,7 %). Auch studentische MitarbeiterInnen spiegeln nicht den Anteil weiblicher Studierender wieder, sondern entsprechen dem Anteil im wissenschaftlichem Mittelbau: von 25 MitarbeiterInnen sind nur acht und damit 32 % weiblich.

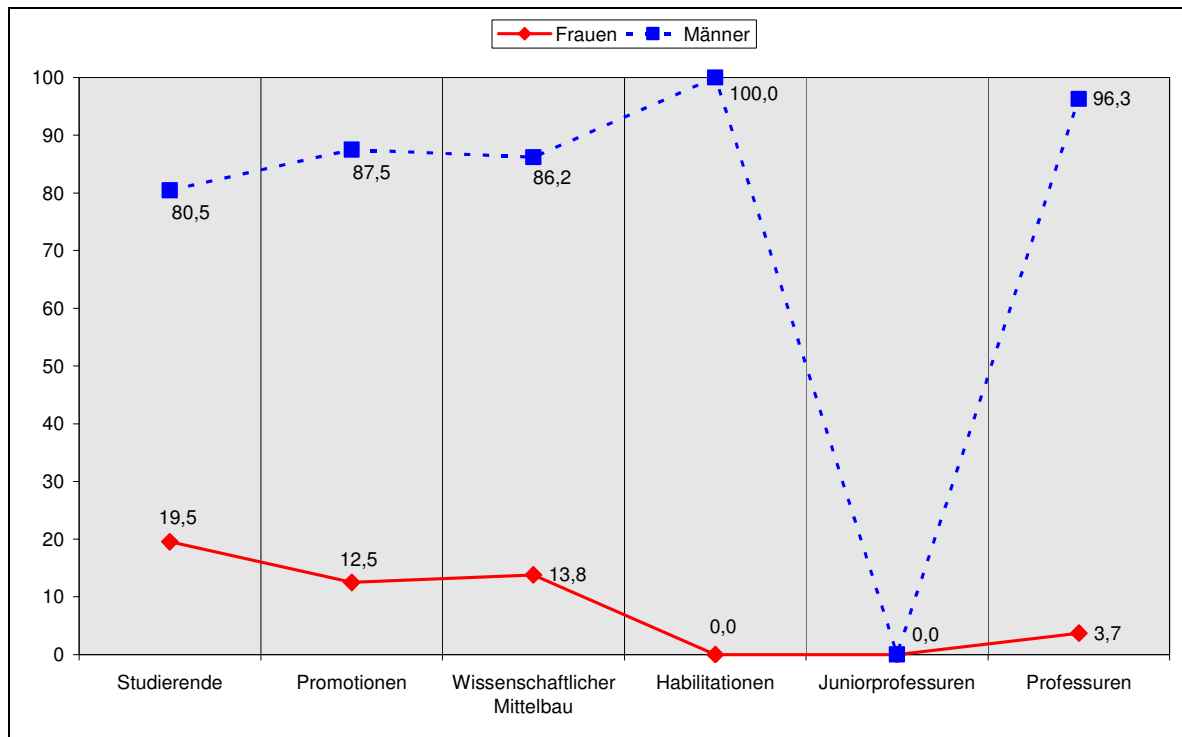
Geschlechteranteile in der Chemie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	303	17	35	1	1	1
Männer	420	57	88	2	1	13
gesamt	723	74	123	3	2	14

2.4.4. Physik

Abb. 4: Geschlechteranteile in der Physik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Wie schon in den vergangenen Jahren sind Frauen in der Physik schon unter den Studierenden stark unterrepräsentiert. Mit 19,5 % sind weniger als ein Fünftel der insgesamt 906 Studierenden Frauen. Dieser geringe Anteil spiegelt sich auf allen Ebenen wider: Bei den Promotionen reduziert sich der Anteil weiter auf 7,5 %. In den vergangenen vier Jahren haben gerade 14 Frauen im Fach Physik promoviert, dagegen 112 Männer. Fünf Männer haben im gleichen Zeitraum habilitiert, jedoch keine einzige Frau. Ähnliche Relationen gibt es bei den Professuren: Hier findet sich nur eine Professorin neben 26 Männern. Zur Verbesserung der Situation hatte die Kommission für Frauenförderung angeregt, dass die Physik sich für eine der ausgeschriebenen Juniorprofessuren für Frauen aus ihrem Programm bewirbt. Dies geschah auch, und der Physik wurde eine Juniorprofessur zugewiesen. Das Berufungsverfahren musste aber ohne Erfolg abgebrochen werden, weil die ins Auge gefasste Kandidatin sich für eine andere Universität entschieden hat. Dafür konnten aus dem Programm der Kommission für Frauenförderung zweimal Gastprofessuren in der Physik finanziert werden. Positive Erfahrungen insbesondere mit der zweiten Gastprofessorin führten dazu, dass im Jahr 2008 vom Institut für Physik eine Stelle aus dem Programm vorgezogener Berufungen für Frauen beantragt wurde. Dieses Berufungsverfahren läuft zurzeit noch.

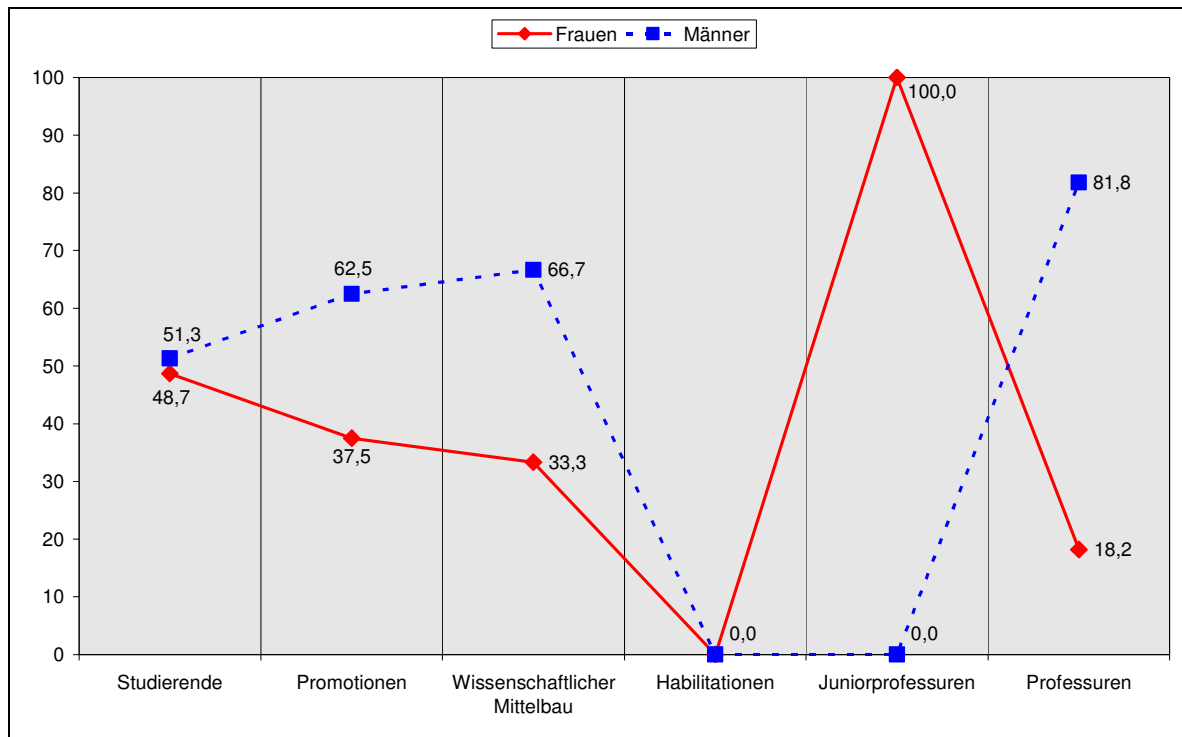
Im Mittelbau ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten erneut, auf lediglich 13,8 %, gesunken. Auch bei den studentischen MitarbeiterInnen sind nur 15,3 % weiblich, damit ist hier nicht einmal der niedrige Anteil unter Studierenden erreicht.

Geschlechteranteile in der Physik in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	177	14	17	0	0	1
Männer	729	98	106	5	0	26
gesamt	906	112	123	5	0	27

2.4.5. Geographie

Abb. 5: Geschlechteranteile in der Geographie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Geographie ist die Situation der Frauen insgesamt etwas besser als in den übrigen Naturwissenschaften. Knapp die Hälfte der Studierenden und über ein Drittel der Promovierenden sind hier weiblich. Über ein Drittel der Promovierenden sind weiblich. Wie in den vergangenen acht Jahren gab es auch 2008 keine einzige Habilitation, weder von einer Frau noch von einem Mann. Bei den HochschullehrerInnen ist eine zweite, durch eine Frau besetzte Juniorprofessur hinzugekommen. Zugleich hat sich der Anteil unter den Professorinnen Ende 2008 statistisch verschlechtert, da eine S-Professorin aus dem Deutschen Institut für Luft- und Raumfahrt von der HU zur TU gewechselt ist. Anfang 2009 ist dafür eine neue Professorin in der Geographie hinzugekommen, die aufgrund des Stichtages noch nicht in der tabellarischen Darstellung berücksichtigt werden konnte. Inzwischen ist eine weitere Berufung aus dem Programm vorgezogener Berufungen für Frauen erfolgt, so dass es demnächst vier Professorinnen und zwei Juniorprofessorinnen in der Geographie geben wird.

Im wissenschaftlichen Mittelbau gab es einen Rückschritt, hier sind jetzt nur noch ein Drittel der Beschäftigten Frauen, gegenüber knapp der Hälfte Ende 2006 (damals 46 %). Bei den studentischen MitarbeiterInnen gibt es dagegen einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils: von 31 % im Jahr 2006 auf 42,5 %.

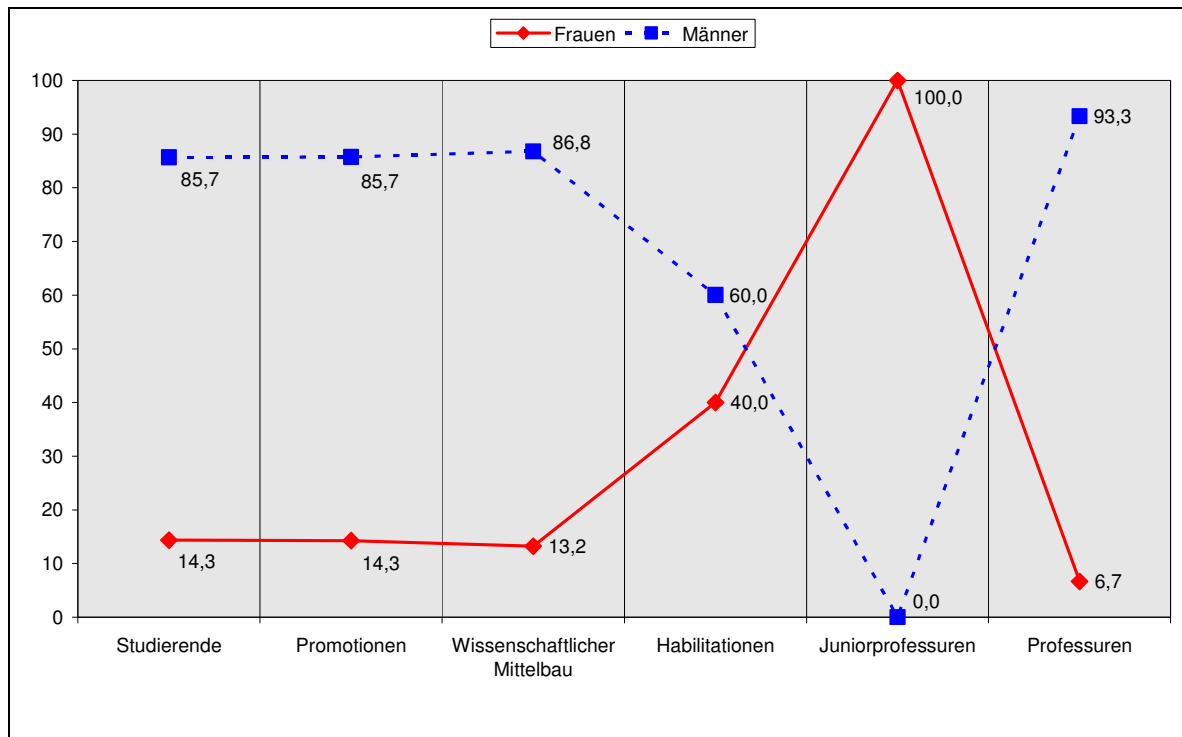
Geschlechteranteile in der Geographie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	557	15	11	0	2	2
Männer	587	25	22	0	0	9
gesamt	1.144	40	33	0	2	11

2.4.6. Informatik

Abb. 6: Geschlechteranteile in der Informatik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Situation in der Informatik ist widersprüchlich. Dieses Fach hat mit 14,3 % den niedrigsten Frauenanteil aller Fächer der Humboldt-Universität. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den Promotionen nicht weiter absinkt: fünf von 30 erfolgreichen Promotionen im Zeitraum 2005 bis 2008 entsprechen ebenfalls einem Anteil von 14,3 %. Zudem haben sich im Jahr 2007 zwei Wissenschaftlerinnen habilitiert. In der Informatik gab es zum Erhebungszeitpunkt eine Professorin und eine Juniorprofessorin, damit gab es hier keine Veränderung. Hier sind aber im Verlauf des Jahres 2009 mehrere Berufungen zu erwarten, darunter eine reguläre Berufung, eine (befristete) Stelle aus dem Chancengleichheitsprogramm und eine vorgezogene Berufung aus dem entsprechenden Programm. In den vergangenen Jahren wurden mehrfach Gastprofessuren aus dem Chancengleichheitsprogramm finanziert.

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hat sich mit 13,2 % etwas verschlechtert, was aber mit daran liegt, dass einige Stellen weggefallen sind. Unter den studentischen MitarbeiterInnen gibt es mit 22,4 % überdurchschnittliche viele Frauen, im Vergleich zu dem niedrigen Frauenanteil unter den Studierenden.

Geschlechteranteile in der Informatik in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

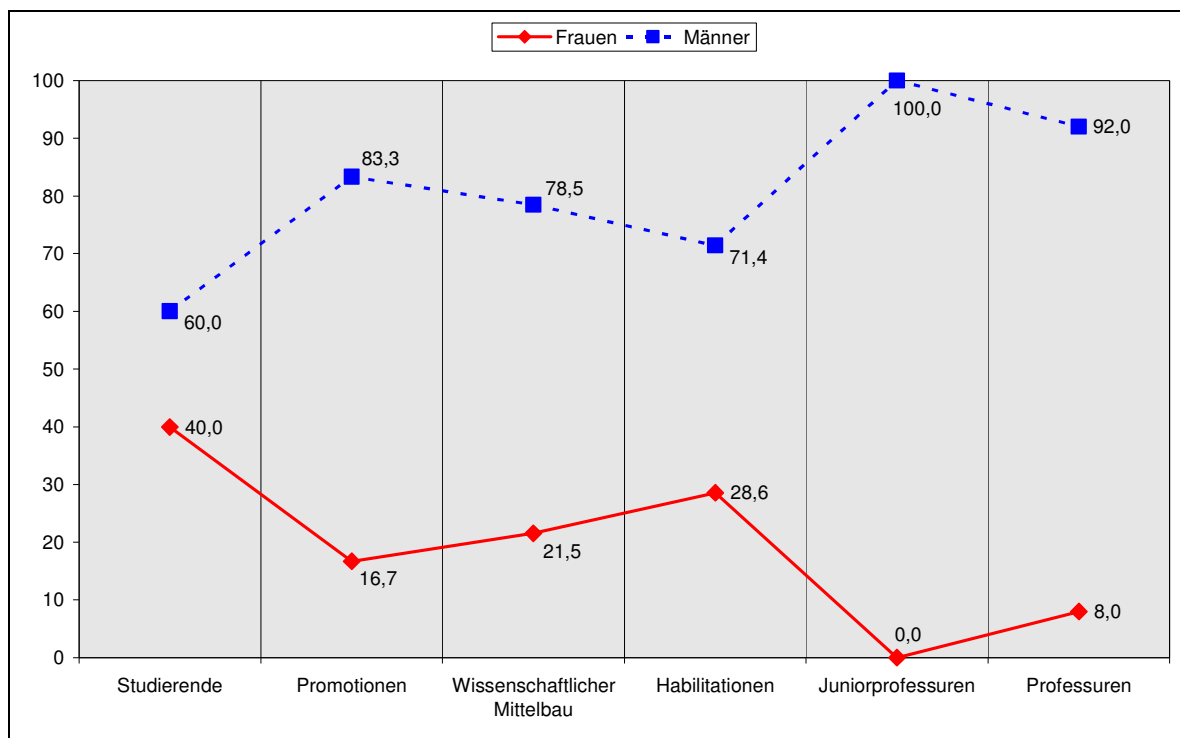
	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	189	5	7	2	1	1
Männer	1.129	30	46	3	0	14
gesamt	1.318	35	53	5	1	15

Für die Interpretation der Situation in der Informatik ist es nicht unwichtig, dass das Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FINCA)“ hier seine organisatorische Ansiedlung hat. Zuvor gab es bereits ein Vorgängerprojekt „Ideenwerkstatt – mehr Frauen in die Informatik“. Die Arbeit dieser Projekte hat sich auf die Situation der Frauen in

der Informatik insgesamt sehr positiv ausgewirkt, wobei der Erfolg bei der primären Zielsetzung, der Gewinnung von zusätzlichen Studentinnen, weniger deutlich ist als bei der Verbesserung der Situation der Wissenschaftlerinnen. Die Sensibilität für die Situation von Frauen in der Informatik ist aufgrund der Arbeit von FiNCA gewachsen, was sich auch in der verstärkten Rekrutierung von Frauen als studentische Mitarbeiterinnen niederschlägt. Die Informatik bringt eigene Ressourcen in Maßnahmen zur Chancengleichheit ein, indem sie die erforderliche Ko-Finanzierung des Projektes FiNCA ebenso bereitstellt wie bei Gastprofessuren. Auch die zusätzliche Professur aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für das Fachgebiet „Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften“, die 2008 beantragt wurde, und für die zurzeit das Berufungsverfahren läuft, wird ihre institutionelle Anbindung in der Informatik erhalten.

2.4.7. Mathematik

Abb. 7: Geschlechteranteile in der Mathematik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Der Frauenanteil in der Mathematik liegt über alle Karrierestufen hinweg unter dem Männeranteil. Erfreulich ist, dass der Anteil unter den Studierenden gegenüber dem negativen Trend der letzten Jahre wieder leicht angestiegen ist, auf 40 %. Damit liegt der Frauenanteil wieder ähnlich wie im Fach Chemie. Bis zur Promotion erfolgt dann ein Einbruch auf 16,7 %. Damit ist der Rückgang im Vergleich zum Studierendenanteil sehr viel stärker ausgeprägt als in den anderen naturwissenschaftlichen Fächern. Wie schon im vergangenen Bericht sieht es bei den Habilitationen dann erstaunlicherweise wieder besser aus: zwei von sieben Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen.

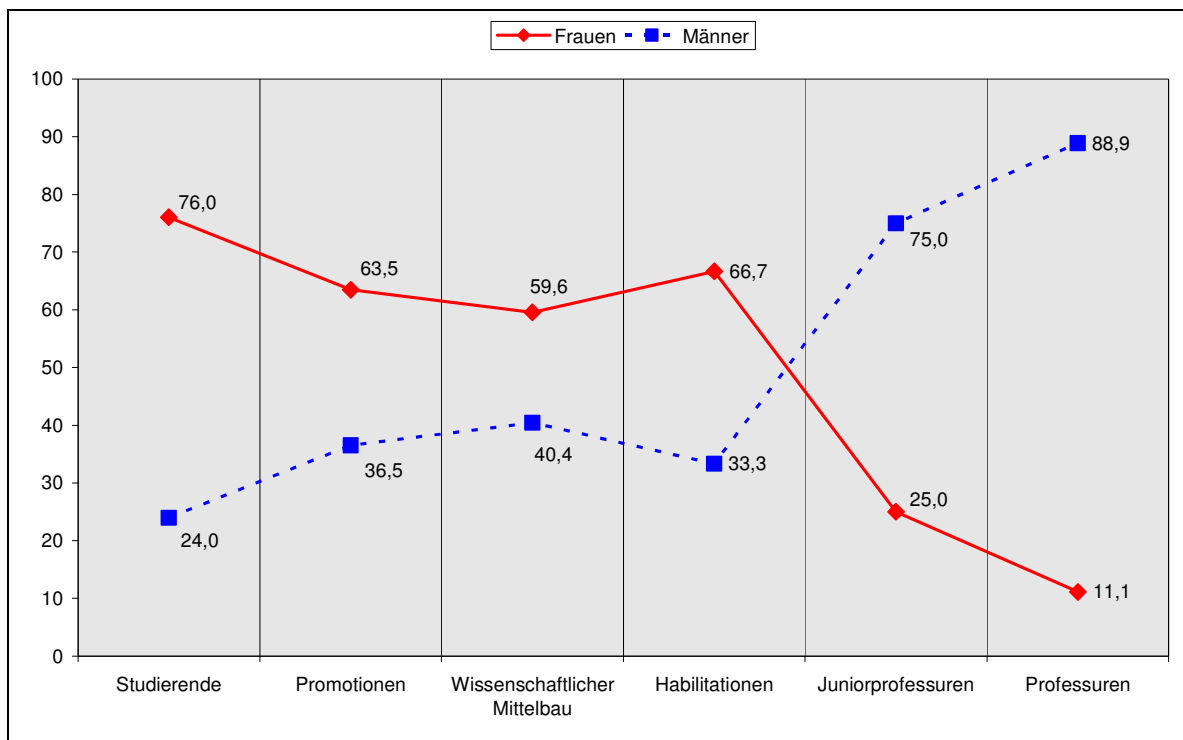
Es gibt weiterhin keine Juniorprofessorin in der Mathematik. Zudem gibt es mittlerweile nur noch zwei Professorinnen. Zwischenzeitlich war die Anzahl auf vier Frauen gestiegen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau ist von 17,6 % auf 21,5 % gestiegen, allerdings nicht durch eine Zunahme von weiblichen Mitarbeiterinnen, sondern durch eine Abnahme bei den männlichen Mitarbeitern. Es sind immer noch nur 17 Frauen im Mittelbau beschäftigt, genau wie im vergangenen Berichtszeitraum. Der Anteil von 21,5 % entspricht etwa dem Anteil an studentischen Mitarbeiterinnen, zwölf Studentinnen kommen dort auf 40 Studenten.

Geschlechteranteile in der Mathematik in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	510	7	17	2	0	2
Männer	766	35	62	5	2	23
gesamt	1.276	42	79	7	2	25

2.4.8. Psychologie

Abb. 8: Geschlechteranteile in der Psychologie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Psychologie ist dasjenige Fach, in dem der „Verlust“ der Frauenanteile von den Studierenden bis zur Professur besonders deutlich ausgeprägt ist. Mit 76 % sind drei Viertel aller 1.018 Studierenden weiblich. Bereits bei den Promotionen und dann auch bei den Habilitationen steigt der Männeranteil auf über ein Drittel an. Im Jahre 2008 gab es zwei Frauen, die sich habilitierten, da in der Psychologie generell eine geringe Anzahl von Habilitationen erfolgt, wirkt sich dies sofort positiv auf den Frauenanteil aus.

Bei den Professuren hat sich die Situation in den vergangenen zehn Jahren so sehr verschlechtert wie in keinem anderen Fach der Humboldt-Universität. Mitte der 90er Jahre gab

es zeitweise fünf Professorinnen. Inzwischen hat eine von ihnen die Humboldt-Universität verlassen und drei weitere sind in den Ruhestand gegangen. Heute gibt es noch eine einzige Professorin, gegenüber acht männlichen Kollegen. Seit 2006 sind zwei weitere Juniorprofessoren und eine Juniorprofessorin hinzugekommen, wobei die Frau durch die Kommission für Frauförderung finanziert wird.

Im Mittelbau sind in der Psychologie 60 % der Beschäftigten weiblich. Diese verteilen sich mit je 14 Stellen auf 53,8 % der Planstellen und 66,7 % auf Drittmittelstellen. Dies entspricht etwa dem Anteil an Frauen unter den studentischen MitarbeiterInnen.

Es stellt sich zum einen die Aufgabe, Frauen im Mittelbau und Doktorandinnen zu unterstützen und für eine Fortsetzung einer akademischen Karriere zu motivieren, die über eine Promotion hinaus geht. Zum anderen ist es offensichtlich, dass hier gezielte Aktivitäten erforderlich sind, um auf der Ebene der Professuren wieder mehr Frauen zu berufen. Ein Beginn wurde inzwischen gemacht: die Psychologie hat eine Professur aus dem Programm vorgezogenen Berufungen von Frauen beantragt, der Ruf ist Anfang 2009 erfolgt.

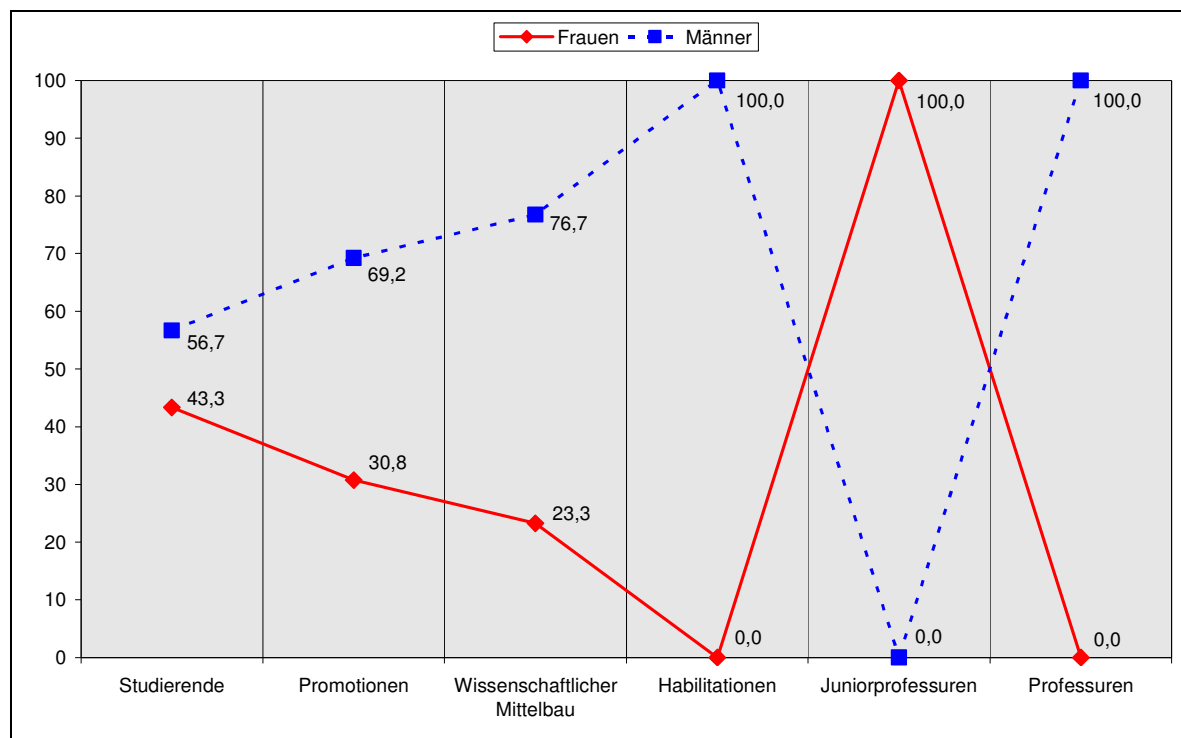
Geschlechteranteile in der Psychologie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	774	40	28	2	1	1
Männer	244	23	19	1	3	8
gesamt	1.018	63	47	3	4	9

2.4.9. Philosophie

Abb. 9: Geschlechteranteile in der Philosophie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Philosophie hat sich der Frauenanteil unter den Studierenden seit der vergangenen Berichtsperiode deutlich verbessert: von 37,7 % auf 43,3 %. Ähnlich sieht es bei den Promotionen aus: in den Jahren 2005 bis 2008 wurden acht von 26 Promotionen erfolgreich von Frauen abgeschlossen. Seit 2000 hat sich aber nur eine einzige Frau in der Philosophie an der Humboldt-Universität habilitiert und zwar im Jahr 2002. In der Referenzperiode 2005 bis 2008 gab es keine einzige Habilitation von einer Frau. Im Sommersemester 2009 ist es erfreulicherweise gelungen, im Rahmen des Programms vorgezogener Berufungen die erste Professorin seit der Wende im Fach Philosophie zu berufen. Daneben gibt es seit 2007 eine Juniorprofessorin für Fachdidaktik. Für diese Stelle ist ein Tenure Track in Aussicht gestellt worden.

Auch bei den Beschäftigten im Mittelbau sind Frauen mit weniger als einem Viertel stark unterrepräsentiert (31,3 % bei Planstellen und 18,5 % bei den Drittmittelstellen).

Die Ebene der studentischen MitarbeiterInnen liegt dagegen mit 40,4 % nur knapp unter den Studierendenzahlen.

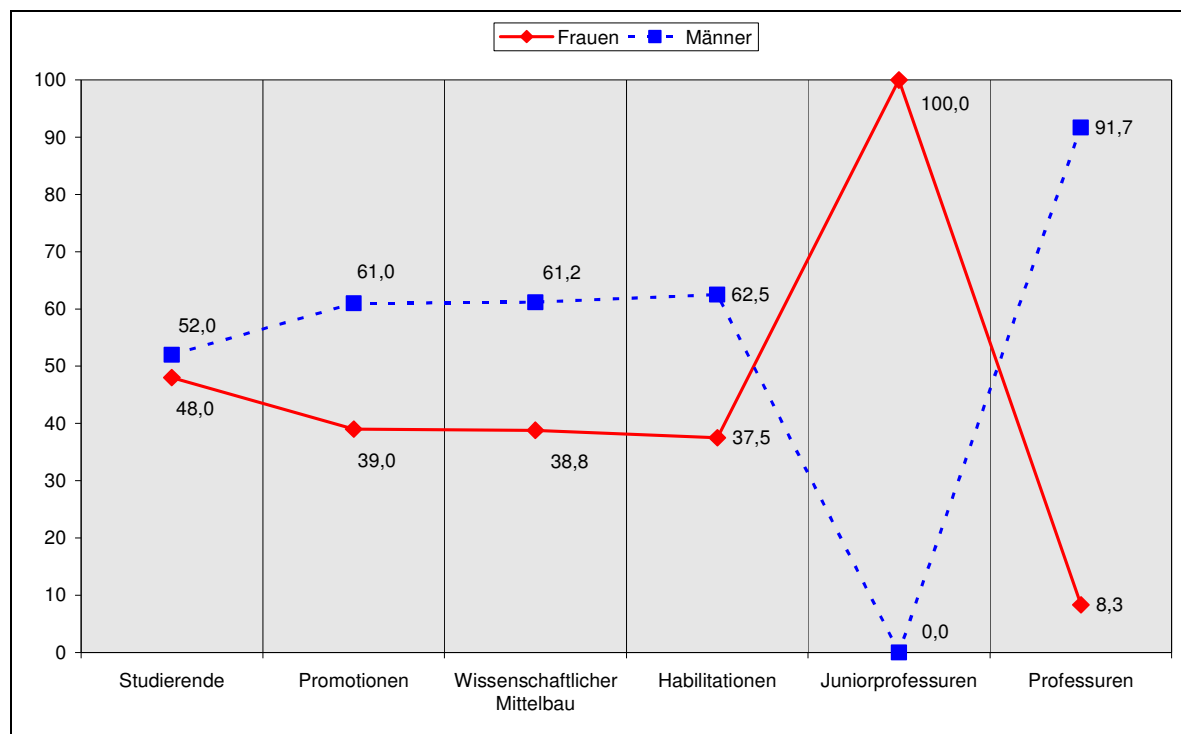
Geschlechteranteile in der Philosophie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	598	8	10	0	1	0
Männer	782	18	33	2	0	8
gesamt	1.380	26	43	2	1	8

2.4.10. Geschichtswissenschaft

Abb. 10: Geschlechteranteile in der Geschichtswissenschaft
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Geschichtswissenschaft ist das drittgrößte Fach an der Humboldt-Universität. Unter den 3.007 Studierenden sind knapp die Hälfte Frauen. Dies entspricht einer leichten Steigerung um vier Prozentpunkte seit 2006. Bis zur Habilitation fällt der Rückgang des Frauenanteils sehr viel geringer aus als in anderen Fächern. Dafür ist der Einbruch auf der Ebene der Professuren dann umso größer. Fast 40 % aller Promotionen in Geschichte wurden von Frauen abgelegt: 32 von 82 erfolgreichen Promotionen wurden von Frauen abgelegt. Auch bei Habilitationen ist der Frauenanteil der Jahre 2005 bis 2008 nicht geringer. Im Jahr 2008 habilitierte sich allerdings keine Frau. Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen im Fach Geschichtswissenschaft inzwischen besser vertreten als in den 90er Jahren, doch verglichen mit 2006 sank der Frauenanteil hier wieder etwas auf 38,8 %.

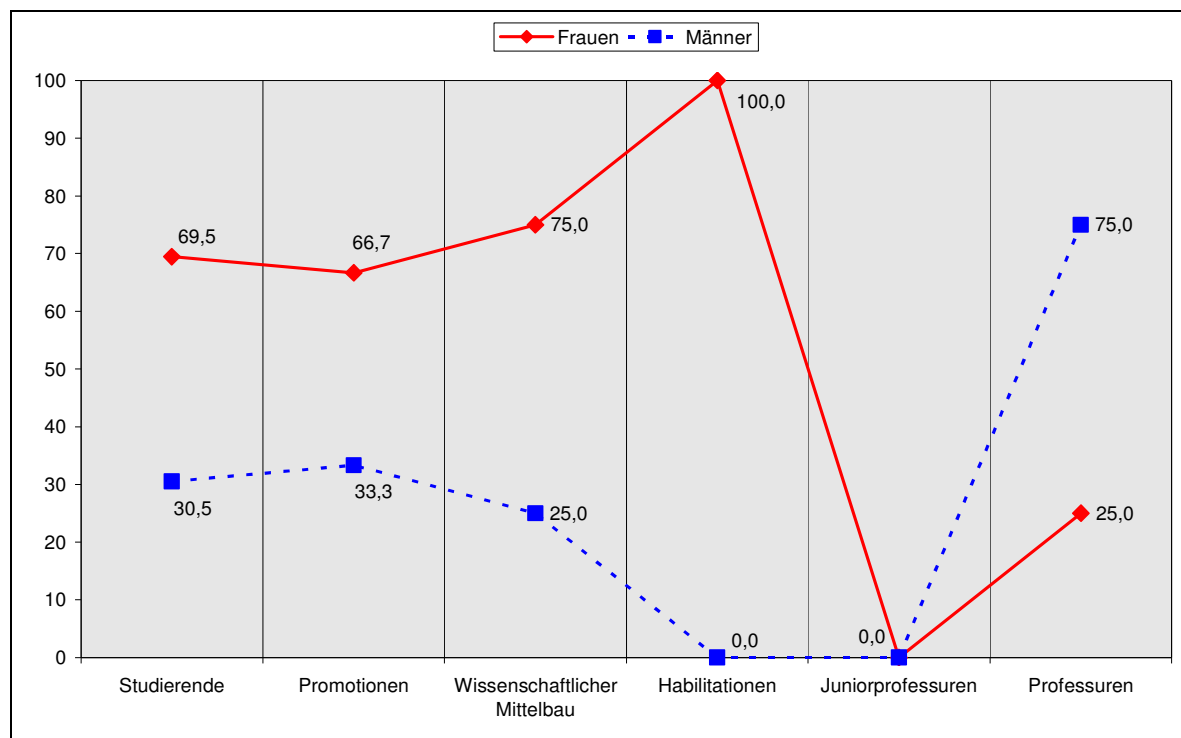
Sehr viel unbefriedigender ist die Situation auf der Ebene der Professuren. Nach über sieben Jahren gibt es seit dem Wintersemester 2007/ 2008 endlich wieder eine Professorin in Geschichtswissenschaft. Auch die einzige Juniorprofessur ist mit einer Frau besetzt. Deren Stelle stammt allerdings nicht aus dem regulären Stellenplan des Fachs, sondern wurde aufgrund eines entsprechenden Antrags aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Auch im Fach Geschichtswissenschaft wurde eine Professur aus dem Programm vorgezogener Berufungen von Frauen beantragt. Unter den studentischen MitarbeiterInnen sind Frauen mit 53,9 % inzwischen in der Überzahl.

Geschlechteranteile in der Geschichtswissenschaft in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.444	32	26	3	1	1
Männer	1.563	50	41	5	0	11
gesamt	3.007	82	67	8	1	12

2.4.11. Europäische Ethnologie

Abb. 11: Geschlechteranteile in der Europäischen Ethnologie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Europäische Ethnologie ist mit 593 Studienfällen das kleinste Fach der Philosophischen Fakultät I mit dem höchsten Frauenanteil, und zwar auf allen Ebenen, ausgenommen die Professuren. Der Studentinnenanteil von 69,5 % nimmt bei den Promotionen kaum ab. Die wenigen Habilitationen seit 2000 (drei an der Zahl) wurden alle von Frauen abgelegt.

Erst bei den Professuren kehren sich die Verhältnisse dann ins Gegenteil um: es gibt drei Professoren und seit 2008 nun auch eine Professorin. Gegenwärtig läuft ein Verfahren für eine vorgezogene Berufung einer Professorin.

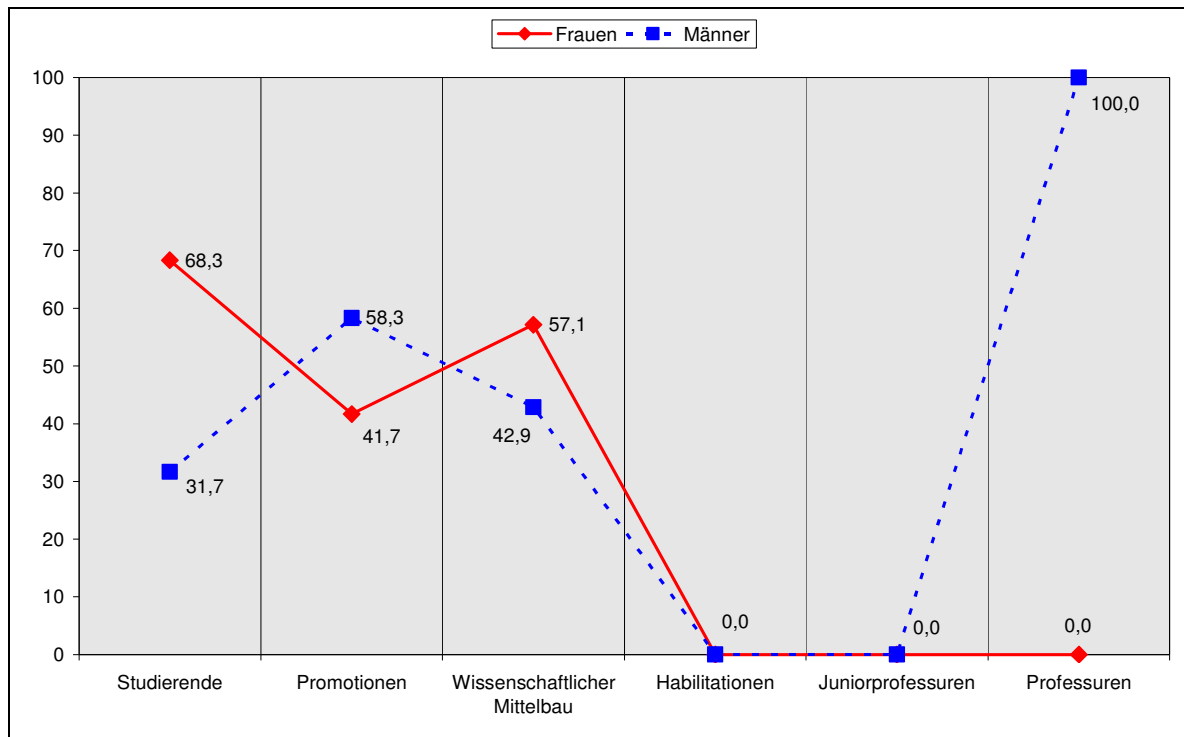
Im relativ kleinen wissenschaftlichen Mittelbau (nur zwei Planstellen, zusätzlich 18 Stellen aus Drittmitteln) arbeiten 15 Frauen und fünf Männer. Von den 17 studentischen MitarbeiterInnen sind 64,7 % Studentinnen.

Geschlechteranteile in der Europäischen Ethnologie in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	412	8	15	1	0	1
Männer	181	4	5	0	0	3
gesamt	593	12	20	1	0	4

2.4.12. Bibliothekswissenschaft

Abb. 12: Geschlechteranteile in der Bibliothekswissenschaft
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Bibliothekswissenschaft sind Frauen unter den Studierenden und im wissenschaftlichen Mittelbau gut vertreten. Die Zahl der Promotionen ist in den letzten Jahren stark zurück gegangen. Im Jahr 2008 gab es unter den vier erfolgreichen Doktoranden keine Frau. Auch die Situation bei den Professuren hat sich nicht verbessert. Seit 2006 ist eine Stelle hinzugekommen, die allerdings, wie die anderen drei, mit einem Mann besetzt wurde. Ein Berufungsverfahren für eine Juniorprofessur führte dazu, dass 2009 hier eine Frau in der Gruppe der Hochschullehrenden hinzukommen wird.

Im wissenschaftlichen Mittelbau hat es wieder eine positive Veränderung gegeben. Nach einem kurzen Absinken des Frauenanteils sind nun wieder mehr Frauen vertreten (50 % der Planstellen; 66,7 % der Drittmittelstellen). Anders sieht es unter den studentischen MitarbeiterInnen aus: nur drei der 14 Studierenden sind Frauen.

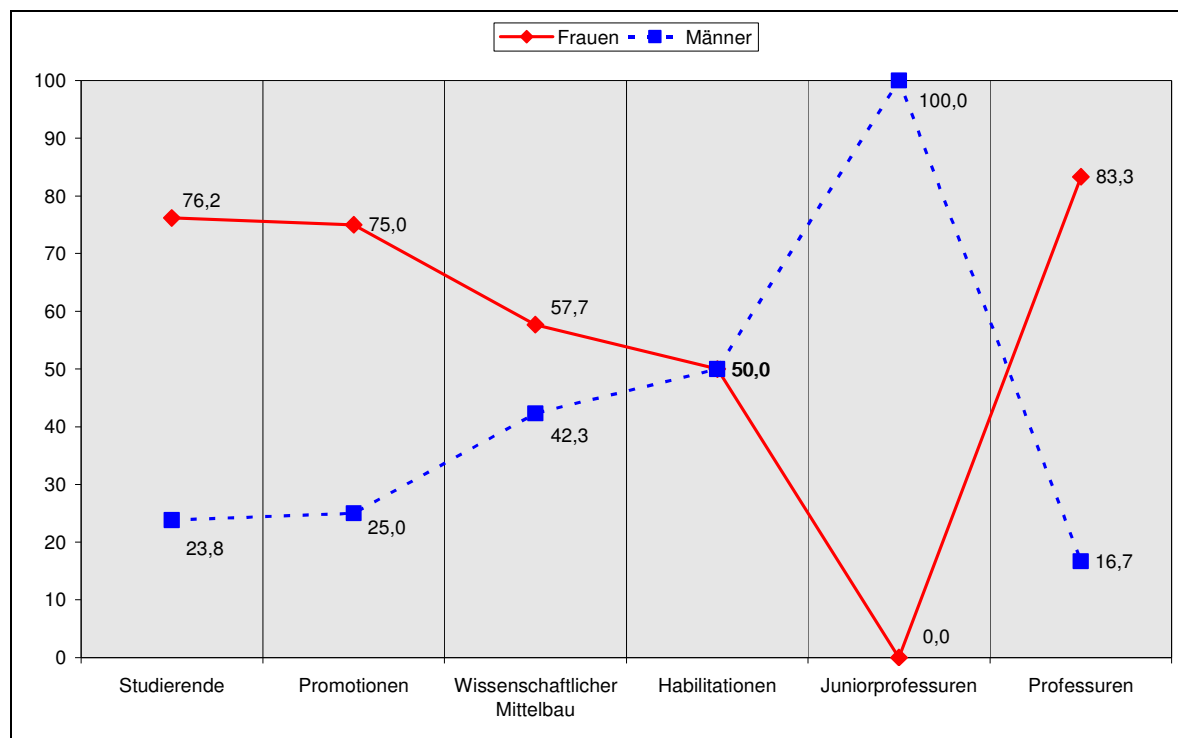
Geschlechteranteile in der Bibliothekswissenschaft in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	423	5	4	0	0	0
Männer	196	7	3	0	0	4
gesamt	619	12	7	0	0	4

2.4.13. Anglistik und Amerikanistik

Abb. 13: Geschlechteranteile in der Anglistik und Amerikanistik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Anglistik/ Amerikanistik hat mit 1.570 Studienfällen etwa so viele Studierende wie die Biologie, aber sehr viel weniger Professuren (Biologie: 23; Anglistik/ Amerikanistik: 6). Im Vergleich zum vergangenen Bericht hat sich die Lage etwas geändert: nun liegen die Frauenanteile nicht mehr auf jeder Karrierestufe über denen der Männer. Unter den Studierenden und Promotionen gibt es kaum Veränderungen. Seit 2004 gab es nur zwei erfolgreiche Habilitationen - von je einer Frau und einem Mann. Des Weiteren gibt es nun eine Juniorprofessur, die allerdings mit einem Mann besetzt wurde. Die Anglistik/ Amerikanistik hat mit Abstand den höchsten Frauenanteil unter den Professuren, nach der Skandinavistik. Gegenwärtig sind fünf Stellen mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt.

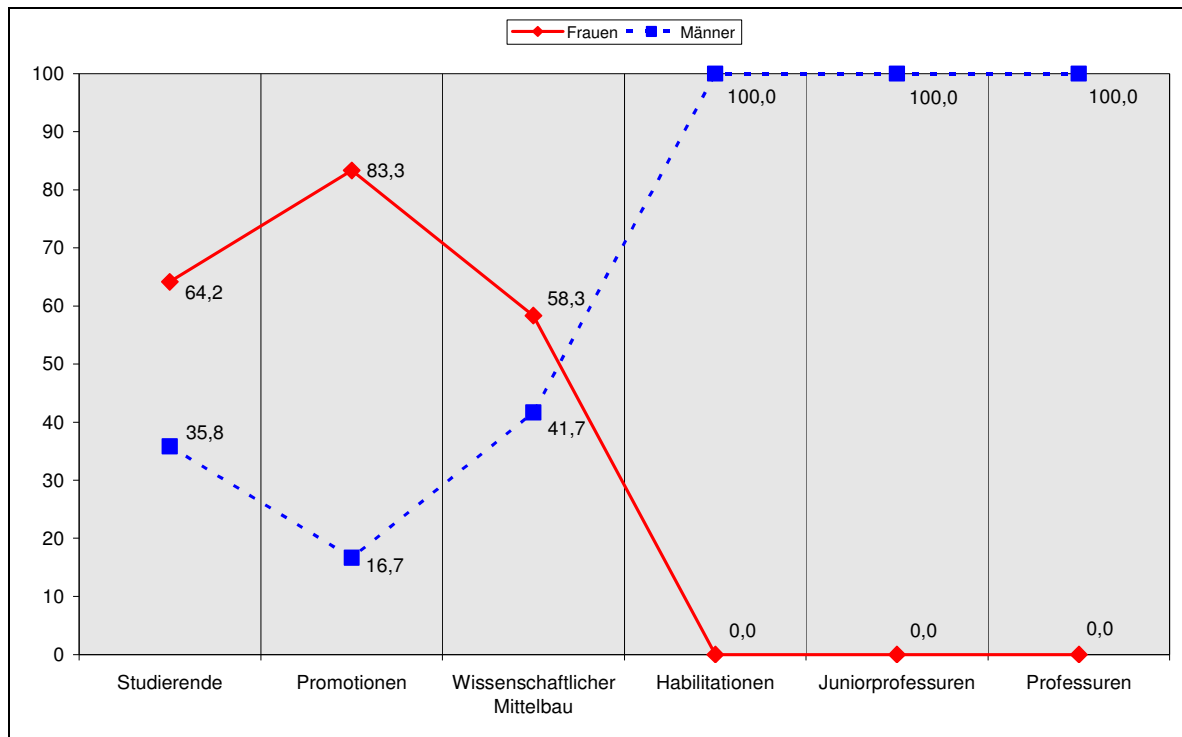
Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Mittelbau liegt bei 57,7 % und ist damit niedriger als bei den Studierenden. Zudem ist er seit 2006 etwas abgesunken. Wie bei den ProfessorInnen haben die studentischen Mitarbeiterinnen auch hier den höchsten Anteil unter allen Fächern: 84,6 %.

Geschlechteranteile in der Anglistik und Amerikanistik in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.196	6	15	1	0	5
Männer	374	2	11	1	1	1
gesamt	1.570	8	26	2	1	6

2.4.14. Klassische Philologie

Abb. 14: Geschlechteranteile in der Klassischen Philologie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Klassische Philologie ist mit 374 Studierenden das kleinste Fach der Humboldt-Universität. Zwei Drittel der Studierenden sind Frauen. Fünf von sechs Promotionen im Berichtszeitraum erfolgten von Frauen. Damit kann die Klassische Philologie einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils von der Studierenden- zur Promotionsebene verzeichnen. Habilitationen gab es seit 2000 nur eine - von einem Mann. Beide Juniorprofessuren sowie die drei Professuren sind mit Männern besetzt.

Unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau ist etwas mehr als die Hälfte weiblich (58,3 %). Mit 71,4 % sind auch die studentischen Mitarbeiterinnen in der Überzahl.

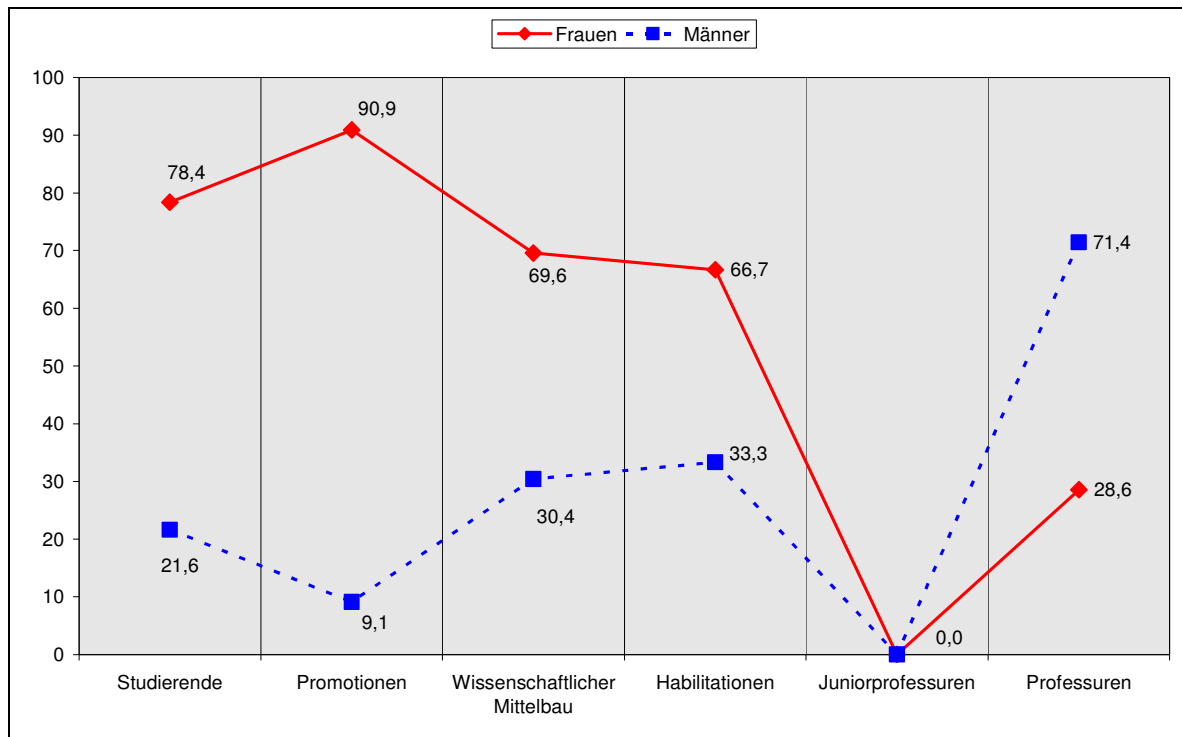
Geschlechteranteile in der Klassischen Philologie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	240	5	7	0	0	0
Männer	134	1	5	1	2	3
gesamt	374	6	12	1	2	3

2.4.15. Romanistik

Abb. 15: Geschlechteranteile in der Romanistik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Romanistik ist mit 78,4 % die große Mehrheit der 1.460 Studierenden Frauen. In der Philosophischen Fakultät II ist dies der höchste Anteil gemeinsam mit der Slawistik. Dies spiegelt sich auch mehr als deutlich bei den Promotionen wider: 90,9 % wurden von Frauen erfolgreich abgeschlossen, wie auch zwei der drei Habilitationen.

Bei den Professuren erfolgt dann wiederum ein sehr starker Einbruch: in der Romanistik sind nur zwei der sieben Professuren mit Frauen besetzt. Der leicht verbesserte Anteil im Vergleich zum vergangenen Bericht ergibt sich durch den Wegfall einer mit einem Mann besetzten Professur. Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen mit knapp 70 % weiterhin gut repräsentiert, ebenso hoch liegt der Anteil unter den studentischen MitarbeiterInnen.

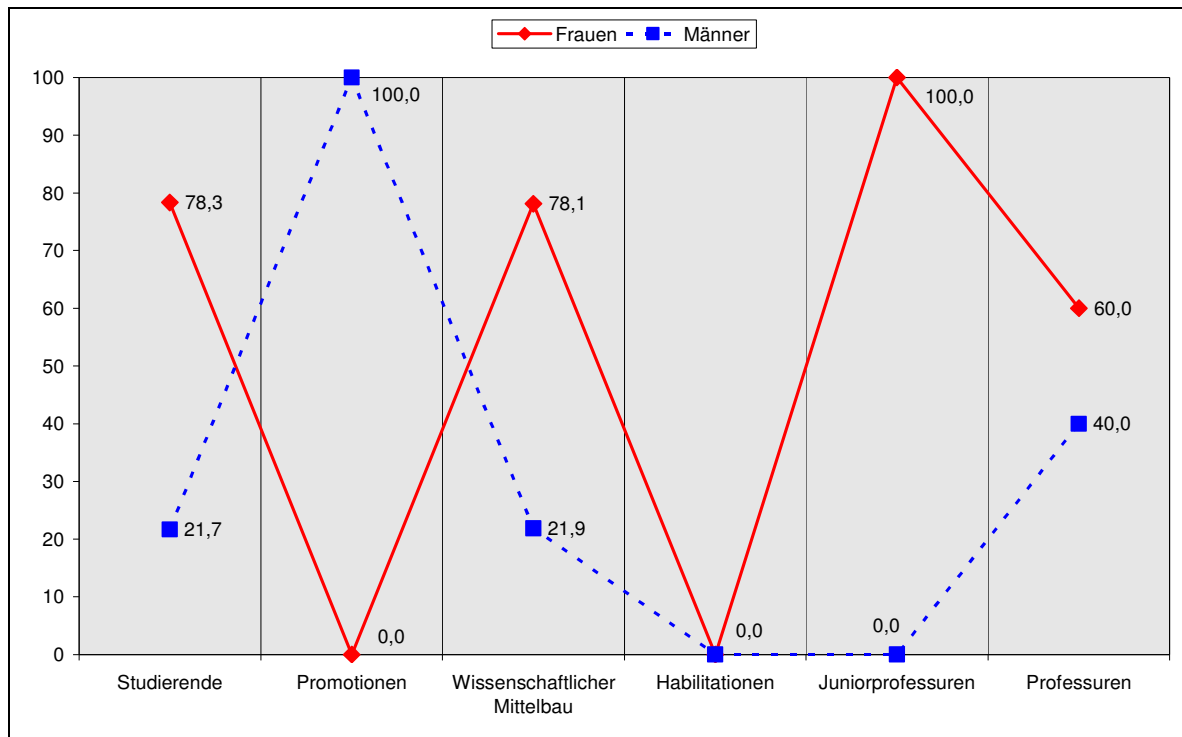
Geschlechteranteile in der Romanistik in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.144	10	16	2	0	2
Männer	316	1	7	1	0	5
gesamt	1.460	11	23	3	0	7

2.4.16. Slawistik

Abb. 16: Geschlechteranteile in der Slawistik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Slawistik sind Frauen unter den Studierenden mit 78,3 % vertreten, gemeinsam mit der Romanistik der höchste Anteil in der Philosophischen Fakultät II. Seit 2005 gab es lediglich eine Promotion von einem Mann und keine einzige Habilitation. Die einzige Habilitation, die es seit 2000 in diesem Fach gab, erfolgte durch eine Frau. Die beiden Juniorprofessuren sind weiterhin mit Frauen besetzt. Bei den Professuren gab es einige personelle Veränderungen: waren 2006 noch vier von sechs Professuren mit Männern besetzt, sind es heute nur noch zwei von fünf. Damit gibt es mehr Professorinnen als Professoren. Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen weiterhin sehr gut vertreten. Auch unter den studentischen Mitarbeiterinnen zeigt sich der hohe Frauenanteil der Studierenden: auch hier sind 78,6 % Frauen eingestellt.

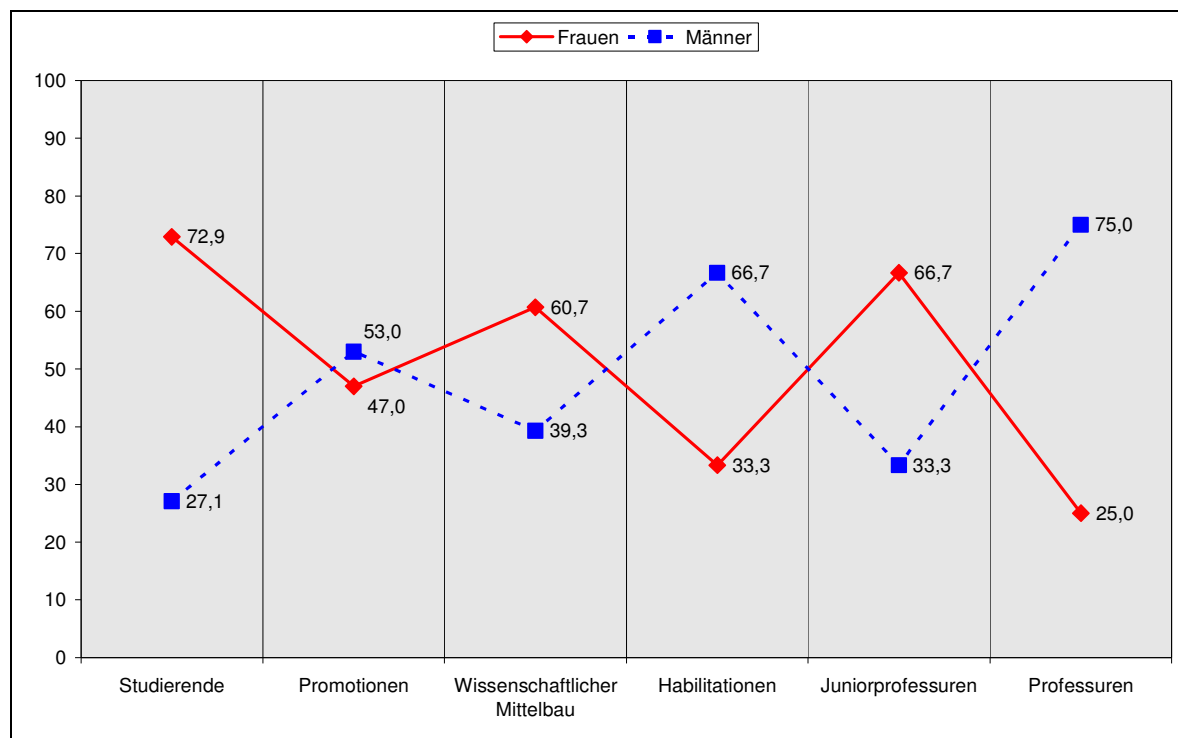
Geschlechteranteile in der Slawistik in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	853	0	25	0	2	3
Männer	236	1	7	0	0	2
gesamt	1.089	1	32	0	2	5

2.4.17. Germanistik

Abb. 17: Geschlechteranteile in der Germanistik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Germanistik ist das mit Abstand größte Fach in der Philosophischen Fakultät II und das zweitgrößte Fach an der Humboldt-Universität. Die beiden hierzu gehörigen Institute für deutsche Literatur und für deutsche Sprache und Linguistik sind in dieser Darstellung zusammengefasst worden. Der Frauenanteil bei den 3.128 Studierenden ist in diesem Fach mit 72,9 % etwas geringer als in den meisten fremdsprachlichen Philologien, aber immer noch recht hoch. Bei den Promotionen erfolgt dann ein Einbruch auf gut die Hälfte. Dabei sind die Werte im Institut für deutsche Sprache und Linguistik mit 62,5 % weiterhin deutlich höher als im Institut für deutsche Literatur mit nur 43,3 %. In der Germanistik gibt es insgesamt sehr viel mehr Promotionen als in allen fremdsprachlichen Philologien zusammen, besonders in der deutschen Literatur mit 67 Promotionen in der Zeit von 2005 bis 2008.

Bei den Habilitationen gibt es erneut einen Einbruch. Nur drei von neun Habilitationen seit 2005 wurden von Frauen abgeschlossen, alle im Jahr 2007. Auf der Ebene der Professuren hat sich der Frauenanteil seit der Pensionierung mehrerer Kolleginnen, die bei der Neustrukturierung der Universität Anfang der 90er Jahre wieder berufen worden waren, in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Trotz der hohen Anteile bei den Studierenden und eines inzwischen beachtlichen Potentials habilitierter Frauen gibt es nur sechs Hochschullehrerinnen gegenüber 13 Hochschullehrern. Darunter sind zwei Juniorprofessorinnen und vier Professorinnen.

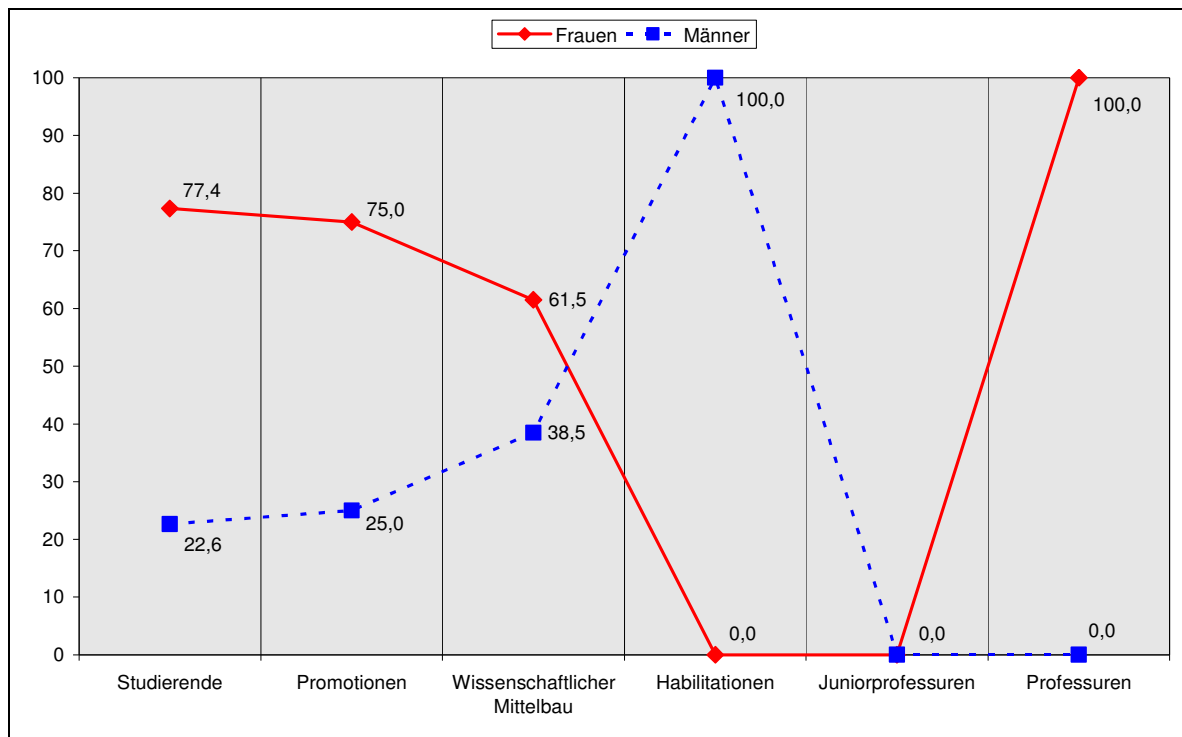
Geschlechteranteile in der Germanistik in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	2.281	39	34	3	2	4
Männer	847	44	22	6	1	12
gesamt	3.128	83	56	9	3	16

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen in der Germanistik wie auch in allen übrigen Fächern der Philosophischen Fakultät II nicht mehr unterrepräsentiert. Auch unter den studentischen MitarbeiterInnen ist gut die Hälfte mit Frauen besetzt, wobei dies keineswegs dem deutlich höheren Studentinnen-Anteil entspricht.

2.4.18. Skandinavistik

Abb. 18: Geschlechteranteile in der Skandinavistik
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Skandinavistik liegt der Frauenanteil unter den Studierenden bei gut drei Vierteln. Nahezu genauso hoch ist auch der Anteil an DoktorandInnen. Seit 2005 gab es lediglich zwei Habilitationen, beide im Jahre 2008, diese wurden von Männern abgeschlossen. Ende 2008 war nur noch eine Professur in der Skandinavistik besetzt, dies mit einer Frau. Bei den anderen Stellen laufen zurzeit die Berufungsverfahren. Die ursprünglich gemeinsam mit den Gender Studies finanzierte Professur, die 2006 dazu gekommen war, ist inzwischen komplett in die Gender Studies verlagert worden. Zum Sommersemester 2009 ist eine Juniorprofessorin hinzugekommen.

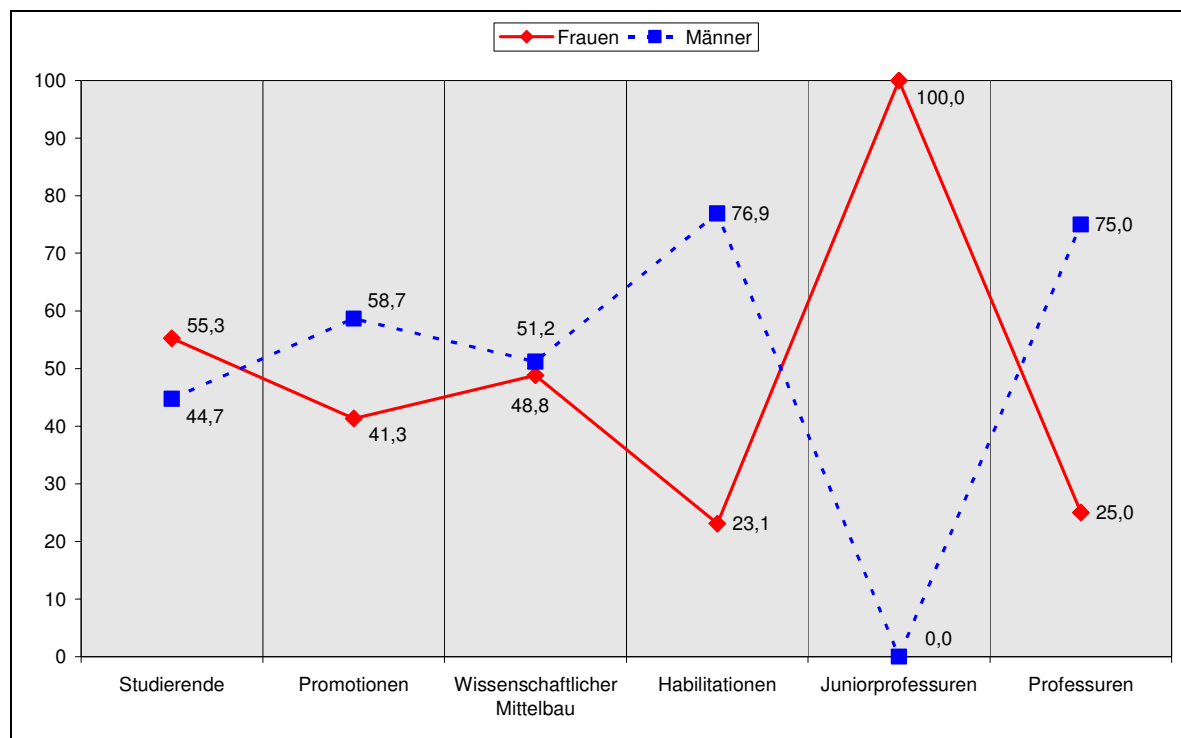
Im wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den studentischen MitarbeiterInnen, liegt der Frauenanteil jeweils mit ca. 60 % deutlich unter dem der Studierenden und Promotionen.

Geschlechteranteile in der Skandinavistik in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	468	6	8	0	0	1
Männer	137	2	5	2	0	0
gesamt	605	8	13	2	0	1

2.4.19. Sozialwissenschaften

Abb. 19: Geschlechteranteile in den Sozialwissenschaften
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In den Sozialwissenschaften sind etwas mehr als die Hälfte der 2.106 Studierenden Frauen. Damit ist der Frauenanteil hier der zweitniedrigste in allen Philosophischen Fakultäten. Danach sinken die Anteile. 41,3 % der DoktorandInnen und nur noch 23,1 % der HabilitandInnen sind Frauen. Da die absoluten Zahlen relativ hoch liegen, sind dies immerhin 31 Promotionen und drei Habilitationen von Frauen.

Beide Juniorprofessuren sind mit Frauen besetzt. Zum Sommersemester 2009 ist noch eine dritte hinzugekommen. Auch bei den Professuren gab es in den letzten Jahren eine positive Entwicklung. Zu den bisher zwei Professorinnen kam 2008 eine dritte hinzu. Aus Mitteln der aus dem Exzellenzprogramm finanzierten Berlin Graduate School of Social Science wurden im Februar 2009 zwei weitere Professorinnen eingestellt, wenn auch vorerst auf fünf Jahre befristet. Damit gibt es jetzt insgesamt acht Hochschullehrerinnen in den Sozialwissenschaften.

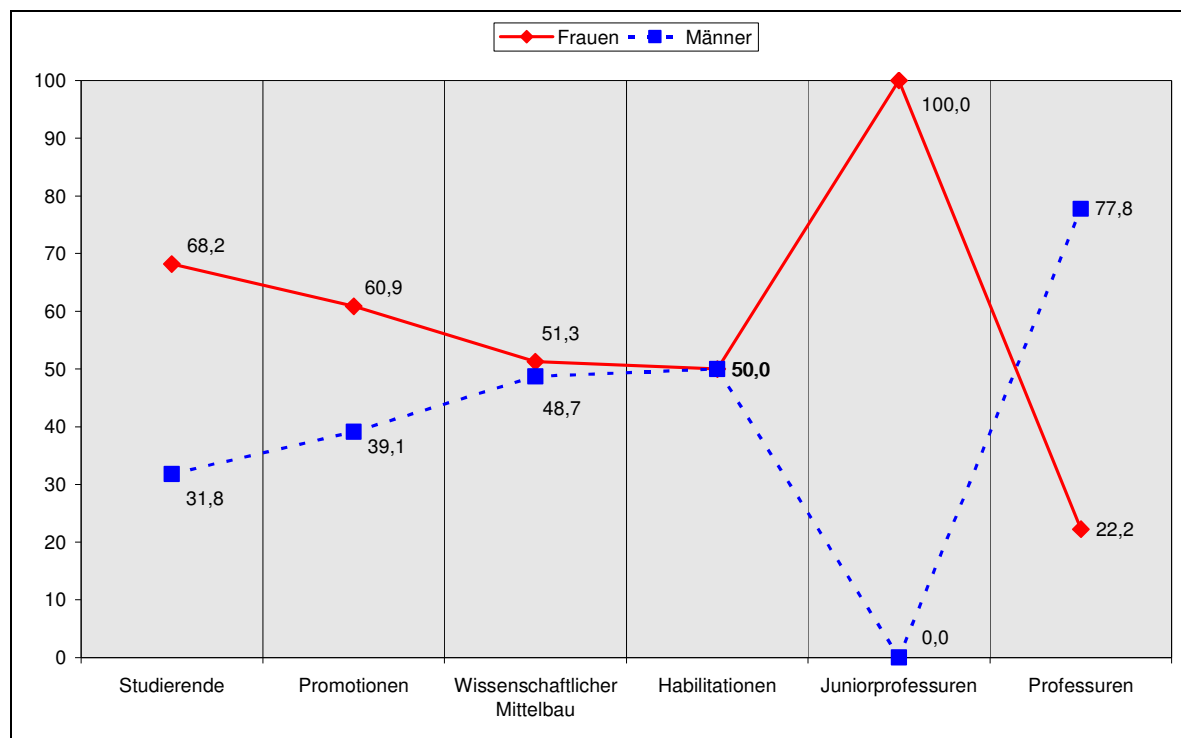
Im wissenschaftlichen Mittelbau ist weiterhin knapp die Hälfte aller Beschäftigten Frauen. Der Anteil ist damit kaum niedriger als bei den Studierenden. Der Frauenanteil unter den studentischen MitarbeiterInnen liegt mit 42,9 % jedoch niedriger.

Geschlechteranteile in den Sozialwissenschaften in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.164	31	21	3	2	3
Männer	942	44	22	10	0	9
gesamt	2.106	75	43	13	2	12

2.4.20. Asien- und Afrikawissenschaften

Abb. 20: Geschlechteranteile in dem Asien- und Afrikawissenschaften
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Im Institut für Asien- und Afrikawissenschaften sind verschiedene, jeweils sehr kleine Fächer mit sehr geringem Personalbestand zusammengefasst. Insgesamt studieren 1.091 Studierende in diesem Bereich. Frauen bilden hier die Mehrheit, der Anteil liegt mittlerweile knapp über zwei Dritteln. Danach fällt der Anteil relativ kontinuierlich ab. In der Berichtsperiode erfolgten insgesamt 23 Promotionen in den beteiligten Fächern. Über die Hälfte davon (14 Promotionen) wurden von Frauen abgelegt. Habilitiert haben sich in dieser Zeit nur zwei Personen, darunter eine Frau im Jahr 2005.

Im Mittelbau ist gut die Hälfte aller Beschäftigten Frauen, wobei die Anzahl der Stellen sich seit 2006 von 43 auf 39 verringert hat. Unter den studentischen MitarbeiterInnen gibt es zehn Männer und 17 Frauen.

Geschlechteranteile in den Asien- und Afrikawissenschaften in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

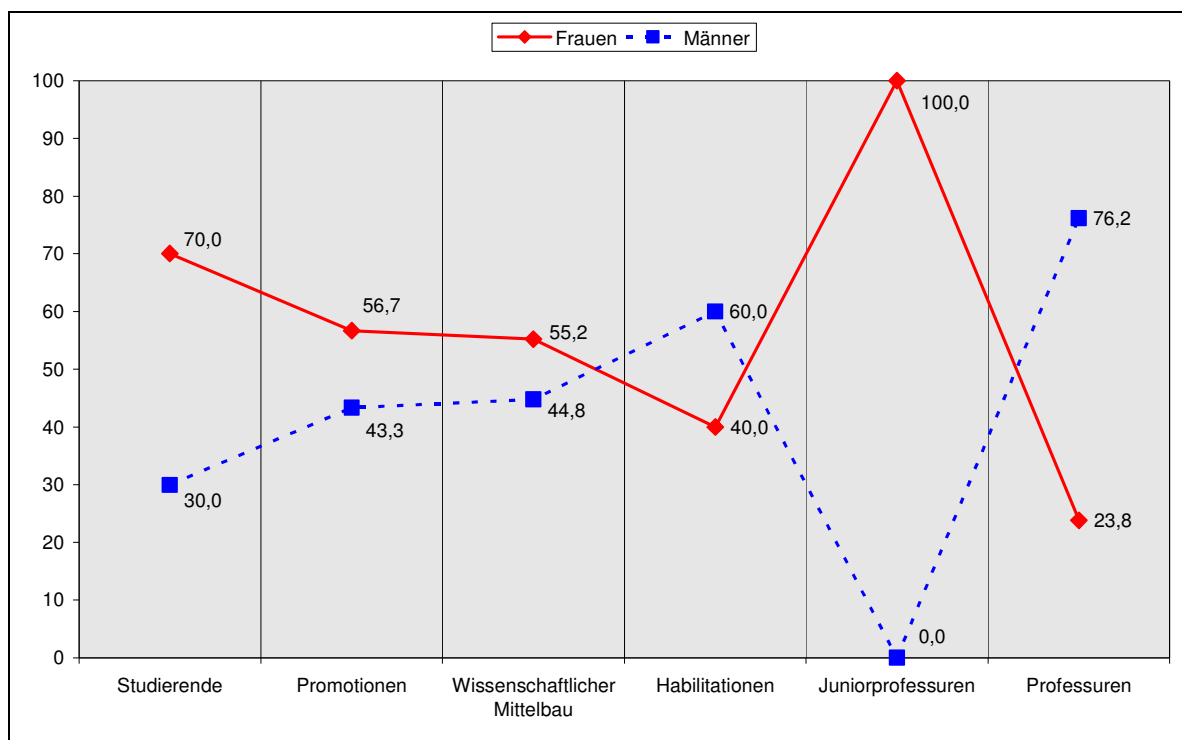
	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	744	14	20	1	1	2
Männer	347	9	19	1	0	7
gesamt	1.091	23	39	2	1	9

In den vergangenen Jahren war der Frauenanteil bei den Professuren des Instituts für Asien- und Afrikawissenschaften noch relativ gut. Mittlerweile ist er aber auf 22,2 % abgesunken. Ende 2006 gab es nur noch drei Professorinnen, heute sind es sogar nur noch zwei, inzwischen ist eine weitere ausgeschieden. Unter den relativ wenigen Neuberufungen der letzten zehn Jahre gab es keine Frauen. Jedoch gibt es weiterhin eine Juniorprofessorin. Diese Stelle stammt nicht aus dem Stellenplan des Instituts, sondern wurde von der Kommission für Frauenförderung aufgrund eines entsprechenden Antrags in der ersten Ausschreibungsrunde im Jahr 2002 bereitgestellt. Hier kann erfreulicherweise das Pro-

gramm vorgezogener Berufungen von Frauen auf Professuren dann genutzt werden für die Stelleninhaberin im Jahr 2010 ein Tenure-Track-Verfahren zu realisieren. In zwei Berufungsverfahren für Juniorprofessuren, die 2008 eingeleitet wurden, stehen Frauen auf den ersten Listenplätzen.

2.4.21. Kultur- und Kunstwissenschaften

Abb. 21: Geschlechteranteile in den Kultur- und Kunstwissenschaften (Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Das Institut für Kultur- und Kunstwissenschaften war bis 2008 mit 3.601 Studienfällen das größte Institut an der Humboldt-Universität, in dem zahlreiche unterschiedliche Fächer mit jeweils eigenen Studiengängen zusammengefasst waren (Kulturwissenschaften/Ästhetik, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft, Medienwissenschaft, Klassische Archäologie, Archäologie und Kulturgeschichte Nordostafrikas). Zum 1.4.2009 erfolgte eine Aufgliederung in vier getrennte Institute für Kunstgeschichte, Kulturwissenschaft, Archäologie und Musikwissenschaft. Der Frauenanteil ist in den Kultur- und Kunstwissenschaften höher als in den anderen beiden Instituten der Philosophischen Fakultät III, aber niedriger als in den fremdsprachlichen Philologien.

In keinem anderen geisteswissenschaftlichen Institut der Humboldt-Universität erfolgen so viele Promotionen wie in den Kultur- und Kunstwissenschaften (insgesamt 90 in der Berichtsperiode), mehr sind es nur in den Fächern Rechtswissenschaften, Biologie, Physik und in der LGF. Allerdings relativiert sich dies im Verhältnis zur Institutsgröße. Die Mehrzahl der DoktorandInnen sind Frauen. Bei den Habilitationen haben die Männer die Frauen wieder überholt, lediglich sechs der 15 Habilitationen seit 2005 wurden von Frauen abgelegt.

Bei den Professuren erfolgt ein weiterer Rückgang auf nur noch 23,8 %. Im Vergleich zu diesem geringen Anteil sind Frauen als Juniorprofessorin offenbar sehr gerne gesehen: Alle vier Juniorprofessuren in den Kultur- und Kunstwissenschaften sind zurzeit mit Frauen besetzt. In welchen Fällen es hier nach Ablauf der Dienstzeit ein Tenure-Track-Verfahren geben kann, ist zurzeit noch unklar.

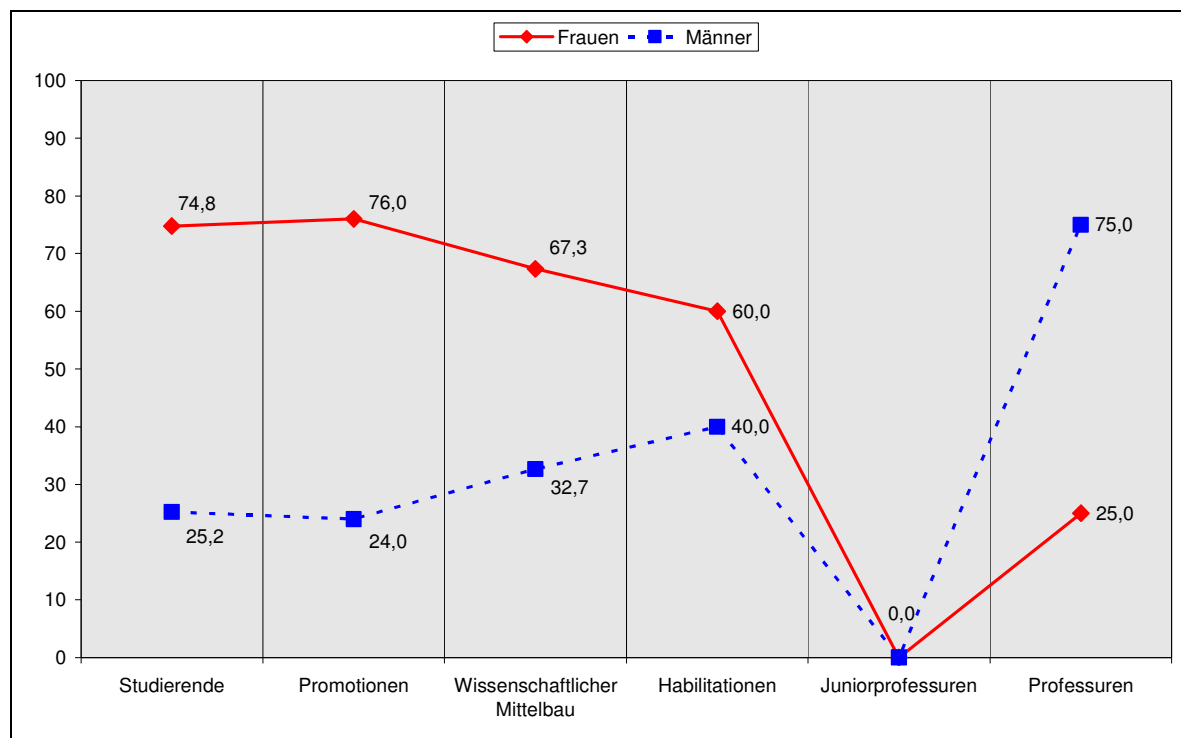
Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau liegt mit 55,2 % unter dem der Studierenden, DoktorandInnen und studentischen MitarbeiterInnen.

Geschlechteranteile in den Kultur- und Kunstwissenschaften in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	2.522	51	37	6	4	5
Männer	1.079	39	30	9	0	16
gesamt	3.601	90	67	15	4	21

2.4.22. Erziehungswissenschaften

Abb. 22: Geschlechteranteile in den Erziehungswissenschaften
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In den Erziehungswissenschaften sind gut drei Viertel der 1.454 Studierenden (ohne erziehungswissenschaftliche Anteile in den Lehrämtern) Frauen. Bezogen auf die vergangenen vier Jahre entspricht dem auch der Frauenanteil unter den DoktorandInnen: 19 von 25 Promotionen wurden von Frauen abgelegt. Allein im Jahr 2008 promovierten ausschließlich Frauen (acht an der Zahl). Auf den folgenden Karrierestufen sinken die Anteile. Immerhin ist der Anteil unter den Habilitationen etwas gestiegen. Besetzte Juniorprofessuren gibt es zurzeit keine. In der vergangenen Berichtsperiode hatte es zwei Juniorprofessorinnen gegeben. Beide Stelleninhaberinnen sind inzwischen auf Professuren an anderen Hochschulen (eine Universität, eine Fachhochschule) berufen worden. Der Frauenanteil unter den Professuren hat sich wieder verschlechtert: nur noch 25 % der Professuren sind mit Frauen besetzt.

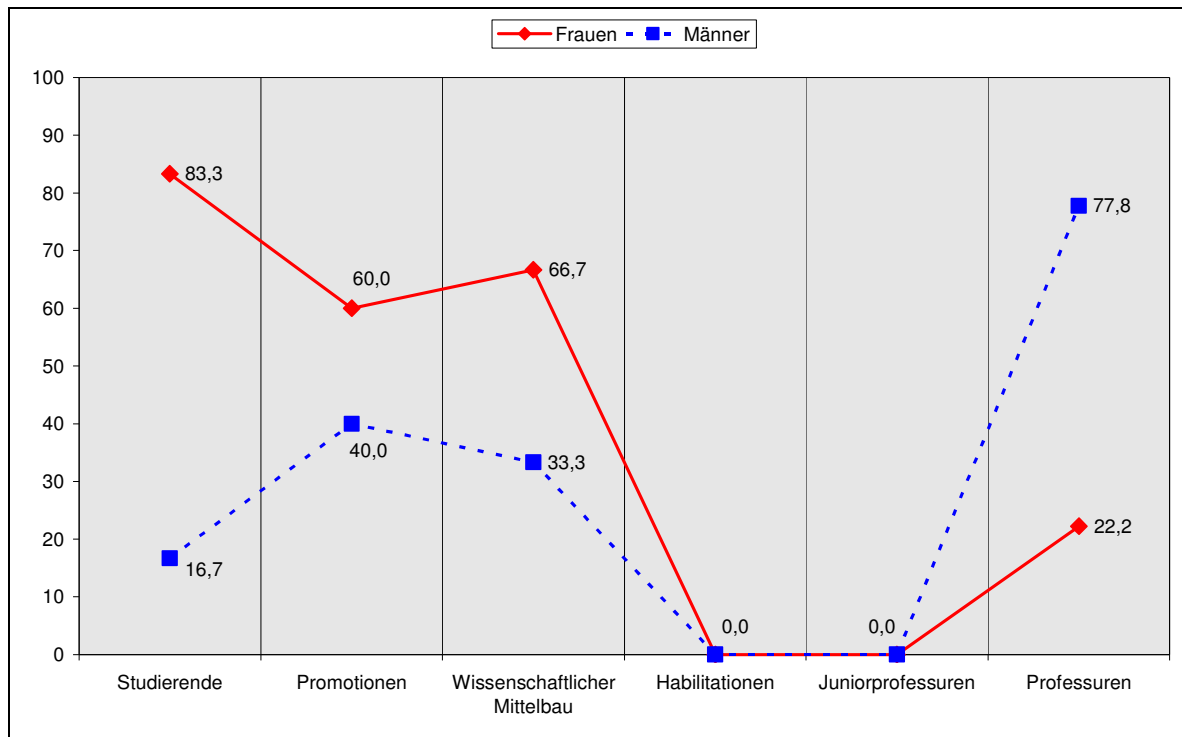
Dahingegen ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau wieder auf gut zwei Drittel angestiegen. Im Drittmittelbereich sind in diesem Fach nur Frauen beschäftigt (insgesamt zehn), anders bei den Planstellen (23 von 39). Auch die studentischen MitarbeiterInnen sind zu zwei Dritteln Frauen.

Geschlechteranteile in den Erziehungswissenschaften in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.087	19	33	3	0	4
Männer	367	6	16	2	0	12
gesamt	1.454	25	49	5	0	16

2.4.23. Rehabilitationswissenschaften

Abb. 23: Geschlechteranteile in den Rehabilitationswissenschaften
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Die Rehabilitationswissenschaften sind mit 83,3 % der 1.158 Studierenden das Fach mit dem höchsten Frauenanteil an der Humboldt-Universität. Doch schon die Promotionszahlen weisen einen klaren Rückgang auf: mit 60 % liegt der Frauenanteil vergleichsweise niedrig. Noch deutlicher ist der Einbruch auf der Ebene der Professuren: weiterhin gibt es unter den neun Professuren nur zwei Frauen. Beide scheiden demnächst aus, ebenso wie mehrere männliche Kollegen. Es ist deshalb wichtig, dass die anstehenden Neuberufungen auch zur Verbesserung des Frauenanteils genutzt werden.

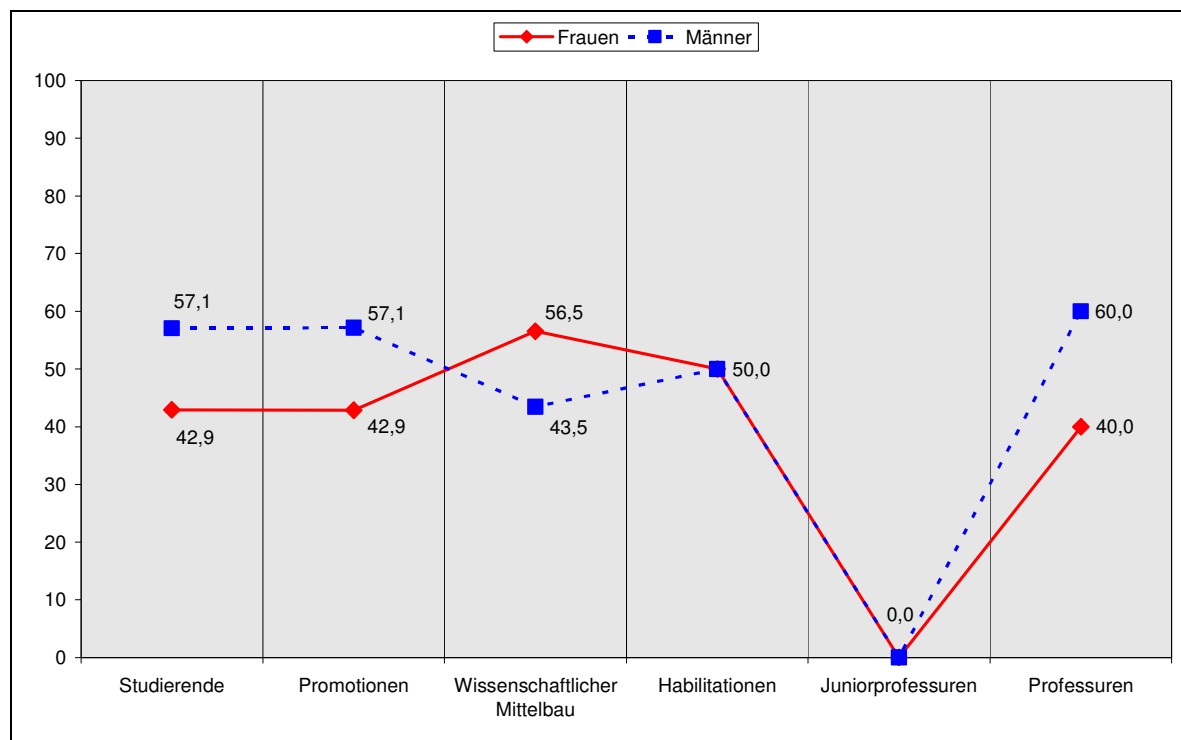
Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen dagegen gut repräsentiert, wenn auch mit zwei Dritteln deutlich unter dem Studierendenanteil. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Planstellen. Die einzige über Drittmittel finanzierte Stelle ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. Deutlich höher ist hier den Frauenanteil unter den studentischen MitarbeiterInnen: 14 der 18 Beschäftigten sind Frauen.

Geschlechteranteile in den Rehabilitationswissenschaften in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	965	12	16	0	0	2
Männer	193	8	8	0	0	7
gesamt	1.158	20	24	0	0	9

2.4.24. Sportwissenschaft

Abb. 24: Geschlechteranteile in der Sportwissenschaft
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



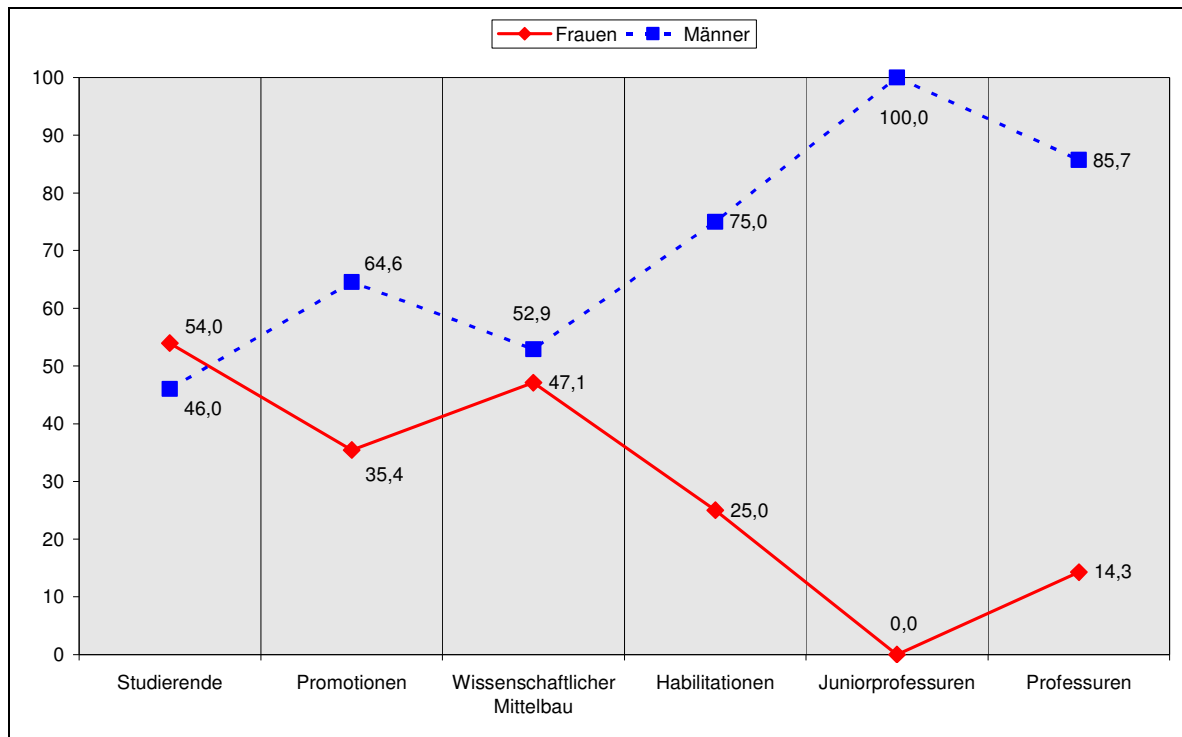
Neben dem höchsten Frauenanteil der Universität in den Rehabilitationswissenschaften enthält die Philosophische Fakultät IV mit der Sportwissenschaft umgekehrt auch das Fach mit dem niedrigsten Frauenanteil in den vier Philosophischen Fakultäten. Lediglich 42,9 % der Studierenden sind hier Frauen. Bei den Promotionen verringert sich der Frauenanteil dann nicht, es gab drei Promotionen von Frauen bei insgesamt sieben in der Berichtsperiode. Zudem gab es im Jahr 2007 die erste Habilitation durch eine Frau seit 2000. Die Anzahl der Professorinnen hat sich verdoppelt, von einer auf zwei. Der Frauenanteil hat sich daneben auch dadurch deutlich erhöht, dass sich zeitgleich die Zahl der männlichen Professoren halbiert hat, von sechs auf drei. Juniorprofessuren gibt weiterhin es keine. Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen besser vertreten als auf allen anderen Ebenen: über die Hälfte der 23 Beschäftigten sind Frauen (zehn von 17 regulär Beschäftigten und drei von sechs Drittmittelbeschäftigten). Auch der Anteil unter den studentischen MitarbeiterInnen ist vergleichsweise hoch: zehn der 20 Beschäftigten sind Frauen.

Geschlechteranteile in der Sportwissenschaft in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	520	3	13	1	0	2
Männer	691	4	10	1	0	3
gesamt	1.211	7	23	2	0	5

2.4.25. Juristische Fakultät

Abb. 25: Geschlechteranteile an der Juristischen Fakultät
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Bei den JuristInnen reduziert sich der Frauenanteil überdurchschnittlich stark vom Studium bis zur Habilitation. Über die Hälfte der 2.801 Studierenden sind Frauen, aber nur noch 35,4 % der Promotionen werden von Frauen abgelegt. Die absolute Anzahl an Promotionen ist in dieser Fakultät ungewöhnlich hoch, höhere Zahlen gab es in den vergangenen vier Jahren nur in der Biologie. Im Berichtszeitraum 2005 bis 2008 promovierten an der Juristischen Fakultät 268 Personen, darunter 95 Frauen. Damit erfolgt nicht nur eine anteilige, sondern auch eine zahlenmäßige Steigerung auf der Promotionsebene. Habilitationen sind dagegen in den Rechtswissenschaften bei beiden Geschlechtern sehr viel seltener. Im Berichtszeitraum hat sich nur eine einzige Frau habilitiert, gegenüber vier Männern.

Es gibt immerhin drei Professorinnen in diesem Fach. Bei einer Gesamtzahl von 21 besetzten Professuren ergibt dies allerdings nur einen Anteil von 14,3 %. Im Zuge des Programms vorgezogener Berufungen konnte eine weitere Professorin gewonnen werden, die im Juli 2009 ihren Dienst antritt. Zusätzlich wurde dem Fach aus dem Programm der Kommission für Frauenförderung eine Juniorprofessur zugewiesen. Diese wird ebenfalls 2009 besetzt.

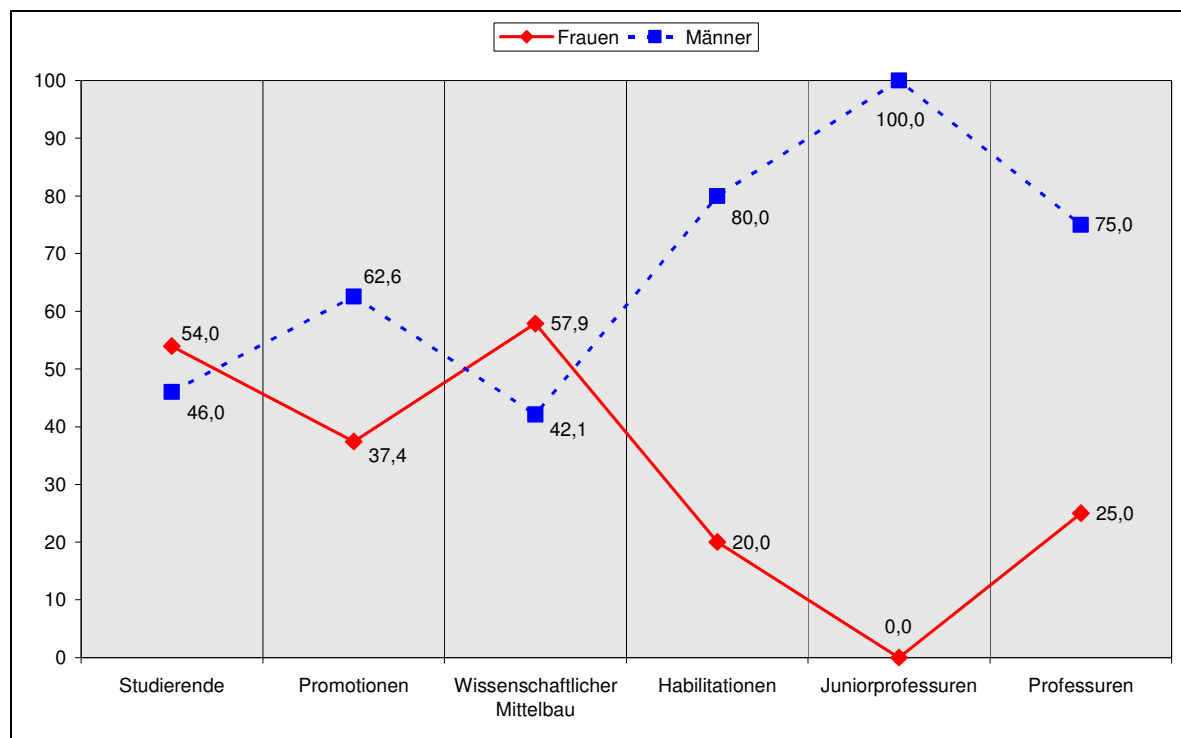
Im Mittelbau sind Frauen im Unterschied zu den vergangenen Jahren nur noch geringfügig unterrepräsentiert, der Anteil entspricht nun eher dem der Studierenden. Der erreichte Anteil von gut 47 % ist eine sehr positive Entwicklung, wenn man ihn mit den Werten von 27 % im Jahr 1998 und 37 % im Jahr 2003 vergleicht. Am höchsten liegt der Frauenanteil bei den studentischen Beschäftigten: nahezu 60 % sind Frauen.

Geschlechteranteile an der Juristischen Fakultät in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.512	95	49	1	0	3
Männer	1.289	173	55	3	1	18
gesamt	2.801	268	104	4	1	21

2.4.26. Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät

Abb. 26: Geschlechteranteile an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In den Fächern der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät ist gut die Hälfte der insgesamt 1.571 Studierenden Frauen. Doch schon bei den Promotionen sinkt der Frauenanteil deutlich ab: nur ein gutes Drittel wurde 2005 bis 2008 von Frauen abgelegt. Die Gesamtzahl der Promotionen ist mit 155 deutlich höher als in den meisten anderen Fächern der Humboldt-Universität und wird nur von den Rechtswissenschaften und der Biologie übertroffen. Im gleichen Zeitraum habilitierten sich nur zwei Frauen.

Mit fünf Professorinnen hat die Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät zurzeit die absolut höchste Anzahl von Frauen unter den besetzten Professuren - gemeinsam mit der Anglistik/ Amerikanistik und den Kunst- und Kulturwissenschaften. Doch der Anteil an Professuren ist dennoch mit 25 % relativ niedrig. Unter den fünf Juniorprofessuren in der LGF ist in erstaunlichem Kontrast zu den Relationen bei den Professuren bisher keine einzige Frau vertreten.

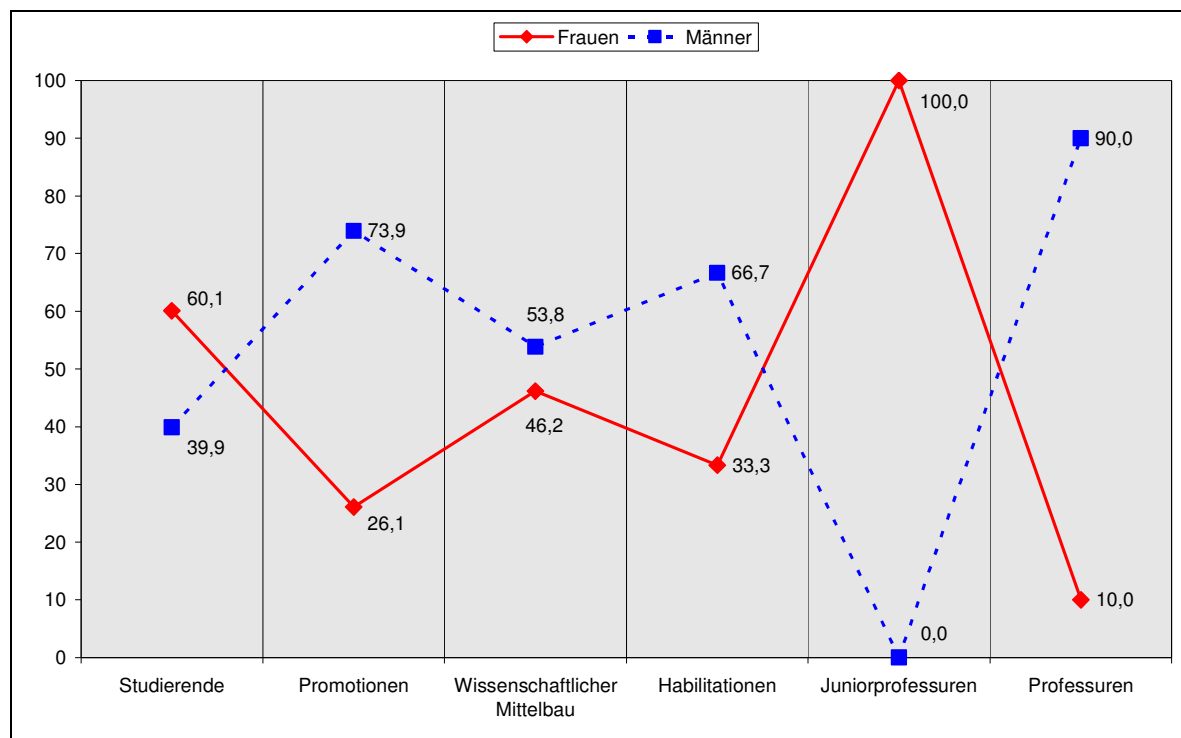
Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen nicht unterrepräsentiert, hier ist der Anteil mit 57,9 % sogar höher als unter den Studierenden. Das gilt sowohl für die Planstellen (42 von 73) wie auch für den Drittmittelbereich (24 von 41). Unter den studentischen MitarbeiterInnen sind Frauen mit 37 von 67 Beschäftigten ebenfalls gut vertreten.

Geschlechteranteile an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	848	58	66	2	0	5
Männer	723	97	48	8	5	15
gesamt	1.571	155	114	10	5	20

2.4.27. Theologische Fakultät

Abb. 27: Geschlechteranteile in der Theologie
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



In der Theologie stellen Frauen mehr als die Hälfte aller 870 Studierenden, dies sind knapp fünf Prozentpunkte mehr als im vergangenen Berichtszeitraum. Dagegen sind die Frauenteile bei Promotionen und Habilitationen wieder gesunken. Lediglich sechs von 23 Promotionen und zwei von sechs Habilitationen wurden von Frauen abgelegt. Auch die Zahl der Professorinnen hat sich halbiert, da eine der beiden in den Ruhestand ging.

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Das gilt nicht für Planstellen, wo sie genau die Hälfte aller 28 Beschäftigten stellen, aber für den zahlenmäßig weniger bedeutsamen Drittmittelbereich, wo nur vier der elf beschäftigten Frauen sind. Der Frauenanteil bei den studentischen Beschäftigten entspricht mit 57,1 % fast dem der Studierenden.

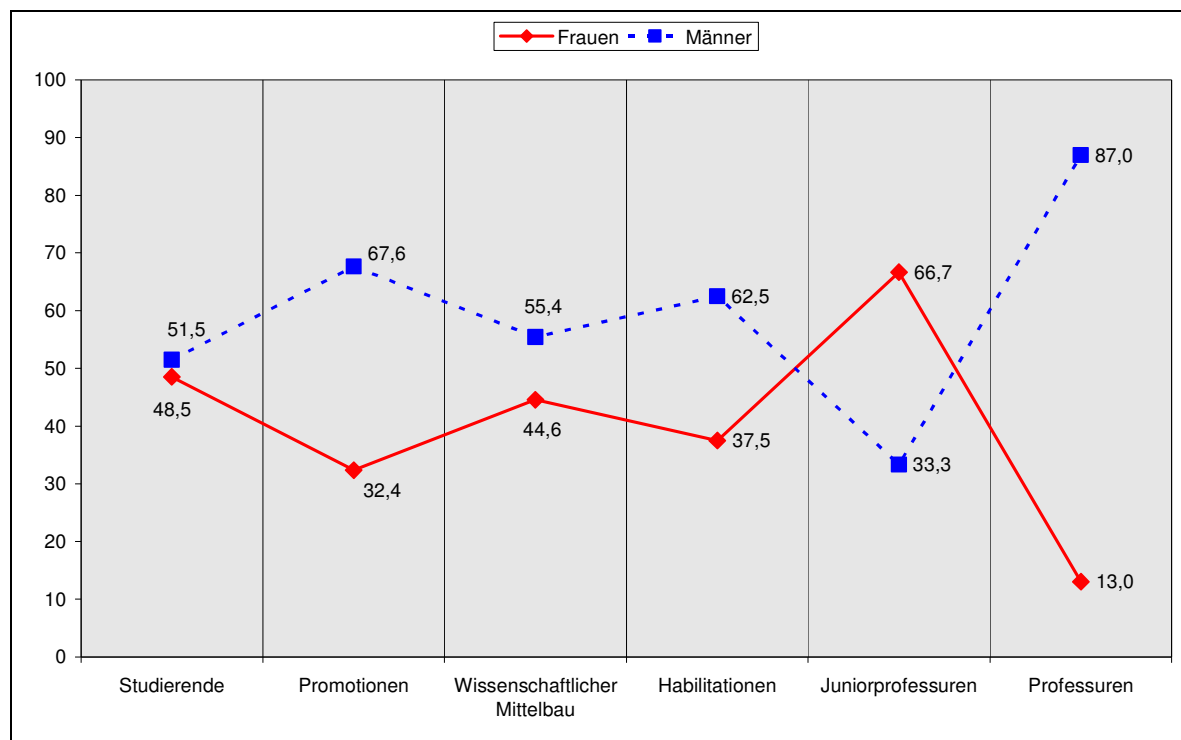
Geschlechteranteile in der Theologie in absoluten Zahlen

(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	523	6	18	2	2	1
Männer	347	17	21	4	0	9
gesamt	870	23	39	6	2	10

2.4.28. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Abb. 28: Geschlechteranteile an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Stand: 2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte einschließlich Drittmittel)



Unter allen Studierenden der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer Volkswirtschaftslehre (VWL) und Betriebswirtschaftslehre (BWL) (insgesamt 2.169) sind etwas weniger als die Hälfte Frauen. Insgesamt wurden hier ein Drittel der Promotionen in den vergangenen vier Jahren von Frauen abgelegt, dabei ist der Anteil in der VWL etwas angestiegen. In beiden Fächern zusammen haben in der Berichtsperiode 22 Frauen promoviert. Habilitiert haben sich im gleichen Zeitraum gerade drei Frauen. Damit hat sich zwar die absolute Zahl nicht verändert, jedoch gibt es durch weniger habilitierte Männer einen statistischen Anstieg des Frauenanteils. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil mit weiterhin drei Professorinnen bei 13,0 %, während immerhin vier von sechs Juniorprofessuren von Frauen besetzt sind. Eine wird aus dem Programm der Kommission für Frauenförderung finanziert, u.a. um mit der fachlichen Ausrichtung auf Diversity Management Genderaspekte in das Profil der Wirtschaftswissenschaften einzubringen. Für eine der Juniorprofessorinnen in der VWL bereitet das Fach zurzeit ein Tenure-Track-Verfahren vor. Dabei soll das Instrument vorgezogener Berufungen von Frauen genutzt werden.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau ist weiterhin geringer als bei den Studierenden, aber deutlich höher als in der vergangenen Berichtsperiode. Er beträgt jetzt 44,6 %. Gegenüber den in den früheren Berichten der Frauenbeauftragten dokumentierten Werten (1998 waren es 32 %, 2003 dann nur noch 30 %, 2006 jedoch wieder 36 %) ist eine deutliche Steigerung erfolgt, die vor allem auf den zahlenmäßigen Rückgang unter den Männern zurückzuführen ist. Die Anteile sind bei den Planstellen (27 von 58) ähnlich hoch wie im Drittmittelbereich (14 von 34). Der Frauenanteil unter den studentischen MitarbeiterInnen liegt bei 42,9 %.

Geschlechteranteile an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in absoluten Zahlen
(Stichtag: 30.12.2008; Promotionen und Habilitationen 2005 bis 2008; Beschäftigte inkl. Drittmittel)

	Studierende	Promotionen	Wissenschaftlicher Mittelbau	Habilitationen	Juniorprofessuren	Professuren
Frauen	1.052	22	41	3	4	3
Männer	1.117	46	51	5	2	20
gesamt	2.169	68	92	8	6	23

3. Programme zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen

Neue Impulse zur Gleichstellungspolitik wurden ab Ende 2007 bzw. Anfang 2008 durch die Bundes- und Landesprogramme für vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren gesetzt. Diese konnten an der Humboldt-Universität vielfältig genutzt werden. Die Humboldt-Universität hatte bereits 2002 unter dem Namen „Harnack-Programm“ ein eigenes Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren entwickelt. In diesem Rahmen wurde im Jahr 2003 eine Mathematikerin an die Universität berufen. Aufgrund der dann verfügbaren Haushaltskürzungen konnte das Programm erst 2007 mit der Berufung einer Anglistin an das Großbritannien-Zentrum wieder reaktiviert werden.

Ende 2007 wurde das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beschlossen. Im Februar 2008 wurde die Vereinbarung über die „Ausbildungsoffensive“ im Rahmen des „Masterplan Wissen schafft Zukunft“ zwischen dem Berliner Wissenschaftssenator Zöllner und den Präsidenten und RektorInnen der Berliner Hochschulen unterzeichnet. Beide Programme zusammen enthalten die Möglichkeit, ein solches Programm in einer ganz anderen Größenordnung zu realisieren. In der Ausbildungsoffensive sind dies die Programmlinie 3 „Vorgezogene Nachfolgeberufungen W 2/W 3 für Frauen“ sowie die Programmlinie 9, die im aufgestockten „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ zusätzliche Mittel für weitere vorgezogene Berufungen von Frauen enthält. Diese Programme sind in der Humboldt-Universität trotz eines etwas zögerlichen Starts im weiteren Verlauf auf große Akzeptanz gestoßen.

Bis Ende 2008 wurden insgesamt zehn Stellen für vorgezogene Berufungen beantragt. Vier Rufe sind inzwischen erfolgt. Eine Professorin hat die Stelle bereits angetreten, eine weitere Rufannahme liegt vor, bei den beiden anderen laufen die Berufungsverhandlungen zurzeit noch. Weitere Anträge werden gegenwärtig vorbereitet.

Vom quantitativen Umfang her ist das Berliner Landesprogramm wesentlich umfangreicher als das Bundesprogramm. Beide Programme sind insofern miteinander verbunden, als im Bundesprogramm eine Kofinanzierung von Seiten des Landes gefordert wird, die in Berlin aus dem Landesprogramm erfolgt. Insofern werden alle Professuren, die im Bundesprogramm beantragt werden, immer zugleich auch im Landesprogramm angemeldet. Wegen der überregionalen Bedeutung und dem hier als Teilnahme-voraussetzung eingeforderten Gleichstellungskonzept soll das Bundesprogramm aber zunächst vorgestellt werden.

3.1. Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Bund und Länder haben sich am 19.11.2007, in der letzten Sitzung der bisherigen Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), über die Auflage eines bundesweit ausgeschriebenen Professorinnenprogramms geeinigt. Entsprechende Überlegungen hierzu hatte es von Seiten der zuständigen Ministerin, Frau Dr. Schavan schon seit längerem gegeben. Erörtert wurde diese Idee erstmals in einem Gespräch mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) im Mai 2006, an dem u. a. die Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität als Vorstandsmitglied der BuKoF teilnahm, sowie einen Monat später in einem Workshop in Bonn unter Beteiligung der DFG und des Wissenschaftsrates. Bis zur Realisierung und der erforderlichen Abstimmung mit den Ländern dauerte es dann aber noch anderthalb Jahre.

Mit diesem Programm sollen in zwei Ausschreibungsverfahren (2008 und 2009) insgesamt 200 zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen werden. Pro Hochschule können maximal drei Stellen beantragt werden. Das Programm steht allen Hochschultypen offen und enthält keine fachlichen Vorgaben. Die Ausschreibung erfolgt in einem bundesweiten Wettbewerbsverfahren, es gibt keine Kontingentierung nach Ländern. Das Programm ist

auf Erstberufungen beschränkt, denn es soll nicht die Abwerbung bereits berufener Professorinnen an andere Hochschulen finanziell belohnt werden. Möglich ist aber die Finanzierung der Berufung einer bisherigen W 2-Professorin auf eine W 3-Stelle. Finanziert werden bis zu 150.000 € pro Jahr und Stelle, d. h. im Unterschied zum weiter unten dargestellten Landesprogramm wird nicht nur das Gehalt gezahlt, sondern während der Laufzeit auch die Ausstattung. Verwaltet wird das Programm, wie alle vom BMBF geförderten Projekte, von dem als Projektträger fungierenden Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR).

Dieses Bund-Länder-Programm enthält sowohl sogenannte „Vorgriffsprofessuren“ wie auch die Möglichkeit der Finanzierung von Regelberufungen. In beiden Fällen ist eine mindestens 50 %ige Kofinanzierung der Länder erforderlich. Bei den Vorgriffsprofessuren geht es wie beim früheren Harnack-Programm darum, durch eine mehrjährige Anschubfinanzierung einen Anreiz für die Berufung einer Frau bereits vor frei werden einer Stelle zu geben. Eine solche Förderung kann sich auf einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erstrecken. Hier beträgt die Kofinanzierung von Seiten des Landes genau 50 %. Alternativ ist grundsätzlich auch die Finanzierung von Regelberufungen auf Stellen möglich, die nach dem 1.12.2007 ausgeschrieben wurden. Der Schwerpunkt soll aber auf Vorgriffsprofessuren liegen. Bei der Förderung von Regelberufungen von Frauen soll die Kofinanzierung des Landes in der Form erfolgen, dass zunächst die dann frei werdenden Haushaltsmittel für die Durchführung anderer Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden (z. B. für die Fortsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung in solchen Bundesländern, in denen es nach dem Auslaufen des HWP im Unterschied zu Berlin dafür keine Programme mehr gibt) und diese dann durch die Bereitstellung weiterer Mittel des Landes bzw. der Hochschule aufgestockt werden müssen. Im Land Berlin wird das Programm ganz überwiegend in der Form von Vorgriffsprofessuren realisiert, da durch das zeitgleiche Landesprogramm vorgezogener Berufungen genügend Mittel für die erforderliche Kofinanzierung des Landes zur Verfügung stehen, ohne die Hochschulen zu belasten, während dies in anderen Ländern Probleme bereitet, so dass dort die Kofinanzierungs-Verpflichtung teilweise auf die Hochschulen verlagert wird.

Eine entscheidende Bedingung für eine erfolgreiche Bewerbung war in diesem Programm die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzeptes. Über die Beurteilung dieses Gleichstellungskonzeptes und damit indirekt auch über die Anträge der Hochschule entscheidet jeweils ein vom BMBF im Benehmen mit den Ländern eingesetztes Begutachtungsgremium. Unter den Hochschulen, die diese gleichstellungspolitische Qualitätsprüfung erfolgreich bestanden haben, werden die Mittel dann in Wettbewerbsverfahren bzw. im „Windhundverfahren“ vergeben, und zwar in der Reihenfolge, wie die Hochschulen die Ernennung der ausgewählten Kandidatin auf die beantragte Professur nachweisen. Dieses für die Hochschulen mit gewissen Unsicherheiten verbundene Procedere ist bewusst gewählt worden, um einen Anreiz zur zügigen Ausgestaltung der Berufungsverfahren zu setzen.

Die Humboldt-Universität hat zum Abgabetermin in der ersten Bewerbungsrunde am 16.6.2008 das geforderte Gleichstellungskonzept eingereicht und einen Antrag auf zwei vorgezogene Berufungen von Frauen in den folgenden Fächern gestellt:

- W 3-Professur für Praktische Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der Rechts- und Sozialphilosophie
- W 2-Professur für Landschaftsökologie und Biogeographie

Zugleich hat sie mit diesem Antrag angekündigt, dass sie im zweiten Antragsverfahren zum 2.3.2009 einen weiteren Antrag auf Förderung einer vorzeitigen Berufung im Fach Alte Geschichte stellen werde, um die Übernahme einer Juniorprofessorin auf eine Professur im Tenure Track-Verfahren zu ermöglichen. Dies wurde später nicht realisiert, stattdessen erfolgte ein reguläres Berufungsverfahren.

Das Begutachtungsgremium hat am 2. und 3.9.2008 die Anträge der Hochschulen und die vorgelegten Gleichstellungskonzepte beraten und darüber entschieden. Alle Berliner Hochschulen, die sich an diesem Wettbewerbsverfahren beteiligt hatten, waren erfolgreich.

Auch das vorgelegte Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität wurde akzeptiert. Damit war die Förderung der zwei beantragten Professuren für Philosophie und Geographie einschließlich Ausstattung aus dem Bundesprogramm möglich geworden. Die Ausschreibung der beiden Stellen war bereits vor der Entscheidung auf den Weg gebracht worden. Im Unterschied zu anderen Ländern stellte dies in Berlin kein Risiko dar, da eine alternative Förderung aus dem Landesprogramm vorgezogener Berufungen in jedem Fall möglich gewesen wäre. Inzwischen ist das Berufungsverfahren im Fach Philosophie erfolgreich abgeschlossen worden und die Erstplazierte hat die Stelle - als einzige Professorin im Fach, neben einer weiteren Juniorprofessorin - zum 1.4.2009 angetreten. Auch in der Geographie ist der Ruf bereits erfolgt und der Abschluss der Berufungsverhandlungen steht kurz bevor.

Im Falle der dritten Professur im Fach Alte Geschichte wurde von Seiten des BMBF klar gestellt, dass diese ebenfalls noch im Rahmen der ersten Ausstellungsrunde bewilligt werden kann, falls die Universität das Berufungsverfahren rechtzeitig genug abschließt. Für den Fall, dass dies nicht gelingt, ist die Stelle erneut für die zweite Ausschreibungsrunde angemeldet worden. Bei dieser Stelle ist der zu überbrückende Zeitraum bis zum Ausscheiden des Amtsinhabers besonders lang, deshalb wäre gerade hier eine Förderung aus dem Bund-Länder-Programm besonders wichtig. Die Ausschreibung auch dieser Stelle ist inzwischen erfolgt. Im Unterschied zur ursprünglichen Ankündigung hat das Fach sich gegen ein Tenure Track-Verfahren und für eine reguläre Ausschreibung entschieden. Das Berufungsverfahren für diese Stelle läuft zurzeit.

3.2. Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms

Das erste Gespräch mit der Universitätsleitung über die Inhalte des Gleichstellungskonzeptes, an dem neben der Zentralen Frauenbeauftragten auch Mitglieder der Kommission für Frauenförderung (KFF) teilnahmen, fand am 10.1.2008 statt. Hierzu hatte die KFF auf der Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse, die sie bereits zur Vorbereitung des Antrages der HU im Exzellenzwettbewerb im Frühjahr 2006 vorgenommen hatte, sowie eines darauf aufbauenden Konzeptes aus demselben Jahr ein Positionspapier vorgelegt. Die spätere Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes erfolgte durch die Zentrale Frauenbeauftragte in intensiver Diskussion mit der Kommission für Frauenförderung. Zur Unterstützung hatte die KFF im Frühjahr 2008 einen einmonatigen Werkvertrag an eine Wissenschaftlerin (Kristina Jornitz) vergeben, um einen exemplarischen Überblick über beispielhafte Gleichstellungskonzepte anderer, im Exzellenzwettbewerb erfolgreicher Hochschulen zusammen zu stellen und einen ersten Entwurf vorzulegen. Die erforderliche Kommunikation mit der Universitätsleitung erfolgte über die amtierende Leiterin des Präsidialbüros, die in dieser Funktion auch an der Ausgestaltung des Textes beteiligt war. Eine Abstimmung in den Gremien der Universität erfolgte nicht. Den Mitgliedern des Akademischen Senats ist das beim BMBF eingereichte Gleichstellungskonzept auf der Sitzung am 15.7.2008 zur Kenntnis gegeben worden.

Das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität enthält entsprechend der Vorgaben in den Richtlinien des BMBF zur Antragstellung über die anzusprechenden Themen folgende Gliederungspunkte:

- I. Frauenanteile in Spitzenpositionen: Professorinnen und Juniorprofessorinnen
- II. Karriere und Personalentwicklung:
Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- III. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
- IV. Familiengerechte Hochschule
- V. Frauen in akademischen Gremien
- VI. Gleichstellungscontrolling

Alle Kapitel sind nach folgendem Prinzip aufgebaut: zunächst werden der erreichte Stand und die bisher schon eingeleiteten Maßnahmen dargestellt, anschließend die für die Zukunft geplanten weiteren Maßnahmen benannt. In der Anlage folgt eine Übersicht über die vorhandenen und die erst noch geplanten Maßnahmen, mit Angaben zum Beginn der Maßnahme bzw. zur zeitlichen Planung für die künftige Umsetzung. Ein tabellarischer Anhang zu Frauenanteilen an der Humboldt-Universität dokumentiert den erreichten Stand. Die von der KFF angeregte zusätzliche Aufnahme eines Kapitels zur Verankerung von Geschlechterforschung/Gender Studies an der HU wurde in der Form realisiert, dass es eine weitere Anlage gibt, in welcher der erreichte Stand der Verankerung der Gender Studies dargestellt ist.

Die Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes machte deutlich, wie viele Maßnahmen in den angegebenen Themenfeldern bereits in der Vergangenheit realisiert werden konnten. Allerdings handelte es sich dabei überwiegend um solche Maßnahmen, die über Sonderprogramme finanziert wurden. Für die Zukunft werden folgende zusätzliche Maßnahmen angekündigt, die zum Haushalt 2009 wirksam werden sollen, wenn nicht anders angegeben:

- Abschluss von Zielvereinbarungen mit allen Fächern bis Ende 2010
- Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidenten in Höhe von 250.000 € jährlich
- verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren bereits im Stadium der Perspektivgespräche
- Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung für InstitutsdirektorInnen sowie Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen
- Angebote für individuelles Coaching für Professorinnen; Einrichtung zusätzlicher Mentoringprogramme für Doktorandinnen im Rahmen der HGS und für individuelle Promotionen
- Einrichtung eines Caroline von Humboldt-Preises für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften ab 2010
- Einrichtung von Still- und Wickelräumen in allen größeren Gebäuden bis 2010
- Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für WissenschaftlerInnen
- evtl. Ausbau des Betreuungsangebotes der Humbolde
- Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen von neuen Professorinnen mit Kindern
- Schaffung eines Familienbüros
- Einrichtung eines „Women and Leadership-Programms“ ab 2010
- Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei zwei besonders wichtigen Themenfeldern gab es einen inhaltlichen Entscheidungsvorbehalt: Sowohl über die Einrichtung des geplanten zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidenten in Höhe von 250.000 € wie auch über die Einrichtung eines Familienbüros war in der Hochschulleitung zum damaligen Zeitpunkt noch nicht definitiv entschieden worden; die Formulierung im Text des Gleichstellungskonzeptes lautete deshalb hierzu: „Das Präsidium wird die Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 €/die Einrichtung eines Familienbüros mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplan-Verhandlungen einbringen.“

3.3. Vorgezogene Berufungen von Frauen in der „Ausbildungs-offensive“ des „Berliner Masterplans“

Der Berliner Wissenschaftssenator hat im Rahmen seiner „Ausbildungs-offensive“ zur Verbesserung von Quantität und Qualität der Lehre neben zahlreichen anderen Maßnahmen in der Programmlinie 3 auch ein umfangreiches Programm für vorgezogene Berufungen von Frauen im Umfang von 9,2 Mio. € aufgelegt. Daraus können insgesamt bis zu 70 Stel-

len für Frauen mehrere Jahre lang vorfinanziert werden, bis die entsprechenden Sollstellen zur Verfügung stehen. Die Förderung erfolgt in den Jahren 2009 bis 2011 für maximal drei Jahre pro Stelle. Gefördert werden können sowohl W 2- wie W 3-Stellen. Fachlich ist dieses Programm auf Disziplinen mit geringem Professorinnenanteil beschränkt. Neben den Naturwissenschaften trifft dies auch auf Fächer wie Geschichte und Philosophie zu, an der Humboldt-Universität aber auch auf Fächer wie die Deutsche Literatur, wo der Frauenanteil unter den Professuren trotz sehr hoher Studentinnenzahlen bisher marginal war. Im Unterschied zum Bund-Länder-Programm wird nur das reine Gehalt finanziert, zusätzliche Mittel für Ausstattung muss die Hochschule in diesem Programm selbst bereitstellen.

Eine Modellrechnung für die Humboldt-Universität ergab, dass die für sie vorgesehenen Mittel im Umfang von insgesamt 1,44 Mio. € z. B. in folgender Weise verwendet werden könnten:

2 Stellen ab 2009 für 3 Jahre,
6 Stellen ab 2010 für 2 Jahre,
2 Stellen ab 2011 für 1 Jahr.

Es wäre auch möglich, die Mittel in anderer Weise zeitlich zu verteilen und ggf. noch mehr Professuren zu finanzieren, wenn die Laufzeit der Vorfinanzierung geringer ausfällt.

Da dieses Programm im Rahmen der Ausbildungsoffensive entwickelt wurde, liegt die Zuständigkeit dafür in der Humboldt-Universität beim Vizepräsidenten für Studium und Internationales, Prof. Nagel. Im ursprünglichen Konzept, das die Humboldt-Universität im Verlauf des Aushandlungsprozesses über die gesamte Ausbildungsoffensive zwischen Staatssekretär Dr. Husung und den zuständigen VizepräsidentInnen der Berliner Hochschulen vorgelegt hatte, wurde angekündigt, dass diese Stellen nach Möglichkeit etwa zur Hälfte dazu genutzt werden sollten, für Juniorprofessorinnen in den einschlägigen Fachrichtungen ein Tenure Track-Verfahren, d. h. eine Übernahme auf eine Professur, zu ermöglichen. Dieses Konzept lies sich in der Praxis mangels entsprechender Anträge aus den Fächern nicht realisieren; das Programm wird deshalb vorwiegend für reguläre Berufungsverfahren mit der Rekrutierung von Bewerberinnen von außen genutzt.

Die Werbung in den Fächern für eine Beteiligung an diesem Programm erfolgte zunächst vor allem von Seiten der Zentralen Frauenbeauftragten, die über Gespräche mit dem zuständigen Staatssekretär im Rahmen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen frühzeitig über die entsprechenden Planungen informiert worden war. Systematische Gespräche mit den Fächern zu diesem Thema von Seiten der Universitätsleitung erfolgten erst nach der offiziellen Unterzeichnung des Programms zwischen Senator und Hochschulleitungen, die am 15.2.2008 erfolgt ist. Zunächst wurde in Einzelgesprächen mit interessierten Fächern mit geringem Frauenanteil auf Professuren erkundet, wo Anträge zu erwarten sind. Ende April 2008 erfolgte ein offizielles Anschreiben an die Fakultäten und die Fächer wurden gebeten, bis zum 30.6.2008 ihre Anträge vorzulegen. Da weniger Anträge eingingen als finanziert werden können, konnten sie nach Prüfung der haushaltsrechtlichen Umsetzungsbedingungen mit einer Ausnahme (ein Antrag aus der Biologie, bei dem die hierfür vorgesehene Anschlussstelle personalwirtschaftlich nicht mehr zur Verfügung stand) alle an die zuständige Senatsverwaltung weiter gereicht werden.

Bisher wurden - zusätzlich zu den vier Stellen im Rahmen des Chancengleichheitsprogramms (siehe hierzu weiter unten) - Anträge aus folgenden Fächern gestellt:

- W 3-Professur für Physik (Neue Materialien)
- W 3-Professur für Neuere deutsche Literatur (18. Jahrhundert bis zur Gegenwart)
- W 3-Professur für Europäische Ethnologie unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung moderner Stadt- und Popularkulturen in ethnographischer und kulturtheoretischer Perspektive

Da die im Bundesprogramm erforderliche Kofinanzierung vonseiten des Landes ebenfalls aus diesem Programm erfolgen muss, sind die Stellen, die im Bundesprogramm beantragt wurden (s. oben), hier ebenfalls hinzuzurechnen:

- W 3-Professur für Praktische Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der Rechts- und Sozialphilosophie
- W 2-Professur für Landschaftsökologie und Biogeographie
- W 2-/W 3-Professur für Alte Geschichte

In allen sechs Fällen ist die Ausschreibung erfolgt, bei zwei der Stellen, die zugleich im Bundesprogramm angemeldet wurden, ist das Verfahren bereits abgeschlossen bzw. der Ruf erteilt (siehe oben). Gegenwärtig werden zusätzliche Anträge unter Einbeziehung weiterer Fächer vorbereitet.

3.4. Weitere vorgezogene Berufungen von Frauen im Rahmen des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“

Zusätzlich zu den vorgezogenen Berufungen von Frauen in Punkt 3 der „Ausbildungs-offensive“ können weitere Stellen aus Punkt 9 dieses Programms finanziert werden, welcher entsprechende Mittel im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre enthält. Das „Berliner Programm“ wurde von 1,5 Mio. € jährlich auf 3 Mio. € jährlich aufgestockt und bis 2011 verlängert. Die Hälfte dieser Mittel soll für zusätzliche vorgezogene Berufungen von Frauen verwendet werden. Diese Stellen werden im Wettbewerbsverfahren vergeben; die genaue Anzahl hängt von der Laufzeit der einzelnen Stellen ab. Hier war zunächst davon ausgegangen worden, dass jede der größeren Berliner Hochschulen - und zusätzlich die Charité als eigene Einrichtung mit je einer Stelle rechnen könne. Da nicht alle Hochschulen entsprechende Anträge gestellt haben, und da die Laufzeit der einzelnen Maßnahmen oft kürzer ist als zunächst erwartet, gab es inzwischen mehrfach die Möglichkeit, zusätzliche Anträge zu stellen. Die Humboldt-Universität hat davon erfolgreich Gebrauch gemacht. Im Laufe des Jahres 2008 sind ihr vier zusätzliche Stellen aus diesem Programm bewilligt worden:

- W 3-Professur für Strafrecht, Strafprozessrecht einschließlich ihrer internationalen Bezüge sowie Rechtsphilosophie
- W 2-Professur für Afrikanische Literaturen und Kulturen
- W 3-Professur für Technische Informatik
- W 3-Professur für Sozial- und Organisationspsychologie

Im Mai 2009 wurde eine fünfte Professur beantragt. Im Falle der Professur für Strafrecht ist das Verfahren inzwischen abgeschlossen, die neue Professorin wird die Stelle zum Juli 2009 antreten. In der Psychologie laufen die Berufungsverhandlungen. In der Technischen Informatik haben die Anhörungen stattgefunden. Die Professur für afrikanische Literaturen und Kulturen soll für ein Tenure Track-Verfahrens für eine Juniorprofessorin im Jahr 2010 genutzt werden. Diese Verwendung der Stelle bildete die Grundlage dafür, dass die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung in diesem Fall bereit war, von ihrer generellen Linie abzurücken, wonach ausschließlich Berufungen auf Stellen gefördert werden können, die vorher von einem Mann besetzt worden waren. Gegen diese sachlich problematische Einschränkung haben im Übrigen sowohl die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen wie auch die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen beim Senator protestiert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen an der Humboldt-Universität eine hohe Akzeptanz gefunden haben – vielleicht auch deshalb, weil hier mit dem HU-eigenen Harnack-Programm bereits frühzeitig entsprechende Weichen gestellt worden waren, und der Gedanke deshalb kaum auf Widerstand

stieß, Stellen für Frauen auszuschreiben, die aus einem Sonderprogramm finanziert wurden, sofern es geeignete Kandidatinnen gibt. Ob dies der Fall ist, wurde von den Fächern vor einer Antragstellung natürlich zunächst geprüft. In vielen der hier beteiligten Disziplinen hatte es seit mehr als zehn Jahren keine einzige Berufung einer Frau gegeben. Aufgrund des hier gesetzten finanziellen Anreizes wurden nun auf einmal ganz andere Such-Strategien verfolgt, und das Instrument gezielter personeller Rekrutierung wurde und wird in diesen Programmen erfolgreich zu Gunsten von Frauen eingesetzt.

4. Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

4.1. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Der Humboldt-Universität standen in den Jahren 2007 und 2008 erneut Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre zur Verfügung. Im Unterschied zu den vergangenen Jahren handelte es sich bei der Finanzierung nicht mehr wie bisher um ein gemeinsames Bund-Länder-Programm im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP), sondern um ein reines Landesprogramm, da die Bundesmittel ab 2007 weg fielen. Dies führte zunächst zu einer Reduzierung der Fördermittel auf die Hälfte, nämlich den bisherigen Landesanteil. Die landesweiten Stipendienprogramme für Geschlechterforschung und Frauen in Naturwissenschaften und Technik wurden in Folge aufgehoben, und die Mittel, die den einzelnen Hochschulen auf Antrag über eine hierfür eingesetzte Landeskommission zugewiesen werden, wurden reduziert. 2007 standen der Humboldt-Universität aus dem Programm insgesamt nur noch 193.420 € zur Verfügung, während es vorher 242.865 € gewesen waren.

Im Jahr 2008 erfolgte dann wieder eine Aufstockung um 164.485 € für die Jahre 2008 und 2009, und ab 2009 stehen der Humboldt-Universität jährlich 415.000 € zur Verfügung. Das Programm ist weiterhin so konzipiert, dass zwei Drittel der Gelder vom Land Berlin bereit gestellt werden, während ein Drittel aus dem Hochschulhaushalt kofinanziert wird. Da sich die Entscheidung über diese Aufstockung und über die Bewilligung der beantragten Maßnahmen bis weit ins Jahr 2008 hineinzog und da keine neuen Stipendien mehr bewilligt wurden, sondern nur noch Personalmittel, konnten die zusätzlichen Gelder nicht mehr vollständig in 2008 ausgegeben werden und wurden deshalb ins folgende Jahr übertragen.

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre wurden an der Humboldt-Universität im Jahr 2007 für folgende Maßnahmen verwendet:

- Gastprofessuren
- Stipendien für Postdoktorandinnen
- Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung
- Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FINCA)

Nach der Aufstockung der Mittel im Verlauf des Jahres 2008 kamen folgende Maßnahmen neu hinzu:

- eine Postdoktorandinnen-Stelle
- eine befristete Professur für 5 Jahre

Ab Oktober 2008 konnte für die weitere Laufzeit des Programms eine volle Stelle für eine Post-Doktorandin in den Gender Studies mit Schwerpunkt Life Science vergeben werden.

Schließlich konnte dank der zusätzlichen Mittel eine befristete Professur für eine Frau in den Naturwissenschaften mit der interdisziplinären Ausrichtung „Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften“ eingerichtet werden. Die Stelle wurde im Januar 2009 ausgeschrieben, das Berufungsverfahren läuft zurzeit noch.

Gastprofessuren

In den Jahren 2007 und 2008 wurden insgesamt sechs ein- bis zweisemestrige Gastprofessuren vergeben. Die Kommission für Frauenförderung (KFF) hat das Instrument der Gastprofessur in den letzten Jahren gezielt zur Karriereförderung und zur sichtbaren Machung von Frauen in den Naturwissenschaften eingesetzt. Bei fünf der sechs geförderten Wissenschaftlerinnen handelte es sich um Naturwissenschaftlerinnen (Fächer: Mathematik, Biologie, Informatik, Psychologie, Physik, Südasienswissenschaften/Indien).

Eine Wissenschaftlerin, die in der Zeit von 2004 bis 2006 eine zweijährige Gastprofessur aus diesem Programm erhalten hatte, ist inzwischen im Rahmen einer aus dem Exzellenzprogramm geförderten Graduiertenschule auf eine Professur an der Humboldt-Universität berufen worden.

Stipendien für Postdoktorandinnen

Es wurden insgesamt 17 Post-Doc-Stipendien zur Vorbereitung von Forschungsprojekten oder zum Abschluss einer Habilitation bewilligt, davon fünf in 2007 und zwölf in 2008. Die hohe Anzahl im Haushaltsjahr 2008 war möglich durch eine zeitweise Aufstockung aus Restmitteln des hochschuleigenen Programms aufgrund von Verzögerung bei Einstellungsterminen. Die Stipendien wurden in der Regel für sechs Monate bewilligt, in einzelnen Fällen bis zu einem Jahr. Der fachliche Schwerpunkt lag entsprechend den Anträgen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, wo die Finanzierungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen generell schwieriger sind. Es wurden aber auch vier Frauen in den Fächern Biologie, Physik und Psychologie gefördert.

Von den geförderten Wissenschaftlerinnen haben 14 danach eine Stelle angetreten, zwei als Professorinnen in den USA, eine als Gastprofessorin, eine als Juniorprofessorin, zwei als Vertretung einer Juniorprofessur und die übrigen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. In sechs Fällen wurden im Anschluss an das Stipendium Drittmittelanträge eingereicht, zwei davon wurden bisher bewilligt und einer abgelehnt. Von den geförderten Frauen wurde eine Habilitationsschrift fertig gestellt, bei zwei weiteren soll dies in diesem Jahr erfolgen. Eine Ägyptologin, die vor einigen Jahren aus diesem Programm an der Humboldt-Universität mit einem Habilitations(abschluss)stipendium gefördert worden war und dann anderweitig noch eine Anschlussförderung erhielt, mit der sie die Habilitation tatsächlich fertig stellen konnte, gehört 2009 zu den PreisträgerInnen des Heinz Maier-Leibnitz-Preises der DFG.

Wie schon in den Vorjahren zeigte sich auch diesmal wieder, dass derart kurzfristige Stipendien nur begrenzt als Förderinstrument zur Fertigstellung eines Habilitationsprojekts wirksam werden können. Sie können aber nach den bisherigen Erfahrungen sehr hilfreich sein zur Vorbereitung eines Projektes und zur Überbrückung einer Finanzierungslücke bis zu einer weiteren Beschäftigung in der Wissenschaft. Von daher bedauert es die KFF, dass im neuen Programm ab 2010 an der Humboldt-Universität keine solchen Post-Doc-Stipendien mehr vergeben werden können.

Seit der Reduzierung der Mittel zum Haushalt 2007 werden trotz der hohen Erfolgsquote in diesem früheren Programmpunkt auch keine Promotionsabschlussstipendien mehr vergeben, da die zuständige Landeskommission die Mittel künftig stärker auf Förderung durch die Vergabe von Stellen konzentrieren möchte.

Lehraufträge

In den letzten beiden Jahren wurden insgesamt 20 Lehraufträge an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Diese Maßnahme hatte als Zielgruppe solche Frauen, die bisher noch wenig oder keine Gelegenheit hatten, Lehrerfahrung zu sammeln, insbesondere Stipendiatinnen und Mitarbeiterinnen von Forschungsprojekten. Aufgrund der geringen Mittel, die für diesen Teil des Programms vorgesehen waren, wurde eine fachliche Einschränkung auf Gender Studies und Naturwissenschaften vorgenommen. Auch dieser Teil des Programms wird ebenso wie die Stipendien nur noch bis Ende 2009 fortgeführt.

Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA)

Seit 2007 arbeiten im Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA) eine Projektleiterin und eine Hilfskraft, zeitweise auch zwei Hilfskräfte. Ziel dieses Projekts ist die Schaffung eines frauenfreundlichen Campus Adlershof und die Konzipierung eines Entwicklungsprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften in Adlershof. Die gut besuchte Auftaktveranstaltung des Projekts FiNCA am 18.10.2007 in Adlershof wurde verbunden mit einer Tagung zu „Female Natural Scientists with Different Cultural Backgrounds“ im Rahmen des Deutsch-Ägyptischen Jahrs der Wissenschaft und Technologie am folgenden Tag. Zunächst stand bei FiNCA die exemplarische Umsetzung in der Informatik im Vordergrund. 2008 kam eine weitere halbe Stelle für Maßnahmen in der Physik hinzu.

Fester Bestandteil des Projekts ist die Schülerinnenarbeit in Informatik und Physik, hier in Kooperation mit dem Projekt LISE, das gesondert finanziert wird. In diesen beiden Fächern mit ausgeprägter Unterrepräsentanz von Frauen unter den Studierenden werden Schülerinnen-AGs in der Universität angeboten (z. B. Java-Programmierungskurs, Digitale Fotografie u.a.), und es besteht enge Kooperation mit den Schulen des Umfelds. Zu den Aktivitäten gehören die Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf (Mehr Frauen in die Informatik), die „Roberta-Kurse“, Projektwochen und Wochenkurse in den Sommerferien.

Daneben geht es um die Entwicklung von Maßnahmen einer strukturierten und durchgehenden Förderung von Naturwissenschaftlerinnen von der Studentin bis zur Juniorprofessorin. Im letzten Jahr wurde eine Erhebung zur Erfassung aller Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchsförderprogramme in Adlershof vorgenommen. Außerdem wurden Interviews zur Analyse des Ist-Standes und zum Bedarf an spezifischer Unterstützung mit Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Gegenwärtig werden ein Mentoring-Programm für Studentinnen der Informatik und ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen der Physik vorbereitet. Dabei werden die Standortvorteile von Adlershof für die Nachwuchsförderung durch Einbeziehung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wirtschaftsunternehmen genutzt.

Zu den Aktivitäten gehört auch der Aufbau eines alle Qualifikationsstufen umfassenden Frauennetzwerks als Basis für ein umfassendes Betreuungs- und Beratungssystem und die Organisation und Begleitung regelmäßiger Treffen der Wissenschaftlerinnen auf dem Campus Adlershof. Der Verbesserung der informellen Kommunikation dient auch die Einführung eines „Ladies Lunch“ in Adlershof als Möglichkeit eines sporadischen und informellen Treffens von Frauen aus leitenden Bereichen der Wirtschaft und Wissenschaft. Bestandteil der Arbeit ist ferner die Integration der Chancengleichheitsmaßnahmen in die vorhandenen Wissenschaftsnetzwerke der universitären und außeruniversitären Einrichtungen und die Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zu allen für die Standortentwicklung, Nachwuchs- und Frauenförderung relevanten Handlungsträger. Dazu gehört auch die Integration des Projekts FiNCA in die Adlershofer Öffentlichkeitsarbeit.

4.2. Stellen aus dem regulären Berliner Landesprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (W 1-Programm)

Aus diesem Programm standen der HU seit 1996 insgesamt 14 Stellen zur Verfügung. Seit der Verlagerung von zwei Stellen an das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité im Jahr 2005, sind es noch zwölf Stellen.

Von den ersten zehn Stelleninhaberinnen, die 1997 an der Humboldt-Universität neu ausgewählt werden konnten, sind inzwischen fünf Professorinnen, darunter drei an der Humboldt-Universität (nach zwischenzeitlicher Tätigkeit an anderen Einrichtungen). Zwei andere sind bzw. waren nach abgeschlossener Habilitation Gastprofessorin, eine weitere hat eine dauerhafte Beschäftigung an einer privaten Hochschule gefunden. Die übrigen beiden waren vorzeitig ausgeschieden.

Gegenwärtig ist noch eine Stelle nach C 1 besetzt, da die Stelleninhaberin wegen der Wahrnehmung von Elternzeit ihren Vertrag mehrfach verlängern ließ. Die Vertretung dieser Stelle wurde in den letzten Jahren u. a. zur Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationshintergrund genutzt. Eine von ihnen ist inzwischen auf eine Professur an einer Fachhochschule berufen worden.

Seit 2002 werden frei werdende Stellen vorrangig als Juniorprofessuren neu ausgeschrieben. Gegenwärtig, d. h. zum SoSe 2009, sind insgesamt neun Juniorprofessuren aus diesem Programm besetzt, darunter drei in den Naturwissenschaften und eine in den Wirtschaftswissenschaften, die anderen fünf in den Sozial- bzw. Geisteswissenschaften. Bei einer weiteren Stelle in den Rechtswissenschaften steht das Berufungsverfahren kurz vor dem Abschluss.

In Einzelfällen wird das Programm gelegentlich auch zur Zwischenfinanzierung von Wissenschaftlerinnen nach dem Auslaufen ihrer Verträge bzw. zur Vergabe von Gastprofessuren genutzt.

4.3. Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Angebot der Beruflichen Weiterbildung zu Arbeitstechniken in der Wissenschaft und in der Lehre enthält seit vielen Jahren spezifische Kurse für Frauen, die sich auf folgende Themen beziehen bzw. bezogen haben: Rhetorik für Frauen, Sprech- und Stimmtraining, Selbstpräsentation, Marketing in eigener Sache, Stress- und Konfliktbewältigung, Frauen und Macht, Führungsverhalten, Karrierestrategien für Frauen.

Bereits seit 2000 werden in den Semesterferien mehrtägige Blockseminare zum Thema „Bewerbungstraining für Habilitandinnen“ bzw. später „Bewerbungstraining um eine Professur bzw. Juniorprofessur“ angeboten, die von den Teilnehmerinnen durchweg positiv beurteilt wurden. Zunächst gab es zwei Kurse pro Jahr für Frauen. Seit 2004 richten sich jeweils ein solcher Kurs an die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen und ein zweiter an beide Geschlechter. Im Jahr 2004 wurde ein „Doktorandinnen – Coaching“ eingeführt, das inzwischen unter dem Namen „Coaching. Karriere-Design für Frauen“ auch weiter fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen offen steht. Daneben gibt es nun auch ein Angebot zur Karriereplanung für Promovierende und Post-Docs für beide Geschlechter.

Weitere Angebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu den Themenfeldern Lehre, Präsentation und Moderation, weiteren Arbeitstechniken, Karriereplanung sowie Trainings runden das Angebot der beruflichen Weiterbildung ab. Aufgrund von Diskussionen mit der Humboldt Graduate School (HGS) wurde inzwischen eine Veränderung dahingehend vorgenommen, dass auch Doktorandinnen und Doktoranden der Humboldt-Universität ohne Beschäftigungsverhältnis kostenlos an diesen Veranstaltungen teilnehmen können.

4.4. Gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an HU, FU und TU (ProFiL)

Im November 2002 haben die Präsidien von Humboldt-Universität, Freier Universität und Technischer Universität beschlossen, ein gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen einzurichten: „Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ (ProFiL). Zielgruppe dieses Programms sind fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase. Dies waren zunächst vor allem Habilitandinnen und Privatdozentinnen, also Wissenschaftlerinnen kurz vor der Berufungsfähigkeit, daneben von Anfang an auch Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen. In den letzten Jahren wurden auch jüngere Post-Doktorandinnen mit der Begründung einbezogen, dass diese in Bezug auf die Gestaltung ihrer weiteren Karriere von einem solchen Mentoring-Programm besonders profitieren können. Bei der Auswahl spielen Leistungskriterien eine entscheidende Rolle. Das Konzept enthält neben der individuellen MentorIn-Mentee-Beziehung ein umfangreiches Begleitprogramm von vier Kompakt-Seminaren, Networking-Dinners mit eingeladenen Gästen und zusätzlichen Vernetzungsangeboten. Die MentorInnen – sowohl Frauen wie Männer - kommen in der Mehrzahl aus dem Raum Berlin, es gibt aber auch Mentorinnen aus weiter entfernten Orten.

Die Finanzierung der Koordinationsstelle erfolgte zunächst anteilig je zu einem Drittel aus den Haushalten der drei Universitäten. Inzwischen ist auch die Universität Potsdam einbezogen worden, und das Personal des Programms wurde um eine weitere halbe Stelle aufgestockt. Organisatorisch ist das Programm an der TU angesiedelt. Die Arbeit wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet, in den jede Hochschule zwei Mitglieder entsendet. Jedes Jahr wurden 36 Mentee-Plätze ausgeschrieben, je zwölf pro Universität, ab 2009 zusätzlich zehn für Potsdam. Der erste Durchgang begann im Januar 2004. Die Charité ist seit dem zweiten Durchgang nicht mehr an diesem Programm beteiligt. Sie hat inzwischen ein eigenes Mentoring-Programm entwickelt.

Das Programm wurde zunächst für eine 3-jährige Modellphase eingerichtet und dann um ein weiteres Jahr verlängert, um auch die Evaluation des dritten Jahrgangs einbeziehen zu können. In der Begleitevaluation, die von einem Erziehungswissenschaftler der FU und seinen Mitarbeiterinnen durchgeführt wurde, wird das Programm sowohl von den Teilnehmerinnen wie auch von den Mentorinnen sehr positiv bewertet. Es hat in den beteiligten Universitäten einen guten Ruf, und in den Anträgen im Exzellenzwettbewerb wurde in den Abschnitten zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen häufig Bezug darauf genommen. Die Präsidien der drei Universitäten haben vor diesem Hintergrund Ende 2006 erstmals beschlossen, das Programm für weitere drei Jahre fortzuführen, eine weitere Verlängerung um drei Jahre ist in diesem Jahr erfolgt.

Von den Teilnehmerinnen aus der Humboldt-Universität haben inzwischen 18 Rufe auf Professuren bzw. entsprechende Positionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten, fünf sind während oder nach dieser Zeit Juniorprofessorinnen geworden, drei haben eigene Nachwuchsgruppen eingeworben, zwei haben ein Heisenberg-Stipendium erhalten, und an zwei wurde der Heinz Maier-Leibnitz-Preis verliehen.

5. Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative und in anderen herausgehobenen Forschungsinitiativen

Das Wettbewerbsverfahren um besondere finanzielle Förderung im Rahmen der „Exzellenzinitiative“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausging und das im August 2005 zur gemeinsamen Ausschreibung durch DFG und Wissenschaftsrat führte, hat auch im Berichtszeitraum die Universität und ihre Leitung stark beschäftigt. Wie im vorigen Bericht der Frauenbeauftragten dargestellt wurde, war von Anfang an gefordert, in den Anträgen zu Graduiertenschulen und Exzellenzclustern auch Angaben zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen aufzunehmen. Die Ernsthaftigkeit dieses Anliegens wurde nachdrücklich verstärkt durch das Schreiben des damaligen DFG-Präsidenten Winnacker vom Januar 2006 nach der Vorentscheidung in der 1. Antragsrunde, in der insbesondere die auswärtigen GutachterInnen sich sehr kritisch zu den Defiziten der vorgelegten gleichstellungspolitischen Konzepte geäußert hatten. Dies führte dazu, dass die InitiatorInnen der Anträge sich stärker als vorher Gedanken darüber machten, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen in ihrem Ausbildungsprogramm und ihrem Forschungsverbund denkbar wären.

In manchen Anträgen fanden sich sehr ernsthafte Überlegungen, in anderen eher Standardformulierungen. Fast überall wurden Mentoring-Angebote für Frauen, Kinderzuschläge für Stipendien und spezifische Angebote zur Kinderbetreuung erwähnt, häufig wurden auch unterstützende Maßnahmen für Dual Career-Paare versprochen. In zwei Anträgen wurde Gleichstellung als Aufgabe der künftigen Managementposition erwähnt, und im gemeinsamen Cluster mit der FU „TOPOI – Reformation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations“ wurde sogar die explizite Einrichtung einer Stelle für gleichstellungspolitische Maßnahmen in Aussicht gestellt. Bei mehreren Anträgen gab es Selbstverpflichtungen zur Erzielung bestimmter Anteile von Frauen bei der Besetzung neuer Positionen, und bei zwei Anträgen auf Graduiertenschulen wurde in Aussicht gestellt, Frauen auf neu zu schaffende Professuren zu berufen. Dies waren die „Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS)“, deren Antrag erfolgreich war, sowie ein weiterer Antrag aus der Biologie, der nicht bewilligt wurde. Die inhaltliche Einbeziehung von Genderaspekten in das Forschungsprogramm erfolgte nur in wenigen Fällen und dann auch nur am Rande.

Welche gleichstellungspolitischen Aussagen im Antrag der Humboldt-Universität zur institutionellen Förderung („Dritte Säule“) enthalten waren, ist im letzten Bericht dargestellt worden. Zu den Bestandteilen gehörten die Einrichtung eines präsidialen Gleichstellungsfonds und die Ankündigung, sich um das Audit „Familiengerechte Hochschule“ zu bewerben. Zentraler Punkt war die Beantragung von Mitteln zur Wiederaufnahme und Fortführung des Harnack-Programms vorgezogener Berufungen von Frauen. Ein solches gleichstellungspolitisches Instrument ist inzwischen auf Bundes- und Landesebene in anderer Form realisiert worden. Weiterhin wurden für die personen-bezogenen Maßnahmen des Antrags Zielvorgaben zu angemessenen Frauenanteilen in Aussicht gestellt.

In der ersten Runde des Wettbewerbsverfahrens wurde im Oktober 2006 der Antrag der Humboldt-Universität auf Einrichtung der Graduiertenschule „Mind and Brain“ sowie der gemeinsame Antrag der drei Berliner Universitäten auf Einrichtung der „Berlin Mathematical School (BMS)“ bewilligt. In der zweiten Runde wurden der Humboldt-Universität im Oktober 2007 zwei weitere Graduiertenschulen bewilligt, die „Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS)“ und die „Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies“) bewilligt, außerdem ein Exzellenzcluster in der Medizin („NeuroCure: Toward a Better Outcome of Neurological Disorders“) und – gemeinsam mit der FU – „TOPOI: The Formation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilizations“. Außerdem wurde aus eigenen Mitteln die „Humboldt Graduate School (HGS)“ als Dachorganisation strukturierter Promotionsprogramme eingerichtet. Was ist nun aus den versprochenen gleichstellungspolitischen Aktivitäten geworden? Eine überregionale Untersuchung zur Umsetzung aller aus

dem Exzellenzprogramm geförderten Maßnahmen, die im Zeitraum von Juli 2007 bis Mai 2008 vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) mit Interviews bei den Sprecherinnen und Sprechern der Schulen und Clustern und einer Online-Befragung der „Principle Investigators“ durchgeführt wurde, gibt darüber Auskunft: Die geförderten Schulen und Cluster haben sich generell durchaus darum bemüht, bei der Besetzung von Stellen und der Stipendienvergabe die selbst gesetzten Quoten zu erreichen, auch wenn dies nicht überall gelungen ist. Besonders erfolgreich waren aktive Rekrutierungskonzepte mit der gezielten Ansprache von Wissenschaftlerinnen. Nach den Aussagen einiger Sprecherinnen und Sprecher falle auf, dass „im Gegensatz zu früheren Auswahlverfahren Frauen bei gleicher Eignung und Voraussetzung wirklich bevorzugt eingestellt wurden.“¹ Auch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden umgesetzt, wobei teilweise erst nach Beginn der Maßnahme damit begonnen wurde, ein konkretes Brainstorming bei den Wissenschaftlerinnen der Einrichtung durchzuführen, um den Bedarf zu erfragen und Umsetzungsmöglichkeiten zu besprechen. Gelegentlich sei man dabei auch auf eine gewisse Unsicherheit bei den Sprecherinnen und Sprechern gestoßen, was Finanzierungsmöglichkeiten und personalrechtliche Aspekte bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen anbelangt.

Wie sieht es nun mit der Umsetzung der angekündigten Maßnahmen an der Humboldt-Universität aus?

Dort, wo bereits im Antrag die Berufung von Frauen als Ziel angegeben wurde, wie in der Berlin Graduate School of Social Sciences, ist dies auch realisiert worden. Inzwischen wurden dort zwei Frauen auf befristete W 2-Professuren berufen und haben die Stelle im Februar 2009 angetreten. Sehr gut ist diesbezüglich auch die Erfolgsbilanz im medizinischen Exzellenzcluster NeuroCure. Hier wurde eine Leibniz-Preisträgerin auf eine W 3-Professur berufen; die Berufungsverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen. Außerdem waren dort zwei Juniorprofessuren für Frauen vorgesehen. Da sich aber auf eine Sammelanschreibung für alle Professuren sehr gut ausgewiesene Wissenschaftlerinnen bewarben, wurden stattdessen zwei weitere Frauen auf befristete W 2-Professuren berufen. Im gemeinsamen Exzellenzcluster TOPOI wurde von den beiden Professuren im HU-Bereich eine W 2-Stelle mit einer Frau besetzt. Beide Juniorprofessuren gingen hier an Männer. In der Graduiertenschule Regenerative Therapie soll eine der beiden Professuren ad personam an eine Frau vergeben werden, die allerdings schon vorher auf einer anderen Professur an der FU beschäftigt war. Die zweite Professur ging hier an einen Mann. In der Graduiertenschule Mind and Brain wurde eine Professur mit einem Mann besetzt, und für die aus diesem Programm finanzierte Juniorprofessur ist ebenfalls ein Mann vorgesehen. Daneben sollen im Kontext von Mind and Brain noch zwei S-Professuren in Kooperation mit einem Max-Planck-Institut geschaffen werden. Hier sind in beiden Fällen Frauen für die zusätzliche Professur vorgesehen. Mind and Brain hat auch eine jeweils neu zu besetzende Gastprofessur eingerichtet. Die erste dieser Positionen wurde an eine Frau vergeben. In der Berlin Mathematical School wurden pro beteiligter Universität jeweils eine Vertretungsprofessur eingestellt, in der Regel für ein Jahr. Hier waren bisher an der Humboldt-Universität alle Stelleninhaber Männer. Betrachtet man die BMS insgesamt, so waren zwei von den neun Vertretungsprofessuren mit Frauen besetzt. Im Rahmen der distinguierten BMS-Gastprofessur forsch im Sommersemester 2009 eine Frau an der HU.

Dual Career-Maßnahmen gab es bisher vor allem bei NeuroCure. Hier erfolgten Stellenangebote, auch innerhalb des Clusters, an einen Partner einer Wissenschaftlerin und an die Partnerin eines neu berufenen Professors. Auch bei Mind and Brain laufen derzeit Bemühungen zur Bereitstellung einer Stelle für die Ehefrau eines neu eingestellten Wissenschaftlers im regionalen Umfeld von Berlin.

¹ Michael Sondermann, Dagmar Simon, Anne-Marie Scholz, Stefan Hornbostel, Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, iFQ-Working Paper No. 5, Dezember 2008, hier: S. 75

Bei den Stipendien und Beschäftigungspositionen für Post-Doktorandinnen und – Doktoranden ergeben sich bisher folgende Relationen: in allen Schulen und Clustern im Bereich der Humboldt-Universität wurden bisher insgesamt 19 Positionen vergeben, davon neun an Frauen. Besonders viele Post-Doc-Positionen wurden bei NeuroCure geschaffen (insgesamt elf, davon fünf Frauen). Hier ist zu berücksichtigen, dass noch nicht überall alle Positionen besetzt sind, da zum Teil zunächst die Berufungsverfahren für die Professuren abgewartet werden sollten (z. B. bei Regenerative Therapies). In der Berlin Graduate School of Social Sciences gibt es in begrenztem Umfang spezifische Stipendien für Post-Doktorandinnen, um nach erfolgreicher Promotion Zeit zu haben, einen Antrag für eine Anschlussfinanzierung vorzubereiten.

Der Frauenanteil in den Graduiertenschulen, die im Exzellenzwettbewerb gefördert werden, ist insgesamt höher als bei allen Promovierenden der Humboldt-Universität. In der Berlin Graduate School of Social Sciences beträgt er derzeit 54 % (22 von 41), in der Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies liegt er mit 65 % noch höher (17 von 26), und in der Berlin School of Mind and Brain hat er inzwischen auch 50 % erreicht (zwölf von 24). Nur in der Berlin Mathematical School, einer gemeinsamen Einrichtung aller drei Berliner Universitäten, ist er aufgrund der fachspezifischen Bedingungen niedriger. Hier beträgt er unter den bisherigen DoktorandInnen insgesamt 26% (23 von 90; Stand Mai 2009)². Unter den ausgewählten 20 Bewerberinnen und Bewerbern zum Studienbeginn 2009/2010 konnte er auf 35 % gesteigert werden (sieben von 20), obwohl der Frauenanteil unter den Bewerbungen auch in dieser neuen Runde mit 21,6 % deutlich niedriger war. Die Berlin Mathematical School hat, wie im Antrag angekündigt, im Team der aus dem Programm finanzierten Management-Positionen eine eigene Stelle für einen „Gender and Diversity Officer“ eingerichtet. Im Exzellenzcluster TOPOI ist dies entgegen früheren Planungen nicht erfolgt. Das Thema Gleichstellung ist dort aber bei der Leitung und im Management präsent. Was die personelle Zusammensetzung dieser neu geschaffenen Management-Positionen betrifft, so sind Frauen unter ihnen insgesamt gut vertreten. Bei TOPOI sind z. B. nur im HU-Bereich unter den entsprechenden sechs Positionen fünf mit Frauen besetzt worden.

In der Humboldt Graduate School, die im Jahr 2006 im Kontext des Exzellenzwettbewerbs aus eigenen Mitteln an der Humboldt-Universität eingerichtet wurde, ist der Frauenanteil insgesamt ebenfalls gut. Die in verschiedenen Anträgen angekündigten Schulungen bzw. Trainings für diskriminierungsfreie Auswahlverfahren hat es in der Praxis nirgendwo gegeben. Die Ergebnisse der Aufnahmeverfahren zeigen aber, dass zumindest auf der Promotionsebene keine Defizite bestehen. Hier sind nach der Statistik, die im Rahmen der im Jahr 2009 durchgeführten Evaluierung vorgelegt wurde, 138 von insgesamt 233 Doktorandinnen und Doktoranden Frauen (59 %). Die Humboldt Graduate School umfasst nicht nur die Graduiertenschulen aus dem Exzellenzprogramm (mit Ausnahme der Berlin Mathematical School, die bisher nur Beobachterstatus hat), sondern daneben noch weitere strukturierte Promotionsprogramme, die bestimmte Qualitätskriterien erfüllen (anspruchsvolle strukturierte Aufnahmeverfahren; mindestens zwei offizielle Betreuerinnen und Betreuer; Abschluss einer offiziellen Betreuungsvereinbarung).

In vielen Anträgen wurde in relativ abstrakter Form Unterstützung für Dual Career Couples angeboten. Im Rahmen des Exzellenzclusters NeuroCure wurden solche Ankündigungen auch tatsächlich realisiert. Im Rahmen von Berufungsverhandlungen werden auch Karriere-Optionen für Partner berücksichtigt. Es gab bisher zwei konkrete Angebote zur Finanzierung einer Stelle innerhalb von NeuroCure, einmal an den Partner einer Wissenschaftlerin, im zweiten Fall an die Ehefrau eines berufenen Professors.

² An der Humboldt-Universität sind bisher nur neun von 40 DoktorandInnen in der BMS Frauen (22,5 %). Dieser geringere Anteil ist aber nicht den HU-Mitgliedern in der BMS anzulasten. Die Auswahl der DoktorandInnen erfolgt zunächst gemeinsam für die gesamte BMS, und diese entscheiden sich dann aufgrund der fachlichen Ausrichtung für die Zuordnung zu BetreuerInnen und damit auch zu einer der drei Universitäten.

In fast allen Anträgen war in Aussicht gestellt worden, spezifische Angebote für Frauen im Rahmen von Mentoring-Programmen vorzusehen. Dies ist bisher in den meisten der Exzellenzcluster oder der Graduiertenschulen noch nicht realisiert worden. Nur die Berlin Mathematical School hat bereits ein Mentoring-Programm für alle Promovierenden eingerichtet, in dem auch Genderaspekte berücksichtigt werden. Hier gibt es als zusätzliches Angebot für die Frauen einmal im Semester einen gemeinsamen Lunch in Verbindung mit dem Vortrag einer Wissenschaftlerin im Rahmen einer umfassenderen Gastvortragsreihe. Bei Mind and Brain ist ein Mentoringprogramm mit einem Anteil speziell für Frauen im Aufbau. Auch in der Humboldt Graduate School befindet sich die vorgesehene Einrichtung eines Mentoring-Programms noch im Planungsstadium, so dass auch die Form der Integration geschlechtsspezifischer Aspekte noch offen ist. Es gibt dort aber inzwischen ein umfangreiches Angebot an spezifischen Kursen zu fachübergreifenden Soft Skills, die sehr gut angenommen werden, darunter auch ein Coaching und einen Kurs zur Karriereplanung, der Gelegenheit zur Integration von Genderaspekten bietet.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurde zwar in alle Exzellenzanträge aufgenommen. Hier ist jedoch die Umsetzung noch sehr unterschiedlich fortgeschritten. Im Exzellenzcluster TOPOI werden nicht nur die generellen Zuschläge zu Stipendien für Promovierende mit Kind gezahlt, die von der DFG bereitgestellt werden (400 € pro Monat beim 1. Kind), sondern darüber hinaus gegen Beleg noch spezifische „Kinderbetreuungs-Zuschläge“ in Höhe von maximal 154 € pro Monat. Hiervon machen gegenwärtig drei Promovierende im Bereich der HU Gebrauch. Mit diesen Mitteln können z. B. Babysitter für Veranstaltungen am Abend oder am Wochenende bezahlt werden. In anderen Fällen hat TOPOI in Kooperation mit der Kinderbetreuungseinrichtung „Die Humbolde“ gegen Bereitstellung einer entsprechenden Vergütung Kinderbetreuung bei Veranstaltungen ermöglicht. Es gibt dort auch ein organisiertes System, nach dem die „Senior Fellows“ neuen Mitgliedern bei der Suche eines geeigneten Kita-Platzes helfen, was gerade bei ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wichtig ist, die ein englischsprachiges Angebot suchen. TOPOI hat auch einen spezifischen Leitfaden zu diesem Thema für StipendiatInnen und GastwissenschaftlerInnen entwickelt. Bei NeuroCure können, wie generell an der Charité, Kinder beim Vorliegen dienstlicher Gründe wie Konferenzen oder Spätdienste über die Einrichtung „kidsmobil“, mit der die Charité einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen hat, zu Hause betreut werden. Diese Möglichkeit kann auch wahrgenommen werden, wenn die Kinder krank sind und deshalb nicht in die KiTa gehen können. Die Kosten werden von der Charité getragen. Die Zahlung von Kinderbetreuungs-Zuschüssen wird von der Charité zurzeit noch geprüft. Bei NeuroCure gibt es auch zwei spezifische Stipendien für Wissenschaftlerinnen nach der Rückkehr aus der Elternzeit. In der Berlin Mathematical School wurden zu diesem Thema die Kinderzuschläge und Verlängerungsmöglichkeiten für StipendiatInnen mit Kind genannt. In anderen Graduiertenschulen ist das Thema Vereinbarkeit noch entwicklungsfähig. Hier wurde zum Teil die Erwartung geäußert, entsprechende Initiativen über die Humboldt Graduate School zu bündeln, da die Einzelprogramme dazu zu klein seien.

Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung spielen im Profil der bewilligten Cluster und Schools insgesamt nur eine untergeordnete Rolle. Entsprechende Themen sind im Forschungsprofil in der Berlin Graduate School of Social Sciences und bei TOPOI in Teilprojekten mit enthalten, aber auch in der Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies, wo z. B. geschlechtsspezifische Unterschiede in der Knochenheilung erforscht werden.

Gegenwärtig bereitet sich die Universität bereits auf die nächste Runde des Exzellenzwettbewerbs vor, die von Bund und Ländern in Aussicht gestellt worden ist. Daneben laufen Vorbereitungen für weitere interdisziplinäre Forschungsinstitute, für die Fördermittel von Seiten des Landes Berlin beantragt werden sollen. Die diesbezüglichen Planungen des Berliner Senators für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Prof. Jürgen Zöllner, unter dem Stichwort „Einstein-Stiftung“ wurden im Laufe des Jahres 2008 intensiv und kontrovers zwischen den Parteien des Landes Berlin erörtert, wobei die Differenzen die organisatorische Gestaltung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten und den Verzicht auf die

Einbeziehung des Berliner Abgeordnetenhauses betrafen. Nichts desto weniger wurde die Vorbereitung entsprechender Anträge von großen interdisziplinären Forschungsverbänden in der Humboldt-Universität inhaltlich vorangetrieben, wobei auch Themenfelder einbezogen wurden, die im Rahmen der Exzellenzinitiative ausgearbeitet wurden, aber dort nicht zum Zug gekommen waren.

Senators Zöllner hat der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) bei verschiedenen Gesprächen und öffentlichen Veranstaltungen zugesichert, dass der Aspekt Gleichstellung auch in die Forschungsförderung im Rahmen der künftige Einsteinstiftung aufgenommen wird, zuletzt auf einer Podiumsdiskussion zum Thema „Frauen – Wissenschaft – Karriere?“ am 6.5.2009 im Berliner Abgeordnetenhaus. Er werde dabei nicht hinter den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zurück stehen, diese sollten bei der Wissenschaftlichen Kommission der Stiftung Anwendung finden. Auch in der Mitteilung an das Berliner Abgeordnetenhaus zur Errichtung der Stiftung bürgerlichen Rechts „Einstein-Stiftung Berlin“ vom 17.12.2008 (Drucksache 16/2015) findet sich die Formulierung: „In der Geschäftsordnung der gGmbH wird die Orientierung an gleichstellungspolitischen Standards unter Qualitätsgesichtspunkten verbindlich festgeschrieben.“

Trotz dieser Zusicherungen ist in den Informationen des Senators an die Hochschulen zu den Planungen für die Einsteinstiftung bisher das Thema Gleichstellung noch nicht in gleicher Weise als notwendiger Bestandteil des Antragsverfahrens sichtbar geworden, wie dies beim Exzellenzprogramm der Fall war. Es gibt noch keine offiziellen schriftlichen Vorgaben, Leitfäden und Merkblätter für die Antragstellung. In der Humboldt-Universität führte dies zunächst insofern zu einem Rückschritt, als das Thema Gleichstellung in den hochschulinternen Planungen für Anträge bei der Einsteinstiftung wieder einen deutlich geringeren Stellenwert erhielt als in den Anträgen der Exzellenzinitiative. Es wird deshalb darauf ankommen, wie die künftigen Verfahrensregelungen gestaltet werden, um Gleichstellung auch in der Forschungsförderung des Landes einen prominenten Stellenwert zu sichern.

6. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

6.1. Zur beruflichen Situation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Technik und Verwaltung der Humboldt-Universität zu Berlin hat sich in quantitativer Hinsicht gegenüber den Vorjahren nicht sehr verändert. Die Zahl der Beschäftigten auf Planstellen ist weiterhin abgesunken von 1.601 im Jahr 2006 auf 1.530 im Jahr 2008. Von diesen waren 1.066 Frauen (69,7 %). Dazu kommen noch 104 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, die über Drittmittel finanziert waren, darunter 58 Frauen. Insgesamt sind dies 1.634 Beschäftigte, unter ihnen 1.124 Frauen (68,8 %). Im einzelnen ergeben sich folgende Frauenanteile:

im höheren Dienst	bei BeamtInnen 54,2 % bei Angestellten 54,6 %
im gehobenen Dienst	bei BeamtInnen 85,7 % bei Angestellten 64,0 %
im Mittleren Dienst	bei BeamtInnen 100 % bei Angestellten 87,9 %
im Einfachen Dienst	bei Angestellten 100 %.

Bei ArbeiterInnen beläuft sich der Frauenanteil auf 30,8 %.
Beamtinnen oder Beamte im einfachen Dienst gibt es nicht.

Altersteilzeit

Die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit ist in den vergangenen Jahren stark zurück gegangen. Die große Mehrzahl von ihnen sind Frauen. 1998 waren hier 309 Beschäftigte registriert, davon 223 Frauen (72,2 %). 2007 gab es nur noch 27 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 21 Frauen (77,8 %). 2008 ging die Anzahl weiter zurück auf 22 Beschäftigte, davon 18 Frauen (81,8 %).

Weiterbildung

Auch in der Weiterbildung ist ein sehr hoher Frauenanteil zu verzeichnen, da die Angebote der beruflichen Weiterbildung vor allem von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Bereich Verwaltung und Technik wahrgenommen werden und sehr viel seltener vom wissenschaftlichen Personal. Bei allgemeinen Lehrgängen lag der Frauenanteil 2007 bei 72 % und 2008 bei 81 %.

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub wurde im Berichtszeitraum ebenfalls vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Hier lag der Anteil 2007 bei 76,9 % und 2008 bei 90,5 %. Verwaltungslehrgänge wurden im Jahr 2007 nicht durchgeführt, erst wieder 2008 (Frauenanteil 90 %).

Personalüberhang

Ein weiteres Problem ist nach wie vor der Abbau des Personalüberhangs, der sich in den vergangenen Jahren mehrfach nach zunächst erfolgreicher Reduzierung aufgrund weiterer Stellenstreichungen erneut vergrößert hatte. Die Personalabteilung arbeitet seit Jahren zielorientiert und mit deutlichen Erfolgen an der Reduzierung des Personalüberhangs. Für die letzten Jahre sind hier – jeweils zum Jahresende - folgende Daten zu verzeichnen:

2005 insgesamt 447 Beschäftigte, davon 313 Frauen (70,0 %)
2006 insgesamt 372 Beschäftigte, davon 260 Frauen (69,9 %)
2007 insgesamt 314 Beschäftigte, davon 213 Frauen (67,8 %)
2008 insgesamt 269 Beschäftigte, davon 201 Frauen (74,7 %)

Der gegenwärtige Tarifvertrag beinhaltet nur noch bis zum Ende der Laufzeit bzw. bis Ende 2009 einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Von daher ist die Ungewissheit über die diesbezüglichen Regelungen im künftigen Tarifvertrag für die MitarbeiterInnen im Überhang eine Belastung.

Elternzeit

Die neue Elternzeitregelung hat sich insofern positiv ausgewirkt, als sich die Anzahl von Männern in Elternzeit erhöht hat. 2007 haben 33 Frauen und fünf Männer Elternzeit in Anspruch genommen, 2008 waren es 24 Frauen und acht Männer.

6.2. Umfrage „Humboldt führt“

Bereits in den letzten drei Berichten der Zentralen Frauenbeauftragten war im Kapitel über die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung darauf hingewiesen worden, dass bei vielen Mitarbeiterinnen in diesem Bereich Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bzw. eine unbefriedigende Arbeitsatmosphäre zu konstatieren ist. Dies betrifft sowohl Teile der Verwaltung wie auch die Situation an manchen Lehrstühlen in den Fakultäten und Instituten. Ursachen werden insbesondere in wachsender Arbeitsbelastung und im Hinzukommen immer neuer Aufgaben bei reduziertem Personalbestand gesehen. Daneben gibt es auch Kritik an Defiziten im Führungsverhalten von Vorgesetzten in Wissenschaft und Verwaltung, die nicht hinreichend auf diese Rolle vorbereitet waren bzw. sie nicht adäquat wahrnahmen. Ein Anlass von Kritik ist es z. B., wenn Veränderungen in einzelnen Bereichen, hier insbesondere in der Verwaltung, eingeführt werden, ohne im Vorfeld mit den betroffenen MitarbeiterInnen zu sprechen und deren Sachkenntnis einzubeziehen. Eine weitere Belastung stellen auch die mit dem grundsätzlich begrüßenswerten regen Baugehen verbundenen Umzüge dar. Eine Ursache für Unzufriedenheit im Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung ist auch die Entwicklung und Struktur der Vergütung der geleisteten Arbeit. Die Gehälter und Löhne stagnieren hier im Rahmen des Anwendungs-Tarifvertrages der Humboldt-Universität zu Berlin (Anwendungs-TV HU) vom 23. April 2004 seit fünf Jahren und dies auf einem durchschnittlich um etwa 10 % abgesenktem Niveau – in den unteren Gehaltsgruppen weniger, in den höheren Gehaltsgruppen mehr - verbunden mit einer Absenkung der Arbeitszeit auf 36,65 Stunden (Tarifgebiet Ost) bzw. 34,65 Stunden (Tarifgebiet West) wöchentlich. Seitdem gab es nur eine Einmalzahlung in Höhe von 300 € im Jahr 2008, die auch für 2009 zu erwarten ist. Eine Verbesserung ist erst für 2010 in Aussicht gestellt worden.

Erstmals wurde das Problem der abnehmenden Arbeitszufriedenheit im Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität für den Zeitraum 2000 bis 2001 thematisiert. Die Diskussion darüber im Akademischen Senat Ende 2002 war Anlass dazu, dass von den dezentralen Frauenbeauftragten die Durchführung einer Umfrage zum Arbeitsklima im Verwaltungsbereich vorgeschlagen wurde. Hierfür entwickelte eine Arbeitsgruppe der dezentralen Frauenbeauftragten im Jahr 2003 den ersten Entwurf eines Fragebogens.

Aufgrund der in dieser Zeit anstehenden Haushaltskürzungen und der damit verbundenen Stellenstreichungen in der Strukturplanung von 2004 sowie der damaligen Tarifverhandlungen mit Lohnverzicht im Umfang von durchschnittlich 10 % im Land Berlin und in der Humboldt-Universität stimmten die Frauenbeauftragten der Einschätzung der Universitätsleitung zu, dass es jetzt nicht der geeignete Zeitpunkt für eine Umfrage zum Arbeitsklima an der Humboldt-Universität sei.

Nach der Neuwahl des Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik und des Präsidenten der Humboldt-Universität im Jahr 2005 erneuerte die Zentrale Frauenbeauftragte ihre Initiative für die Durchführung einer solchen Befragung. Sie wurde nun gebeten, mit Fachleuten aus der Universität für derartige Befragungen Kontakt aufzunehmen. Daraufhin wurden Anfang 2006 Gespräche mit ProfessorInnen aus den Fächern Soziologie, und Betriebswirtschaftslehre und mit Mitarbeitern aus dem „An-Institut der Humboldt-Universität artop“³, einer Ausgründung aus der Arbeits- und Organisationspsychologie, geführt. Auch der damalige Leiter des Präsidialbereichs unterstützte daraufhin ein solches Projekt. Die Planungen für eine Umfrage wurden nun in Kooperation mit artop weiter vorangetrieben. Dabei erfolgte allerdings eine thematische Fokussierung und Eingrenzung der Fragestellung. Im Unterschied zum Beginn der Diskussion wurde inzwischen nicht mehr bezweifelt, dass es in vieler Hinsicht große Unzufriedenheit unter den Beschäftigten gibt. Eine reine Dokumentation von Unzufriedenheit ohne die Perspektive von Veränderungsmöglichkeiten wurde aber nicht für hilfreich gehalten. Deshalb wurde nun entschieden, eine inhaltliche Fokussierung der Befragung auf einen Bereich vorzunehmen, in dem für die Universitätsleitung je nach den Ergebnissen auch Konsequenzen vorstellbar waren. Ausgewählt wurde die Dimension des Führungsverhaltens von Führungskräften aller Ebenen im Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung und der Zentraleinrichtungen. Die Einschränkung auf diesen Teil der Universität und der Ausschluss der Fakultäten und Institute wurde damit begründet, dass es bei Führungskräften in der Verwaltung grundsätzlich leichter ist, bei Rückmeldungen über Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daraus Konsequenzen zu ziehen, um positive Veränderungen einzuleiten, wie z. B. Vereinbarungen über den Besuch von Führungsseminaren oder individuellen Coachings. Bei Professorinnen und Professoren sei es aufgrund des anderen Dienstverhältnisses und des traditionellen Verständnisses der Freiheit von Forschung und Lehre wesentlich schwieriger, sie verbindlich zu einer Reflektion desjenigen Teils ihrer beruflichen Tätigkeit zu veranlassen, der mit Führungsaufgaben gegenüber den ihnen Unterstellten verbunden ist.

Es dauerte dann noch bis zum Sommer 2007, bis die Universitätsleitung die Durchführung einer Umfrage unter den Beschäftigten der Zentralen Universitätsverwaltung und der Zentraleinrichtungen mit dem Schwerpunkt auf Führungsverhalten beschloss und einen entsprechenden Vertrag mit artop abschloss. Die Lenkungsgruppe, die dafür eingerichtet wurde, bestand aus dem Leiter des Präsidialamtes bzw. seiner Nachfolgerin, dem Vizepräsidenten für Haushalt und Personal, dem Leiter der Abteilung für Personal und Personalentwicklung, der Zentralen Frauenbeauftragten sowie einem Mitglied des örtlichen Personalrats und Mitgliedern der mit der Durchführung der Umfrage beauftragten Einrichtung artop. Neben der Steuerungsgruppe wurde eine zusätzliche „Resonanzgruppe“ eingerichtet, die aus Mitgliedern der befragten Einrichtungen zusammengesetzt wurde. Dort wurden auch mögliche Befürchtungen der Befragten vor der Verwendung der Ergebnisse erörtert, die es sowohl von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unteren Positionen wie auch von Seiten der Führungskräfte gab. Die Umfrage wurde so gestaltet, dass nicht nur die Anonymität der Antwortenden sicher gestellt war, sondern dass auch die Rückmeldung über die Beurteilung einer einzelnen Führungskraft nur dieser persönlich zur Verfügung gestellt wurde, aber nicht deren Vorgesetzten. Das Erfordernis der Anonymität hatte zur Folge, dass nur solche Führungskräfte überhaupt ein persönliches Feedback erhalten konnten, die mindestens fünf ihnen Unterstellte haben, und bei denen dann auch mindestens fünf von ihnen die Umfrage beantworteten. Anderenfalls gingen die Antworten nur in die zusammenfassende Darstellung für den größeren Bereich mit ein, die dann auch den jeweils übergeordneten Vorgesetzten bekannt gegeben wurden. Diese konnten somit eine Rück-

³ artop steht für „Arbeit, Technik, Organisation, Personal“

meldung über das Gesamtklima in ihrem Bereich erhalten, aber nicht über die persönliche Beurteilung des einzelnen Referatsleiters bzw. der Referatsleiterin. Fast hätten die Vorkehrungen zur Sicherung der Anonymität auch dazu geführt, dass das Geschlecht der Befragten überhaupt nicht erhoben worden wäre. Dies konnte von der Zentralen Frauenbeauftragten dann aber doch noch verhindert werden.

Nach Abklärung der erforderlichen Abstimmungen mit dem Personalrat und dem Datenschutzbeauftragten der Universität, die sich insbesondere auf die zuletzt benannten Fragen der Anonymisierung bezogen, erfolgte die Befragung Ende 2007 und in einem relativ knappen Zeitraum, kurz vor Weihnachten und zum Jahresabschluss. Dennoch wurde ein Rücklauf von ca. 40 % erreicht (292 von 739 Befragten). Dabei war die Beteiligung in den verschiedenen Einrichtungen der Universität sehr unterschiedlich. Besonders niedrig war sie in der Forschungsabteilung, in der bereits zuvor eine Untersuchung durch artop stattgefunden hatte, deren Ergebnisse aus der Sicht der MitarbeiterInnen nur sehr partiell umgesetzt worden waren, sowie in der Technischen Abteilung. Diejenigen, die sich an der Umfrage beteiligten, nutzen häufig auch die Gelegenheit zu zusätzlichen Kommentaren und machten zahlreiche Vorschläge für Veränderungen (im Durchschnitt 2,5 Vorschläge pro Person).

Von artop wurde eine umfassende Auswertung der Umfrage vorgenommen, in der das Feedback an die Befragten eine wichtige Rolle spielte, damit sowohl auf der persönlichen Ebene der individuellen Führungskraft wie auch in der Arbeitsorganisation in den befragten Einrichtungen ggf. Konsequenzen gezogen konnten. In diesem Rahmen erfolgten 40 persönliche Feedbacks mit Vorgesetzten, 30 „Führungszirkel-Treffen“, 50 Referatsworkshops mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Referaten der verschiedenen Abteilungen, 30 Abteilungsworkshops in den Abteilungen der Universitätsverwaltung, des CMS und der Universitätsbibliothek, auch hier mit allen Beschäftigten, drei Ressortworkshops mit den zuständigen Vizepräsidenten sowie den dazugehörigen Abteilungsleitern und -leiterinnen und Referatsleiterinnen und -leitern und schließlich ein Gesamtworkshop im Juni 2008 mit allen Führungskräften. Eine Abschlussveranstaltung, zu der alle Beschäftigten in den befragten Bereichen eingeladen wurden, wurde mehrfach verschoben und fand schließlich am 9. Dezember 2008 statt.

Das Ergebnis der Befragung war in mancher Hinsicht etwas anders erwartet. Es wurde deutlich, dass die größten Probleme in der Universitätsverwaltung nicht im direkten Führungsverhalten der Vorgesetzten gegenüber den ihnen unmittelbaren Unterstellten liegen, sondern eher auf der Ebene der Gesamtorganisation, der Abstimmung zwischen den Bereichen und der strukturellen Führung. Kritik am Führungsverfahren unmittelbarer Vorgesetzten hatte im Bereich der Universitätsverwaltung, von punktuellen Ausnahmen abgesehen, die es durchaus gab, einen geringeren Stellenwert als ursprünglich z. B. von den Frauenbeauftragten erwartet worden war. Gerade bei diesem Thema wurde der geringste Veränderungsbedarf gesehen. „Mittlerer Veränderungsbedarf“ wurde in der Auswertung dagegen im Bereich der Präzisierung der Aufgaben konstatiert, hier wurde in vielen Bereichen eine zu geringe Prozessorientierung identifiziert. Ein hoher Veränderungsbedarf wurde im Bereich struktureller Führungen bzw. in der strukturellen Entwicklung der Humboldt-Universität und im Bereich indirekter Führung gesehen. Generell wurde festgestellt, dass die früher für die Humboldt-Universität typische ausgeprägte Identifizierung mit der Universität als Ganzes bei vielen Beschäftigten nicht mehr besteht, an deren Stelle ist statt dessen eine Identifizierung mit dem eigenen Bereich getreten. Zugleich wurde eine starke Abschottung der Bereiche gegeneinander konstatiert. Unter dem Stichwort „strukturelle Führung“ wurden in der Abschlussveranstaltung folgende Probleme benannt: Geringe Steuerbarkeit, hohe Prozesskosten, spürbare Unzufriedenheit bei vielen Beschäftigten, hohe Belastung in vielen Bereichen, bei dynamischen Außenanforderungen und hohem Wettbewerbsdruck.

Eine Auswertung der Antwortung nach dem Geschlecht der Befragten ergab bei den meisten Fragen keine sehr großen Unterschiede. Es wurde generell als sehr wichtig eingeschätzt, das eigene Expertenwissen bzw. –können unter Beweis stellen zu können und möglichst selbstständig und unabhängig zu arbeiten. Auf einer Skala der Antwortmöglich-

keiten zwischen 1 (stimmt gar nicht) und 5 (stimmt völlig) lag hier die Zustimmung bei insgesamt 4,4. Die Übernahme von Führungsaufgaben wurde dagegen von vielen für deutlich weniger wichtig für die eigene berufliche Entwicklung gehalten; die Antworten liegen hier bei 3,2, was der Aussage „stimmt teilweise“ entspricht.

Bei den folgenden Themen gab es erkennbare Unterschiede zwischen den Antworten weiblicher und männlicher Beschäftigter. Diese waren allerdings nicht sehr ausgeprägt und lagen nur im Bereich zwischen 0,2 und 0,3 auf der Gesamtskala von 1,0 bis 5,0.⁴

- Am größten war der Unterschied bei den Antworten zu der Frage, ob die Führungskräfte einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen (in der Auswertung unter dem Stichwort „Teamorientierung“ zusammengefasst). Hier betrug die Zustimmungsrate bei den männlichen Befragten 3,77, bei den Frauen aber nur 3,46.
- Auch die Fragen nach der Wahrnehmung eines „Personalmanagements“ durch die Führungskräfte (Anerkennung und Motivierung sowie Förderung der Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Kompetenz) wurden von den Mitarbeitern mit 3,79 etwas positiver beantwortet als von den Mitarbeiterinnen, bei denen die Zustimmungsrate nur bei 3,60 lag.
- Der Einschätzung, dass an der Humboldt-Universität Wertvorstellungen wie Zusammenhalt im eigenen Bereich, gegenseitiges Verständnis, Vertrauen und Hilfsbereitschaft wichtig seien (in der Auswertung unter dem Stichwort „Mitarbeiterorientierung“ zusammengefasst) stimmten die befragten Frauen mit 3,27 seltener zu als die Männer mit 3,48.
- Noch deutlicher war der Unterschied bei der Frage, ob Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität ein wichtiger Wert sei. Bei den Männern betrug die Zustimmung hier immerhin 3,43, bei den Frauen aber nur 3,16.
- Die Identifikation mit der Humboldt-Universität ist gegenwärtig bei den Mitarbeitern etwas höher (3,62) als bei den Mitarbeiterinnen (3,36).
- Beim Themenkomplex „Beanspruchung durch die Arbeit“ stimmten dagegen die Frauen insgesamt stärker der Aussage zu, das anfallende Arbeitspensums sei gut zu bewältigen, man werde nicht zu oft durch Störungen aus der Arbeit herausgerissen (Frauen 3,57, Männer 3,29), wobei es hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen gab.
- Fragen zur Vergütung der Arbeit und zur Eingruppierung tauchten in dem Fragebogen nur an einer Stelle auf: Es wurde danach gefragt, ob es Ungerechtigkeiten im Entlohnungssystem gibt. Die Zustimmung zu diesem Statement, das in diesem Punkt deutliche Unzufriedenheit ausdrückt, fiel mit insgesamt 3,85 relativ hoch aus, und zwar bei den Frauen mit 3,93 noch stärker als bei den Männern mit 3,67. (Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur geschlechtergerechten Bewertung von Arbeitsplätzen im nächsten Kapitel).⁵

⁴ Etwas größere Abweichungen gab es bei manchen Themenkomplexen bei den insgesamt 28 Befragten, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht hatten. Gerade bei diesen waren die Bewertungen häufig negativer.

⁵ In der grafischen Darstellung der Ergebnisse wurden solche Zustimmungen zu negativen Statements dann „invertiert“, d. h. als niedriger Wert präsentiert, der sich von hohen Zustimmungen zu positiven Aussagen negativ abhebt.

Als positives Ergebnis der Umfrage ist festzuhalten, dass es im Zuge des umfangreichen Auswertungsprozess in den betroffenen Bereichen zu moderierten Gesprächen über die Gestaltung der Arbeitsstrukturen gekommen ist, und dass die Leiterinnen und Leiter in vielen Einrichtungen das Ergebnis der Befragung ernst genommen haben. In einzelnen Bereichen hat dies dann auch zu entsprechenden Veränderungen geführt. Für eine Umsetzung der Ergebnisse auf gesamtuniversitärer Ebene wurden in der „Abschlussveranstaltung“ am 9.12.2008 folgende „nächste Schritte“ angekündigt:

- Coaching für Führungskräfte durch externe Leistungsanbieter (z. B. bei schwierigen Umstrukturierungsmaßnahmen),
- Wiedereinführung der Abteilungsleiterrunde,
- Erstellung eines Organigramms mit Klärung von Zuständigkeiten und Herstellung von Transparenz,
- flächendeckende Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen und Erstellung eines entsprechenden Leitfadens,
- eine Supervision für die Arbeit im Präsidium.

Die Abteilung für berufliche Weiterbildung bietet bereits seit längerem die Möglichkeit, beim Auftreten von Problemen ein individuelles Coaching für Führungskräfte zu vermitteln und die Kosten dafür zu übernehmen. Dies steht grundsätzlich auch Professorinnen und Professoren offen. Ein umfassendes und auch für die Zielgruppe deutlich sichtbares Coaching-Angebot gibt es jedoch bisher nicht. Die Abteilungsleiterrunde ist 2008 als regelmäßiges Treffen in größerem Abstand wieder eingerichtet worden, um eine bessere Koordination auch über die Grenzen der Ressorts der Vizepräsidenten hinaus zu ermöglichen. Ein Zeitplan für die Umsetzung der übrigen Maßnahmen steht noch aus.

6.3. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit – Kommissionsarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Deutschland ist von der EU-Kommission wiederholt gemahnt worden, endlich auf dem Gebiet der Lohngleichheit voranzukommen. Im Bundestag gab es am 28.1.2009 im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Bundestag erstmalig eine Anhörung zum Thema „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“. Fazit: Die Regierungsparteien sehen momentan noch immer keinen Handlungsbedarf, um beispielsweise ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft zu verabschieden oder das Verbandsklagerecht ins AGG einzubringen. In Schweden und Kanada gibt es dazu bereits Lösungsansätze, von deutschen Juristinnen liegen bereits bedenkenswerte Anstöße vor.

Typische Frauenarbeitsplätze werden grundsätzlich immer noch geringer entlohnt als typische Männerarbeitsplätze. Laut einer Studie des DGB verdienen Frauen rund 23 % weniger als Männer. Auch innerhalb des gleichen Berufes verdienen Frauen 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Im europäischen Maßstab liegt Deutschland damit an 17. Stelle.

Eine Ursache für die relativ schlechtere Bezahlung von Frauen ist die diskriminierende Unterbewertung typischer Frauenarbeitsplätze in der bisherigen tariflichen Eingruppierung. Dies betrifft z. B. Sekretariatspositionen, aber auch Erzieherinnen. Um solchen Strukturen entgegen zu wirken hat sich bereits 1997 bei der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) eine überregionale Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ gebildet mit dem Ziel, alternative Modelle der Arbeitsbewertung zu entwickeln und zu analysieren, um eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zu erreichen. Zahlreiche Projekte und Analysen wurden von der Kommission initiiert und ausgewertet, Gespräche mit Forscherinnen, Politikerinnen und Gewerkschafterinnen organisiert.

Nach jahrelangem Klärungsprozess innerhalb der Gewerkschaften und nachfolgenden Verhandlungen mit den Arbeitgebern ist seit 2005 der neue Tarifvertrag für Bund und Kommunen (TVöD) in Kraft und seit 2006 der Tarifvertrag der Länder (TV-L), mit einem neuen Bewertungssystem, das grundsätzlich andere, stärker auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene Eingruppierungen zulässt als der BAT. Zum Nachweis, dass auch das neue Bewertungssystem nicht diskriminierungsfrei ist, initiierte die Kommission 2007 ein Vergleichsprojekt, bezahlt aus Mitteln der BUKOF und durchgeführt von Dr. Karin Tondorf. Zur Befragung stellten sich MitarbeiterInnen der FHTW Berlin und der Universität Bielefeld zur Verfügung. Auf der Grundlage der verhandelten Entwürfe für das neue Bewertungssystem in TVöD und TV-L, das dem Anspruch nach transparent und diskriminierungsfrei sein soll, verglich Karin Tondorf die Bewertung von Hochschulsekretärinnen mit Handwerkern, Technikern und Laboringenieur/innen an beiden Hochschulen. Die Auswertung ergab, dass auch die geplante neue Entgeltordnung Diskriminierungsmomente enthält und damit nicht rechtskonform zum gültigen EU-Recht ist. Wie schwierig der Anspruch auf Diskriminierungsfreiheit umzusetzen ist, ist auch daran ablesbar, dass die Entgeltordnung zu beiden neuen Tarifverträgen immer noch aussteht.

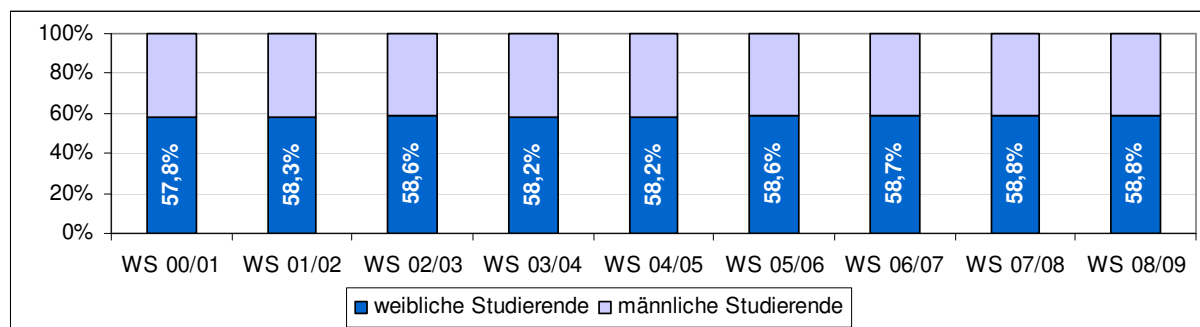
An der Humboldt-Universität steht der Umstieg in das neue Tarifsysteem mit den gegenwärtig laufenden Verhandlungen über den neuen Tarifvertrag ab 2010 erst noch aus. Für die dezentralen Frauenbeauftragten wurden zur Vorbereitung im Frühjahr 2008 hierzu zwei Informationsveranstaltungen in Kooperation mit dem Örtlichen Personalrat durchgeführt. Dabei wurde auch deutlich, dass Erfahrungen aus Hochschulen in andern Bundesländern, die bereits das neue Tarifsysteem anwenden, befürchten lassen, dass künftig das relative Gehaltsniveau im Vergleich zum BAT mit seinen Altersstufen bei Neueinstellungen nach dem neuen Tarif insgesamt abgesenkt wird, da es künftig nur noch sechs Entgeltstufen gibt und die zeitlichen Abstände bis zur Erreichung derselben größer werden, während zugleich ein Arbeitsplatzwechsel zu einem Verlust der bisherigen Erfahrungsstufe führen kann. Von den dadurch bedingten Gehaltseinbußen werden künftig vor allem ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit längerer Berufserfahrung betroffen sein. Für die gegenwärtig Beschäftigte ist zu erwarten, dass es ebenso wie beim TVöD und TVL im Rahmen von gesonderten Überleitungstarifverträgen einen Bestandsschutz geben wird. Unabhängig von dieser für die Beschäftigten insgesamt unerfreulichen Perspektive stellt sich die Herausforderung, die oben genannten grundsätzlichen Möglichkeiten zu einer diskriminierungsfreieren Eingruppierung von typischen Frauenarbeitsplätzen im Zuge der Umstellung zugunsten von Mitarbeiterinnen an der Humboldt-Universität zu nutzen.

7. Studentinnen an der Humboldt-Universität zu Berlin

7.1. Frauenanteil unter den Studierenden

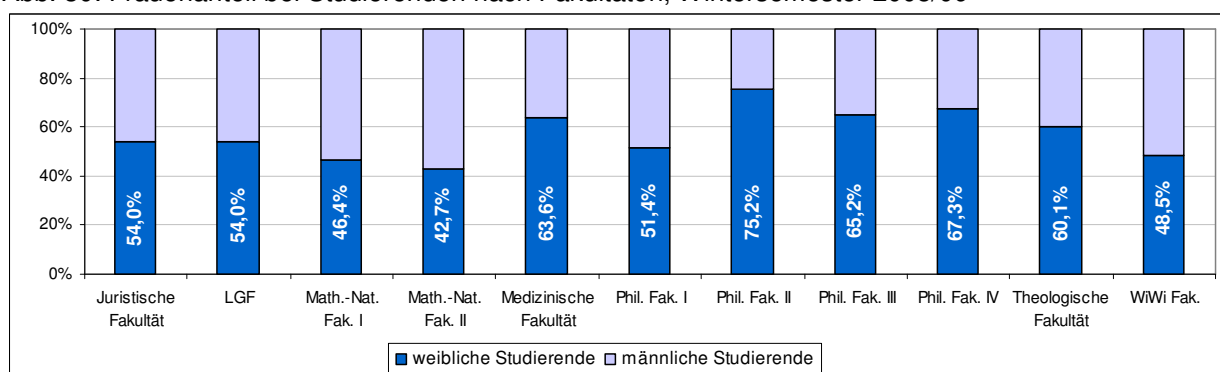
Der Frauenanteil bei den Studierenden lag im Wintersemester 2008/09 bei 58,8 %. Somit waren wieder deutlich mehr als die Hälfte aller 35.803 eingeschriebenen Studierenden, inklusive aller Beurlaubten, weiblich. Seit dem Wintersemester 2000/01 gab es nur noch relativ geringfügige Veränderungen. Wird die Medizin, die seit 2003 eine gemeinsame medizinische Fakultät mit der Freien Universität bildet, nicht mit berücksichtigt, dann beträgt der Anteil 57,6 % bei insgesamt 28.662 Studierenden.

Abb. 29: Frauenanteil bei den Studierenden seit dem Wintersemester 2000/01



Innerhalb der einzelnen Fakultäten und Institute ist der Frauenanteil bei den Studierenden jedoch sehr unterschiedlich, so dass eine differenzierte Betrachtung notwendig ist.⁶ Die Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten weisen mit 42,7 % (Mat-Nat I) und 46,4 % (Mat-Nat II) einen Frauenanteil von weniger als 50 % auf, während der Frauenanteil an den Philosophischen Fakultäten deutlich über 60 % liegt. Eine Ausnahme bildet die Philosophischen Fakultät I, wo er nur 51,4 % beträgt. Den höchsten Frauenanteil aller Fakultäten hat mit 75,2 % die Philosophische Fakultät II. An der Theologischen Fakultät und an der Medizinischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei 60,1 % bzw. 63,6 % und ist somit einige Prozentpunkte höher als an der Juristischen Fakultät und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät, wo der Frauenanteil seit dem Wintersemester 2005/06 auf nunmehr jeweils 54,0 % angestiegen ist. Der Frauenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat sich ebenfalls positiv entwickelt, wobei weibliche Studierende hier mit einem Anteil von 48,5 % auch weiterhin etwas weniger als die Hälfte der Gruppe der Studierenden der Fakultät stellen.

Abb. 30: Frauenanteil bei Studierenden nach Fakultäten, Wintersemester 2008/09



⁶ Die folgenden Angaben beziehen sich jeweils auf die Anteile bei den Studienfällen. Würden nur die Studierenden im Erstfach berücksichtigt, so könnte es im Einzelfall zu geringfügigen Veränderungen kommen.

Bei der Betrachtung des Frauenanteils in den einzelnen Instituten innerhalb einer Fakultät zeigen sich teilweise gravierende Unterschiede. Nur an den Philosophischen Fakultäten II und III weisen alle Institute einen Frauenanteil von mindestens 50 % auf. Hier sind auch die Differenzen zwischen den einzelnen Instituten einer Fakultät relativ gering. Dementsprechend liegt der Frauenanteil an den Instituten der Philosophischen Fakultät II zwischen 72,9 und 78,3 %, mit Ausnahme des Instituts für Klassische Philologie, wo der Frauenanteil mit 64,2 % etwas niedriger ist.

Abb. 31: Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät II

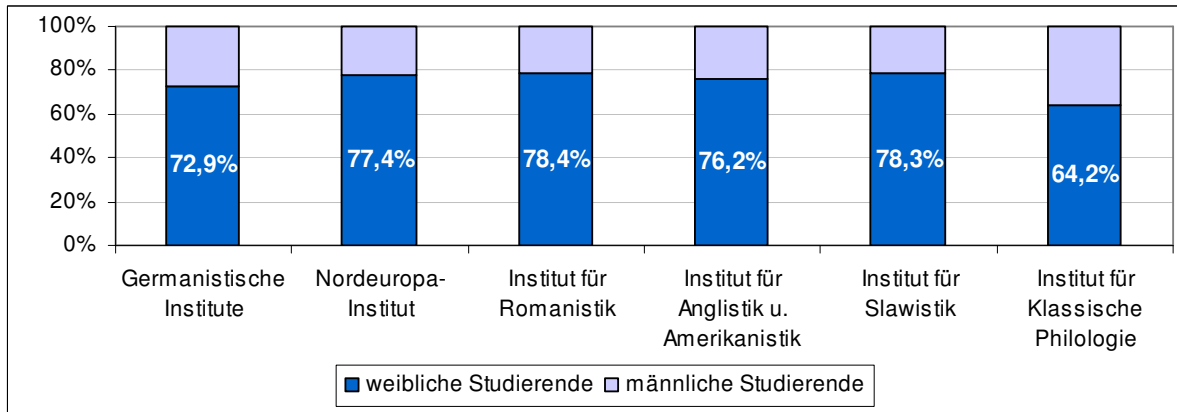
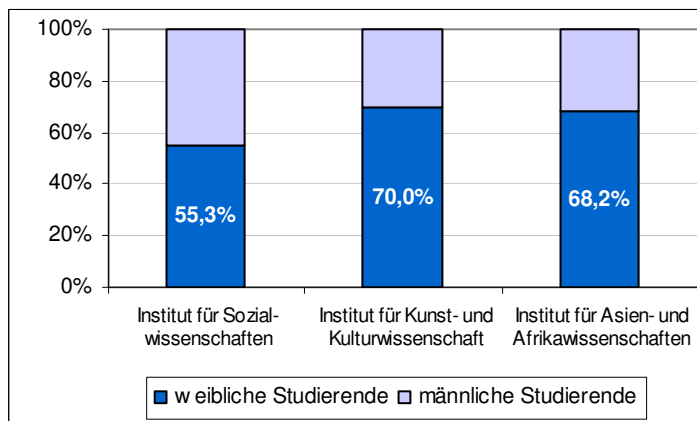


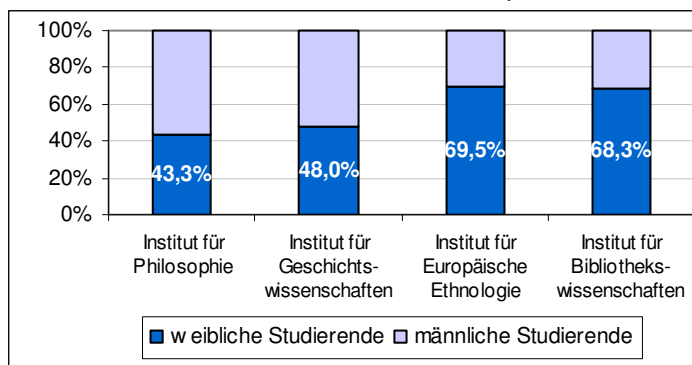
Abb. 32: Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät III



An der Philosophischen Fakultät III hat das Institut für Kunst- und Kulturwissenschaft mit rund 70 % weiblicher Studierenden den höchsten Frauenanteil. Am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften ist er mit 68,2 % nur unwesentlich geringer. An beiden Instituten hat sich damit der Frauenanteil im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten etwas verbessert. Den niedrigsten Frauenanteil der Institute der

Philosophischen Fakultät III hat das Institut für Sozialwissenschaften, wobei der Anteil der weiblichen Studierenden hier seit 2006 etwas gesunken ist, aber trotzdem noch bei 55,3 % liegt.

Abb. 33: Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät I

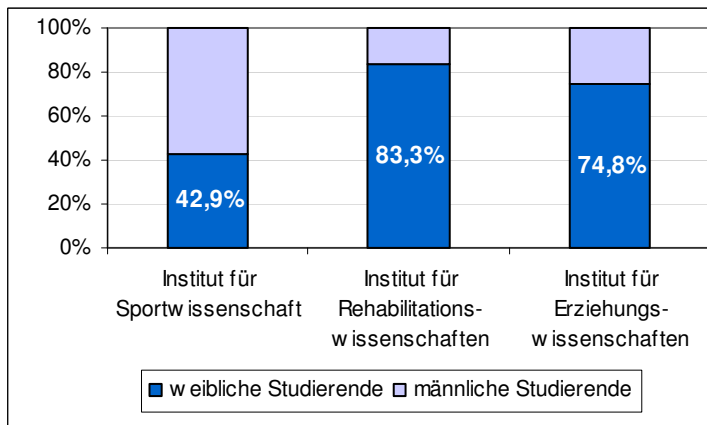


Im Gegensatz zu den bisher betrachteten Fakultäten gibt es an den Philosophischen Fakultäten I und IV einerseits Institute mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil, gleichzeitig aber auch Institute mit einem Anteil von unter 50 %. An der Philosophischen Fakultät I haben zwei der vier Institute einen relativ hohen und zwei einen im Vergleich dazu

sehr niedrigen Frauenanteil. Die beiden Institute mit einem Frauenanteil von deutlich über 50% sind das Institut für Europäische Ethnologie (69,5 %) und das Institut für Bibliotheks-

wissenschaften (68,3 %). Das Institut für Philosophie und das Institut für Geschichtswissenschaften haben dagegen mit 43,3 % bzw. 48 % unterdurchschnittliche Werte.

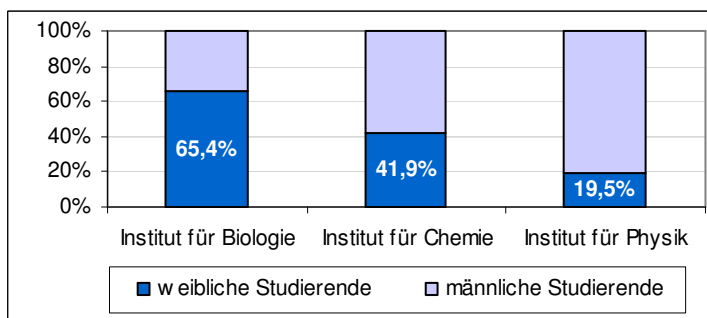
Abb. 34: Frauenanteil Studierende, Philosophische Fakultät IV



An der Philosophischen Fakultät IV, die sich aus drei Instituten zusammensetzt, haben das Institut für Rehabilitationswissenschaften und das Institut für Erziehungswissenschaften sehr hohe Frauenanteile, während das Institut für Sportwissenschaften mit nur 42,9 % einen für diese Fakultät ausgesprochen niedrigen Frauenanteil hat. Das Institut für Rehabilitationswissenschaften hat darüber hinaus im Wintersemester 2008/09 mit 83,3 % den höchsten Frauenanteil aller Institute der Humboldt-Universität zu Berlin.

Wintersemester 2008/09 mit 83,3 % den höchsten Frauenanteil aller Institute der Humboldt-Universität zu Berlin.

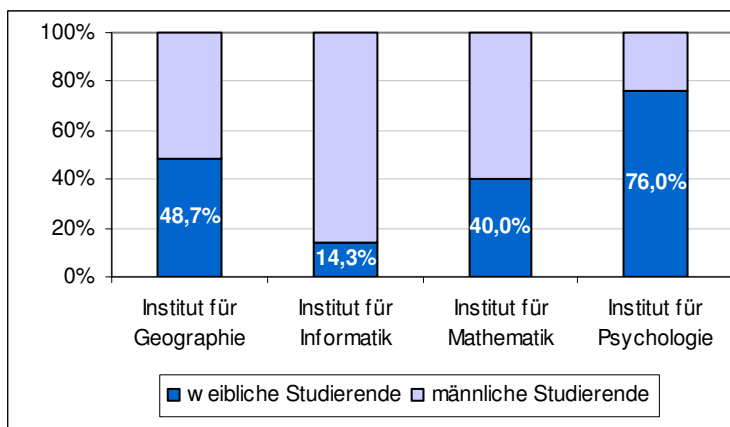
Abb. 35: Frauenanteil Studierende, Mat.-Nat. Fakultät I



Auch in den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Fächern. In beiden Fakultäten weist jeweils nur ein Institut einen Frauenanteil von mehr als 50 % auf. An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I hat das Institut für Biologie

mit inzwischen 65,4 % einen sehr hohen Frauenanteil erreicht. Dagegen stellen weibliche Studierende am Institut für Chemie und am Institut für Physik weniger als die Hälfte der Studierenden. Das Institut für Physik hat mit nur 19,5 % den niedrigsten Frauenanteil der Institute dieser Fakultät.

Abb. 36: Frauenanteil Studierende, Mat.-Nat. Fakultät II



An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II liegt der Frauenanteil an drei von vier Instituten unter 50 %. Dagegen weist das Institut für Psychologie mit rund 76 % weiblicher Studierenden einen sehr hohen Frauenanteil auf. Am Institut für Geographie liegt der Anteil mit 48,7 % zwar unter der Hälfte, aber über dem Durchschnitt der Fakultät. Am Institut für Mathematik ist der

Frauenanteil nach einem Rückgang in den vergangenen Jahren nun gegenüber dem Wintersemester 2005/06 (s. Bericht 2003-2006) wieder angestiegen und beträgt jetzt immerhin 40 %. Allerdings konnte der Stand vom Wintersemester 2002/03, wo der entsprechende Anteil bei 48,2 % gelegen hatte, noch nicht wieder erreicht werden. Ähnlich verhält es sich mit dem Frauenanteil am Institut für Informatik. Hier lag der Frauenanteil im Winter-

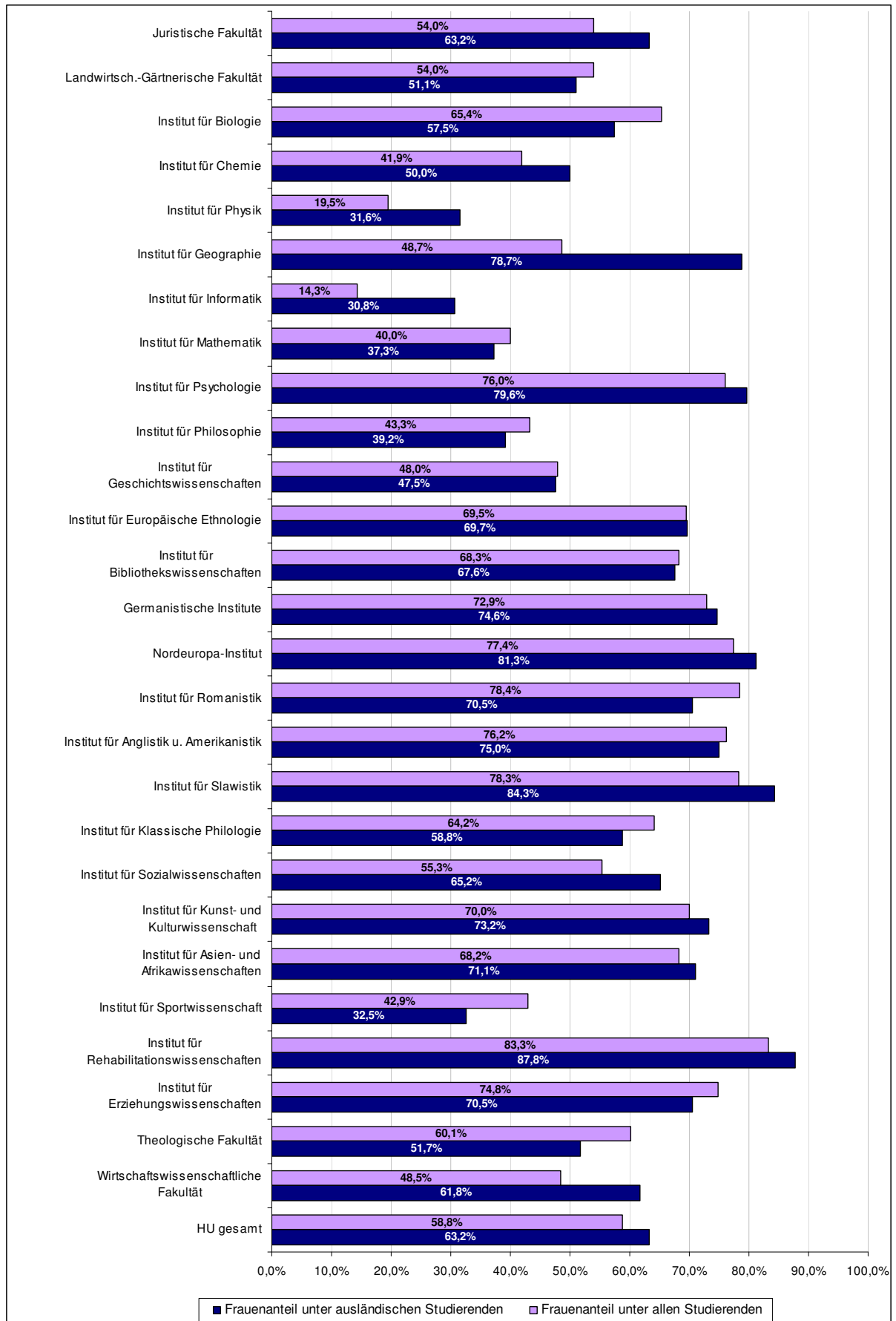
semester 2002/03 bereits einmal bei 17,3 %, verschlechterte sich dann auf 11,6 % im Wintersemester 2005/06 und stieg jetzt wieder auf 14,3 % an. Das Institut für Informatik hat somit nicht nur den niedrigsten Frauenanteil der Institute der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II sondern auch den niedrigsten Frauenanteil aller Institute der Humboldt-Universität zu Berlin.

7.2. Ausländische Studierende

Der Frauenanteil bei ausländischen Studierenden im Hochschulbereich beträgt im Wintersemester 2008/09 63,2 % und liegt somit noch über dem Anteil weiblicher Studierender der Humboldt-Universität insgesamt. Ausländische Hochschülerinnen stellen nur an sechs Instituten weniger als die Hälfte der Gruppe der ausländischen Studierenden. An allen Instituten beträgt der Frauenanteil jedoch mindestens 30 %. Bei einem Vergleich zwischen dem Anteil aller weiblichen Studentinnen eines Instituts und dem Anteil der Frauen unter den ausländischen Studierenden des gleichen Instituts zeigt sich, dass sich bei der Mehrheit der Institute die Anteile in etwa entsprechen. An einigen Instituten fällt auf, dass der Frauenanteil unter den ausländischen Studierenden höher ist als unter allen Studierenden. Dies ist sowohl an der Juristischen Fakultät als auch an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Fall, aber auch an den meisten Instituten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten.

Im Gegensatz dazu gibt es auch einzelne Institute, wo der Frauenanteil bei ausländischen Studierenden deutlich geringer ist als der Anteil der Studentinnen des jeweiligen Instituts insgesamt. Hier fallen folgende Institute auf, in denen der Anteil aller Studentinnen mehr als fünf Prozentpunkte über dem Frauenanteil bei ausländischen Studierenden liegt: Das Institut für Biologie, das Institut für Romanistik, das Institut für Sportwissenschaft und auch die Theologische Fakultät. Den niedrigsten Frauenanteil hat mit 30,8 % das Institut für Informatik. Allerdings liegt dieser deutlich über dem Anteil aller weiblichen Studierenden des Instituts. Am Institut für Physik und am Institut für Sportwissenschaft stellen Frauen mit 31,6 % bzw. 32,5 % ebenfalls etwa ein Drittel der Gruppe der ausländischen Studierenden. Weitere Institute, wo der Anteil der ausländischen Studentinnen weniger als 50 % beträgt, sind das Institut für Mathematik (37,3 %), das Institut für Philosophie (39,2 %) und das Institut für Geschichtswissenschaften (47,5 %). An diesen drei Instituten entspricht der Anteil ausländischer weiblicher Studierender in etwa dem Anteil der Studentinnen des Instituts insgesamt. Am Institut für Chemie, der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät und der Theologischen Fakultät liegt der Anteil der ausländischen weiblichen Studierenden bei knapp über 50 %, während an allen anderen Instituten der Frauenanteil bei ausländischen Hochschülerinnen deutlich höher liegt.

Abb. 37: Vergleich der Frauenanteile bei ausländischen Studierenden und Studierenden insgesamt



7.3. Studentische Hilfskräfte

Der hohe Frauenanteil unter den Studierenden der Humboldt-Universität spiegelt sich auch bei den studentischen Hilfskräften wider. Dementsprechend sind im Jahr 2008 54 % von insgesamt 1.642 studentischen Hilfskräften weiblich. Bei einer gesonderten Betrachtung des Frauenanteils unter den studentischen Hilfskräften, die aus dem Universitätshaushalt bezahlt werden und denen, die im Rahmen von Drittmittelprojekten angestellt sind, zeigt sich, dass im Drittmittelbereich der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte mit 54,5 % etwas höher und demzufolge der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften, die aus dem Universitätshaushalt finanziert werden, mit 53,7 % etwas geringer ist.

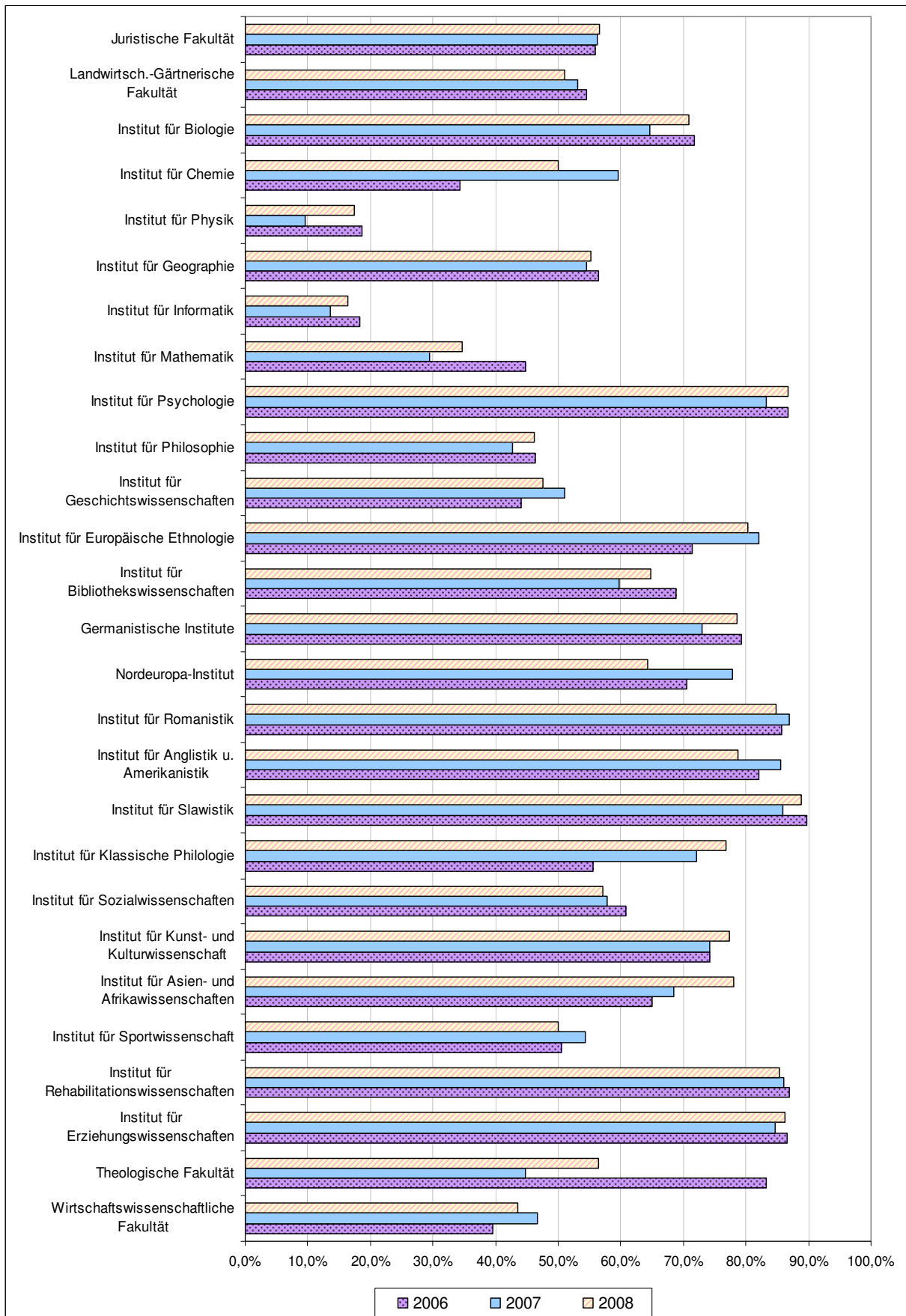
Insbesondere an den Philosophischen Fakultäten ist der Anteil weiblicher Hilfskräfte generell sehr hoch. Eine Ausnahme bilden hier die Institute für Sozialwissenschaften und Philosophie, vor allem aber das Institut für Bibliothekswissenschaften. Bei diesen drei Instituten liegt der Anteil der weiblichen Hilfskräfte unter 50 %. Dabei entspricht der Anteil der Frauen unter den studentischen Hilfskräften am Institut für Philosophie in etwa dem Anteil der Studentinnen des Instituts. Anders ist es am Institut für Sozialwissenschaften: Hier ist der Anteil der Studentinnen höher als 50 %, während der Anteil der weiblichen Hilfskräfte nur 42,9 % beträgt. Am gravierendsten ist der Unterschied zwischen dem Anteil weiblicher Hilfskräfte im Vergleich zum Anteil der Studentinnen am Institut für Bibliothekswissenschaft. Während weibliche Studierende mit 68,3 % deutlich über die Hälfte der Studierenden des Instituts stellen, beträgt der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften lediglich 21,4 %.

Umgekehrt ist es am Institut für Sportwissenschaften: Hier liegt der Frauenanteil unter den Studierenden nur bei 42,9% während der Anteil der weiblichen Hilfskräfte rund 50 % beträgt. Auch am Institut für Geschichtswissenschaften ist der Anteil der weiblichen Hilfskräfte mit 53,9 % höher als der Anteil der weiblichen Studierenden, die mit 48 % weniger als die Hälfte der Studierenden des Instituts stellen. An den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten ist der Anteil der weiblichen Hilfskräfte generell deutlich geringer. Nur zwei der insgesamt sieben Institute haben bei den studentischen Hilfskräften einen Frauenanteil von über 50 %. Es handelt sich dabei um das Institut für Biologie und das Institut für Psychologie, die auch im Vergleich zu den anderen Instituten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten über einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden verfügen. Allerdings ist der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte am Institut für Psychologie trotz 57,7 % deutlich niedriger als der Anteil der weiblichen Studierenden des Instituts, der im Wintersemester 2008/09 bei 76 % liegt. Das Institut für Informatik fällt insofern positiv auf, als der Anteil der weiblichen Hilfskräfte hier einige Prozentpunkte höher ist als der Anteil der Studentinnen. Hier kommt u. a. die wachsende Gendersensibilisierung in der Informatik durch die Arbeit des Projekts FiNCA zum Tragen.

7.4. Studienabschlüsse

Die bereits in vielen Studiengängen eingeführte Umstellung auf die neuen Bachelor- und Masterstudiengängen hat dazu geführt, dass in den betroffenen Studiengängen die Anzahl der AbsolventInnen seit 2007 deutlich angestiegen ist, da in der Übergangsphase die letzten Jahrgänge der Studierenden der alten Studiengänge und gleichzeitig auch die ersten Jahrgänge der Bachelorstudierenden ihre Abschlüsse absolvieren. Ob die Einführung der neuen Studiengänge den Frauenanteil bei den AbsolventInnen beeinflusst, ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Abb. 38: Anteil der Absolventinnen nach Fakultäten/Instituten, 2006-2008



Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen an der Humboldt-Universität liegt seit 2006 bei über 60% und damit über dem Anteil der Studentinnen. Daraus lässt sich schließen, dass durchschnittlich mehr Frauen ihr Studium mit einem erfolgreichen Abschluss been-

den. Bei einer Betrachtung der einzelnen Institute und Fakultäten zeigt sich ebenfalls, dass in den meisten Fächern Frauen deutlich über die Hälfte der AbsolventInnen stellen. Lediglich an sechs Instituten lag der Anteil der Absolventinnen unter 50 %. Dabei handelt es sich in der Regel um Institute, bei denen der Anteil der Studentinnen ebenfalls unter 50% liegt. Dementsprechend fallen auch in diesem Zusammenhang wieder die Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten auf. Der Anteil der Absolventinnen am Institut für Physik, am Institut für Informatik und am Institut für Mathematik war vergleichsweise gering. Am Institut für Chemie lag der Anteil der Absolventinnen im Jahr 2006 ebenfalls deutlich unter 50 %. Dafür waren im darauf folgenden Jahr von 37 AbsolventInnen 22 weiblich, so dass der Frauenanteil bei fast 60 % lag. 2008 beendeten schließlich ebenso viele Frauen wie Männer ihr Studium. Dabei ist zu beachten, dass die Anzahl der Absolventinnen hier insgesamt relativ niedrig ist, so dass geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen leicht zu merkbaren Schwankungen in den relativen Anteilen führen können.

In den Philosophischen Fakultäten haben lediglich am Institut für Philosophie und am Institut für Geschichtswissenschaften weniger Frauen als Männer ihr Studium abgeschlossen. Dabei nahm am Institut für Geschichtswissenschaften im Jahr 2007 die Anzahl der Studienabschlüsse drastisch zu. Gleichzeitig stieg auch der Frauenanteil bei den Absolventinnen auf knapp über 50 % an. Des Weiteren fällt bei den Philosophischen Fakultäten das Institut für Sportwissenschaften auf, wo Frauen in den letzten drei Jahren ebenfalls nur knapp die Hälfte der AbsolventInnen stellten.

An der Juristischen Fakultät und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät sind in den Jahren 2006 bis 2008 mehr als die Hälfte der AbsolventInnen Frauen. Dabei ist der Anteil der Absolventinnen an der Juristischen Fakultät tendenziell eher steigend, während er an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät um wenige Prozentpunkte zurückgegangen ist. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der Absolventinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weiterhin unter 50 %. Im Jahr 2007 stieg der Anteil zwar um mehr als fünf Prozentpunkte auf immerhin 46,7 % an, sank 2008 jedoch wieder auf 43,5 % ab. Noch brechen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät tendenziell mehr Frauen ihr Studium ab, wobei die Entwicklung in den letzten Jahren darauf hinweist, dass es langfristig zu einer Änderung kommen könnte. An der Theologischen Fakultät ist die reale Anzahl der Studienabschlüsse insgesamt seit dem Jahr 2006 deutlich abgesunken. Dies hat zur Folge, dass der relative Anteil der Frauen bereits bei geringfügigen Veränderungen starken Schwankungen unterliegt.

8. Familiengerechte Hochschule

8.1. Vorhandene Maßnahmen zur Unterstützung studierender Eltern

An der Humboldt-Universität gibt es seit 1995 mit den „Humboldten“ eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung für studierende Eltern. Es handelt sich dabei nicht um eine reguläre Kita für eine Ganztagsbetreuung, sondern diese Einrichtung war ursprünglich als Ergänzung regulärer Kitas am späten Nachmittag gedacht, um Studierenden den Besuch von Lehrveranstaltungen auch nach 16.00 Uhr zu ermöglichen, was mit den Öffnungszeiten regulärer Kitas kollidiert. Seit dem Wintersemester 2006/2007 sind die Öffnungszeiten erweitert worden und Kinder von Studierenden können dort jetzt in der Zeit von 9.30 Uhr bis 20.30 Uhr betreut werden. Jeweils zwei Erzieherinnen (in der Regel zugleich Studierende) betreuen bis zu 15 Kinder im Alter von einem Jahr bis zur Vorschule. Um keine Konkurrenz zu regulären Kitas zu bilden, ist dabei die Nutzung für jedes Studierendenkind auf maximal 15 Stunden an maximal drei Tagen pro Woche beschränkt worden. Vor dem Hintergrund der Entstehungsgeschichte erklärt es sich, dass die Humbolde nicht ganzjährig geöffnet sind, sondern nur während der Vorlesungszeiten und jeweils zwei Wochen vor Semesterbeginn und nach Semesterende. Von Seiten der studierenden Eltern, welche ihre Kinder bei den Humboldten betreuen lassen, ist inzwischen der Wunsch geäußert worden, das Betreuungsangebot auch auf die Semesterferien auszudehnen.

Es gibt an der Humboldt-Universität umfassende Beratungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern. Neben den Informationsmöglichkeiten im Rahmen der allgemeinen Studienberatung hat die Interessenvertretung der Studierenden, der ReferentInnenRat (RefRat) ein eigenes studentisches Beratungssystem eingerichtet, das neben anderen Themen auch „Studieren mit Kind“ abdeckt. Während der Semesterzeit werden wöchentlich sieben Stunden Sprechzeiten an zwei verschiedenen Tagen angeboten, in den Semesterferien findet eine entsprechende Beratung an einem Tag in der Woche statt. Als weiteren Ansprechpartner gibt es beim RefRat ein eigenes Referat „Studieren mit Kind“ als hochschulpolitische Interessenvertretung.

Im Zentralgebäude der Humboldt-Universität und im benachbarten Lehrgebäude in der Dorotheenstraße, im Bibliotheksbereich am Standort Adlershof sowie in mehreren Instituten in Mitte und Adlershof sind inzwischen Räumlichkeiten bei den jeweiligen Toiletten als Wickelräume ausgewiesen worden. Im Institut für Physik und in der Juristischen Fakultät ist jeweils ein „Elternzimmer“ eingerichtet worden, das auch als Stillraum genutzt werden kann. Das Großbritannienzentrum hat ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet und einen Raum mit Spielecke, Wickeltisch, Sofa und Arbeitsplatz ausgestattet, der bei Bedarf sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie von Studierenden, aber auch von Gästen genutzt werden kann. Alle Informationen zum Thema Studieren mit Kind sind im Jahr 2008 im Rahmen eines Praktikums im Büro der Frauenbeauftragten von Grynet Kleiner in einem eigenen Flyer der Zentralen Frauenbeauftragten zusammengefasst worden. Dank der Unterstützung durch das Großbritannien-Zentrum ist dieser Flyer inzwischen auch in englischer Sprache erhältlich.

In der Allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten (ASSP) der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es seit 2006 einen § 9, der fordert, den Belangen von Studierenden mit Kind dadurch Rechnung zu tragen, dass auf die Beeinträchtigung ihrer Arbeitsbedingungen durch einen besonderen „Nachteilsausgleich“ bei der Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen eingegangen wird. Entsprechende Regelungen gibt es in den Muster-Prüfungsordnungen für die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Da sich trotz dieser Vorgaben nach Berichten der Studierenden in der Umsetzung immer wieder Schwierigkeiten ergaben, weil Lehrende nicht bereit waren, flexibel genug auf die Schwierigkeiten von Studierenden mit Kindern einzugehen (z. B. bei Fehlzeiten wegen der Krankheit von Kindern), hat der zuständige Vizepräsident für Studium und Internationales im Januar 2008 gemeinsam mit der Zentralen Frauenbeauftragten der Universität und der Referentin für Studierende mit Kind/ern beim RefRat, der studentischen Interessenvertretung

der Humboldt-Universität, hierzu einen Brief an alle Lehrenden der Universität geschrieben, in dem um Beachtung dieser Vorgaben gebeten wurde. Dieser Brief ist als Anlage in diesen Bericht aufgenommen worden.

Am 3.12.2008 wurde eine zentrale Informationsveranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind(ern)“ von der Zentralen Frauenbeauftragten organisiert, die vom zuständigen Vizepräsidenten für Studium und Internationales eröffnet wurde. Auf dieser Veranstaltung stellten sich alle Einrichtungen vor, die zum Thema Studieren mit Kind Beratung und Unterstützung anbieten: die auf dieses Thema spezialisierte Studienberaterin der Humboldt-Universität, Dr. Birte Männel, die Beraterinnen des Studentischen Beratungssystems, Mitarbeiterinnen des Kinderladens „Humbolde“, weiterhin mehrere Mitarbeiterinnen des Studentenwerks, welche über dessen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Möglichkeiten der Sozialberatung und der psychologischen Beratung informierten. Auch das Referat „Studieren mit Kind“ war in die Planung der Veranstaltung eingebunden. Für die Zukunft ist geplant, eine solche Veranstaltung regelmäßig in die Informationswoche für neue Studierende vor Beginn des Wintersemesters zu integrieren.

Die genaue Anzahl studierender Eltern ist an der Humboldt-Universität genau so wenig bekannt wie an den meisten anderen Hochschulen, da Angaben über Kinder nicht Bestandteil der Hochschulstatistik sind, bei Studierenden genauso wenig wie bei Beschäftigten. Amtliche Angaben über die Anzahl studierender Eltern beziehen sich deshalb immer nur auf die Ergebnisse der von der HIS-GmbH durchgeführten Befragung der Studierenden im Auftrag des Deutschen Studentenwerks, die dann auf die Ebene der Hochschulen annäherungsweise heruntergerechnet werden. Im Zusammenhang mit Diskussionen über die Probleme von Studierenden mit Kind in der Kommission Lehre und Studium des Akademischen Senats war von der damaligen Referentin „Studieren mit Kind“ beim RefRat deshalb im Jahr 2007 angeregt worden, eine eigene Umfrage über die Anzahl studierender Eltern durchzuführen. Dies ist nur über eine Sondererhebung möglich. Aufgrund der Regelungen des Datenschutzes können nicht einfach zusätzliche Fragen nach der Existenz oder Anzahl von Kindern in die offiziellen Bewerbungs- oder Rückmeldeunterlagen aufgenommen werden, sondern dies ist nur über eine Zusatzbefragung möglich, deren Beantwortung explizit als freiwillig gekennzeichnet sein muss. Nach Klärung aller hierbei auftretenden Fragen mit dem damaligen Datenschutzbeauftragten wurde schließlich ein solcher Fragebogen zusammen mit den Rückmeldeunterlagen zum Sommersemester 2008 an alle Studierenden verschickt. Das Ergebnis zeigte, dass eine freiwillige Befragung in dieser Form keine brauchbaren Resultate bringt. Es meldeten sich nur insgesamt 475 studierende Eltern, während es an der Humboldt-Universität insgesamt (ohne Medizin) etwa 2.000 sein müssten, denn nach der letzten Sozialerhebung des Studentenwerks im Sommersemester 2006 hatten insgesamt 7 % aller Studierenden ein Kind. Nach früheren Erhebungen der HIS GmbH, die auch spezifische Daten für die Bundesländer auswies, ist der Anteil Studierender mit Kind an Berliner Hochschulen eher höher als im Bundesdurchschnitt. Für die Zukunft stellt sich die Frage, wie Belange von Studierenden mit Kind bei zunehmend automatisierten Anmeldeverfahren zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen angemessen berücksichtigt werden können, wenn dort nicht zugleich auch Angaben über die Existenz von Kindern mit aufgenommen werden können. Die Studienabteilung ist dabei, in Abstimmung mit dem Datenschutz ein geeignetes Verfahren zu entwickeln.

8.2. Kommission Familiengerechte Hochschule - Auditierungsverfahren

Um die Bemühungen der Humboldt-Universität zur familiengerechten Gestaltung der Hochschule für Studierende, aber auch für die Beschäftigten zu intensivieren, wurde am 17.7.2007 vom Akademischen Senat eine „Kommission Familiengerechte Hochschule“ eingesetzt. Die Initiative hierzu ging von der damaligen Stellvertretenden Zentralen Frauenbeauftragten Manuela Pelz und der damaligen Referentin für Studieren mit Kind, Jenny Kurtz, aus. Das Ziel der Arbeit der neu gegründeten Kommission sollte der Erwerb des Audits „Familiengerechte Hochschule“ sein, das unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie steht und eine Initiative der gemeinnützigen Hertistiftung ist. Ziel der Auditierung ist es, die Stärken und Schwächen der Universität im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu evaluieren und Lösungsvorschläge und Ansätze zur Verbesserung der Situation zu erarbeiten. Der Auftrag an die Kommission im AS-Beschluss lautete: „Die Kommission berichtet dem Akademischen Senat zum Beginn des Wintersemesters 2007/2008 über das Konzept und die Antragstellung.“

Der Akademische Senat entsandte aus jeder Statusgruppe ein Mitglied in die Kommission. Die Gruppe der Hochschullehrer brauchte hierzu am längsten und fand schließlich eine Gastprofessorin, die sie in der Kommission vertrat. Seit November 2008 ist eine weitere Professorin als Stellvertretendes Mitglied hinzugekommen. Auch die Zentrale Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen teil. Ständige Gäste der Kommission sind zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats, die sich für das Thema besonders engagieren, und die Koordinatorin der Humboldt Graduate School. An den ersten Sitzungen der Kommission bis zur Fertigstellung des Berichts an den Akademischen Senat nahm auch der Vizepräsident für Haushalt und Personal, Dr. Eveslage, teil.

Die konstituierende Sitzung der Kommission Familiengerechte Hochschule (KFH) erfolgte am 6.9.2007. Zur ersten Vorsitzenden wurde Jenny Kurtz gewählt, zur Stellvertretenden Vorsitzenden Manuela Pelz. Im Februar 2008 wurde Dr. Veit Stürmer zum neuen Kommissionsvorsitzenden gewählt, da die bisherige Vorsitzende Jenny Kurtz sich aufgrund ihrer Belastung im Studium zu diesem Zeitpunkt aus der Kommission zurückzog. Auch die zweite Initiatorin der Kommission, die Studentin und Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte Manuela Pelz, hatte Ende 2007 ihre Mitgliedschaft in der Kommission beendet, da sie zu Beginn des neuen Jahres ein Auslandsstudium antrat. Stellvertretende Kommissionsvorsitzende ist seit Dezember 2007 Dr. Angelika Keune.

Auf der ersten Sitzung im September 2007 verständigte sich die Kommission zunächst über das weitere Verfahren. Nachdem den Mitgliedern klar geworden war, wie zeitaufwändig das Auditierungsverfahren ist und wie viel es kostet (damals noch 12.000 €, inzwischen 13.000 € als Honorar für die Auditorin, welche die Universität bei der Antragstellung begleitet), wurde entschieden, dass der Erwerb des Audits Familiengerechte Hochschule noch einmal überdacht werden sollte. Die Kommission wollte stattdessen Ziele, Vorgehensweisen und konkrete Maßnahmen zusammenzustellen, welche die Universität aus eigener Kraft unabhängig von einer offiziellen Auditierung umsetzen könne. In den nächsten Monaten konzentrierte die Kommission sich darauf, über eine Abfrage in den Statusgruppen zu erheben, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht, und welche Vorschläge und Anregungen für unterstützende Maßnahmen es gibt. In die Diskussion wurden auch Vorschläge der dezentralen Frauenbeauftragten, der Kommission für Frauenförderung sowie Anregungen aus einem Treffen von Juniorprofessorinnen und -professoren mit Kind einbezogen, das auf Einladung des Vizepräsidenten für Forschung Ende 2006 stattgefunden hatte. Sehr ausführliche Vorschläge wurden vom Gesamtpersonalrat eingebracht, außerdem von der Betriebsgruppe der Humboldt-Universität bei der Gewerkschaft „Ver.di.“ Die Kommission hat alle diese Vorschläge intensiv diskutiert und daraus nach einer ersten Vorlage durch die Vorsitzende in einer Redaktionsgruppe, der nur die gewählten Mitglieder der Kommission angehörten, eine Vorlage an den Akademischen Senat erarbeitet, die von der Kommission am 7.2.2008 beschlossen und an die Universitätsleitung weitergeleitet wurde.

Zentraler Punkt der Kommissionsvorschläge war die Einrichtung eines Familienbüros, wie es inzwischen an zahlreichen anderen Universitäten und Hochschulen existiert. Dieses sollte verantwortlich sein für:

- Beratung studierender Eltern zu spezifischen Fragen der Studienfinanzierung und zu Fragen der Kinderbetreuung;
- Beratung studierender Eltern in allen Fragen der Studiengestaltung und Studienorganisation;
- die Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern mit Kindern über arbeitsrechtliche Fragen wie Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge etc.;
- Unterstützung bei der Suche von universitäts- oder wohnortnahen Kita- oder Hortplätzen, insbesondere für Universitätsangehörige, die von auswärts an die Humboldt-Universität kommen;
- Vermittlung von Kinderbetreuung in den „Randzeiten“ und am Wochenende sowie für Zeiten von Pflichtexkursionen;
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Auslandsaufenthalten für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Kindern;
- Beratung und Coaching für Eltern zu Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Kinderbetreuung sowie zu Dual Career-Fragen;
- Einwerbung zusätzlicher Mittel zur Finanzierung familiengerechter Maßnahmen.

Die Universitätsleitung ließ sich zunächst Zeit mit ihrer Antwort auf die Vorschläge der Kommission. Das Papier wurde dem Akademischen Senat zur Sitzung am 13. Mai 2008 vorgelegt, zusammen mit einer Stellungnahme, welche den größeren Teil der Vorschläge negativ beurteilte bzw. für nicht umsetzbar erklärte. Nach heftigem Protest der KFH wurde die Vorlage der Universitätsleitung wieder zurückgezogen, und dem Akademischen Senat wurde nur die Stellungnahme der Kommission vorgelegt. Der Bericht wurde dort vom Vorsitzenden der KFH, Dr. Stürmer, und Frau Prof. Münkler als Mitglied aus der Gruppe der ProfessorInnen vorgestellt. In der Diskussion ging es vor allem um die Frage, ob ein offizielles Auditierungsverfahren durchgeführt werden solle oder nicht. Die Kommission hatte in ihrer Vorlage vom Februar noch dargelegt, warum sie zum damaligen Zeitpunkt dieses für verzichtbar gehalten hatte. Aufgrund des weiteren Umgangs mit dem Thema in der Hochschulleitung hatte die Mehrheit der Kommissionsmitglieder zwischenzeitlich aber ihre Position überdacht, da die Skepsis gewachsen war, ob es ohne offizielles Auditierungsverfahren hinreichend schnell vorangehe.

Der Akademische Senat nahm in seinem Beschluss vom 13.5.2008 die Stellungnahme der Kommission Familiengerechte Hochschule zur Kenntnis und begrüßte die Vorschläge für die Umgestaltung der Humboldt-Universität in eine familiengerechte Hochschule. Er bat zugleich den Präsidenten, einen Vorschlag zu erarbeiten, wie die Empfehlungen der Kommission unter Berücksichtigung landesweiter Standards umgesetzt werden könnten. In der gleichen Sitzung stimmte der Akademische Senat anlässlich des Berichts der Zentralen Frauenbeauftragten einem Beschlussentwurf der Kommission für Frauenförderung (KFF) zu, in dem die Universitätsleitung aufgefordert wurde, ein Gleichstellungskonzept für die Humboldt-Universität beschließen zu lassen, das u. a. die Einrichtung eines Familienbüros entsprechend den Vorschlägen der Kommission Familiengerechte Hochschule enthalten solle. In dem Gleichstellungskonzept, das zusammen mit dem Antrag für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder im Juni 2008 vorgelegt wurde, ist dann auch ein solches Familienbüro enthalten – allerdings mit der einschränkenden Formulierung: „Das Präsidium wird diese Maßnahmen mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplanverhandlungen einbringen.“

In den folgenden Monaten geschah erst einmal nichts. Die Kommission bat darauf hin im Juli die Hochschulleitung um ein Gespräch zum weiteren Vorgehen. Am 8.9.2008 hatte die Kommission Gelegenheit zu einem Gespräch mit dem Präsidenten. In dieser Sitzung kündigte der Präsident an, dass er sich für ein offizielles Auditierungsverfahren einsetzen wer-

de. Im November teilte der Präsident sowohl auf der Personalversammlung am 11.11.2008 als auch im Akademischen Senat am 18.11.2008 mit, dass die Universitätsleitung nunmehr beschlossen habe, das Auditierungsverfahren einzuleiten. Nachdem ein weiteres halbes Jahr verstrichen ist, wurde im Frühjahr 2009 offiziell Kontakt mit einer Auditorin aufgenommen, die bereits zahlreiche andere Verfahren mit Berliner und auswärtigen Hochschulen durchgeführt hat. Der Vertrag mit ihr soll demnächst abgeschlossen werden. Eine Mitarbeiterin im Präsidialbereich, Frau Dr. Rößler, ist für die Betreuung des Verfahrens innerhalb der Universität zuständig. Dabei sollen folgende Handlungsfelder innerhalb der Universität auf ihre Familiengerechtigkeit hin untersucht werden:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Personalentwicklung
- Führungskompetenz
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Service für Familien
- Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

Die im Rahmen des Auditierungsverfahrens erforderlichen zentralen Workshops (ein Strategieworkshop zur hochschulspezifischen Zielsetzung und ein anschließender Auditierungsworkshop zur Einigung über künftige Maßnahmen) sollen zum Ende des Sommersemesters im Juli 2009 durchgeführt werden. Ziel ist es, den Antrag zum Bewerbungstermin Ende Oktober 2009 einzureichen. Bei diesem Zeitplan besteht die Chance, dass die Humboldt-Universität noch Ende 2009 offiziell als familiengerechte Hochschule auditiert wird. Die Auseinandersetzung darüber, welche konkreten Maßnahmen in diesem Prozess verabredet werden, und welche Vorschläge der Kommission Familiengerechte Hochschule dabei aufgegriffen werden, steht noch bevor.

9. Finanzielles Anreizsystem und Zielvereinbarungen zur Frauenförderung

In diesem Kapitel gibt es für die letzten beiden Jahre materiell wenig Neues zu berichten, auch wenn durch die Aufforderung zur Einreichung von Gleichstellungskonzepten für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Ländern und durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erneut Bewegung in die Diskussion um den Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung gekommen ist.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung wurden in den Jahren 2003 bis 2005 mit insgesamt fünf naturwissenschaftlichen Instituten sowie mit der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät auch Vereinbarungen zum Thema Chancengleichheit abgeschlossen. Die darin enthaltenen Bemühungszusagen der Fächer wurden mit Diskussionen über die Verwendung des bereits lange vorher bestehenden finanziellen Anreizsystems verbunden. Seitdem können diese Mittel in Erweiterung der bisherigen Praxis auch für einzelne kurzfristige Stipendien verwendet werden, unter der Voraussetzung, dass der Sachhaushalt des jeweiligen Faches bzw. der fünfprozentige Anteil davon groß genug dafür ist. Mit den übrigen Instituten und Fakultäten wurden in den folgenden Jahren bis heute keine entsprechenden Vereinbarungen abgeschlossen.

Das sogenannte „Finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung“ der Humboldt-Universität enthält seit 2002 keine leistungsbezogene Komponente in Bezug auf den Faktor Gleichstellung, sondern die pauschale Zuweisung von 5 % der Sachmittel für Maßnahmen zur individuellen Förderung von Frauen in den Fächern.

9.1. Finanzielles Anreizsystem

Bereits im Februar 1998 wurde das erste finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung verabschiedet. Danach wurden in allen Fakultäten, je nach dem Grad der Unterrepräsentanz von Frauen, bestimmte Prozentsätze von ausgewählten Positionen bei den Sachmitteln gesperrt (5 %, 6 % oder 7 %). Diese Mittel verblieben innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit und konnten dann für Zwecke der Frauenförderung eingesetzt werden. Dieses System trat zum Haushalt 1999 in Kraft und wurde in den Jahren 2000 und 2001 unverändert beibehalten.

Im Jahr 2002, zu einer Zeit, als auf Landesebene eine leistungsbezogene Mittelvergabe unter Einbeziehung des Faktors Gleichstellung zwischen den Berliner Hochschulen eingeführt wurde, wurde in der Humboldt-Universität das finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung dahingehend modifiziert, dass die bisherige leistungsbezogene Komponente Gleichstellung entfiel und seitdem bei allen Fächern ein einheitlicher Anteil von 5 % aller Sachmittel - die im übrigen einer leistungsbezogenen Verteilung nach den Parametern Forschung und Lehre unter Einbeziehung des Faktors „Internationales“ unterliegen - einbehalten und für Zwecke der Frauenförderung reserviert. Hintergrund für diese Entscheidung: die Anwendung der vorher verwendeten Parameter war von einzelnen Fächern mit schlechten Frauenanteilen nicht als gerecht empfunden worden und eine leistungsbezogene Modifikation lohnte sich in Anbetracht der für die meisten Fächer nur sehr geringen Summen nicht.

Die Höhe dieser Mittel variiert beträchtlich zwischen den Fächern, entsprechend der generellen Verteilung der Sachmittel. Im Jahr 2008 standen der Biologie z. B. 14.649 € zur Verfügung, der Physik 9.377 €, der Mathematik 8.689 € und der Chemie 7.562 €. In der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (LGF) lag der Betrag bei 12.316 €. In den Geisteswissenschaften sind die Summen meist niedriger. In den Instituten der Philosophischen Fakultät II mit den

Philologien liegen die Beträge zwischen 1.600 € und 4.250 €, wenn man vom Institut für Klassische Philologie mit nur 875 € absieht. Für die Juristische Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sind es 11.410 € bzw. 10.580 €, für die Institute Geschichte, Sozialwissenschaften Erziehungswissenschaften und Theologie 5.100 €, 5.478 €, 5.210 € und 3.480 €.

Die häufigste Verwendung der Mittel waren von Anfang an, und sind auch weiterhin, Zuschüsse für die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Fachtagungen, in einigen Fächern auch die Teilnahme von Studentinnen an Veranstaltungen der Frauensektionen in der jeweiligen Fachgesellschaft (z. B. Physikerinnen-Tagung). Gelegentlich werden auswärtige Recherchen von Studentinnen im Zuge von Abschlussarbeiten bezuschusst. In einzelnen Fächern wurden Werkverträge oder eine Hilfskraftstelle zur Unterstützung der Schülerinnenarbeit in einem naturwissenschaftlichen Fach (Physik) finanziert. Sehr selten werden Druckkostenzuschüsse vergeben. In einzelnen Fächern wurden aus diesen Geldern auch Sachmittel bewilligt oder Lehraufträge für Frauen bezahlt, wobei das finanzielle Anreizsystem nicht zur Deckung von Lücken in Haushalt der Fächer verwendet werden soll, sondern für eine zusätzliche Förderung von Frauen.

In den Fächern Biologie und der LGF werden die Gelder aus diesem Programm seit dem Abschluss der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung mit gleichstellungspolitischer Komponente auch für kurzzeitige Abschluss- oder Überbrückungsstipendien eingesetzt. In der Biologie werden in Einzelfällen drei- bis sechsmonatige Postdoc-Stipendien in Höhe von 1.000 € monatlich vergeben. Dort werden seit Herbst 2008 auch studentische Hilfskräfte als Unterstützung für schwangere Doktorandinnen, die in dieser Zeit nicht im Labor arbeiten dürfen, aus diesen Geldern finanziert. In der LGF werden die Mittel u. a. für die Vergabe von Magisterabschlussstipendien für maximal drei Monate in Höhe von 300 € monatlich verwendet. In der Chemie, der Mathematik, der Psychologie und der Geographie wurden in der Berichtsperiode keine Stipendien vergeben.

9.2. Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fakultäten und Instituten

Bereits 1999 wurden die Berliner Hochschulen mit der ersten Ergänzung des Hochschulvertrages aus dem Jahre 1997 verpflichtet, mit den Fakultäten und Fachbereichen Zielvereinbarungen zur Frauenförderung abzuschließen. Seit der nächsten Fortschreibung im Jahr 2001 heißt es in § 7 des Hochschulvertrags:

„Die Humboldt-Universität zu Berlin 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.“

Im Jahr 2002 wurde von der Hochschulleitung entschieden, das Verfahren zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen in den Prozess der Verhandlungen über Zielvereinbarungen zur Forschung zu integrieren. Im März 2003 wurde im Rahmen dieses Verfahrens die erste Vereinbarung zur Gleichstellung mit dem Institut für Chemie abgeschlossen. Im Dezember 2003 folgte die Biologie. Im Laufe des Jahres 2005 kamen die Institute für Geographie, Mathematik und Psychologie sowie die Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät hinzu.

Der Inhalt dieser „Zielvereinbarungen“ zur Chancengleichheit an der Humboldt-Universität ist im letzten Bericht der Frauenbeauftragten ausführlich dargestellt worden. Dort sind die entsprechenden Texte auch im Anhang dokumentiert worden. Konkrete und quantifizierte Ziele werden dort nicht formuliert, sondern eher allgemeine Bemühenszusagen. In diesen

„Zielvereinbarungen“ gibt es auch keine materiellen Anreize zur Erreichung angestrebter Ziele von Seiten der Universitätsleitung und keine Sanktionen, was zur Folge hatte, dass die Fächer in diesen Verhandlungen nicht zur Benennung verbindlicher Ziele bereit waren. Als einziges eingesetztes Instrument wurde von der Universitätsleitung das bereits unabhängig von den Zielvereinbarungen etablierte finanzielle Anreizsystem zu Frauenförderung in Form von 5 % der Sachmittel definiert, das schon seit längerem an der Humboldt-Universität existiert, und das seitdem in einzelnen Fächern mit größerem Sachhaushalt auch für kurzfristige Stipendien eingesetzt werden kann.

Seit 2006 bis heute wurden keine weiteren Zielvereinbarungen mehr zur Gleichstellung an der Humboldt-Universität abgeschlossen, weder im Kontext von Zielvereinbarungen zur Forschung noch in anderer Form. Zunächst haben zeitaufwändige Vorbereitungen der Anträge im Exzellenzwettbewerb entsprechende Planungskapazitäten im Bereich der Universitätsleitung gebunden, später die Planung für die weitere Profilbildung der Hochschule bei künftigen Wettbewerbsverfahren. Dazu kamen personelle Veränderungen im entsprechenden Bereich. Diese führten auch beim Aufbau der neuen Stabsstelle Qualitätsmanagement zu Verzögerungen, welche künftig organisatorisch für die Erarbeitung von Zielvereinbarungen zuständig sein soll. Der Verzicht auf den Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung sagt vor diesem Hintergrund nicht nur etwas über den relativen Stellenwert des Themas Gleichstellung an der Humboldt-Universität aus, sondern das Instrument Zielvereinbarungen kam in der Berichtsperiode auch in anderen Handlungsfeldern kaum zum Einsatz.

Im Zuge des Exzellenz-Wettbewerbs hatte die Universitätsleitung bereits 2007 angekündigt, künftig die Zielvereinbarungen zu Forschung und Lehre in ein gemeinsames Verfahren zu integrieren, welches dann auch den Komplex Gleichstellung umfassen soll. Im Gleichstellungskonzept, das die Humboldt-Universität im Juni 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Ländern vorgelegt hat, wurde in Aussicht gestellt, bis Ende 2010 mit allen Fakultäten und Instituten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abzuschließen. Die Zuständigkeit hierfür liegt innerhalb der Universitätsleitung gegenwärtig beim Vizepräsidenten für Studium und Internationales. Dieser hat in einem Gespräch mit der Kommission für Frauenförderung im Dezember 2008 angeregt, zunächst exemplarisch mit einzelnen Fächern Zielvereinbarungen vorzubereiten, und er hat die Kommission gebeten, ihm Vorschläge für mögliche Inhalte solcher Zielvereinbarungen und die Verwendung der Mittel aus dem künftigen Gleichstellungsfonds der Universitätsleitung vorzulegen. Die Kommission für Frauenförderung hat im März 2009 entsprechende Vorschläge vorgelegt.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat auf ihrer Mitgliederversammlung im Juli 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards verabschiedet und alle Hochschulen aufgefordert, ihr bis März 2009 über deren Umsetzung zu berichten. Dabei wurden auch Zielvorgaben für Frauenanteile in den verschiedenen Beschäftigtengruppen eingefordert. Die Humboldt-Universität hat in ihrem Bericht vom März 2009 mitgeteilt, dass dies zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich sei und dass sie die Angaben bis Ende 2009 nachreichen werde. Nach einer Diskussion mit dem Vizepräsidenten für Studium und Internationales und dem neuen Leiter der Stabsstelle Qualitätsmanagement in der Kommission für Frauenförderung im April 2009 ist deutlich, dass dieser Termin kaum erreicht werden kann. Nach dem hier vorgestellten Zeitplan der Stabsstelle Qualitätsmanagement sind bis Ende 2009 umfassende Zielvereinbarungen mit maximal sechs Fächern vorgesehen, die auch das Thema Gleichstellung einbeziehen. In welcher Form die Humboldt-Universität für die übrigen Fächer die im Gleichstellungskonzept eingegangene Verpflichtung realisieren will, bis Ende 2010 mit allen Fächern Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abzuschließen, ist gegenwärtig noch offen.

10. Geschlechterforschung/Gender Studies im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)⁷ ist 2003 als innovative eigenständige wissenschaftliche Einrichtung an der Philosophischen Fakultät III neu gegründet worden. Die Vorgängereinrichtung, das „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)“ war bereits unmittelbar nach der Wende 1989 etabliert worden, damals noch als Einrichtung innerhalb der Kulturwissenschaften. Das ZtG widmet sich der transdisziplinären Forschung und Lehre zur Kategorie Geschlecht, verantwortet Studiengänge, betreibt Nachwuchsförderung und einen Wissenstransfer in die gesellschaftliche Praxis.

Das ZtG bildet die entscheidende Struktur für die Verankerung der fächerübergreifenden und transdisziplinären Geschlechterstudien an der HU. Die in den Gender Studies lehrenden und forschenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in ihren jeweiligen Disziplinen personell und strukturell verankert, aber gleichzeitig im ZtG über eine Zweitmitgliedschaft aktiv. Sie erbringen hier einen Teil ihrer Lehr- und Forschungsleistungen, die jedoch gleichzeitig in den einzelnen Fächern angerechnet werden.

Das ZtG an der HU zeichnet sich im nationalen und internationalen Kontext als einmalig aus: die transdisziplinäre, wissenschaftstheoretisch orientierte Herangehensweise, das Verständnis von Gender als interdependenter Kategorie sowie die hohe Transfer- und Praxisorientierung verbinden sich zum Alleinstellungsmerkmal des ZtG .

Im zurückliegenden Berichtszeitraum 2007 – 2008 war die Arbeit des ZtG insbesondere durch folgende Ziele und Aktivitäten geprägt:

1. die Stärkung der Grundlagenforschung und des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch wissenschaftliche Publikationen und Veranstaltungen
2. die Umstellung der Gender Studiengänge vom Magister auf BA und die Neuentwicklung eines MA
3. die gezielte Nachwuchsförderung durch die Arbeit des 2005 begonnenen Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ und durch internationale Forschungsverbünde
4. die Schärfung des transdisziplinären Profils der Gender Studies durch die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren mit einer Teildenomination in den Gender Studies
5. die Förderung des Wissenstransfer in die Öffentlichkeit und Praxis, insbesondere durch Drittmittelprojekte wie das GenderKompetenzZentrum und mit Veranstaltungen

10.1. Stärkung der Grundlagenforschung und des transdisziplinären Dialogs in den Gender Studies durch wissenschaftliche Publikationen und Veranstaltungen

Die transdisziplinäre Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der HU und deren nationale und internationale Kooperationen fanden ihren Ausdruck in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Publikationen (vgl. die Webseiten der am ZtG beteiligten WissenschaftlerInnen), Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen und Workshops, die vom ZtG, dem Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“, dem Gender-Kompetenz-Zentrum und von Wissenschaftlerinnen aus den Instituten und Fakultäten ausgerichtet wurden. Wichtige wissenschaftstheoretisch innovative Diskussionen gingen dabei von den vom Graduiertenkolleg organisierten Veranstaltungen aus.

⁷ Nähere Informationen siehe: <http://www.gender.hu-berlin.de/>

Besonders hervorhebenswert sind die folgenden Veranstaltungen:

- Konferenz: "De/Konstruktionen von Okzidentalismus. Eine geschlechterkritische Intervention in die Herstellung des Eignen am Anderen" (21.-23.06.2007)
- Podiumsdiskussion: "Unbeschreiblich männlich. Heteronormativitätskritische Perspektiven (05.07.2007)
- Interdisziplinäres Kolloquium: "Postsexualität: Intimität, Sexualität, Gesellschaft" (10.-11.11.2007)
- Konferenz: Das Unbewusste als Störung der Wissensordnung und als Antrieb der Wissensproduktion" (29.11.-01.12.2007)
- Workshop: "Genealogische Praktiken: Transdisziplinäre Kartographie eines Denkstils" (13.12.-15.12.2007)
- Konferenz: Flexible Genders – Transgressive Bodies. (03.-04.04.2008)
- Konferenz: "Menschen-Zahlen-Transformationen. Verdattung des Organischen" (10.-12.09.2008)
- Konferenz: "Scham und Schuld. Geschlechter(sub)texte der Shoah" (14.-15.11.2008)

Aus den genannten Konferenzen gingen zumeist gleichnamige Publikationen hervor, die wie die Veranstaltungen in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit auf große Resonanz stoßen.

Die Ringvorlesungen des Graduiertenkollegs, die Gender Lectures des Gender-KompetenzZentrums sowie weitere vom ZtG organisierten Gastvorträge und Podiumsdiskussionen boten Studierenden und der interessierten Öffentlichkeit in jedem Semester die Möglichkeit, sich mit neuen Forschungsergebnissen in den Gender Studies bekannt zu machen.

Die jeweils eintägigen wissenschaftlichen Kolloquien des ZtG dienten vor allem dazu, den Dialog zwischen Wissenschaftler/innen verschiedener Disziplinen sowie zwischen Studierenden und Lehrenden anhand konkreter Themenfelder zu intensivieren. Dazu gehörten im Berichtszeitraum die folgenden Kolloquien:

- „Körperformen und Geschlechternormen: Alte und neue Schnittmuster“ (11.7. 2008),
- „100 Jahre Frauenstudium: Das Geschlecht der Bildung“ (27./28.11.2008)

Von überregionaler Bedeutung waren insbesondere die beiden Konferenzen:

- „Impuls – Innovation- Intervention. Gender Studies im Visier“, Veranstaltung anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Gender Studiengänge an der Humboldt-Universität (25.-26.10.2007)
- die 5. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (27.10.2007)

Die folgenden Tagungen bzw. Veranstaltungsreihen, die zum großen Teil ebenfalls in Publikationen mündeten bzw. mündeten, zielten vor allem auf Impulse für die Geschlechterforschung in den fachspezifischen Diskursen:

- Ringvorlesung im Sommersemester 2007: „Feministische Ökonomie“; Ringvorlesung im Sommersemester 2008: „Landwirtschaft und ländliche Entwicklung - Der Weltentwicklungsbericht der Weltbank 2008“ (Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, Fachgebiet Gender und Globalisierung)
- Wissenschaftliches Kolloquium des Instituts für Sozialwissenschaften in Kooperation mit dem ZtG aus Anlass des 60. Geburtstages von Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel „Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht“, 12.12.2008
- Filmreihe „100 Jahre Frauenstudium: Das Geschlecht der Bildung“, Wintersemester 2008/09, veranstaltet vom Institut für Kulturwissenschaft in Kooperation mit dem ZtG

- internationale Summer School mit der Ahfad University for Women in Omdurman/ Sudan: "Gender Budgeting and Care Economy in Muslim Societies", 25.6.-4.7.2008 (Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, Fachgebiet Gender und Globalisierung)

10.2. Umstellung der Gender Studies-Studiengänge auf BA/MA

Im Berichtszeitraum 2007 - 2008 waren die wichtigsten Aufgaben die Aufnahme des Studienbetriebs im Masterstudiengang zum Wintersemester 2008/09 sowie die Akkreditierung der Bachelor- und Master-Studiengänge drei Jahre nach Start des Bachelor in Gender Studies als Zweit- und Beifach zum WS 2005 - 2006.

Die Anzahl von insgesamt 598 Studierenden der Gender Studies im WS 2008/09 zeigt die anhaltende Nachfrage auch in den neuen Studiengängen. Im Einzelnen sind es 278 Studierende im Bachelor-Studiengang, 23 im Master-Studiengang, noch 280 im auslaufenden Magister-Studiengang sowie 13 Promotionsstudierende. Vier Studierende kommen aus dem Ausland

Der Antrag auf Akkreditierung war im September 2006 an die Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen (AQAS) weiter geleitet und dort ohne weitere Nachfragen oder Änderungswünsche angenommen worden. Im Sommersemester 2007 fand dann die Begehung durch die Gutachterinnengruppe statt, in der das vorgelegte Studiengangskonzept positiv bewertet wurde. Den Beteiligten aus dem ZtG, den Lehrenden sowie vor allem den Studierenden gelang es, die stimmige Konzeption des Antrags im Hinblick auf die Umsetzung im universitären Alltag überzeugend zu vermitteln. Entsprechend erfolgte die Akkreditierung im Wintersemester 2007/08 ohne Auflagen. Im Gutachten von AQAS aus dem Jahr 2007 hieß es: „Das Curriculum zeichnet sich aus durch ein klug durchdachtes Verhältnis von disziplinierten und Disziplinengrenzen überschreitenden Zugängen zwischen und in den einzelnen Modulen, ferner durch ein ausgewogenes Verhältnis von Vorgabe und Wahlmöglichkeiten und durch eine vorbildliche Integration von Forschung und Lehre.“

Für den Bachelor Gender Studies standen im WS 2007/08 und im SoSe 2008 verschiedene Aufgaben der Qualitätssicherung im Mittelpunkt. Die fächerübergreifende Einführungsvorlesung wurde umfassend evaluiert und konzeptuell überarbeitet. Eine Broschüre zur Verbesserung von Lehr- und Lernprozessen wurde insbesondere von den TutorInnen der GenderStudiengänge erstellt.

Die Vorbereitung des ersten Semesters des Master Gender Studies konzentrierte sich vor allem auf die Bereitstellung eines ausreichenden Orientierungsangebots, um der heterogenen Studierendengruppe den Einstieg in den neuen Studiengang zu erleichtern.

Im Magisterstudiengang stand die Aufgabe im Vordergrund, Studierende an die Abschlussprüfungen heranzuführen. Mit Hilfe mehrerer Beratungsveranstaltungen sowie Workshops wurde eine Reihe von Studierenden, die z.B. durch Elternzeit den Kontakt zum Studium verloren hatten, beim Ablegen der Zwischenprüfung unterstützt. Außerdem wurde durch ein regelmäßig angebotenes transdisziplinäres Abschlusscolloquium die Anzahl der Abschlussprüfungen erhöht.

Im Sommersemester 2007 wurde ein von Studierenden der Gender Studies entwickeltes Mentoring-Programm „Gender goes Praxis“ durchgeführt; es hatte zum Ziel Gender-Studierenden beim Übergang vom Studium in den Beruf zu begleiten. Der Erfolg dieses Programm drückt sich nicht nur in der großen Zufriedenheit der Mentees und MentorInnen aus, sondern auch in einem von der HU verliehenen Preis für gute Lehre. In verschiedenen Printmedien wurde darüber berichtet.

Zur Förderung der Internationalisierung wurden ein allgemeines englischsprachiges Modul sowie ein englischsprachiges Modul zum Thema Gender and Globalization entwickelt und in die regelmäßige Lehrplanung integriert.

10.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“

Unter der Leitung von Prof. Dr. Christina von Braun und Prof. Dr. Volker Hess bildet das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Graduiertenkolleg seit seiner Einrichtung am 1.1.2005 gezielt wissenschaftlichen Nachwuchs in den Gender Studies aus. Die Verlängerung des DFG-Kollegs ab 1.7.2009 wurde 2008 beantragt. Das modifizierte Forschungsprogramm sowie die bisherige Arbeit des Kollegs überzeugte die Gutachterkommission der DFG, die Anfang Januar 2009 zur Begehung des Kollegs in Berlin waren. Dem Graduiertenkolleg wurde im Ergebnis dieser Begehung die höchste Förderpriorität bescheinigt. Inzwischen ist die Verlängerung um weitere 4 ½ Jahre bewilligt worden.

Das Graduiertenkolleg hat den interdisziplinären Ansatz der Geschlechterforschung aufgegriffen, um erstens die für die einzelnen Disziplinen charakteristische Formierung von Geschlecht als Wissenskategorie zu untersuchen, und zweitens vergleichend die Differenzen zwischen den Disziplinen wie auch die Gemeinsamkeiten im Umgang mit dieser Wissenskategorie herauszuarbeiten. Dabei rekurriert das Kolleg auf die immer deutlicher werdenden Überschneidungen zwischen der Wissenschaftstheorie und -geschichte einerseits und der Geschlechterforschung andererseits, die sich aus ihrer Funktion als wissenschaftskritische und -reflektierende Fachgebiete ergeben. Das Ziel war und ist ein Doppeltes: Erstens soll mit „Geschlecht als Wissenskategorie“ das kritische Potential der Geschlechterforschung für die innerdisziplinäre Reflexion der epistemologischen Grundlagen des Wissens fruchtbar gemacht werden. Zweitens verfolgt die transdisziplinäre Fragestellung des Kollegs das Ziel, der Geschlechterforschung eine tragfähige methodologische Basis zu geben.

Neben den schon genannten zahlreichen wissenschaftlichen Konferenzen und Publikationen trägt zu dem nationalen und internationalen Renommee des Kollegs deren positive Promotionsbilanz bei. Bis zum März 2009 war bei fünf Stipendiatinnen und Stipendiaten das Promotionsverfahren abgeschlossen. Ebenso abgeschlossen haben eine assoziierte Doktorandin sowie drei Doktorandinnen, die eine Abschlussförderung erhielten. Eine weitere Dissertation ist eingereicht, der Abschluss des Verfahrens wird im Juni 2009 erwartet. Von den insgesamt 13 Stipendiatinnen und Stipendiaten des ersten Jahrgangs unterbrachen oder halbierten insgesamt vier wegen Elternschaft die Förderung.

Auf den Erfahrungen und Erfolgen des Graduiertenkollegs aufbauend plant das ZtG, die internationalen Kooperationsbeziehungen aus- sowie eine strukturierte Graduiertenausbildung aufzubauen. Dabei soll die Integration des Graduiertenkollegs in die Humboldt Graduate School sowie die Integration der Genderperspektive in die geplanten zentralen Forschungszusammenhänge der HU angestrebt werden.

10.4. Verstärkung des transdisziplinären Profils durch Berufung von weiteren Professorinnen mit Gender-Denomination

Die Verankerung der Gender Studies in den Disziplinen und das transdisziplinäre Profil der Gender Studies konnten durch personelle Neuzugänge weiter gestärkt werden. Durch die Berufung von Beate Binder (2008) auf die anteilig vom ZtG und der Europäischen Ethnologie finanzierten Professur „Europäische Ethnologie und Gender Studies“ ist in diesem Fach jetzt eine kontinuierliche Verankerung der Genderperspektive gegeben. Aus Mitteln der Nachwuchswissenschaftlerinnenförderung konnten eine Juniorprofessur „Theologie und Geschlechterstudien“ sowie Juniorprofessuren mit einem Gender- und Diversity-Schwerpunkt in der Politikwissenschaft und Wirtschaftswissenschaft eingerichtet und besetzt werden.

Bei zwei für die Geschlechterforschung und Lehre zentralen Professuren in der Germanistik und in der Kulturwissenschaft steht 2009 der Übergang in den Ruhestand bevor. In der Germanistik konnte nach intensiven Diskussionen im Fach eine erneute Ausschreibung dieser Professur mit Genderschwerpunkt erreicht werden; das Berufungsverfahren steht hier kurz vor dem Abschluss. In der Kulturwissenschaft soll die Sicherung des entsprechenden Profils durch die Übernahme der derzeitigen Juniorprofessorin für Gender und Wissensgeschichte in der Kulturwissenschaft auf eine freiwerdende Professur im Tenure Track-Verfahren erfolgen. Um eine längerfristige Perspektiven für die Juniorprofessuren in der Geschichte und in der Afrikawissenschaft, die aus dem Nachwuchswissenschaftlerinnenprogramm zur Verfügung gestellt wurden, zu ermöglichen, wurden Anträge auf die Finanzierung vorgezogener Berufungen in diesen Fächern im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und des Berliner Masterplans gestellt.

Wünschenswert ist für die Zukunft die dauerhafte Integration der Genderperspektive auch in den naturwissenschaftlichen Fächer. Wie weiter oben dargestellt, wurden Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für entsprechende Initiativen genutzt.

10.5. Transfer von Wissen um „Geschlecht“ in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder – Aktivitäten des GenderKompetenz-Zentrums (GKompZ)

Es war und ist ein besonderes Anliegen des gesamten ZtG, die Ergebnisse der Gender-Forschung in die Öffentlichkeit zu tragen, gesellschaftliche Diskussionen anzuregen und zu aktuellen gesellschaftlichen Diskussionen Stellung zu nehmen. Hierzu veranstaltete das ZtG verschiedene Podiumsgespräche, beispielsweise zum Verständnis von Feminismus und Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und zum Verhältnis von Feminismus und Gender Studies (21.4.2008, 19.5.2008 und 16.6.2008). Durch die Publikation einer Broschüre und verschiedener Faltblätter machte das ZtG seine vielfältigen Aktivitäten in Forschung und Lehre sichtbar.

Der Transfer von Wissen um Geschlecht in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder wird insbesondere auch vom GenderKompetenzZentrum (GKompZ) vorangetrieben. Das GKompZ wurde im Oktober 2003 als eine anwendungsorientierte, unabhängige und parteiübergreifende Forschungseinrichtung als Projekt an der Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien in der Juristischen Fakultät unter Leitung von Prof. Susanne Baer unter dem Dach des ZtG eingerichtet. Die Finanzierung erfolgt über das BMFSFJ. Das GKompZ befindet sich in der zweiten Förderphase (1.7.2007 – 31.12.2009; erste Förderphase vom Oktober 2003 – 30.6.2007).

Ziel des GenderKompetenzZentrums ist es, an der Schnittstelle zwischen den theo-retischen Erkenntnissen der Gender Studies und den praktischen Herausforderungen in der Politik und

in öffentlichen wie privaten Organisationen zu wirken, um durch Vermittlung von Gender-Kompetenz einen Beitrag zur Durchsetzung von Gleichstellung zu leisten. Der Auftrag für die zweite Förderphase lautete, „Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in den Ressorts einerseits durch Vermittlung von Gender-Kompetenz zu fundieren und andererseits die Bundesregierung, vorrangig das BMFSFJ, bei der Gestaltung einer modernen Gleichstellungspolitik beratend zu unterstützen.“ Dabei setzte das GKompZ darauf, bei den Beschäftigten der Bundesverwaltung die Kompetenz zu erzeugen, um vor allem in Handlungsfeldern aber auch in Sachgebieten gleichstellungsorientiert arbeiten zu können. Dafür stellten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums Wissen und Informationen bereit, vernetzten Akteurinnen und Akteure und organisierten Fachtagungen, Fachgespräche und strategische Beratungen zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen. Das wissenschaftliche Team profitiert dabei von der im deutschsprachigen Raum einmaligen Fächervielfalt und transdisziplinären Zusammenarbeit der Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Gleichzeitig wurde und wird versucht, einen eigenen Beitrag im Forschungsfeld „Implementierung von Gender Mainstreaming (GM)“ zu leisten, wobei die Kenntnisse aus den Gender-Studien hier insbesondere aus den Rechts- und Verwaltungswissenschaften mit der Implementationsforschung, den Sozialwissenschaften mit ihrer organisations- und transformationsbezogenen, aber auch Akteure fokussierenden Perspektive und den Kulturwissenschaften mit dem Augenmerk auf Diskursen und Machttechnologien fruchtbar gemacht werden. Ein Schwerpunkt der Arbeit des Zentrums liegt weiterhin bei den für GM besonders relevanten Handlungsfeldern, wie der Personalentwicklung, der Rechtsetzung und ihrer Folgenabschätzung, der Ressort- und Auftragsforschung, den Daten und der Statistik.

Das Team des GenderKompetenzZentrums ist multidisziplinär zusammengesetzt. Es arbeitet mit dem transdisziplinären Ansatz der Gender Studies und begreift Geschlecht auch im Kontext weiterer Diversität. Es kooperiert mit Angehörigen der HU auf unterschiedlichen Ebenen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und bietet Studierenden die Möglichkeit zur Absolvierung von Praktika. Das Zentrum organisiert in jedem Semester zwei Lehrveranstaltungen sowie öffentliche Foren wie Gender Lectures oder Fachtagungen zu ausgewählten Themen im Umfeld von Verwaltung und Gleichstellungspolitik. Im Zeitraum Mitte 2007 bis 2008 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums fünf zielgruppenorientierte Fachtagungen, zwei Fachgespräche, zwölf Gender Lectures sowie fünf weiteren wissenschaftliche Veranstaltungen durchgeführt. Daneben wurden 14 ausländische Delegationen über die Arbeitsweise des GKompZ informiert.

Die Website des GKompZ⁸ vermittelt aktuelle Informationen und Hinweise zum Forschungsstand in gleichstellungsrelevanten Fragen. Sie hat sich seit 2006 zunehmend als ein Online-Beratungsangebot entwickelt (pro Monat über 65.000 Zugriffe). Seit 2006 ist sie auch in englischer Sprache zugänglich. Monatlich erscheint ein Newsletter des Zentrums, die „Gender-KompetenzMail“ mit Informationen z. B. über Neues auf der Website, Veranstaltungshinweisen, Stellenausschreibungen, Weiterbildungsangeboten. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten wurde 2005 die „Datenbank GM-Expertise“ entwickelt. Mit ihr können Personen gesucht werden, die als Expertin und Experte in der Beratung zu Gender Mainstreaming tätig sind, die sich selbst in ein differenziertes Abfrageschema eintragen. Darüber hinaus erfolgt die Vermittlung von Wissen in der eigenen Schriftenreihe des GKompZ „Gender kompetent“ (bisher vier Bände erschienen), in Vorträgen und Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften.

8 <http://www.genderkompetenz.info>

11. Gleichstellungspolitische Kooperationen außerhalb der Humboldt-Universität

11.1. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin (LaKoF)

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen kooperieren eng miteinander im Rahmen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (LaKoF). Die LaKoF trifft sich regelmäßig einmal im Monat zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung der Aktivitäten auf Landesebene. Sie unterhält zur Gestaltung der gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen im Lande Berlin regelmäßige Kontakte zur Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung und zu Mitgliedern des Wissenschaftsausschusses im Berliner Abgeordnetenhaus. In größeren Abständen fanden auch Gespräche mit dem Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Prof. Jürgen Zöllner, und mit Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung statt. Die dort besprochenen Themen betrafen in den letzten beiden Jahren insbesondere das Programm vorgezogener Berufungen von Professorinnen und die Aufstockung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, aber auch die Ausgestaltung der leistungsbezogenen Mittelvergabe in Bezug auf den Faktor Gleichstellung in den Hochschulverträgen und die Berücksichtigung von Gleichstellung im Rahmen der geplanten Einstein Stiftung Berlin. Ende 2008 hat die LaKoF in einer eigenen Buchpublikation einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen zur Gleichstellung an Berliner Hochschulen gegeben.⁹ An der Pressekonferenz zur Vorstellung dieser Broschüre nahmen sowohl der Wissenschaftssenator wie auch der Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Harald Wolf, persönlich teil.

Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeit der LaKoF bildete regelmäßig die Beteiligung an der Ausgestaltung des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. Die LaKoF kooperiert dabei eng mit der langjährige Referentin für Frauen in der Wissenschaft in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Frau Dr. Voth, aus deren Haus das Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre mitfinanziert wird. Die Humboldt-Universität war in der Berichtsperiode mit den Professorinnen Meffert und von Braun in der Auswahlkommission für dieses Programm vertreten. Die gemeinsame Geschäftsstelle für das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, welche die Mittel für alle Hochschulen verwaltet, ist seit 2001 an der Humboldt-Universität angesiedelt.

Die LaKoF veranstaltet regelmäßig Jahrestagungen zu unterschiedlichen Themen. Am 24.10.2008 hat sie anlässlich des 100jährigen Jubiläums der offiziellen Zulassung von Frauen zum Studium in Preußen gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen (afg) und dem Deutschen Akademikerinnenbund (DAB) eine Festveranstaltung im Roten Rathaus organisiert, die vom Regierenden Bürgermeister der Stadt und mehreren Senatsverwaltungen sowie der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin unterstützt wurde. Den Eröffnungsvortrag „Das Frauenstudium – ein ‚gefährliches Experiment‘“ hielt die Professorin der Humboldt-Universität, Christina von Braun, den Abschluss bildete ein Festvortrag der Wiener Philosophin Friederike Hassauer mit der provozierenden Frage: „Die schlauen Frauen. Dignitas, Auctoritas, Nobilitas: Ist die Wissenschaft geschlechtsreif?“. Ihre Antwort: Ja, die Wissenschaft ist geschlechtsreif, ihre Reifeprüfung hat sie bestanden - jetzt muss sie endlich erwachsen werden. Weiterhin war die LaKoF mit einem Beitrag an der Podiumsdiskussion mit Wissenschaftssenator Zöllner beteiligt, die am 6.5.2009 von der Überparteilichen Fraueninitiative Berlin gemeinsam mit der afg, der LaKoF und der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin zum Thema „Frauen – Wissenschaft – Karriere?“ durchgeführt wurde.

⁹ In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen, hrsg. von der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen, Berlin 2008

Bei gesetzlichen Vorhaben im Hochschulbereich erhält die LaKoF in der Regel Gelegenheit zur Stellungnahme. Dies betrifft insbesondere Novellierungen des Berliner Hochschulgesetzes. In der Vergangenheit war die LaKoF auf diesem Wege erfolgreich bei der Absicherung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten bei veränderten Hochschulstrukturen, bei der Verbesserung der Freistellungsregelungen für dezentrale Frauenbeauftragte sowie bei der Etablierung einer eigenen hauptberuflichen Frauenbeauftragten an der Charité im Zuge der Neustrukturierung der Hochschulmedizin. Im Februar 2008 hat die LaKoF erneut eine Stellungnahme abgegeben. Sie hat darin u. a. gefordert, für Studierende mit Kindern die Möglichkeit zu schaffen, dass sie auch während einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Elternzeit Studienleistungen erbringen bzw. studienbegleitende Prüfungen ablegen können, so wie dies in Bayern und einigen anderen Ländern bereits rechtlich möglich ist.

Im Jahr 2008 hat die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität im Namen der LaKoF angeregt, die Neuregelung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom April 2007, wonach befristete Beschäftigungsverhältnisse von angestellten WissenschaftlerInnen mit Kindern auch ohne Beurlaubung wegen Elternzeit um bis zu zwei Jahren pro Kind verlängert werden können (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG), in das BerlHG zu übernehmen, um auch für BeamtInnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen eine entsprechende Möglichkeit zu schaffen, dies betrifft insbesondere Juniorprofessuren. Von der Senatsverwaltung wurde eine entsprechende Änderung im Zuge der nächsten Novellierung des BerlHG in Aussicht gestellt. Ferner wurde gegenüber der Wissenschaftsverwaltung darauf hingewiesen, dass bei der Einführung der Juniorprofessur versäumt worden ist, die Regelungen für das Übergangsgeld nach Vertragsende denen für die bisherigen C 1-Stellen anzugleichen, und um eine Initiative zur entsprechenden Anpassung des Beamtenversorgungsgesetzes gebeten; dieses Problem kann jedoch nicht auf Landesebene geregelt werden, da es sich um ein Bundesgesetz handelt.

11.2. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Auf Bundesebene kooperieren die Frauen und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen seit 1989 in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Seit 1997 ist die Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Marianne Kriszio, Mitglied im fünfköpfigen Vorstand der BuKoF. Sie ist dort u. a. zuständig für die Kooperation mit der Referatsleiterin für Gleichstellungsfragen im Bundesministerium für Bildung und Forschung und mit der Geschäftsstelle der Hochschulrektorenkonferenz. Sie war in dieser Funktion an der Erarbeitung der Empfehlungen der HRK von November 2006 „Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit“ beteiligt. Zeitweise lag auch die Federführung für den Kontakt mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Wissenschaftsrat bei ihr. In der Zeit von April 2007 bis April 2008 war sie für die BuKoF Mitglied im Beirat des BMBF für den „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“.

Die BuKoF war schon in der Vergangenheit regelmäßig in die Entwicklung der gemeinsamen Bund-Länder-Sonderprogramme zur Chancengleichheit einbezogen. Dies galt auch für das gegenwärtige Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. In einem Gespräch des Vorstands der BuKoF mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Annette Schavan im Mai 2006 wurde diese Idee eines Programms zur Finanzierung vorgezogener Berufungen von Frauen erstmals erörtert. Die Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität nahm im Juni des gleichen Jahres an einem vom BMBF organisierten Workshop in Bonn zur Präzisierung dieser Überlegungen unter Beteiligung der DFG und des Wissenschaftsrates teil. Die BuKoF erhielt frühzeitig den Entwurf der entsprechenden Bund-Länder-Vereinbarung vom November 2007 zur Kenntnis, um in den Hochschulen für die Umsetzung zu werben. Sie hatte später wiederholt Gelegenheit, durch Rücksprache mit dem BMBF bzw. dem mit der Durchführung beauftragten Projektträger DLR offene Fragen abzuklären, die sich in der Umsetzung ergaben.

Regelmäßige Kontakte der BuKoF mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft haben in den vergangenen Jahren mit dazu beigetragen, dass das Thema Chancengleichheit bei der DFG heute einen hohen Stellenwert hat. Eine wichtige Rolle spielten in diesem Prozess u. a. die Entwicklungen und Erfahrungen im Exzellenzwettbewerb (vgl. hierzu Kap. 5). Auch bei Anträgen auf die Einrichtung oder Fortsetzung von Sonderforschungsbereichen werden inzwischen Aussagen zur Gleichstellung gefordert. Die BuKoF hat im Rahmen der Hochschulpakts 2010 gefordert, dass die darin enthaltenen Overheadmittel für Forschungsprogramme u. a. auch für Maßnahmen zur Gleichstellung verwendet werden können. Die DFG hat der BuKoF mit Schreiben vom Juli 2007 hierzu geantwortet, dass sie diesem Anliegen durchaus positiv gegenüber steht, unbeschadet der Zuständigkeiten der Hochschulen gäbe es ihrerseits keine Einwände dagegen. Die Homepage der DFG enthält inzwischen unter der Rubrik „Wissenschaftliche Karriere“ einen eigenen Punkt „Chancengleichheit“. Die Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität war im Mai 2007 im Arbeitskreis Chancengleichheit der DFG als Gast eingeladen, und sie nahm an der Jahrestagung der DFG im Juli 2008 teil, auf der die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG verabschiedet wurden. Eine Anregung an die DFG, die in der Vergangenheit wiederholt von der BuKoF vorgetragen worden war - im Rahmen ihrer Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Jahr 2006 - ist inzwischen realisiert worden. Die Gremien der DFG haben im Oktober 2007 entschieden, dass künftig auch ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Promotion mehr als sechs Jahre zurückliegt, einen Antrag auf eine eigene Stelle einreichen können.

Der BuKoF wird bei Gesetzesvorhaben im Hochschulbereich Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, entweder durch persönliche Beteiligung in den Anhörungen oder durch schriftliche Stellungnahmen. Zuletzt erfolgte dies beim Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) von 2007 und beim Gesetzentwurf über die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes 2007. In der Vergangenheit haben sich Aktivitäten der BuKoF wiederholt auf die Verankerung gleichstellungspolitischer Fragen im Hochschulrahmengesetz bezogen (u. a. Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen mit Kindern; Aufnahme des Faktors Gleichstellung in die Hochschulfinanzierung und in die Evaluation der Arbeit der Hochschulen), aber auch auf die Verbesserung der Verlängerungsmöglichkeiten beim BAföG für Studierende mit Kindern. Nach der letzten Jahrestagung der BuKoF im September 2008 hat sie sich in einer koordinierten Initiative an alle Wissenschaftsministerien und Senatsverwaltungen der Länder gewandt und diese aufgefordert, für Studierende mit Kindern die Möglichkeit zu schaffen, auch während einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Elternzeit Studienleistungen zu erbringen bzw. studienbegleitende Prüfungen abzulegen, so wie dies in Bayern bereits seit längerem möglich ist. Aus den Antworten der angeschriebenen MinisterInnen und SenatorInnen wurde deutlich, dass es bereits in zahlreichen Ländern entsprechende Regelungen gibt, die dies entweder landesweit zulassen, oder die es den einzelnen Hochschulen frei stellen, entsprechend zu verfahren, neben Bayern insbesondere in den neuen Bundesländern, seit neuestem auch in Nordrhein-Westfalen. Im Land Berlin steht eine entsprechende Gesetzesänderung noch aus.

In der BuKoF wurde wiederholt das Problem angesprochen, dass es bisher keine Berücksichtigung von Kinderzeiten bei den Altersgrenzen für die Verbeamtung von Professorinnen und anderen Beamtinnen gibt. In Nordrhein-Westfalen gibt es nun seit dem 18. 2. 2009 einen Runderlass des dortigen Ministeriums, wonach bei der Übernahme von Hochschullehrerinnen und -lehrern in ein Beamtenverhältnis ein Überschreiten der dortigen Altersgrenze von 45 Jahren um ein Jahr je Kind zulässig ist.

Die BuKoF kooperiert in ihrer Arbeit eng mit dem aus Bundesmitteln und inzwischen auch aus Landesmitteln finanzierten Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn.

11.3. Internationale Kooperationen

Seit 1998 besteht ein europäisches Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsexpertinnen, das sich alle zwei Jahre im Rahmen von internationalen Konferenzen trifft, um sich über die Situationen von Frauen in der Wissenschaft und über gleichstellungspolitische Strategien auszutauschen. An diesen Konferenzen (Helsinki 1998, Zürich 2000, Genua 2003, Oxford 2005, Berlin 2007) nehmen regelmäßig auch Frauen aus außereuropäischen Ländern, insbesondere aus den USA und Australien, teil. Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Marianne Kriszio, war von Anfang an in dieses Netzwerk einbezogen. Die Organisatorinnen der ersten Konferenz unterhalten und pflegen seit 1998 in Finnland eine elektronische Plattform, das EQ-UNI-NET, in der sich Frauen aus ganz Europa und auch aus anderen Kontinenten über gleichstellungspolitische Aktivitäten, Forschungsergebnisse und einschlägige Konferenzen informieren.

Die „5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ fand vom 27. – 31.8.2007 an der Humboldt-Universität statt, im europäischen Jahr der Chancengleichheit. Sie wurde großzügig finanziell unterstützt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, so dass für organisatorische Aufgaben in Vorbereitung und Durchführung eine eigene Projektmanagerin eingestellt werden konnte. Diese Funktion nahm zunächst Dr. Cornelia Raue wahr, ab Januar 2007 Dr. Sabine Grenz. Die inhaltliche Planung erfolgte durch eine Vorbereitungsgruppe, in der insgesamt elf Wissenschaftlerinnen aus Deutschland und ein assoziiertes Mitglied aus Finnland mitarbeiteten. Beteiligt waren neben der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität auch die Leiterin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung, Dr. Gabriele Jähnert und die Frauenbeauftragte der TU, Heidi Degthoff de Campos, sowie zwei Mitglieder des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn. Den Schwerpunkt der Konferenz bildeten mehrtägige parallele Veranstaltungsblöcke zu den folgenden Themenbereichen:

- Track A: Excellence, Research Policy and Gender Bias
- Track B: Disciplinary Perspectives
- Track C: Gender Equality Programmes
- Track D: Bologna-Process

Daneben gab es zentralen Plenumsveranstaltungen und zwei Panels zu „Work-Life-Balance“ und „Gender Studies and Beyond“. Insgesamt nahmen mehr als 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 56 Ländern an der Konferenz teil.

Im Frühjahr 2008 wurde eine Broschüre mit den wichtigsten Ergebnissen und Empfehlungen herausgegeben. Da die Konferenzsprache englisch war, wurde die Broschüre zweisprachig verfasst, auf Deutsch und Englisch.¹⁰ Auf Anregung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wurde sie nicht nur den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zugeschickt, sondern auch allen Hochschulleitungen. Sie ist auch über die Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität verfügbar. Die wichtigsten Konferenzbeiträge wurden inzwischen in drei Veröffentlichungen publiziert.¹¹

¹⁰ 5. Europäische Konferenz zur Gleichstellung im Hochschulwesen, 28. – 31. August 2007, Humboldt-Universität zu Berlin, Ergebnisse und Empfehlungen, Berlin 2008 - 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education, August 28 – 31, 2007, at Humboldt-Universität zu Berlin, Results and Recommendations, Berlin 2008

¹¹ Sabine Grenz, Beate Kortendiek, Marianne Kriszio, Andrea Löther (Hrsg.): Gender Equality Programmes in Higher Education. International Perspectives, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008;

Sabine Grenz, Gabriele Jähnert, Beate Kortendiek (Eds.) on behalf of Center for Transdisciplinary Gender Studies: Bologna and Beyond. New Perspectives on Gender and Gender Studies, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Bulletin Texte 34, Berlin 2008;

Im Rahmen der BuKoF kooperiert die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität mit der „European Platform of Women Scientists (epws)“ in Brüssel, die 2006 gegründet wurde und aus EU-Mitteln finanziert wird. Seit März 2007 ist die BuKoF offiziell Mitglied der epws. Am 27. und 28.4.2007 fand die erste Generalversammlung in Brüssel statt. Allgemein zugängliche Serviceleistung der epws (z. B. Informationen über forschungspolitische Entwicklungen in der EU) und Stellungnahmen der epws können über deren Homepage eingesehen werden (<http://www.epws.org>). Über diese Homepage besteht auch die Möglichkeit, den Newsletter der epws zu abonnieren.

Tabelle 1:
Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität
nach Gehaltsgruppen
(ohne Gastprofessuren/-dozenten); Stichtag: 30.12.2008

Stellenart	2008					
	insgesamt			darunter DM & S.Prg.		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
ProfessorInnen	344	63	18,3	47	13	27,7
darunter: W3/C4	214	26	12,1	30	2	6,7
W2/C3	130	37	28,5	17	11	64,7
Juniorprofessuren W1	43	24	55,8	7	2	28,6
HochschullehrerInnen insgesamt	387	87	22,5	54	15	27,8
C2	9	3	33,3	0	0	0,0
C1	31	13	41,9	0	0	0,0
A15	3	1	33,3	2	1	50,0
A14	10	1	10,0	1	0	0,0
A13	30	12	40,0	1	1	100,0
A12	1	0	0,0	0	0	0,0
Aussertariflich	6	4	66,7	0	0	0,0
BAT Ia	9	2	22,2	7	1	14,3
BAT Ib befristet	16	6	37,5	12	4	33,3
BAT Ib unbefristet	142	53	37,3	3	3	100,0
BAT IIa befristet	1210	526	43,5	618	255	41,3
BAT IIa unbefristet	183	108	59,0	2	2	100,0
BAT III	9	6	66,7	2	2	100,0
Pauschalvergütung	4	3	75,0	0	0	0,0
befristeter Mittelbau insgesamt	1283	556	43,3	641	263	41,0
unbefristeter Mittelbau insgesamt	372	176	47,3	2	2	100,0
wissenschaftl. Personal insgesamt	2050	825	40,2	702	284	40,5

Tabelle 2:

Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal in den einzelnen Fächern
(inkl. Drittmitteln und Sonderprogrammen; ohne Gastprofessuren/-dozenten);
Stichtag: 30.12.2008

Fakultät/Institut	ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen			Mittelbau insgesamt		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	21	3	14,3	1	0	0,0	104	49	47,1
Landw.-Gärtner. Fakultät	20	5	25,0	5	0	0,0	114	66	57,9
Institut für Biologie	23	4	17,4	3	2	66,7	172	77	44,8
Institut für Chemie	14	1	7,1	2	1	50,0	123	35	28,5
Institut für Physik	27	1	3,7	0	0	0,0	123	17	13,8
Math.-Nat. Fak. I insg.	64	6	9,4	5	3	60,0	418	129	30,9
Institut für Geographie	11	2	18,2	2	2	100,0	33	11	33,3
Institut für Informatik	15	1	6,7	1	1	100,0	53	7	13,2
Institut für Mathematik	25	2	8,0	2	0	0,0	79	17	21,5
Institut für Psychologie	9	1	11,1	4	1	25,0	47	28	59,6
Math.-Nat. Fak. II insg.	60	6	10,0	9	4	44,4	212	63	29,7
Institut für Philosophie	8	0	0,0	1	1	100,0	43	10	23,3
Institut für Geschichtswiss.	12	1	8,3	1	1	100,0	67	26	38,8
Inst. f. Europäische Ethnologie	4	1	25,0	0	0	0,0	20	15	75,0
Inst. f. Bibliothekswiss.	4	0	0,0	0	0	0,0	7	4	57,1
Phil. Fak. I insgesamt	28	2	7,1	2	2	0,0	137	55	40,1
Institut für dt. Literatur	8	1	12,5	1	1	100,0	29	17	58,6
Inst. f. dt. Sprache u. Linguistik	8	3	37,5	2	1	50,0	27	17	63,0
Nordeuropa-Institut	1	1	100,0	0	0	0,0	13	8	61,5
Institut für Romanistik	7	2	28,6	0	0	0,0	23	16	69,6
Inst. für Anglistik u. Amerikanistik	6	5	83,3	1	0	0,0	26	15	57,7
Institut für Slawistik	5	3	60,0	2	2	100,0	32	25	78,1
Inst. für Klassische Philologie	3	0	0,0	2	0	0,0	12	7	58,3
Phil. Fak. II insgesamt	38	15	39,5	8	4	50,0	162	105	64,8
Inst. f. Sozialwissenschaften	12	3	25,0	2	2	100,0	43	21	48,8
Institut für Kunst-/ Kulturwissenschaft	21	5	23,8	4	4	100,0	67	37	55,2
Institut für Asien-/ Afrikawissenschaften	9	2	22,2	1	1	100,0	39	20	51,3
Zentr. transdisz. Geschlechterstudien	1	1	100,0	0	0	0,0	4	4	100,0
Phil. Fak. III gesamt	43	11	25,6	7	7	100,0	153	82	53,6
Institut für Sportwissenschaft	5	2	40,0	0	0	0,0	23	13	56,5
Inst. f. Rehabilitationswiss.	9	2	22,2	0	0	0,0	24	16	66,7
Inst. f. Erziehungswiss.	16	4	25,0	0	0	0,0	49	33	67,3
IQB	0	0	0,0	0	0	0,0	21	13	61,9
Phil. Fak. IV insgesamt	30	8	26,7	0	0	0,0	117	75	64,1
Theologische Fakultät	10	1	10,0	2	2	100,0	39	18	46,2
Wirt.Wiss. Fakultät	23	3	13,0	6	4	66,7	92	41	44,6
Museum für Naturkunde	4	1	25,0	0	0	0,0	61	14	23,0
Großbritannienzentrum	3	2	66,7	0	0	0,0	4	2	50,0
IZ Infektionsbiologie	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
Wolfgang-Köhler-Zentrum	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
Helmholtz-Zentr. f. Kultur	0	0	0,0	0	0	0,0	8	5	62,5
ZE Sprachen	0	0	0,0	0	0	0,0	32	26	81,3
ZE Unibilbiothek	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
HU insgesamt	344	63	18,3	45	26	57,8	1656	733	44,3

Tabelle 3:

Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau nach Fächern; Stichtag: 30.12.2008

Fakultät/Institut	insgesamt			Planstellen			Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	104	49	47,1	85	42	49,4	19	7	36,8
Landw.-Gärtner. Fakultät	114	66	57,9	78	45	57,7	36	21	58,3
Institut für Biologie	172	77	44,8	60	21	35,0	112	56	50,0
Institut für Chemie	123	35	28,5	78	23	29,5	45	12	26,7
Institut für Physik	123	17	13,8	54	8	14,8	69	9	13,0
Math.-Nat. Fak. I insg.	418	129	30,9	192	52	27,1	226	77	34,1
Institut für Geographie	33	11	33,3	21	5	23,8	12	6	50,0
Institut für Informatik	53	7	13,2	33	6	18,2	20	1	5,0
Institut für Mathematik	79	17	21,5	45	12	26,7	34	5	14,7
Institut für Psychologie	47	28	59,6	26	14	53,8	21	14	66,7
Math.-Nat. Fak. II insg.	212	63	29,7	125	37	29,6	87	26	29,9
Institut für Philosophie	43	10	23,3	18	5	27,8	25	5	20,0
Institut für Geschichtswiss.	67	26	38,8	31	12	38,7	36	14	38,9
Inst. f. Europäische Ethnologie	20	15	75,0	2	2	100,0	18	13	72,2
Inst. f. Bibliothekswiss.	7	4	57,1	5	3	60,0	2	1	50,0
Phil. Fak. I insgesamt	137	55	40,1	56	22	39,3	81	33	40,7
Institut für dt. Literatur	29	17	58,6	21	15	71,4	8	2	25,0
Inst. f. dt. Sprache u. Linguistik	27	17	63,0	16	11	68,8	11	6	54,5
Nordeuropa-Institut	13	8	61,5	13	8	61,5	0	0	0,0
Institut für Romanistik	23	16	69,6	22	16	72,7	1	0	0,0
Inst. für Anglistik u. Amerikanistik	26	15	57,7	24	14	58,3	2	1	50,0
Institut für Slawistik	32	25	78,1	27	21	77,8	5	4	80,0
Inst. für Klassische Philologie	12	7	58,3	10	5	50,0	2	2	100,0
Phil. Fak. II insgesamt	162	105	64,8	133	90	67,7	29	15	51,7
Inst. f. Sozialwissenschaften	43	21	48,8	27	11	40,7	16	10	62,5
Institut für Kunst-/ Kulturwissenschaft	67	37	55,2	35	19	54,3	32	18	56,3
Institut für Asien-/ Afrikawissenschaften	39	20	51,3	30	17	56,7	9	3	33,3
Zentr. transdisz. Geschlechterstudien	4	4	100,0	2	2	100,0	2	2	100,0
Phil. Fak. III gesamt	153	82	53,6	94	49	52,1	59	33	55,9
Institut für Sportwissenschaft	23	13	56,5	16	9	56,3	7	4	57,1
Inst. f. Rehabilitationswiss.	24	16	66,7	22	15	68,2	2	1	50,0
Inst. f. Erziehungswiss.	49	33	67,3	38	23	60,5	11	10	90,9
IQB	21	13	61,9	1	0	0,0	20	13	65,0
Phil. Fak. IV insgesamt	117	75	64,1	77	47	61,0	40	28	70,0
Theologische Fakultät	39	18	46,2	28	14	50,0	11	4	36,4
Wirt.Wiss. Fakultät	92	41	44,6	57	27	47,4	35	14	40,0
Museum für Naturkunde	61	14	23,0	44	8	18,2	17	6	35,3
Großbritannienzentrum	4	2	50,0	4	2	50,0	0	0	0,0
IZ Infektionsbiologie	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Wolfgang-Köhler-Zentrum	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Helmholtz-Zentr. f. Kultur	8	5	62,5	4	3	75,0	4	2	50,0
ZE Sprachen	32	26	81,3	32	26	81,3	0	0	0,0
ZE Unibilbiothek	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0
HU insgesamt	1656	733	44,3	1012	467	46,1	644	266	41,3

Tabelle 4:
Frauenanteil beim wissenschaftlichen Mittelbau nach Fächern und nach Gehaltsgruppen
(inkl. Drittmittel und Sonderprogramme); Stichtag: 30.12.2008

Fakultät/Institut	Wissensch. MitarbeiterInnen I b			IIa, IIa/ I b unbefristet			IIa, IIa/ II b befristet					
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insgesamt			darunter Drittmittel		
							insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	1	1	100,0	0	0	0,0	100	48	48,0	18	6	33,3
Landw.-Gärtner. Fakultät	38	23	60,5	5	4	80,0	61	35	57,4	35	20	57,1
Institut für Biologie	11	2	18,2	6	2	33,3	143	66	46,2	104	51	49,0
Institut für Chemie	9	1	11,1	10	2	20,0	102	32	31,4	45	12	26,7
Institut für Physik	11	2	18,2	8	1	12,5	98	13	13,3	64	8	12,5
Math.-Nat. Fak. I insg.	31	5	16,1	24	5	20,8	343	111	32,4	213	71	33,3
Institut für Geographie	5	1	20,0	2	1	50,0	26	9	34,6	12	6	50,0
Institut für Informatik	8	2	25,0	3	0	0,0	39	4	10,3	19	1	5,3
Institut für Mathematik	15	1	6,7	3	1	33,3	60	15	25,0	33	5	15,2
Institut für Psychologie	1	0	0,0	4	1	25,0	39	25	64,1	21	14	66,7
Math.-Nat. Fak. II insg.	29	4	13,8	12	3	25,0	164	53	32,3	85	26	30,6
Institut für Philosophie	4	0	0,0	0	0	0,0	36	10	27,8	23	5	21,7
Inst. f. Geschichts-	2	1	50,0	4	2	50,0	58	22	37,9	36	14	38,9
Inst. f. Europäische Ethnologie	1	0	0,0	1	1	100,0	18	14	77,8	17	13	76,5
Inst. f. Bibliotheks-												
wissenschaften	3	2	66,7	0	0	0,0	4	2	50,0	3	2	66,7
Phil. Fak. I insgesamt	10	3	30,0	5	3	60,0	116	48	41,4	79	34	43,0
Institut für dt. Literatur	1	1	100,0	6	4	66,7	20	11	55,0	8	2	25,0
Inst. f. dt. Sprache u. Linguistik	4	3	75,0	4	4	100,0	19	10	52,6	10	6	60,0
Nordeuropa-Institut	1	0	0,0	5	4	80,0	4	3	75,0	0	0	0,0
Institut für Romanistik	1	1	100,0	16	11	68,8	6	4	66,7	1	0	0,0
Inst. für Anglistik u.												
Amerikanistik	3	1	33,3	10	8	80,0	12	6	50,0	2	1	50,0
Institut für Slawistik	3	3	100,0	15	12	80,0	12	8	66,7	5	4	80,0
Inst. für Klassische Philologie	0	0	0,0	3	1	33,3	7	5	71,4	2	2	100,0
Phil. Fak. II insgesamt	13	9	69,2	59	44	74,6	80	47	58,8	28	15	53,6
Inst. für Sozialwissenschaften	0	0	0,0	4	2	50,0	35	16	45,7	17	10	58,8
Institut für Kunst-/												
Kulturwissenschaft	5	2	40,0	4	1	25,0	57	33	57,9	32	18	56,3
Institut für Asien-/												
Afrikawissenschaften	3	3	100,0	12	8	66,7	20	7	35,0	9	3	33,3
Zentr. transdisz.												
Geschlechterstudien	0	0	0,0	0	0	0,0	4	4	100,0	3	3	100,0
Phil. Fak. III insgesamt	8	5	62,5	20	11	55,0	116	60	51,7	61	34	55,7
Institut für Sportwissenschaft	1	0	0,0	7	4	57,1	14	8	57,1	7	4	57,1
Inst. f. Rehabilitationswiss.	3	3	100,0	11	6	54,5	10	7	70,0	2	1	50,0
Inst. f. Erziehungswiss.	6	1	16,7	4	1	25,0	35	27	77,1	11	10	90,9
IQB	1	0	0,0	0	0	0,0	20	13	65,0	20	13	65,0
Phil. Fak. IV insgesamt	11	4	36,4	22	11	50,0	79	55	69,6	40	28	70,0
Theologische Fakultät	0	0	0,0	3	2	66,7	32	14	43,8	11	4	36,4
Wirt.Wiss. Fakultät	5	2	40,0	0	0	0,0	85	37	43,5	33	12	36,4
Museum für Naturkunde	6	0	0,0	3	0	0,0	23	9	39,1	17	6	35,3
Großbritannienzentrum	0	0	0,0	0	0	0,0	4	2	50,0	0	0	0,0
IZ Infektionsbiologie	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Wolfgang-Köhler-Zentrum	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Helmholtz-Zentr. f. Kultur	1	1	100,0	0	0	0,0	7	4	57,1	4	2	50,0
ZE Sprachen	0	0	0,0	27	22	81,5	3	3	100,0	0	0	0,0
ZE Unibilbiotek	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
HU insgesamt	153	57	37,3	181	102	56,4	1215	528	43,5	624	258	41,3

Tabelle 5:
Frauenanteil bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung
(inkl. Drittmittel und Sonderprogramme); Stichtag: 30.12.2008

				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
insgesamt	1634	1124	68,8	104	58	55,8

Höherer Dienst				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Präsidium	4	0	0,0	0	0	0,0
A16	4	0	0,0	0	0	0,0
A15	6	5	83,3	0	0	0,0
A14	5	4	80,0	0	0	0,0
A13	9	4	44,4	1	0	0,0
Beamte insgesamt	24	13	54,2	1	0	0,0
GD (SV)	1	0	0,0	0	0	0,0
BAT I	1	0	0,0	0	0	0,0
BAT Ia	5	2	40,0	1	1	100,0
BAT Ib	57	27	47,4	1	1	100,0
BAT IIa	138	81	58,7	34	21	61,8
BAT IIb	5	3	60,0	0	0	0,0
Angestellte insg.	207	113	54,6	36	23	63,9
insgesamt	235	126	53,6	37	23	62,2

Gehobener Dienst				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
A13 "S"	3	1	33,3	0	0	0,0
A12	7	6	85,7	0	0	0,0
A11	12	12	100,0	0	0	0,0
A10	9	8	88,9	0	0	0,0
A9	4	3	75,0	0	0	0,0
Beamte insgesamt	35	30	85,7	0	0	0,0
BAT III	101	25	24,8	3	0	0,0
BAT IVa	85	43	50,6	4	1	25,0
BAT IVb	181	135	74,6	5	3	60,0
BAT Vb	211	169	80,1	8	6	75,0
BAT Va	3	0	0,0	1	0	0,0
Angestellte insg.	581	372	64,0	21	10	47,6
insgesamt	616	402	65,3	21	10	47,6

Mittlerer Dienst				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
A 9 "S"	1	1	100,0	0	0	0,0
A 8	1	1	100,0	0	0	0,0
Beamte insgesamt	2	2	100,0	0	0	0,0
BAT Vc	179	152	84,9	20	17	85,0
BAT VIb	295	272	92,2	13	11	84,6
BAT VII	131	109	83,2	9	9	100,0
BAT VIII	8	6	75,0	2	2	100,0
Angestellte insg.	613	539	87,9	44	39	88,6
insgesamt	615	541	88,0	44	39	88,6

Einfacher Dienst				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
BAT Ixa	3	3	100,0	0	0	0,0
BAT Ixb	0	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt	3	3	100,0	0	0	0,0

ArbeiterInnen				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
BMT-G 9	1	0	0,0	0	0	0,0
BMT-G 8a	23	5	21,7	0	0	0,0
BMT-G 8	3	0	0,0	0	0	0,0
BMT-G 7a	49	9	18,4	0	0	0,0
BMT-G 7	6	1	16,7	0	0	0,0
BMT-G 6a	21	15	71,4	0	0	0,0
BMT-G 6	16	1	6,3	1	0	0,0
BMT-G 5a	1	1	100,0	0	0	0,0
BMT-G 5	6	1	16,7	1	1	100,0
BMT-G 4	1	0	0,0	0	0	0,0
BMT-G 3a	32	15	46,9	2	1	50,0
BMT-G 3	1	1	100,0	0	0	0,0
BMT-G 2a	9	3	33,3	0	0	0,0
insgesamt	169	52	30,8	4	2	50,0

Tabelle 6:

Frauenanteil an Teilzeitarbeitsplätzen

(inkl. Drittmittel, Sonderprogramme und Gastprofessuren, Beurlaubungen, Altersteilzeit (Freist.)); Stichtag: 30.12.2008

Anteil an der regulären Arbeitszeit	Wissenschaftliches Personal			Sonstiges Personal		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
unter 25 %	8	2	25,0	2	0	0,0
25 - 34,9 %	56	31	55,4	9	6	66,7
35 - 44,9 %	3	1	33,3	21	19	90,5
45 - 54,9 %	552	291	52,7	216	182	84,3
55 - 64,9 %	6	3	50,0	8	8	100,0
65 - 74,9 %	174	81	46,6	16	13	81,3
75 - 84,9 %	93	40	43,0	71	66	93,0
85 - 94,9 %	5	1	20,0	25	24	96,0
über 95 %	1217	396	32,5	1269	805	63,4
insgesamt	2114	846	40,0	1637	1123	68,6

Tabelle 7:

Frauenanteil bei Studentischen Hilfskräften (inkl. Drittmittel); Stichtag: 30.12.2008

				darunter Drittmittel		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	80	47	58,8	18	13	72,2
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	67	37	55,2	15	9	60,0
Math.-Nat. Fak. I, Dekan/Verwaltung	5	4	80,0	0	0	0,0
Institut für Biologie	82	47	57,3	44	23	52,3
Institut für Chemie	25	8	32,0	3	2	66,7
Institut für Physik	59	9	15,3	12	2	16,7
Math.-Nat. Fak. I insgesamt	171	68	39,8	59	27	45,8
Math.-Nat. Fakultät II, Dekanat/Verwaltung	2	0	0,0	0	0	0,0
Institut für Geographie	40	17	42,5	18	11	61,1
Institut für Informatik	58	13	22,4	21	3	14,3
Institut für Mathematik	52	12	23,1	18	5	27,8
Institut für Psychologie	52	30	57,7	25	15	60,0
Math.-Nat. Fak. II insgesamt	204	72	35,3	82	34	41,5
Phil. Fak. I, Dekanat/Verwaltung	5	4	80,0	1	1	100,0
Institut für Philosophie	52	21	40,4	28	12	42,9
Institut für Geschichtswissenschaften	76	41	53,9	36	21	58,3
Institut für Europäische Ethnologie	17	11	64,7	5	4	80,0
Institut für Bibliothekswissenschaften	14	3	21,4	2	1	50,0
Phil. Fak. I insgesamt	164	80	48,8	72	39	54,2
Phil. Fak. II, Dekanat/Verwaltung	16	9	56,3	1	0	0,0
Institut für dt. Literatur	34	18	52,9	13	5	38,5
Institut für dt. Sprache u. Linguistik	29	14	48,3	11	2	18,2
Nordeuropa-Institut	12	7	58,3	4	3	75,0
Institut für Romanistik	17	12	70,6	1	0	0,0
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	13	11	84,6	2	1	50,0
Institut für Slawistik	28	22	78,6	7	5	71,4
Institut für Klassische Philologie	14	10	71,4	5	4	80,0
Phil. Fak. II insgesamt	163	103	63,2	44	20	45,5
Phil. Fak. III, Dekanat/Verwaltung	3	2	66,7	0	0	0,0
Institut für Sozialwissenschaften	49	21	42,9	14	9	64,3
Institut für Kunst-/Kulturwissenschaft	105	65	61,9	34	22	64,7
Institut für Asien-/Afrikawissenschaften	27	17	63,0	8	6	75,0
Zent. transdis. Geschlechterstudien	10	8	80,0	0	0	0,0
Phil. Fak. III insgesamt	194	113	58,2	56	37	66,1
Phil. Fak. IV, Dekanat/Verwaltung	4	3	75,0	0	0	0,0
Institut für Sportwissenschaft	20	10	50,0	1	1	100,0
Inst. für Rehabilitationswiss.	18	14	77,8	0	0	0,0
Institut für Erziehungswissenschaft	56	37	66,1	17	13	76,5
Institut für Qualitätsentw. im Bild	36	25	69,4	36	25	69,4
Phil. Fak. IV insgesamt	134	89	66,4	54	39	72,2
Theologische Fakultät	56	32	57,1	9	7	77,8
Wirtschaftswiss. Fakultät	98	42	42,9	35	15	42,9
Museum für Naturkunde	33	19	57,6	21	14	66,7
Helmholtz-Zentrum für Kultur	9	6	66,7	2	1	50,0
ZE Comp./Medienservice	48	13	27,1	15	5	33,3
Großbritannienzentrum	6	4	66,7	0	0	0,0
Sprachenzentrum	15	8	53,3	0	0	0,0
Universitätsbibliothek	127	98	77,2	0	0	0,0
IZ Infektionsbiologie	2	2	100,0	0	0	0,0
Georg-Simmel-Zentrum	1	1	100,0	0	0	0,0
IZ Bildungsforschung	1	1	100,0	0	0	0,0
Präsidialamt	21	16	76,2	6	5	83,3
Studentische Personalräte	1	1	100,0	0	0	0,0
Zentrale Uni - Verwaltung	47	34	72,3	18	11	61,1
HU insgesamt	1642	886	54,0	506	276	54,5

Tabelle 8:

Frauenanteil bei Studierenden nach Fächern (Studienfälle*) im Wintersemester 2008/09;
(Stichtag: 15.11.2008)

Fakultät/Institut	Studierende insgesamt (Studienfälle)		
	insgesamt	Frauen	%
Juristische Fakultät	2801	1512	54,0
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	1571	848	54,0
Institut für Biologie	1444	945	65,4
Institut für Chemie	723	303	41,9
Institut für Physik	906	177	19,5
Math.-Nat. Fakultät I insgesamt	3073	1425	46,4
Institut für Geographie	1144	557	48,7
Institut für Informatik	1318	189	14,3
Institut für Mathematik	1276	510	40,0
Institut für Psychologie	1018	774	76,0
Math.-Nat. Fakultät II insgesamt	4756	2030	42,7
Medizinische Fakultät	7109	4521	63,6
Institut für Philosophie	1380	598	43,3
Institut für Geschichtswissenschaften	3007	1444	48,0
Institut für Europäische Ethnologie	593	412	69,5
Institut für Bibliothekswissenschaften	619	423	68,3
Philosophische Fakultät I insg.	5599	2877	51,4
Germanistische Institute	3128	2281	72,9
Nordeuropa-Institut	605	468	77,4
Institut für Romanistik	1460	1144	78,4
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	1570	1196	76,2
Institut für Slawistik	1089	853	78,3
Institut für Klassische Philologie	374	240	64,2
Philosophische Fakultät II insg.	8226	6182	75,2
Institut für Sozialwissenschaften	2106	1164	55,3
Institut für Kunst-/Kulturwissenschaft	3601	2522	70,0
Institut für Asien-/Afrikawissenschaften	1091	744	68,2
Philosophische Fakultät III insg.	6798	4430	65,2
Institut für Sportwissenschaft	1211	520	42,9
Institut für Rehabilitationswissenschaften	1158	965	83,3
Institut für Erziehungswissenschaft	1454	1087	74,8
Philosophische Fakultät IV insg.	3823	2572	67,3
Theologische Fakultät	870	523	60,1
Wirtschaftswissenschaftliche Fak.	2169	1052	48,5
<i>Studienfälle insgesamt</i>	<i>60766</i>	<i>27972</i>	<i>46,0</i>
Studierende insgesamt	35803	21053	58,8
Studierende insgesamt - ohne Medizin	28662	16512	57,6

* Bei Studienfällen gehen bei Bachelor-, Master-, Dolmetscher- und Übersetzerstudiengängen sowie Lehramts- und Magisterstudiengängen alle Fächer bzw. Teilstudiengänge in die Zählung ein.

Tabelle 9:
Frauenanteil bei ausländischen Studierenden nach Fächern
im Wintersemester 2008/09; (Stichtag: 15.11.2008)

Fakultät/Institut	ausl. Studierende insgesamt		
	insgesamt	Frauen	%
Juristische Fakultät	394	249	63,2
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	284	145	51,1
Institut für Biologie	181	104	57,5
Institut für Chemie	46	23	50,0
Institut für Physik	98	31	31,6
Math.-Nat. Fakultät I insgesamt	325	158	48,6
Institut für Geographie	47	37	78,7
Institut für Informatik	117	36	30,8
Institut für Mathematik	110	41	37,3
Institut für Psychologie	93	74	79,6
Math.-Nat. Fakultät II insgesamt	367	188	51,2
Institut für Philosophie	171	67	39,2
Institut für Geschichtswissenschaften	181	86	47,5
Institut für Europäische Ethnologie	66	46	69,7
Institut für Bibliothekswissenschaften	37	25	67,6
Philosophische Fakultät I insg.	455	224	49,2
Germanistische Institute	497	371	74,6
Nordeuropa-Institut	64	52	81,3
Institut für Romanistik	129	91	70,5
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	144	108	75,0
Institut für Slawistik	267	225	84,3
Institut für Klassische Philologie	17	10	58,8
Philosophische Fakultät II insg.	1118	857	76,7
Institut für Sozialwissenschaften	325	212	65,2
Institut für Kunst-/Kulturwissenschaft	314	230	73,2
Institut für Asien-/Afrikawissenschaften	121	86	71,1
Philosophische Fakultät III insg.	760	528	69,5
Institut für Sportwissenschaft	40	13	32,5
Institut für Rehabilitationswissenschaften	41	36	87,8
Institut für Erziehungswissenschaft	95	67	70,5
Philosophische Fakultät IV insg.	176	116	65,9
Theologische Fakultät	60	31	51,7
Wirtschaftswissenschaftliche Fak.	599	370	61,8
Immatrikulierte anderer Unis	13	11	84,6
Studienkolleg	10	8	80,0
Großbritannien-Zentrum	39	36	92,3
Studierende insgesamt	4600	2921	63,5

Tabelle 10:
Frauenanteil bei AbsolventInnen 2008 nach Fächern
(inkl. Zweit- und Nebenfächer; exkl. Bachelor-Zweifach)

Fakultät/Institut	AbsolventInnen insgesamt		
	insgesamt	Frauen	%
Juristische Fakultät	366	207	56,6
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	204	104	51,0
Institut für Biologie	141	100	70,9
Institut für Chemie	56	28	50,0
Institut für Physik	97	17	17,5
Math.-Nat. Fakultät I insgesamt	294	145	49,3
Institut für Geographie	161	89	55,3
Institut für Informatik	86	14	16,3
Institut für Mathematik	52	18	34,6
Institut für Psychologie	45	39	86,7
Math.-Nat. Fakultät II insgesamt	344	160	46,5
Institut für Philosophie	104	48	46,2
Institut für Geschichtswissenschaften	269	128	47,6
Institut für Europäische Ethnologie	66	53	80,3
Institut für Bibliothekswissenschaften	105	68	64,8
Philosophische Fakultät I insg.	544	297	54,6
Germanistische Institute	326	256	78,5
Nordeuropa-Institut	56	36	64,3
Institut für Romanistik	164	139	84,8
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	174	137	78,7
Institut für Slawistik	90	80	88,9
Institut für Klassische Philologie	13	10	76,9
Philosophische Fakultät II insg.	823	658	80,0
Institut für Sozialwissenschaften	380	217	57,1
Institut für Kunst-/Kulturwissenschaft	237	176	74,3
Institut für Asien-/Afrikawissenschaften	109	85	78,0
Zentrum f. trans. Geschlechterstudien	54	49	90,7
Philosophische Fakultät III insg.	780	527	67,6
Institut für Sportwissenschaft	68	34	50,0
Institut für Rehabilitationswissenschaften	103	88	85,4
Institut für Erziehungswissenschaft	181	156	86,2
Philosophische Fakultät IV insg.	352	278	79,0
Theologische Fakultät	23	13	56,5
Wirtschaftswissenschaftliche Fak.	395	172	43,5
Grossbritannien-Zentrum	0	0	0,0
AbsolventInnen insgesamt	4125	2561	62,1

Tabelle 11:
Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten 2005 bis 2008;

Fächer	2005			2006			2007			2008		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	89	32	36,0	61	16	26,2	69	27	39,1	79	36	45,6
Landw.-Gärtnerische Fak.	42	22	52,4	31	16	51,6	43	21	48,8	35	12	34,3
Math.-Nat. Fak. I	121	39	32,2	106	45	42,5	123	51	41,5	139	50	36,0
Math.-Nat. Fak. II	33	12	36,4	48	18	37,5	41	14	34,1	58	23	39,7
Phil. Fak. I	29	9	31,0	26	12	46,2	39	16	41,0	38	16	42,1
Phil. Fak. II	29	15	51,7	28	16	57,1	24	13	54,2	36	22	61,1
Phil. Fak. III	49	26	53,1	49	26	53,1	40	17	42,5	50	27	54,0
Phil. Fak. VI	13	6	46,2	13	9	69,2	7	4	57,1	19	15	78,9
Theologische Fak.	6	1	16,7	7	3	42,9	7	2	28,6	3	0	0,0
Wirtschaftsw. Fak.	12	7	58,3	13	2	15,4	20	7	35,0	23	6	26,1
HU insg. ohne Medizin	423	169	40,0	382	163	42,7	413	172	41,6	480	207	43,1
Medizin. Fak. Charité	668	327	49,0	700	377	53,9	630	348	55,2	579	331	57,2
HU insg. mit Medizin	1091	496	45,5	1082	540	49,9	1043	520	49,9	1059	538	50,8

Tabelle 12:
Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen nach Fakultäten 2005 bis 2008;

Fächer	2005			2006			2007			2008		
	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%	insg.	Frauen	%
Juristische Fakultät	5	0	0,0	1	1	100,0	2	0	0,0	1	0	0,0
Landw.-Gärtnerische Fak.	1	1	100,0	4	1	25,0	4	1	25,0	2	0	0,0
Math.-Nat. Fak. I	9	3	33,3	4	2	50,0	8	2	25,0	3	0	0,0
Math.-Nat. Fak. II	8	1	12,5	1	1	100,0	4	2	50,0	4	3	75,0
Phil. Fak. I	2	0	0,0	3	1	33,3	5	2	40,0	0	0	0,0
Phil. Fak. II	7	6	85,7	4	2	50,0	7	3	42,9	2	0	0,0
Phil. Fak. III	8	2	25,0	7	2	28,6	7	2	28,6	7	3	42,9
Phil. Fak. VI	1	1	100,0	3	1	33,3	2	2	100,0	2	1	50,0
Theologische Fak.	2	1	50,0	2	1	50,0	2	0	0,0	0	0	0,0
Wirtschaftsw. Fak.	5	0	0,0	1	0	0,0	2	1	50,0	2	1	50,0
HU insg. ohne Medizin	48	15	31,3	30	12	40,0	43	15	34,9	23	8	34,8
Medizin. Fak. Charité	66	17	25,8	56	12	21,4	55	12	21,8	73	19	26,0
HU insg. mit Medizin	114	32	28,1	86	24	27,9	98	27	27,6	96	27	28,1

Tabelle 13:
Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen nach Fächern
2000 bis 2008

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I

Biologie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	60	29	48,3	0	0	0,0
2001	53	19	35,8	3	2	0,0
2002	61	28	45,9	2	1	50,0
2003	55	23	41,8	5	1	20,0
2004	70	42	60,0	4	1	25,0
2005	63	25	39,7	2	1	50,0
2006	66	38	57,6	3	2	0,0
2007	73	41	56,2	4	2	50,0
2008	88	45	51,1	2	0	0,0
insgesamt 2005-2008	290	149	51,4	11	5	45,5

Chemie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	30	9	30,0	1	0	0,0
2001	19	5	26,3	0	0	0,0
2002	17	5	29,4	1	1	100,0
2003	15	3	20,0	3	1	33,3
2004	11	2	18,2	2	1	50,0
2005	22	8	36,4	1	1	100,0
2006	14	2	14,3	0	0	0,0
2007	18	5	27,8	1	0	0,0
2008	20	2	10,0	1	0	0,0
insgesamt 2005-2008	74	17	23,0	3	1	33,3

Pharmazie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	9	6	66,7	0	0	0,0
2001	7	4	57,1	0	0	0,0
2002	8	4	50,0	0	0	0,0
2003	13	8	61,5	0	0	0,0
2004	13	6	46,2	0	0	0,0
2005	4	2	50,0	0	0	0,0
2006	6	3	50,0	0	0	0,0
2007	3	0	0,0	0	0	0,0
2008	0	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	13	5	38,5	0	0	0,0

Physik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	46	3	6,5	5	0	0,0
2001	36	2	5,6	5	0	0,0
2002	33	7	21,2	1	1	100,0
2003	26	2	7,7	6	0	0,0
2004	29	0	0,0	3	1	33,3
2005	32	4	12,5	1	0	0,0
2006	20	2	10,0	1	0	0,0
2007	29	5	17,2	3	0	0,0
2008	31	3	9,7	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	112	14	12,5	5	0	0,0

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II

Geographie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	2	1	50,0	0	0	0,0
2001	7	2	28,6	0	0	0,0
2002	4	2	50,0	0	0	0,0
2003	9	3	33,3	0	0	0,0
2004	2	0	0,0	0	0	0,0
2005	11	5	45,5	0	0	0,0
2006	12	5	41,7	0	0	0,0
2007	8	3	37,5	0	0	0,0
2008	9	2	22,2	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	40	15	37,5	0	0	0,0

Informatik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	6	0	0,0	0	0	0,0
2001	8	1	12,5	4	0	0,0
2002	4	0	0,0	3	0	0,0
2003	3	0	0,0	0	0	0,0
2004	7	0	0,0	2	0	0,0
2005	6	2	33,3	3	0	0,0
2006	7	1	14,3	0	0	0,0
2007	10	2	20,0	2	2	100,0
2008	12	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	35	5	14,3	5	2	40,0

Mathematik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	5	2	40,0	1	1	100,0
2001	11	3	27,3	4	0	0,0
2002	15	2	13,3	3	1	33,3
2003	9	1	11,1	1	0	0,0
2004	6	2	33,3	5	1	20,0
2005	7	0	0,0	3	1	33,3
2006	12	3	25,0	1	1	0,0
2007	13	2	15,4	2	0	0,0
2008	10	2	20,0	1	0	0,0
insgesamt 2005-2008	42	7	16,7	7	2	28,6

Psychologie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	4	2	50,0	2	0	0,0
2001	9	5	55,6	2	0	0,0
2002	6	2	33,3	1	0	0,0
2003	4	0	0,0	1	1	100,0
2004	11	5	45,5	1	0	0,0
2005	9	5	55,6	1	0	0,0
2006	17	9	52,9	0	0	0,0
2007	10	7	70,0	0	0	0,0
2008	27	19	70,4	2	2	100,0
insgesamt 2005-2008	63	40	63,5	3	2	66,7

Philosophische Fakultät I

Philosophie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	8	2	25,0	2	0	0,0
2001	7	2	28,6	1	0	0,0
2002	6	2	33,3	2	1	50,0
2003	2	2	100,0	0	0	0,0
2004	6	1	16,7	2	0	0,0
2005	6	1	16,7	0	0	0,0
2006	4	0	0,0	1	0	0,0
2007	9	4	44,4	1	0	0,0
2008	7	3	42,9	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	26	8	30,8	2	0	0,0

Geschichte/Ur-und Frühgeschichte						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	5	2	40,0	1	0	0,0
2001	19	7	36,8	4	2	50,0
2002	10	1	10,0	5	1	20,0
2003	11	2	18,2	0	0	0,0
2004	18	5	27,8	0	0	0,0
2005	20	5	25,0	3	1	33,3
2006	19	10	52,6	2	1	50,0
2007	21	6	28,6	3	1	33,3
2008	22	11	50,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	82	32	39,0	8	3	37,5

Europäische Ethnologie						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	4	2	50,0	0	0	0,0
2001	4	4	100,0	0	0	0,0
2002	4	4	100,0	0	0	0,0
2003	2	1	50,0	2	2	100,0
2004	2	1	50,0	0	0	0,0
2005	2	2	100,0	0	0	0,0
2006	1	0	0,0	0	0	0,0
2007	4	4	100,0	1	1	100,0
2008	5	2	40,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	12	8	66,7	1	1	100,0

Bibliothekswissenschaft						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	3	2	66,7	0	0	0,0
2001	3	1	33,3	0	0	0,0
2002	8	5	62,5	0	0	0,0
2003	4	3	75,0	0	0	0,0
2004	2	1	50,0	0	0	0,0
2005	1	1	100,0	0	0	0,0
2006	2	2	100,0	0	0	0,0
2007	5	2	40,0	0	0	0,0
2008	4	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	12	5	41,7	0	0	0,0

Philosophische Fakultät II

Anglistik/ Amerikanistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	2	2	100,0	1	0	0,0
2001	0	0	0,0	1	0	0,0
2002	2	1	50,0	1	0	0,0
2003	1	1	100,0	2	2	100,0
2004	0	0	0,0	0	0	0,0
2005	3	1	33,3	1	1	100,0
2006	1	1	100,0	0	0	0,0
2007	2	2	100,0	1	0	0,0
2008	2	2	100,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	8	6	75,0	2	1	50,0

Klassische Philologie/ Gräzistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	1	1	100,0	0	0	0,0
2001	2	1	50,0	0	0	0,0
2002	0	0	0,0	0	0	0,0
2003	0	0	0,0	0	0	0,0
2004	0	0	0,0	0	0	0,0
2005	2	2	100,0	0	0	0,0
2006	0	0	0,0	0	0	0,0
2007	2	2	100,0	1	0	0,0
2008	2	1	50,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	6	5	83,3	1	0	0,0

Romanistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	1	0	0,0	0	0	0,0
2001	4	4	100,0	0	0	0,0
2002	1	0	0,0	0	0	0,0
2003	1	1	100,0	1	0	0,0
2004	4	1	25,0	2	2	100,0
2005	3	3	100,0	1	0	0,0
2006	4	4	100,0	2	2	100,0
2007	1	0	0,0	0	0	0,0
2008	3	3	100,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	11	10	90,9	3	2	66,7

Slawistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	2	1	50,0	0	0	0,0
2001	2	2	100,0	0	0	0,0
2002	2	2	100,0	0	0	0,0
2003	2	2	100,0	0	0	0,0
2004	1	1	100,0	1	1	100,0
2005	1	0	0,0	0	0	0,0
2006	0	0	0,0	0	0	0,0
2007	0	0	0,0	0	0	0,0
2008	0	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	1	0	0,0	0	0	0,0

Deutsche Literatur						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	6	3	50,0	2	1	50,0
2001	7	4	57,1	2	0	0,0
2002	11	5	45,5	4	3	75,0
2003	9	7	77,8	3	2	66,7
2004	10	5	50,0	2	1	50,0
2005	16	7	43,8	0	0	0,0
2006	13	3	23,1	1	0	0,0
2007	14	6	42,9	3	1	33,3
2008	24	13	54,2	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	67	29	43,3	4	1	25,0

Deutsche Sprache und Linguistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	2	1	50,0	1	0	0,0
2001	2	2	100,0	1	1	100,0
2002	4	4	100,0	3	1	33,3
2003	3	2	66,7	1	1	100,0
2004	6	5	83,3	1	1	100,0
2005	3	2	66,7	0	0	0,0
2006	8	6	75,0	1	0	0,0
2007	2	0	0,0	2	2	100,0
2008	3	2	66,7	2	0	0,0
insgesamt 2005-2008	16	10	62,5	5	2	40,0

Skandinavistik						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	1	1	100,0	0	0	0,0
2001	1	0	0,0	0	0	0,0
2002	1	0	0,0	1	1	100,0
2003	0	0	0,0	0	0	0,0
2004	1	1	100,0	1	1	100,0
2005	1	0	0,0	0	0	0,0
2006	2	2	100,0	0	0	0,0
2007	3	3	100,0	0	0	0,0
2008	2	1	50,0	2	0	0,0
insgesamt 2005-2008	8	6	75,0	2	0	0,0

Philosophische Fakultät III

Sozialwissenschaften						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	9	3	33,3	2	0	0,0
2001	9	4	44,4	3	1	33,3
2002	12	6	50,0	0	0	0,0
2003	14	4	28,6	2	1	50,0
2004	7	2	28,6	3	1	33,3
2005	24	8	33,3	8	2	25,0
2006	19	10	52,6	2	0	0,0
2007	18	6	33,3	1	0	0,0
2008	14	7	50,0	2	1	50,0
insgesamt 2005-2008	75	31	41,3	13	3	23,1

Asien- und Afrikawissenschaften						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	6	3	50,0	1	0	0,0
2001	0	0	0,0	2	0	0,0
2002	5	1	20,0	1	0	0,0
2003	5	2	40,0	2	1	50,0
2004	4	1	25,0	1	0	0,0
2005	4	2	50,0	1	1	100,0
2006	10	6	60,0	1	0	0,0
2007	2	1	50,0	0	0	0,0
2008	7	5	71,4	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	23	14	60,9	2	1	50,0

Kultur- und Kunstwissenschaften						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	15	8	53,3	3	2	66,7
2001	19	13	68,4	3	1	33,3
2002	16	8	50,0	5	1	20,0
2003	22	13	59,1	1	0	0,0
2004	29	14	48,3	4	1	25,0
2005	21	16	76,2	1	1	100,0
2006	20	10	50,0	3	1	33,3
2007	20	10	50,0	6	2	33,3
2008	29	15	51,7	5	2	40,0
insgesamt 2005-2008	90	51	56,7	15	6	40,0

Philosophische Fakultät IV

Erziehungswissenschaften						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	3	3	100,0	2	1	50,0
2001	4	3	75,0	0	0	0,0
2002	3	3	100,0	3	2	66,7
2003	7	2	28,6	1	0	0,0
2004	3	3	100,0	1	1	100,0
2005	7	4	57,1	0	0	0,0
2006	7	5	71,4	2	1	50,0
2007	3	2	66,7	1	1	100,0
2008	8	8	100,0	2	1	50,0
insgesamt 2005-2008	25	19	76,0	5	3	60,0

Rehabilitationswissenschaften						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	2	0	0,0	0	0	0,0
2001	1	1	100,0	0	0	0,0
2002	2	1	50,0	1	0	0,0
2003	0	0	0,0	0	0	0,0
2004	3	3	100,0	0	0	0,0
2005	4	2	50,0	0	0	0,0
2006	3	2	66,7	0	0	0,0
2007	3	2	66,7	0	0	0,0
2008	10	6	60,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	20	12	60,0	0	0	0,0

Sportwissenschaft						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	1	0	0,0	1	0	0,0
2001	2	1	50,0	0	0	0,0
2002	1	0	0,0	0	0	0,0
2003	0	0	0,0	0	0	0,0
2004	2	1	50,0	0	0	0,0
2005	2	0	0,0	0	0	0,0
2006	3	2	66,7	1	0	0,0
2007	1	0	0,0	1	1	100,0
2008	1	1	100,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	7	3	42,9	2	1	50,0

Monofakultäten

Juristische Fakultät						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	63	14	22,2	3	1	33,3
2001	52	13	25,0	0	0	0,0
2002	59	16	27,1	6	1	16,7
2003	66	19	28,8	3	0	0,0
2004	65	17	26,2	5	0	0,0
2005	59	16	27,1	0	0	0,0
2006	61	16	26,2	1	1	100,0
2007	69	27	39,1	2	0	0,0
2008	79	36	45,6	1	0	0,0
insgesamt 2005-2008	268	95	35,4	4	1	25,0

Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	43	12	27,9	5	2	40,0
2001	38	12	31,6	3	1	33,3
2002	46	9	19,6	1	0	0,0
2003	35	11	31,4	2	0	0,0
2004	41	12	29,3	1	1	100,0
2005	46	9	19,6	0	0	0,0
2006	31	16	51,6	4	1	25,0
2007	43	21	48,8	4	1	25,0
2008	35	12	34,3	2	0	0,0
insgesamt 2005-2008	155	58	37,4	10	2	20,0

Theologische Fakultät						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	5	2	40,0	0	0	0,0
2001	4	1	25,0	1	1	100,0
2002	1	0	0,0	0	0	0,0
2003	1	0	0,0	0	0	0,0
2004	9	5	55,6	2	1	50,0
2005	6	1	16,7	2	1	50,0
2006	7	3	42,9	2	1	50,0
2007	7	2	28,6	2	0	0,0
2008	3	0	0,0	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	23	6	26,1	6	2	33,3

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Betriebswirtschaftslehre						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	16	4	25,0	3	1	33,3
2001	4	3	75,0	0	0	0,0
2002	6	3	50,0	2	0	0,0
2003	7	3	42,9	2	0	0,0
2004	5	0	0,0	2	0	0,0
2005	8	5	62,5	1	0	0,0
2006	8	1	12,5	1	0	0,0
2007	9	2	22,2	1	1	100,0
2008	10	3	30,0	2	1	50,0
insgesamt 2005-2008	35	11	31,4	5	2	40,0

Volkswirtschaftslehre						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	7	1	14,3	4	1	25,0
2001	8	3	37,5	3	0	0,0
2002	8	2	25,0	2	0	0,0
2003	9	2	22,2	5	2	40,0
2004	6	1	16,7	3	0	0,0
2005	4	2	50,0	2	1	50,0
2006	5	1	20,0	0	0	0,0
2007	11	5	45,5	1	0	0,0
2008	13	3	23,1	0	0	0,0
insgesamt 2005-2008	33	11	33,3	3	1	33,3

Medizinische Fakultät Charité

Medizinische Fakultät Charité						
Jahr	Promotionen			Habilitationen		
	insgesamt	Frauen	%	insgesamt	Frauen	%
2000	473	230	48,6	25	6	24,0
2001	408	191	46,8	62	13	21,0
2002	432	213	49,3	59	10	16,9
2003	483	231	47,8	58	17	29,3
2004	465	232	49,9	57	17	29,8
2005	668	327	49,0	60	15	25,0
2006	700	377	53,9	56	12	21,4
2007	630	348	55,2	55	12	21,8
2008	579	331	57,2	73	19	26,0
insgesamt 2005-2008	2577	1383	53,7	244	58	23,8



An die Studiendekaninnen und
Studiendekane
An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in
den Prüfungsämtern
An alle Lehrenden der Humboldt-
Universität

**Der Vizepräsident für
Studium und
Internationales**

Prof. Dr. Dr. h. c. Uwe Jens Nagel
Amtierender Vizepräsident

**Umsetzung der Vorgaben zum Ausgleich von Nachteilen
für Studierende mit Kind oder anderen
Betreuungsverpflichtungen gem. §§ 29 und 35 ASSP sowie
§§ 9 der Musterprüfungsordnungen für BA- und MA-
Studiengänge (Nachteilsausgleich)**

Datum:
08.01.2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Humboldt-Universität hat sich im Rahmen ihrer allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten (ASSP) und bei der Gestaltung der Musterprüfungsordnungen für die neuen Studiengänge verpflichtet, den besonderen Belangen von Studierenden mit Kindern, Studierenden, die andere Angehörige pflegen sowie von Studierenden mit körperlichen Behinderungen dadurch Rechnung zu tragen, dass auf die Beeinträchtigung ihrer Arbeitsbedingungen durch einen besonderen „Nachteilsausgleich“ bei der Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen eingegangen wird. Damit soll ihnen ein erfolgreicher Abschluss des Studiums ermöglicht werden.

Postanschrift:
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon +49 [30] 2093-2102
Telefax +49 [30] 2093-2270

vpsi@uv.hu-berlin.de

Nach Berichten von Studierenden in der LSK ergibt sich der Eindruck, dass viele Lehrende noch nicht hinreichend darüber informiert sind, dass es eine solche Regelung zum Nachteilsausgleich gibt und wie sie praktisch umzusetzen ist.

Ich weise deshalb – in Abstimmung mit dem Referat für Studierende mit Kind(ern) beim ReferentInnenrat der Humboldt-Universität sowie der zentralen Frauenbeauftragten der Universität - auf die Vorgaben in den §§ 9 der Musterprüfungsordnungen für die BA- und MA-Studiengänge hin. Danach soll der Prüfungsausschuss in solchen Fällen, wo der reguläre Ablauf von Prüfungen beeinträchtigt ist – z. B. wegen der Krankheit von Kindern – in Absprache mit den betroffenen Studierenden und PrüferInnen Maßnahmen festlegen, wie in anderer Form eine inhaltlich gleichwertige Prüfung erbracht werden kann.

Bankverbindung:
Berliner Bank
BLZ 100 200 00
Konto 438 8888 700

Als Maßnahmen kommen in Frage:

- verlängerte Bearbeitungszeiten,
- Nutzung anderer Medien,
- Prüfung in einem bestimmten Raum,
- andere Prüfungszeitpunkte.

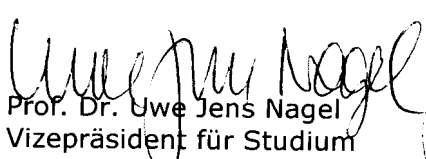
Entsprechendes gilt selbstverständlich auch für Studienleistungen unterhalb der Ebene von Modulabschlussprüfungen: z. B. flexiblerer Umgang mit Studienleistungen wie Referat, Hausarbeit, Essay, Protokoll etc./ ggf. Ersatz durch andere Arten von inhaltlich gleichwertigen Studienleistungen zu einem anderen Zeitpunkt.

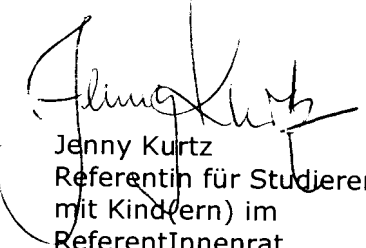
Eine besondere Erschwernis für Studierende mit Kindern ergibt sich immer wieder aufgrund von Krankheiten ihrer Kinder. Dies kann zu Kollisionen mit den Anwesenheitspflichten führen. Nach § 29 ASSP besteht für Studierende mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen sowie für Studierende mit Behinderungen eine Ausnahmeregelung von der generellen mindestens 75prozentigen Anwesenheitspflicht. Im Einzelfall kann so aufgrund der besonderen Umstände auch bei geringerer Präsenz das Teilnahmeerfordernis erfüllt sein, wenn die Verhinderung z. B. durch ärztliche Bescheinigungen über eine Erkrankung des Kindes belegt wird. Nachgewiesene Erkrankungen von Kindern sollen im Übrigen als Begründung für die Verhinderung der Teilnahme an Prüfungen genauso akzeptiert werden wie eigene Erkrankungen.

Schließlich bitte ich darum, bei der Vergabe von teilnahmebeschränkten Plätzen in Seminaren und Übungen sowie bei Exkursionsveranstaltungen im Raum Berlin in solchen Fällen, wo Parallelveranstaltungen zu verschiedenen Zeiten angeboten werden, Studierende mit Kindern bevorzugt in diejenigen Veranstaltungen aufzunehmen, die vor 16 Uhr stattfinden. Das gilt auch bei der Vergabe von Plätzen nach dem Losverfahren. Ich weise an dieser Stelle auch auf die alte Selbstverpflichtung in § 13 Abs. 5 der Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität hin, wonach Pflichtveranstaltungen bis zur vollen Ausschöpfung der Raumkapazität nicht nach 16 Uhr stattfinden sollten.

Unabhängig von den o. a. bestehenden Regelungen bitten wir Sie um ein Höchstmaß an Flexibilität. Die Humboldt-Universität zu Berlin will eine familienfreundliche Hochschule sein, und sie wird das ganz besonders im Umgang mit den Alltagsproblemen ihrer Mitglieder beweisen.

Mit freundlichem Gruß


Prof. Dr. Uwe Jens Nagel
Vizepräsident für Studium
Und Internationales


Jenny Kurtz
Referentin für Studieren
mit Kind(ern) im
ReferentInnenrat


Dr. Marianne Kriszio
Frauenbeauftragte

Allgemeine Sozialberatung des Studentenwerkes

Eine Anlaufstelle für Probleme aller Art: finanzielle, psychische, soziale. Das Studentenwerk hilft Euch bei der Orientierung und im Bedarfsfall bei der Vermittlung an die für Euch richtigen Einrichtungen. Schwerpunkte sind Beratungen zur Studienfinanzierung, Zuschüssen, Überbrückungsdarlehen, Beratung von schwangeren Studierenden und Studierenden mit Kindern, Beratung in Konfliktsituationen sowie sonstige Beratung und Unterstützung.

Beratung für Studierende der HU

Ort: Franz-Mehring-Platz 2, 2. Etage

Sprechzeiten: Mo, Do: 8.30-11.30

Tel.: (030) 93939-8437 oder -8440 (Anrufe bitte nur außerhalb der Sprechzeiten)

Mail: sozialb.f-mehring-pl@studentenwerk-berlin.de

Web: www.studentenwerk-berlin.de/bub/sozialberatung/index.html

Psychologisch-psychotherapeutische Beratung des Studentenwerkes

Beide Beratungsstellen in Charlottenburg und Friedrichshain stehen allen Studierenden Berlins offen. Sie bieten psychologische Beratung, Krisenintervention, Einzeltherapie, Paartherapie oder Gruppentherapie an. Auch Schwangerschaftskonfliktberatung findet hier statt. Selbstverständlich unterliegen die Berater der Schweigepflicht. Die Beratung ist kostenlos.

Eine **telefonische Anmeldung** erfolgt unter:

Charlottenburg: Hardenbergstraße 34: (030) 93939-8401

Friedrichshain: Franz-Mehring-Platz 2, 2. Etage: (030) 93939-8438

Psychologische Beratung der HU

Diese Einrichtung bietet Beratungsgespräche u.a. zu Lernproblemen, Orientierungsfragen oder zu Prüfungsangst an, aber auch zu Partnerschaftsproblemen sowie zu Problemen aufgrund der besonderen Belastungen eines Studiums mit Kind/ern. Möglich sind Einzelgespräche wie Gruppenteilnahmen. Auch diese Beratung ist kostenlos, und es gilt die Schweigepflicht.

Eine **telefonische Terminvereinbarung** erfolgt

Mo: 10-12 und Mi: 13-15 unter (030) 2093-1580

Dipl.-Psychologe: Holger Walther

Ort:

Mo-Do: *Mitte*, Unter den Linden 6, Raum 1054e

Fr: *Adlershof*, Johann von Neumann-Haus, Rudower Chaussee 25,

Web: <http://studium.hu-berlin.de/beratung/psycho.html>

Allgemeine Studienberatung der HU

Bei offenen Fragen rund ums Studium wendet Euch bitte an die Studienberatung der HU.

Sprechzeiten:

Mitte: Unter den Linden 6, R. 1053

Mo: 13-15, Mi: 13-16, Fr: 09-11

Adlershof: Rudower Chaussee 25, Johann v. Neumann-Haus, Haus 2, Zi. 2228

Fr: 10-12

Tel.: (030) 2093-1551: Mo+Mi: 10-12, Di: 13-15

Mail: studienberatung@uv.hu-berlin.de

Web: <http://studium.hu-berlin.de/beratung>

Referat „Studieren mit Kind“ (Stuki)

Der ReferentInnenRat als studentische Selbstverwaltung der HU hat ein eigenes Referat für Studierende mit Kind/ern. Es bietet wichtige Informationen und Hilfestellungen zum Thema an. Auf den Seiten des Stuki stehen alle wissenswerten Links, und um immer auf dem Laufenden gehalten zu werden, könnt Ihr Euch dort in den Newsletter eintragen.

Mail: stuki@refrat.hu-berlin.de

Web: www.stuki-hu.de/

Studentische Beratung für Studierende mit Kind/ern

Sprechzeiten:

Montag: 12.00-15.30

Mittwoch: 10.00-13.30

In den Semesterferien:

Mittwochs 9.00-13.30 u. nach Vereinbarung

Ort: Monbijoustr. 3, Raum 16

Tel: (030) 2093-1986

Mail: beratung.kind@refrat.hu-berlin.de

Web: www.refrat.de/beratung.kind.html

Der ReferentInnenRat der HU bietet darüber hinaus weitere spezifische Beratungen von Studierenden für Studierende an: Beratungen zu BAföG und Unterhalt, Allgemeine Sozialberatung, allgemeine Rechtsberatung (professionelle Anwälte). Weitere Informationen können unter dem Link <http://www.refrat.de/beratung.html> nachgelesen werden.

Der Kinderladen „Die Humbolde“

„Die Humbolde“ ist eine zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeit für die Kinder von Studierenden in den Nachmittags- und Abendstunden am HU-Standort Mitte. Der Kinderladen versteht sich als zusätzliche

Betreuungsmöglichkeit zu den städtischen Kitas. Jeweils zwei ErzieherInnen (die selbst Studierende sind) betreuen bis zu 15 Kinder im Alter von einem Jahr bis zur Vorschule. „Die Humbolde“ kann an maximal 3 Tagen in der Woche für max. 5 h pro Tag in Anspruch genommen werden. (Achtung: Eine ganztägige Betreuung ist nicht möglich!)

Träger: ReferentInnenRat der HU

Öffnungszeiten:

Mo-Fr: 09.30-20.30 (während der Vorlesungszeit bzw. zwei Wochen davor und danach)

Ort: Mitte, Monbijoustraße 3

Telefon: (030) 2093-1984

Anmeldung: Persönlich, jeweils zu Semesterbeginn und während des Semesters

Kosten: 5 EUR für einmalige Betreuung, 10 EUR/Monat und jeweils 1 EUR für Abendbrot bzw. Mittagessen.

Web:

www.stuki-hu.de/humbolde.html

Das Studentenwerk bietet an verschiedenen Orten Berlins **reguläre Kindertageseinrichtungen** für Kinder von Studierenden. Adressen und weitere Informationen sind unter www.studentenwerk-berlin.de/bub/kita/index.html oder telefonisch unter (030) 939398409 zu erhalten.

Daneben gibt es eine Vielzahl von Einrichtungen für **Kinderbetreuung in Notsituationen:**

~ *Netzwerk Berliner Kinderbetreuungsprojekte*

Für überwiegend alleinerziehende Eltern

Telefon: (030) 42 80 09 01

~ *Kinderbetreuungsprojekt des VAMV*

Betreuung des Kindes zu Hause, Abhol- und Bringedienst, offene Betreuungsgruppe

Telefon: (030) 25 46 94 03

~ *Großelterndienst Berliner Frauenbund*

Vermittlung einer Wunschoma für regelmäßige Betreuung.

Telefon: (030) 2 92 03 22

~ *Frauenzentrum Paula Panke e.V.*

Betreuung in häuslicher Umgebung oder Wohnung

Zielgruppe: Alleinerziehende Frauen, sozial benachteiligte Familien

Telefon: (030) 43 05 75 57 oder 0173/7 43 76 43

Die Adressen von kommunalen und anderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Berlin findet Ihr unter www.kinder-berlin.de.

Mit einem Anteil von 10 % ist Berlin die Stadt Deutschlands mit der höchsten Anzahl von Studierenden mit Kind/ern. Oftmals fehlen Informationen, mit denen Müttern und Vätern die Vereinbarkeit zwischen Studium, Beruf und Kind/ern erleichtert wird.

Dieses stellt einen kleinen Wegweiser dar, der den Studierenden mit Kind/ern der Humboldt-Universität zu Berlin helfen möchte, die passenden Beratungsstellen und Betreuungsmöglichkeiten zu finden und in Anspruch nehmen zu können.

Zentrale Frauenbeauftragte der HU

Die Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen der Hochschule einzusetzen, d. h. sowohl für Mitarbeiterinnen wie für Studentinnen und Doktorantinnen. Ein wichtiges Thema ist dabei die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, wozu sie Euch gern berät. Ein weiteres Thema, mit dem man sich an sie wenden kann, ist Karriereplanung. Sie ist Eure Ansprechpartnerin bei jeder Form von frauendiskriminierendem Verhalten, u. a. auch bei erfahrener sexueller Belästigung, Stalking, Diskriminierung und Gewalt.

Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

Ort: Unter den Linden 6, Raum 3107, 10099 Berlin

Mail: frauenbeauftragte@uv.hu-berlin.de

Web: <http://gremien.hu-berlin.de/frb>

Telefonische Terminvereinbarung unter: (030) 2093-2840

Dezentrale Frauenbeauftragte in den Fächern

In allen Fakultäten und in vielen Instituten gibt es eigene dezentrale Frauenbeauftragte, bei denen Ihr Euch ebenfalls beraten lassen könnt. Das gilt besonders für studiengangsspezifische Fragen. Die Liste der dezentralen Frauenbeauftragten samt E-Mail-Adressen und Telefonnummern findet Ihr auf der Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten bzw. Eurer Fakultäten oder Institute.

Dieses Merkblatt wurde zusammengestellt vom

Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der HU

Stand: Februar 2009

Broschüre „Studieren mit Kind in Berlin“

Das Studentenwerk Berlin gibt eine umfangreiche Broschüre heraus, in der viele nützliche Informationen (Schwangerschaft, Studienorganisation, Finanzen, Mutterschutz, Erziehungsurlaub, elterliches Sorgerecht, Vaterschaftsanerkennung, Unterhaltsvorschuss oder Beistandschaft durch das Jugendamt) rund um das Thema Studium mit Kind/ern zu erfahren sind. Zahlreiche Adressen von Anlaufstellen sowie eine Menge Links sind darin enthalten.

Erhältlich: Im Studentenwerk, beim Referat „Studieren mit Kind“, bei der Zentralen Frauenbeauftragten der HU und bei der Beratung „Studieren mit Kind“ oder als Download unter <http://www.studentenwerk-berlin.de>.

Wickel-, Sozial- und Frauenruheräume der HU

Mitte:

~ **Hauptgebäude:** Unter den Linden 6, R. 2101

(Sozial- und Wickelraum)

Der Schlüssel ist beim Pförtner (Haupteingang, links) erhältlich.

~ **Mensa:** Vorraum der Damentoilette (Wickelraum)

~ **Kommode:** Bebelplatz 1, neben Raum 305a

(Wickel- und Stillraum)

Spielecke im Gebäude vorhanden.

Möglichkeit, transportable Spielbox für Vorlesungen zu erhalten.

~ **Hegelplatz:** Dorotheenstr. 24, Foyer, R. 2.002

(Wickel- und Sozialraum)

Der Schlüssel ist in der Zweigbibliothek Germanistik erhältlich

~ **August-Boeckh-Haus:** Dorotheenstr. 65, 5.OG (Wickelplatz)

~ **Großbritannien-Zentrum:** Mohrenstr. 60, R.113

(Sozialraum)

~ **Institut für Biologie:** Chausseestr. 117, EG (Frauenruheraum), Schlüssel ist in der Mikrobiologie (1. OG) erhältlich

Adlershof:

~ **Johann von Neumann-Haus:** Rudower Chaussee 25, Haus 4, 1.EG (Wickelraum)

~ **Erwin Schrödinger-Zentrum:** Rudower Chaussee 26, EG (Wickelraum)

~ **Lise Meitner-Haus:** Newtonstraße 15, Raum 1613 (Wickelraum), Schlüssel im Institutssekretariat erhältlich

~ **Emil Fischer-Haus:** Brook-Taylorstr. 2, EG (Frauenruheraum) Schlüssel im Institutssekretariat erhältlich.

Hinweis: In vielen Universitätsgebäuden der HU sind Wickeltische in den Toilettenräumen installiert.

Humboldt-Universität zu Berlin



Studieren mit Kind

An der Humboldt-Universität zu Berlin



Tipps und Hinweise für studierende Mütter und Väter mit Kind/ern

- auch in englischer Fassung erhältlich -

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN**

**BÜNDELN VORHANDENER MAßNAHMEN - EVALUIEREN -
WEITERE ANREIZE SCHAFFEN**

JUNI 2008

EINLEITUNG	1
I. FRAUENANTEILE IN SPITZENPOSITIONEN: PROFESSORINNEN UND JUNIORPROFESSORINNEN	2
1. Bisherige Maßnahmen	3
1.1 Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen	3
1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	3
1.3 Verankerung des Themas „Gleichstellung“ im Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren	3
2. Planungen für künftige Maßnahmen	4
2.1 Vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren	4
2.2 Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität	4
2.3 Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidium der Hochschule	4
2.4 Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren	5
2.5 Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren	5
2.6 Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	5
2.7 Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren	5
2.8 Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung	6
2.9 Coaching-Angebote für Professorinnen	6
II. KARRIERE UND PERSONALENTWICKLUNG: MAßNAHMEN FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	6
1. Bisherige Maßnahmen	6
1.1 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen	7
1.3 Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU und TU)	7
1.4 Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
1.5 Finanzielles Anreizsystem	7
2. Planungen für zusätzliche Maßnahmen	8
2.1 Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fächern	8
2.2 Einrichtung zusätzlicher Mentoring-Programme für Frauen	8
2.3 Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
III. FRAUEN IN DEN NATURWISSENSCHAFTEN AM CAMPUS ADLERSHOF	8
1. Vorhandene Maßnahmen	9
1.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“	9
1.2 „Club Lise“ in der Physik	9
2. Geplante Maßnahmen	9
2.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“	9

2.2	Verstetigung des „Club Lise“ in der Physik	10
IV.	FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE	10
1.	Bisherige Maßnahmen	10
1.1	Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender	10
1.2	Beratungsangebote für studierende Eltern	11
1.3	Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung	11
1.4	Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten	11
1.5	Still- und Wickelräume/Elternzimmer	11
1.6	Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz	11
1.7	Flexibilisierung der Arbeitszeiten	12
1.8	Dual Career	12
2.	Geplante Maßnahmen	12
2.1	Erhebung des Bedarfs an Kinderbetreuung	12
2.2	Kommunizierung des Ziels einer familienfreundlichen Hochschule	12
2.3	Eltern-Kind-Räume	12
2.4	Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern	13
2.5	Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen	13
2.6	Zusätzliche Bereitstellung punktueller Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden an Wochenenden	13
2.7	Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen	13
2.8	Dual Career	13
2.9	Schaffung eines Familienbüros	13
V.	FRAUEN IN AKADEMISCHEN GREMIEN	14
1.	Bisherige Maßnahmen	14
2.	Geplante Maßnahmen	15
2.1	Evaluation der Frauenanteile in Gremien	15
2.2	Frauen in universitären Spitzenpositionen	15
2.3	Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen	15
VI.	GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN	15
1.	Entwicklung und Institutionalisierung	15
2.	Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung	16
3.	Leistungsbezogene Mittelvergabe und Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung	16
3.1	Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe	16
3.2	Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung	16
4.	Zielvereinbarungen	16

VII. FAZIT	16
Anlage 1 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Geschlechterforschung - Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin	18
Anlage 2 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Übersicht über vorhandene und geplante Maßnahmen	20
Anlage 3 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Tabellenanhang	24

Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin Bündeln vorhandener Maßnahmen - Evaluieren - weitere Anreize schaffen

Einleitung

Die Humboldt-Universität weist in gleichstellungspolitischer Hinsicht deutliche Stärken auf: So verfügt die Universität über einen mit 16,3 % im überregionalen Vergleich überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei Professuren. Das Präsidium sieht allerdings auch die Schwachstellen der Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität, die gerade in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Universitäten deutlich geworden sind. Deutlichstes Zeichen für diese Entwicklung ist der Umstand, dass der o. g. Frauenanteil bei der Professorenschaft seit 2002 nicht weiter gesteigert werden konnte. Diese Stagnation auf überdurchschnittlichem, aber dennoch unbefriedigendem Niveau ist einer der Gründe dafür, dass die Humboldt-Universität im Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in den vergangenen Jahren bei jeder Fortschreibung etwas schlechter platziert wurde. Beim wissenschaftlichen Mittelbau weist die Humboldt-Universität überdurchschnittliche Anteile auf, die gerade im zunehmend wichtigen Drittmittelbereich auch gesteigert werden konnten; dieser Zuwachs erscheint dem Präsidium aber noch ausbaufähig.

Demgegenüber wurde die neue hochschulpolitische Personalkategorie der Juniorprofessur an der Humboldt-Universität nicht nur generell sehr positiv aufgenommen, sondern sie wurde auch gezielt dazu genutzt, um den Frauenanteil in der Hochschullehrerschaft zu stärken: Mehr als die Hälfte aller Juniorprofessuren an der Humboldt-Universität sind inzwischen mit Frauen besetzt.

Die Humboldt-Universität hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung etabliert, die im Folgenden näher beschrieben werden.

So positiv sich die einzelnen Maßnahmen aber darstellen, so selbstkritisch muss auf der anderen Seite festgehalten werden, dass Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings bisher nicht systematisch in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität und ihre Strukturplanung integriert wurden. Eine Ausnahme bildete in dieser Hinsicht die Implementierung der Geschlechterforschung¹, die ein auch im internationalen Kontext einmaliges Profil entwickeln konnte und in die Strukturplanung der Fächer integriert ist. Mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien verfügt die Humboldt-Universität über eine Struktur für die Organisation von Master-, jetzt BA/MA-Studiengänge in den Gender Studies, ein DFG-gefördertes Graduiertenkolleg und Forschungsprojekte wie das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte GenderKompetenzZentrum. Darüber hinaus beheimatet die gemeinsame Medizinische Fakultät Charité der Humboldt-Universität und der Freien Universität seit 2003 ein eigenes, international gut vernetztes Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin.

Das gleichstellungspolitische Ziel der Förderung von Wissenschaftlerinnen, der Beseitigung struktureller Barrieren auf ihrem Karriereweg und der Setzung struktureller Anreize zur Gewinnung von Frauen für Professuren im Rahmen der regulären Berufungsverfahren wurde bisher offenbar nicht ausreichend systematisch verfolgt. Gleichstellungspolitik erfolgte additiv im Rahmen von Sondermaßnahmen, in Ergänzung zu den handlungsleitenden Prinzipien der generellen Hochschulentwicklung. Das in den Berliner Hochschulver-

¹ Siehe dazu Anlage 1

trügen angebotene Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten wurde an der Humboldt-Universität bisher nicht offensiv genug genutzt, um Gleichstellung als handlungsleitendes Ziel in die Entwicklungsperspektiven der einzelnen Fächer und Fakultäten zu verankern.

Nicht nur die Aufforderung zur Vorlage eines Gleichstellungskonzepts im Rahmen dieses Professorinnenprogramms, sondern auch die neuen Leitlinien der DFG sowie die explizite Aufforderung zur sichtbaren Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Exzellenzprogramm waren für die Humboldt-Universität Anlass, ihr bisheriges Maßnahmenbündel zu überprüfen und zu einem systematischeren Konzept fortzuentwickeln.

Kern des Gleichstellungskonzepts sind Maßnahmen, mit denen eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils bei Professuren erreicht wird. Das Präsidium zielt darauf ab, ab 2009 jede dritte freiwerdende Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Dazu wird

- das Harnack-Programm der Humboldt-Universität zur vorgezogenen Berufung von Frauen deutlich ausgebaut (s. Abschnitt I. 2.1.).
- die Freigabe von Professuren an den Nachweis gekoppelt, dass die Fakultät mindestens drei potentielle Kandidatinnen angesprochen und gezielt zur Bewerbung aufgefordert hat (s. Abschnitt I. 2.7.).
- die gezielte Rekrutierung von Frauen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch stärker als bislang zum Inhalt solcher Kooperationen gemacht (s. Abschnitt I. 2.5).
- Außerdem werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch den Ausbau bestehender Mentoring- und Weiterbildungsprogramme systematisch auf Führungspositionen vorbereitet.
- Die Rahmenbedingungen für den Erfolg dieser Maßnahmen werden durch den weiteren Ausbau der Humboldt-Universität zu einer familienfreundlichen Hochschule geschaffen.

I. Frauenanteile in Spitzenpositionen: Professorinnen und Juniorprofessorinnen

Der Frauenanteil in der Professorenschaft liegt an der Humboldt-Universität aktuell bei 16,4 %. In jedem naturwissenschaftlichen Fach gibt es mindestens eine Professorin, in den Fächern Mathematik, Biologie und Geographie sind es jeweils zwei. Dazu kommen Juniorprofessorinnen in Biologie, Informatik, Geographie und Chemie, demnächst auch eine in der Psychologie. Studentinnen stehen damit in den Naturwissenschaften überall „Role Models“ auf der Ebene der Hochschullehrer gegenüber.

Bei den Neuberufungen der letzten Jahre lag der Frauenanteil zwischen 21 und 27 % (siehe Tabelle 2 im Tabellenanhang). Dies wurde jedoch kompensiert durch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den jetzt ausscheidenden Jahrgängen, unter denen sich unter anderem die wiederberufenen Professorinnen aus dem Personalbestand der Humboldt-Universität vor 1989 befinden, bei denen der Frauenanteil höher war als bei den neu berufenen aus den alten Bundesländern.

Auf der Ebene der Juniorprofessuren hat die Humboldt-Universität das Ziel der Gleichstellung von Frauen bereits erreicht. Seit 2007 sind erstmals mehr als die Hälfte aller Stellen mit Frauen besetzt. Unter dem Aspekt der künftigen Karriereentwicklung ist es allerdings als problematisch zu betrachten, dass die große Mehrzahl dieser Juniorprofessorinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt ist, wo die Chancen für eine Berufung auf eine Professur ohne gleichzeitige Habilitation auch heute noch deutlich schlechter sind als beim traditionellen Karriereweg über eine Habilitation. Dies zeigt sich u. a. darin, dass unter den bisher erfolgreich wegberufenen bzw. an der Humboldt-Universität auf eine reguläre Professur berufenen Juniorprofessuren noch sehr viel mehr Männer als Frauen sind.

1. Bisherige Maßnahmen

1.1 Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen

Mit dem an der Humboldt-Universität bereits im Jahr 2002 entwickelten „Harnack-Programm“ wurden Mittel bereit gestellt, um im Vorgriff auf eine erst später frei werdende Professur die Berufung einer hoch qualifizierten Professorin zu ermöglichen. Dieses Programm, dessen Ansatz sich in vieler Hinsicht im gegenwärtigen Professorinnenprogramm des Bundes und im Programmpunkt vorgezogener Berufungen von Frauen im Masterplan des Landes Berlin wiederfindet, wurde bislang aus finanziellen Gründen leider erst zweimal realisiert.²

1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre war bis 2006 ein Programm mit gemeinsamer Finanzierung von Bund und Ländern im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP1) und wird seit 2007 als eigenes Landesprogramm weitergeführt. Neben Maßnahmen zur Förderung von jüngeren Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe II.2.2) und dem Projekt FiNCA (siehe III.2.2) wurden im Rahmen dieser Programme zunächst Stellen für Oberassistentinnen zur Förderung habilitierter Frauen und zur Verbesserung ihrer Berufungschancen eingerichtet. Seitdem es diese Stellenkategorie nicht mehr gibt, trat die Förderung durch Gastprofessuren an ihre Stelle, die in einem Fall bereits ab 2001 erfolgte. Bis 2006 wurden insgesamt fünf Gastprofessuren für einen Zeitraum zwischen einem Semester und zwei Jahren vergeben.

Außerdem wurden die Mittel dieses Programms in den Jahren 2001 bis 2003 für die Einrichtung einer befristeten Professur für Frauengesundheitsforschung verwendet. Damit sollte ein Impuls zur Verankerung dieser Forschungsausrichtung in der Hochschulmedizin gesetzt werden. Die damit verbundenen Erwartungen sind in jeder Hinsicht erfüllt worden. Die neue gemeinsame Medizinische Fakultät Charité der Humboldt-Universität und der Freien Universität hat diese Professur inzwischen dauerhaft übernommen. Die Stelleninhaberin war in Kooperation mit anderen aktiv an der Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) beteiligt, das 2003 an der Charité eingerichtet und jetzt in „Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)“ umbenannt wurde. Sie ist inzwischen die zentrale Expertin für Fragen der Geschlechterforschung in der Medizin auf Bundesebene.

1.3 Verankerung des Themas „Gleichstellung“ im Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren

Die Humboldt-Universität hat u. a. aufgrund der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur besseren Strukturierung von Berufungsverfahren im Oktober 2006 einen eigenen Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren erlassen. Hier wird das Thema der gezielten Rekrutierung von Frauen für Neuberufungen explizit angefordert.³ In den vor der Freigabe von Professuren zur Neubesetzung erforderlichen Perspektivgesprächen zwischen Fakultät und Präsidium wird die Einhaltung dieses gleichstellungspolitischen Auftrags regelmäßig abgefragt.

² Berufung einer Mathematikerin im Jahr 2003 und Berufung einer Professorin an das Großbritannien-Zentrum im Jahr 2007.

³ „Ebenfalls noch vor der Ausschreibung sollten sich die Kommissionsmitglieder über mögliche Kandidatinnen bzw. Kandidaten verständigen. Es ist zu überlegen, welche geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler eventuell gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden können und welche herausragenden Institutionen insbesondere auf potenzielle Bewerberinnen bzw. Bewerber anzusprechen sind. Dabei kommt der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zu. Es ist erklärtes Ziel der Universitätsleitung, die Anzahl der Professorinnen an der Humboldt-Universität in den nächsten Jahren zu steigern.“

2. Planungen für künftige Maßnahmen

Angesichts der Stagnation des Frauenanteils an der Professorenschaft der Humboldt-Universität müssen die bestehenden Maßnahmen aus Sicht des Präsidiums jedoch deutlich erweitert werden. Ziel ist, ab dem Jahr 2009 jede dritte Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

Dazu werden die folgenden Schritte eingeleitet:

2.1 Vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren

Die Humboldt-Universität hatte das mit dem Namen Harnack verbundene Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen im Rahmen ihres Antrags auf institutionelle Förderung im Exzellenzwettbewerb zum zentralen Element ihres gleichstellungspolitischen Maßnahmenkatalogs gemacht. Da diesem Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative leider nicht entsprochen wurde, soll das Konzept des Harnack-Programms nun als Teil des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern und des entsprechenden Programms im Land Berlin umgesetzt werden. Gegenwärtig entfaltet es bereits positive Wirkungen in fast allen Fachrichtungen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil: Der Hochschulleitung wurden neben den beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beantragten Stellen für Philosophie und Geographie sowie im nächsten Jahr für Geschichte inzwischen weitere Anträge vorgelegt oder angekündigt, u. a. aus den Fächern Rechtswissenschaften, Informatik, Psychologie und Asien- und Afrikawissenschaften. Mit weiteren Anträgen aus den Naturwissenschaften ist zu rechnen. Es steht zu hoffen, dass die damit verbundenen Bemühungen über die aktuellen Verfahren hinaus noch weitere Impulse zum Bemühen um geeignete Kandidatinnen auch bei regulären Berufungen setzen werden.

2.2 Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität

Bis zum Jahr 2010 werden mit den Fakultäten und Instituten für alle Fächer der Humboldt-Universität Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen, die unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen konkrete, abrechenbare Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen festlegen. Dies betrifft in allen Fächern die Berufung zusätzlicher Professorinnen, in Fächern mit unbefriedigendem Anteil bei Mittelbaustellen, Promotionen und Habilitationen darüber hinaus die Festlegung von Zielen zur vermehrten Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und zur Gewinnung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in Orientierung an der vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip). Die Fakultäten werden verpflichtet, in ihre eigenen Entwicklungspläne den Bereich Gleichstellung zu integrieren. Zugleich werden von Seiten der Hochschulleitung Anreize zur Erreichung dieser Ziele festgesetzt.

2.3 Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidium der Hochschule

Das Präsidium wird die Einrichtung eines Zentralen Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplanverhandlungen einbringen.

Aus diesen Mitteln sollen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen in Fächern mit Unterrepräsentanz von Frauen (weniger als 10 % Frauen unter den ProfessorInnen) finanzielle Anreize für die Berufung von Professorinnen geschaffen werden, indem beispielsweise bis zu 30.000 € p. a. für eine halbe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle über zwei Jahre bereit gestellt wird. Außerdem können die Mittel für die befristete Verbesserung der Ausstattung von neuberufenen Professorinnen mit kleinen Kindern sowie für Coaching-Angebote für Professorinnen verwendet werden (siehe I.2.9 und IV.2.4).

Im Übrigen sollte der Gleichstellungsfonds zur Unterstützung von Post-Doktorandinnen für die Einwerbung einer eigenen Stelle bzw. einer eigenen Nachwuchsgruppe bei der DFG genutzt werden. Dazu werden auf Antrag Überbrückungsstipendien vergeben, die die Vorbereitung eines solchen Förderantrags ermöglichen sollen.

2.4 Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren

Wie in Abschnitt I.1.3 dargestellt, enthält bereits der gegenwärtige Berufungsleitfaden den Hinweis, dass der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zukommt. Um die gezielte Suche nach Bewerberinnen weiter zu verstärken, wird die Freigabe von Professuren zur Besetzung künftig bereits in den Perspektivgesprächen der Fächer mit der Hochschulleitung an den Nachweis gekoppelt, dass die Fakultät mindestens drei geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert hat.

2.5 Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren

Die Humboldt-Universität bemüht sich darum, ihren Juniorprofessorinnen ebenso wie Juniorprofessoren bei positiver Evaluierung eine Tenure Track-Perspektive an der eigenen Universität zu ermöglichen. Dies lässt sich jedoch nur dann realisieren, wenn in den Fächern zum richtigen Zeitpunkt entsprechende Stellen zur Verfügung stehen.

Die Humboldt-Universität wird deshalb die derzeitigen Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren auch nutzen, Juniorprofessorinnen mit positiver Evaluierung eine Perspektive an der eigenen Hochschule zu bieten, bei denen dies sonst mangels geeigneter Planstelle nicht möglich wäre.⁴

2.6 Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

In Vereinbarungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gemeinsamen Berufungen wird die gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen als Ziel explizit aufgenommen. Dies gilt bereits für das Programm der Leibniz-Humboldt-Professuren, die in gemeinsamer Verantwortung der Humboldt-Universität mit der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz eingerichtet werden.⁵

Im Übrigen werden auch Programme zur befristeten Finanzierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland, wie sie z. B. von der Alexander von Humboldt-Stiftung angeboten werden, dazu genutzt, Wissenschaftlerinnen an die Humboldt-Universität zu holen und damit das Kreativitätspotenzial exzellenter Wissenschaftlerinnen im Forschungs- und Lehrspektrum der Humboldt-Universität zu erhöhen. Das Präsidium verpflichtet sich, jährlich mindestens einen solchen Antrag zur Gewinnung einer externen Wissenschaftlerin zu stellen.

2.7 Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren

Bei der Besetzung von Gast- und Vertretungsprofessuren verpflichtet sich die Humboldt-Universität, in allen Fächern gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu suchen. Der bisher bereits erreichte Stand von über 40 % bei den Gastprofessuren der letzten Jahre soll aufrecht erhalten werden. In Fächern mit besonderer Unterrepräsentanz von Frauen soll dieses Instrument ebenfalls stärker genutzt werden, das in doppelter Hinsicht eine positive gleichstellungspolitische Funktion hat: die Förderung von individuellen Wissenschaftlerinnen sowie die Sichtbarmachung von Frauen als „Role Model“ in solchen Fächern.

⁴ Zwei der Anträge, die im Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre gestellt wurden, dienen der Realisierung eines Tenure Track-Vorhabens für eine Juniorprofessorin (hier in den Rechtswissenschaften und in den Asien- und Afrikawissenschaften). Des Weiteren soll ein Antrag, der für die nächste Antragsrunde im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder für 2009 vorbereitet wird, die Berufung einer Juniorprofessorin auf eine reguläre Stelle der Universität ermöglichen, die erst in sechs Jahren frei werden wird (hier in Alter Geschichte).

⁵ Für die fünf einzurichtenden Leibniz-Humboldt-Professuren gibt es bereits eine sehr starke Bewerberin. Nach weiteren Frauen wird derzeit von der Leibniz-Gemeinschaft und der Humboldt-Universität gezielt gesucht.

2.8 Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung

Für Institutsdirektoren und –direktorinnen sowie für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen werden ab 2009 spezielle Kurse angeboten, die sie für Diskriminierungsmechanismen in der Personalrekrutierung im Wissenschaftsbereich und in der Beurteilung wissenschaftlicher Qualität sensibilisieren. Bei der Rekrutierung geeigneter Anbieter wird das GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität einbezogen. Die Mittel für diese Fortbildungen werden aus dem zentralen Gleichstellungsfonds bereitgestellt.

2.9 Coaching-Angebote für Professorinnen

Die Humboldt-Universität wird aus dem Gleichstellungsfonds Mittel bereit stellen, um ihren Hochschullehrerinnen Angebote für ein individuelles Coaching zur Wahrnehmung ihrer Rolle, zum Umgang mit Konflikten im beruflichen Alltag und zur perspektivischen Karriereentwicklung zu machen. Dieses richtet sich insbesondere an neuberufene Professorinnen und an Juniorprofessorinnen sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen.

II. Karriere und Personalentwicklung: Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um mittel- und langfristig den Faktor Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu verankern, müssen aus Sicht des Präsidiums insbesondere im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen besondere Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt werden.

1. Bisherige Maßnahmen

Bei den befristeten BAT IIA-Stellen liegt der Frauenanteil bei den Planstellen mit 41,4 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 34 %. In einigen Fächern ist die Situation allerdings noch nicht befriedigend. Besonders niedrige Werte (30 %) sind in den Fächern Informatik, Physik, Geografie, Mathematik, Philosophie und in der Sportwissenschaft zu verzeichnen.

Positiv zu verzeichnen ist ein deutlicher Anstieg der Frauenquote im Drittmittelbereich: Hier lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 43,8 %, im Jahr 2006 lag dieser Wert noch bei 39,5 %.

Bei den Promotionen war die Entwicklung der Frauenanteile in der Vergangenheit in vielen Fächern unbefriedigend.⁶ Hier hat es in den letzten Jahren insgesamt Verbesserungen gegeben, die jedoch fortentwickelt werden müssen.

Bei den Habilitationen lagen die Frauenanteile in den letzten vier Jahren zwischen 31 % und 40 %⁷ und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 22 %.

Als strukturelle Schwäche ist zu betrachten, dass es in den Fächern mit unbefriedigenden Frauenanteilen auf Promotionsstellen und bei abgeschlossenen Promotionen, bei denen die Anteile stagnieren und zum Teil sogar rückläufig sind, keine hinreichende Thematisierung dieser Situation gibt. Eine Ausnahme bilden hier nur die Fächer mit besonders niedrigen Anteilen: Physik und Informatik.

An der Humboldt-Universität gibt es seit vielen Jahren eine vielfältige Palette von Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Beförderung ihrer Karriere.

1.1 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit 1996 wurden der Humboldt-Universität Landesmittel zur spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt. Hieraus standen ursprünglich 14 Stellen zur Verfügung. Zwei davon sind inzwischen dauerhaft an das Zentrum für Ge-

⁶ Ohne Medizin lag der Wert für die Humboldt-Universität 2007 bei 41,6 %.

Durchschnitt der Jahre 2004 – 2007: Informatik (16,7 %), Physik (10 %), Chemie (26,2 %), Mathematik (18,4 %), VWL (23 %), Philosophie (24 %), Rechtswissenschaften (29,9 %), BWL (26,9 %), Sozialwissenschaften (38,2 %).

⁷ 2007: 35%.

schlechterforschung in der Medizin in der gemeinsamen Medizinischen Fakultät Charité verlagert worden. Von den ersten zehn Hochschulassistentinnen, die 1997 an der Humboldt-Universität neu eingestellt werden konnten, sind vier inzwischen Professorinnen und drei weitere Gastprofessorinnen.

1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurden im Bereich der Nachwuchsförderung im Verlauf der Jahre unterschiedlich eingesetzt. Im Programm 2001 - 2003 wurden drei Stellen für Oberassistentinnen eingerichtet. Eine der geförderten Frauen, eine Medizinerin, ist inzwischen auf eine Professur an der Charité berufen worden.

Außerdem wurden Habilitations- und Promotionsabschluss-Stipendien vergeben, um mehr Frauen für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur zu qualifizieren. Seit 2007 sind diese beiden Programmteile in ein Programm zur Vergabe von Post-Doc-Stipendien zusammengefasst.

Die Humboldt-Universität hat ferner – als einzige Hochschule in Berlin – seit 2004 in ihr Förderkonzept einen Posten für Lehraufträge aufgenommen. Zielgruppe sind hier Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, die bisher keine oder nur wenig Gelegenheit hatten Lehrerfahrung zu erwerben.

1.3 Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU und TU)

Eine weitere hervorzuhebende Maßnahme mit überregionaler Sichtbarkeit bildet das gemeinsam mit der Freien Universität und der Technischen Universität Berlin durchgeführte Mentoring-Programm „ProFiL“ für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der post-doktoralen Phase (Habilitationen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen), das 2003 auf Initiative der Frauenbeauftragten dieser Hochschulen eingerichtet wurde. Die Finanzierung der Stelle der Programm-Koordinatorin erfolgt anteilig je zu einem Drittel. Die Arbeit wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet. Dieses Programm enthält neben der individuellen MentorIn-Mentee-Beziehung ein umfangreiches Begleitprogramm.⁸ Für die ausgeschriebenen 36 Mentee-Plätze (je 12 pro Universität) gehen regelmäßig sehr viel mehr Bewerbungen ein, als Plätze zur Verfügung stehen, insbesondere aus der Humboldt-Universität und der Freien Universität. Bei der Auswahl der in diesem Programm geförderten Frauen spielen Leistungskriterien eine entscheidende Rolle. Die vierte Gruppe hat das insgesamt einjährige Programm inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Nach erfolgreicher Evaluation der ersten Durchgänge haben die Universitätsleitungen entscheiden, das zunächst auf 3 Jahre befristete Programm um drei weitere Jahre zu verlängern. 12 Teilnehmerinnen aus der Humboldt-Universität haben inzwischen Rufe auf Professuren bzw. entsprechende Positionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten, darunter zwei im Ausland.

1.4 Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zu den Fördermaßnahmen, die aus dem regulären Haushalt der Hochschule finanziert werden, gehören regelmäßige Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch für Studentinnen zu Themen wie Rhetorik, Selbstdarstellung und Präsentationstechniken, Konfliktmanagement, Führungstraining, Karrierestrategien, EU-Fördermittel-Akquise, Coaching für Doktorandinnen sowie mehrtägige Bewerbungstrainings für Habilitationen. Alle diese Angebote werden aus dem regulären Weiterbildungsprogramm der Humboldt-Universität bezahlt und stehen den Teilnehmerinnen kostenlos zur Verfügung.⁹

1.5 Finanzielles Anreizsystem

Die Humboldt-Universität hat im Jahr 2000 ein finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung entwickelt. Seitdem sind 5 % der regulären Sachmittel der Fakultäten und Institute für Maßnahmen der Frauenförderung reserviert, die in den Fächern unter Beteiligung der Frauenbeauftragten verteilt werden. Aus diesen Mitteln werden insbesondere Zu-

⁸ Siehe dazu die Programmbeschreibung ProFiL in der Anlage.

⁹ Siehe dazu die Übersicht zu den Weiterbildungsangeboten in der Anlage.

schüsse für die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Fachtagungen vergeben. In einzelnen Fächern wurde im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung geregelt, dass aus diesen Mitteln auch kurzfristige Stipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden können.

2. Planungen für zusätzliche Maßnahmen

2.1 Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fächern

In den Zielvereinbarungen, die bis 2010 mit allen Fächern der Humboldt-Universität abgeschlossen werden (vgl. hierzu I.2.2), sollen die Fakultäten und Institute zur gezielten Analyse der Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern motiviert werden. Die Ergebnisse werden in einem strukturierten Verfahren ausgewertet und neben der Festlegung von Zielen für die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und der Gewinnung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen auch zur Entwicklung weiterer Programme und Maßnahmen (z. B. spezifischer Promotionsförderungsprogramme für Frauen) genutzt.

2.2 Einrichtung zusätzlicher Mentoring-Programme für Frauen

Das bisher befristet verlängerte Mentoring-Programm „ProFil“ hat sich als außerordentlich erfolgreiches Instrument zur Förderung fortgeschrittener Post-Doktorandinnen erwiesen und wird deshalb auch künftig fortgeführt.

Für strukturierte Promotionsprogramme wird im Rahmen der Humboldt Graduate School ein umfassendes Mentoring-Konzept entwickelt, das die besondere Situation von Frauen in der Promotionsphase in alle Angebote integriert. Dieses Programm soll perspektivisch auf Doktorandinnen, die außerhalb strukturierter Programme an ihrer Dissertation arbeiten, ausgedehnt werden; begonnen werden soll hier in Fächern, die eine Unterrepräsentation von Frauen in der Promotionsphase aufweisen bzw. in denen der Frauenanteil in der Post-Doc-Phase deutlich hinter dem der Doktorandinnen zurückbleibt.

2.3 Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit dem „Caroline von Humboldt-Preis“ soll ab dem Jubiläumsjahr 2010 ein besonderer Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften etabliert werden. Dieser soll Frauen für innovative Forschung verliehen werden und damit zur stärkeren Sichtbarmachung der Forschungsleistung von Frauen beitragen. Derzeit sucht die Humboldt-Universitätsgesellschaft nach einem geeigneten Sponsor.

III. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof

In Deutschland sind Wissenschaftlerinnen in den meisten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert. Dennoch ist das Phänomen der *leaky pipeline* in den Fächern mit einem sehr geringen Studentinnenanteil längst nicht so ausgeprägt wie z.B. in den geistes- oder kulturwissenschaftlichen Fächern.

Dies gilt auch für die Humboldt-Universität, an der ausgesprochen erfolgreiche Frauen tätig sind: So gewann die Juniorprofessorin Nicole Schweikardt den Heinz Meier-Leibnitz-Preis der DFG, und Frau Prof. Vlasta Bonacic-Koutecky ist Sprecherin einer *International Graduate School*. Die Sichtbarkeit solcher Frauen nach außen und damit die Möglichkeit, als *role models* wirksam zu werden, können und sollen jedoch noch ausgebaut werden.

Bereits in den vergangenen Jahren hat es in den Bereichen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten am Campus Adlershof verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches Studium gegeben, schwerpunktmäßig in Informatik und Physik, den Fächern mit dem niedrigsten Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen (> 15%). Die bestehenden Maßnahmen zielen auf eine durchgängige Förderung von Frauen in der Phase von der Schulzeit bis zur Habilitation ab. Aus Sicht des Präsidiums müssen diese Maßnahmen allerdings noch besser koordiniert

niert werden, um den Ressourceneinsatz zu optimieren und die Kontinuität langfristiger Maßnahmen zu sichern.

1. Vorhandene Maßnahmen

1.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre hat als einen Förderschwerpunkt ausdrücklich die Gewinnung und Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften als Ziel formuliert. Die HU hat deshalb ab 2007 in Adlershof das Projekt FiNCA etabliert, das die integrierte Schülerinnenarbeit und die Förderung von weiblichem Nachwuchs auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, insbesondere in den Fächern Informatik und Physik, in den Mittelpunkt stellt, die bisherigen Aktivitäten bündelt und zusätzliche Aktivitäten entfaltet. Zu den Fördermaßnahmen gehören u. a.:

- Ausbau einer deutlich sichtbaren Adlershof-Initiative durch die Verzahnung bisher oft isolierter Aktivitäten einzelner Fächer
- Weiterentwicklung der Schülerinnenarbeit in den Fächern Informatik und Physik
- Weiterentwicklung der Maßnahmen hin zu einer strukturierten und durchgehenden Förderung der Naturwissenschaftlerinnen, von der Studentin bis zur Juniorprofessorin
- Nutzung der Standortvorteile für die Nachwuchsförderung (Einbeziehung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft, standortspezifisches Mentoringprogramm, Verbesserung der Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen)

1.2 „Club Lise“ in der Physik

Der Club Lise ist eine interkulturelle Arbeitsgemeinschaft für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der 10.-13. Klasse, die über die Konzeption und Durchführung von Experimenten helfen soll, Berührungspunkte gegenüber der Universität abzubauen und die gleichzeitig eine alternative Form der Studienberatung bietet. Er begann seine Arbeit unabhängig vom Projekt FiNCA im Rahmen eines EU-Projekts mit internationaler Kooperation. Künftig soll die Arbeit stabilisiert und stärker mit dem Projekt FiNCA verzahnt werden.

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“

Über die bisherigen Maßnahmen hinaus sollen die folgenden Aktivitäten weiter verstärkt werden:

- Aufbau eines alle Qualifikationsstufen umfassenden Frauennetzwerks als Basis für ein umfassendes Betreuungs- und Beratungssystem; Organisation und Begleitung regelmäßiger Treffen der Wissenschaftlerinnen auf dem Campus Adlershof, Verbesserung der informellen Kommunikation („Ladies Lunch“).
- Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zu Schulen und administrativen Einrichtungen wie WISTA¹⁰, Stadtbezirks- und Senatsverwaltung; Integration der Chancengleichheitsmaßnahmen in die vorhandenen Wissenschaftsnetzwerke der universitären und außeruniversitären Einrichtungen; Aufbau einer Dienstleistungsstruktur unter Einbeziehung aller genannten Einrichtungen.
- Stärkere Integration des Projekts FiNCA in die Öffentlichkeitsarbeit der Adlershofer Einrichtungen (Pressestelle der HU, WISTA, IGAFa usw.) und anderer frauenspezifischer Projekte; Erweiterung der Homepage, Plakatwerbung, Flyer u. a.

¹⁰ Die WISTA-MANAGEMENT GmbH ist die Betreibergesellschaft für den Technologiepark Adlershof

Die folgenden Teilprojekte werden neu aufgesetzt:

- **Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen zur Förderung von Schülerinnen und Studentinnen:** Integration der Maßnahmen in ein Gesamtkonzept für die strukturierte Nachwuchsförderung; Erprobung neuer Lehr- und Lernformen mit fachdidaktischer Aufbereitung zur besseren Motivation von Studentinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn; didaktische Betreuung der Studierenden bei der Vorbereitung der Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen.
- **Einrichtung eines eigenen Mentoring-Programms:** Entwicklung einer strukturierten Nachwuchsförderung in Zusammenarbeit mit der Humboldt Graduate School (HGS), Einrichtung eines eigenen Mentoring-Konzepts speziell für Adlershof in Kooperation mit ProFiL und unter Einbeziehung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (zunächst für Nachwuchswissenschaftlerinnen, dann auch für Studentinnen).
- **Entwicklung von Genderkompetenzen:** Integration von Genderkompetenzen in die angebotenen Soft Skill Trainings für Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen bei beiden Geschlechtern; Erweiterung der Genderkompetenz der für die Nachwuchsförderung Verantwortlichen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
- **Förderung von Genderforschung in den Naturwissenschaften:** Gewinnung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die sich mit der Geschlechterproblematik in den Naturwissenschaften als Forschungsgegenstand auseinandersetzen.

2.2 Verstetigung des „Club Lise“ in der Physik

Die in der Vergangenheit über Drittmittel erfolgte Finanzierung des Projekts Lise durch eine halbe IIa-Stelle ist ab der zweiten Jahreshälfte 2008 wieder gesichert. Die Finanzierung erfolgt künftig hälftig durch das Institut für Physik und die Mathematisch/Naturwissenschaftliche Fakultät I, zur Hälfte über Drittmitteln, die hierfür beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall eingeworben werden konnten.

IV. Familiengerechte Hochschule

Im Land Berlin gibt es ein umfassendes Angebot von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen einschließlich Krippen und Tagesmüttern. In Ergänzung dazu bietet die Humboldt-Universität ihren Studenten bereits seit Mitte der 90er Jahre Kinderbetreuungsmöglichkeiten an und hat ein bereits recht umfassendes System zur Rücksichtnahme auf die Belange studierender Eltern entwickelt.

Entwicklungspotential bietet u. a. die Unterstützung der Universitätsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen durch die Weiterentwicklung der Humboldt-Universität als Familienfreundliche Hochschule. Im Rahmen der Exzellenzinitiative hatte die Humboldt-Universität bei allen Anträgen auf Graduiertenschulen und Exzellenzcluster Maßnahmen zur Kinderbetreuung mit einbezogen; diese Ideen werden nun sukzessive in allen Bereichen der Universität umgesetzt. Dazu hat der Akademische Senat im Juli 2007 eine eigene Kommission „Familiengerechte Hochschule“ eingerichtet, die im Mai 2008 erste Konzepte vorgelegt hat.

1. Bisherige Maßnahmen

1.1 Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender

Seit 1995 gibt es die „Humbolde“. Diese Einrichtung bietet für Kinder Studierender in den Semesterzeiten sowie jeweils zwei Wochen davor und danach die Möglichkeit, ihre Kinder zu festgelegten Zeitblöcken dort gegen eine relativ geringe Gebühr betreuen zu lassen. Ursprünglich war diese Einrichtung als Ergänzung regulärer Kitas am späten Nachmittag gedacht, und es wurden Betreuungsmöglichkeiten für den Zeitraum 16 bis 20 Uhr bereit gestellt. Dieses Angebot erfreut sich seitdem großer Nachfrage.

In der Zeit vom Sommersemester 2005 bis zum Sommersemester 2006 wurde ein entsprechendes Angebot in Kooperation mit einer regionalen Kita auch am Standort Adlershof für die naturwissenschaftlichen Institute eingerichtet, dort in der Zeit von 14 bis 19 Uhr. Dieses Angebot wurde aber im Unterschied zum Standort Mitte kaum angenommen, so dass es ab Wintersemester 2006/2007 wieder eingestellt wurde. Dafür wurden nun die Öffnungszeiten der „Humbolde“ in Mitte auf ein ganztägiges Angebot ab 9 Uhr morgens erweitert. Um keine Konkurrenz zu regulären Kitas zu bilden, ist dabei die Nutzung für jedes Studierendenkind auf maximal drei Tage in der Woche und maximal 15 Stunden beschränkt worden.

1.2 Beratungsangebote für studierende Eltern

Seit Mitte der 90er Jahre gibt es bei der Studierendenvertretung der Humboldt-Universität nicht nur ein eigenes Referat „Studieren mit Kind“, sondern auch ein spezielles Beratungsangebot für studierende Eltern. Hierfür erhalten einschlägig qualifizierte Studierende (in der Regel mit eigenen Kindern) Verträge wie eine studentische Hilfskraft. Das Beratungsangebot beträgt im Semester acht Stunden wöchentlich und in den Semesterferien fünf Stunden wöchentlich. Die Finanzierung erfolgt gemeinsam durch die Studierendenvertretung und die Studienabteilung der Universität.

1.3 Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung

In der Allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es seit 2006 einen § 9, der fordert, den besonderen Belangen von Studierenden mit Kind dadurch Rechnung zu tragen, dass auf die Beeinträchtigung ihrer Arbeitsbedingungen durch einen besonderen „Nachteilsausgleich“ bei der Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen eingegangen wird. Entsprechende Regelungen gibt es in den Muster-Prüfungsordnungen für die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Da sich in der Umsetzung nach Berichten der Studierenden dennoch immer wieder Schwierigkeiten ergaben, weil Lehrende nicht bereit waren, flexibel genug auf die Schwierigkeiten von Studierenden mit Kindern z. B. bei Fehlzeiten wegen der Krankheit von Kindern einzugehen, hat der zuständige Vizepräsident für Studium und Internationales im Januar 2008 gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Universität und der studentischen Referentin für Studium mit Kind hierzu einen Brief an alle Lehrenden der Universität geschrieben, in dem um Beachtung dieser Vorgaben gebeten wurde (*siehe Anlage*).

1.4 Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten

Bereits bei der Verabschiedung der Frauenförderrichtlinien im Jahr 1994 wurde festgelegt, dass prüfungsrelevante Veranstaltungen grundsätzlich nicht nach 16 Uhr stattfinden sollen. Diese Regelung hat sich in der Praxis in Studiengängen mit großen Studierendenzahlen aber häufig nicht durchhalten lassen, da u. a. die vorhandene Raumkapazität die Einbeziehung auch späterer Veranstaltungszeiten erzwingt. Dieses Dilemma war damals der Auslöser dafür gewesen, das Betreuungsangebot der „Humbolde“ für Veranstaltungszeiten am Standort Mitte ab 16 Uhr einzurichten.

1.5 Still- und Wickelräume/Elternzimmer

Im Zentralgebäude der Humboldt-Universität und im benachbarten Lehrgebäude, im Bibliotheksbereich am Standort Adlershof sowie in mehreren Instituten in Mitte und Adlershof sind Räumlichkeiten bei den dortigen Toiletten als Wickelräume ausgewiesen worden. Im Institut für Physik wird seit einiger Zeit der dortige Sozialraum bei Bedarf auch als „Elternzimmer“, bzw. als Stillraum genutzt.

1.6 Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz

Die Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Beurlaubungen wegen Elternzeit ist bei regulären Haushaltsstellen die Regel, bei Drittmittelprojekten dann, wenn der Drittmittelgeber dies ermöglicht, wie z. B. die DFG.

Seitdem aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung aus dem Jahr 2006 die Möglichkeit besteht, das volle Gehalt der Beschäftigten zu Zeiten des Mutterschutzes von den Krankenkassen in einem Umlageverfahren erstattet zu bekommen, gewährt die Humboldt-Universität auch zu Zeiten des Mutterschutzes den betroffenen Einrichtungen regelmäßig die Einstellung von Vertretungskräften, wenn der entsprechende Bedarf dargelegt wird.

1.7 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

An der Humboldt-Universität besteht generell eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit mit Kernzeiten zwischen 9 und 15 Uhr, am Freitag bis 13 Uhr. Von der dadurch möglichen individuellen Gestaltung der Arbeitszeit profitieren auch Beschäftigte mit Kindern. Zusätzlich gibt es seitdem die Möglichkeiten, angefallene Überstunden durch Reduzierungen der Arbeitszeit an anderen Tagen auch unterhalb der Kernzeit auszugleichen.

1.8 Dual Career

Die Universität hat sich in der Vergangenheit bei verschiedenen Anlässen immer wieder darum bemüht, neu berufenen WissenschaftlerInnen bei der Suche nach einer beruflichen Perspektive im Raum Berlin-Brandenburg für ihre PartnerInnen zu unterstützen. Am erfolgreichsten war dies im Schulbereich, es gab aber auch Ermittlungen in anderen Berufsfeldern. In einem Fall hatte die Universität selbst durch Umstrukturierungen im Stellenplan eine Stelle für den Partner einer Wissenschaftlerin geschaffen; dieses Verfahren konnte jedoch aus anderen Gründen nicht realisiert werden.

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Erhebung des Bedarfs an Kinderbetreuung

Am Standort Adlershof wurde in diesem Jahr vom Institut für Geographie im Auftrag der WISTA-MANAGEMENT GmbH, der Betreibergesellschaft für den Technologiepark Adlershof, eine Erhebung zum Bedarf an Kinderbetreuung sowohl an den naturwissenschaftlichen Instituten der Humboldt-Universität wie bei den dort ansässigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Betrieben durchgeführt. Gegenwärtig wird von der WISTA eine Machbarkeitsstudie vorbereitet, um dort ein Betreuungsangebot mit 25-30 Plätzen zu schaffen, das dann auch von Kindern von Beschäftigten und Studierenden der Universität mit genutzt werden kann.

2.2 Kommunizierung des Ziels einer familienfreundlichen Hochschule

Die Universitätsleitung verpflichtet sich, das Ziel der Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Universität verstärkt innerhalb der Universität zu kommunizieren. Hierbei werden akademische Gremien wie der Akademische Senat und seine Kommissionen ebenso genutzt wie andere Beratungsrunden (Concilium Decanale als Beratungsrunde der Dekaninnen und Dekane, Beratung der Verwaltungsleitungen, Beratung der Studiendekaninnen und -dekane). In den Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fakultäten und Instituten wird jeweils unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen geprüft, welche besonderen Probleme die Vereinbarkeit wissenschaftlicher Tätigkeit und Studium mit familiären Verpflichtungen beeinträchtigen, und welche Maßnahmen getroffen werden können, um die Einrichtung familienfreundlicher zu gestalten.

2.3 Eltern-Kind-Räume

Die Universität verpflichtet sich, bis 2010 in allen größeren Universitätsgebäuden Still- und Wickelräume einzurichten, in denen diese bisher noch fehlen.

In der neuen Zentralbibliothek der Universität wird ein Eltern-Kind-Bereich eingerichtet. Erste Planungen von Seiten der Universitätsbibliothek hierzu liegen in Abstimmung mit dem Architekturbüro bereits vor. Die Universitätsleitung wird sich in Vereinbarungen mit dem Studentenwerk darum bemühen, in den großen Mensen eigene Aufenthaltsräume bzw. Spielecken für Kinder einzurichten.

2.4 Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern

Die Universitätsleitung wird in den Berufungsverhandlungen mit Wissenschaftlerinnen auf Professuren und Juniorprofessuren dem Thema adäquater Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern besondere Berücksichtigung schenken. Dies kann u. a. bedeuten, in Fächern mit sehr großen Studierendenzahlen und hoher Lehr- und Prüfungsbelastung für eine befristete Zeit eine zusätzliche Mitarbeiterstelle oder Hilfskraftstellen zur Verfügung zu stellen.

2.5 Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen

Die Universität wird ab 2009 aus zentralen Mitteln Gelder bereitstellen, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Bedarf an Randzeiten bzw. bei Tagungen und Dienstreisen die Wahrnehmung kurzfristiger punktueller Kinderbetreuungsangebote zu ermöglichen. Die Koordination dieser Maßnahme erfolgt durch das Familienbüro.

Es wird bereits geprüft, ob hierzu bei einschlägigen Anbietern wie z. B. der Einrichtung „Kinderzeit“ mit festem Standort in Adlershof oder der Einrichtung „KidsMobil“ mit Bereitstellung von Babysittern am Wohnort gegen einen Pauschalpreis feste Zeitkontingente angemietet werden soll, so wie dies in der Medizinischen Fakultät Charité bereits erfolgt.

2.6 Zusätzliche Bereitstellung punktueller Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden an Wochenenden

Die Universitätsleitung prüft gegenwärtig in Kooperation mit der Studierendenvertretung, ob das Betreuungsangebot der „Humbolde“ zeitlich weiter ausgeweitet werden kann, um dort bei Bedarf auch Kinderbetreuungseinrichtungen am Wochenende anzubieten (z. B. für Wochenendseminare).

2.7 Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen

Bisher stehen für Studierende mit Kind für besondere finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Exkursionen keine Mittel zur Verfügung. Die Universitätsleitung wird sich um die Einwerbung externer Finanzierungsquellen bemühen, um solche Zuschüsse zu ermöglichen. Daneben bietet die Universität die Möglichkeit, Pflichtexkursionen bei Studierenden mit Kindern ggf. durch andere adäquate Leistungen zu ersetzen, wenn eine Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden kann.

2.8 Dual Career

Die Bemühungen der Humboldt-Universität um Unterstützung für Dual Career-Paare sollen künftig noch intensiviert werden. Dabei werden neben anderen Hochschulen im Raum Berlin-Brandenburg verstärkt auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einbezogen. Gegenwärtig soll z. B. einer Wissenschaftlerin eine Rufannahme ermöglicht werden, indem ihrem Partner einer Stelle an einer Berliner Forschungseinrichtung vermittelt wird.

2.9 Schaffung eines Familienbüros

Zur Koordinierung all dieser Maßnahmen und Beratungs- und Betreuungsangebote sowie zur systematischen Beachtung der DFG-Standards ist geplant, im Jahr 2009 ein eigenes Familienbüro einzurichten. Das Präsidium wird diese Maßnahmen mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplanverhandlungen einbringen.

Das Familienbüro soll Koordinierungsstelle für alle Universitätsangehörigen sein, die Rat und Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder auch von Familienangehörigen benötigen, einschließlich studierender Mütter und Väter. Es sollte sowohl Aktivitäten koordinieren als auch für die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität zuständig sein. Insbesondere sollte das Familienbüro verantwortlich sein für:

- Beratung studierender Eltern zu spezifischen Fragen der Studienfinanzierung und zu Fragen der Kinderbetreuung;
- Beratung studierender Eltern in allen Fragen der Studiengestaltung und Studienorganisation;

- die Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern mit Kindern über arbeitsrechtliche Fragen wie Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge etc.;
- Unterstützung bei der Suche von universitäts- oder wohnortnahen Kita- oder Hortplätzen, insbesondere für Universitätsangehörige, die von auswärts an die Humboldt-Universität kommen
- Vermittlung von Kinderbetreuung in den „Randzeiten“ und am Wochenende sowie für Zeiten von Pflichtexkursionen;
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Auslandsaufenthalten für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Kindern;
- Beratung und Coaching für Eltern zu Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Kinderbetreuung sowie zu Dual Career-Fragen;
- Einwerbung zusätzlicher Mittel von zur Finanzierung familiengerechter Maßnahmen.

V. Frauen in akademischen Gremien

Die Beteiligung von Frauen an akademischen Gremien spiegelt die relativen Anteile in den jeweiligen Statusgruppen wieder.

In der Gruppe der Professoren im Akademischen Senat und im Konzil ist der Frauenanteil niedrig (ein bis zwei von 13), während er in den anderen drei Statusgruppen in der Regel die Hälfte ausmacht. Unter den zehn Dekanen befand sich in den letzten Jahren jeweils nur eine Frau. In den Kommissionen des Akademischen Senats sind Frauen besser vertreten. In den Kommissionen für Lehre und Studium ist er zentral und dezentral immer besonders gut. Auch unter den Studiendekanen gibt es regelmäßig mehr Frauen als unter den Dekanen.

In den Berufungskommissionen der Humboldt-Universität sind immer Frauen vertreten, aber das selbst gesetzte Ziel, wonach die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen, wird nur in den fremdsprachlichen Philologien erreicht, wo es besonders viele Professorinnen gibt. Die Vorgabe, wonach auf jeden Fall mindestens zwei Wissenschaftlerinnen in allen Berufungskommissionen vertreten sein müssen, ist dagegen fest in den Fächern verankert.

In der Hochschulleitung, die seit 2000 neben dem hauptamtlichen Präsidenten/der Präsidentin aus damals vier, jetzt drei ebenfalls hauptamtlichen Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen besteht, gab es bis zum Herbst 2006 immer eine Vizepräsidentin. Danach ist es bedauerlicherweise trotz intensivster Bemühungen nicht gelungen, im Wahlverfahren eine geeignete, für die Hochschule konsensfähige Kandidatin zu gewinnen.

1. Bisherige Maßnahmen

Die Verfassung der Humboldt-Universität enthält Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen im Kuratorium, im Präsidium, in den Dekanaten und in Berufungskommissionen. Zum Kuratorium heißt es in § 2 Abs. 4 Satz 2: „Beide Geschlechter sollen mit mindestens zwei Personen im Kuratorium vertreten sein.“ In Bezug auf die Mitglieder des Präsidiums enthält die Verfassung eine Verfahrensrichtlinie. In § 13 Abs. 2 Satz 5 heißt es: „Die Findungskommission muss für jedes Amt mindestens ein Drittel Kandidatinnen benennen, es sei denn, die Frauenbeauftragte stellt fest, dass geeignete Kandidatinnen nicht zur Verfügung stehen.“ Die Frauenbeauftragte ist gemäß Verfassung in die Arbeit der Findungskommission einbezogen. In Bezug auf die Dekanate regelt § 18: „Mindestens ein Mitglied des Dekanats soll eine Frau sein.“ Dies kann sowohl die Position des Dekans/der Dekanin wie die des Studiendekans/der Studiendekanin sein wie auch ein weiterer Prodekan/eine weitere Prodekanin. In Bezug auf Berufungskommissionen gibt § 22 Abs. 6 vor: „Den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, darunter mindestens zwei Wissenschaftlerinnen.“

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Evaluation der Frauenanteile in Gremien

Die Humboldt-Universität wird bis Juni 2009 eine Evaluation der Entwicklung der Frauenanteile in den wichtigsten Gremien der Humboldt-Universität (Akademischer Senat und seine Kommissionen, Konzil, Fakultätsräte) sowie in den Berufungskommissionen der letzten fünf Jahre vornehmen. Dabei soll die Analyse die Repräsentanz von Frauen in Relation zur Repräsentanz in der jeweiligen Bezugsgruppe setzen, aus der die Mitglieder gewählt wurden. Für Bereiche, in denen auch unter diesem Kriterium Unterrepräsentanz besteht, sind sinnvolle Zielvorgaben zu entwickeln.

2.2 Frauen in universitären Spitzenpositionen

In einem strukturierten Verfahren, das von der Zentralen Frauenbeauftragten im Auftrag des Präsidiums koordiniert und durchgeführt wird, werden ab 2009 alle Wahlvorschläge für Dekanatsämter sechs Monate vor der Neuwahl abgefragt. Anschließend sind ggf. Gespräche mit den Fakultäten zu führen, um sie bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu unterstützen.

Ein analoges Verfahren wird unter Federführung des Gremienreferats für die Neuwahl von Präsidiumsmitgliedern entwickelt. Die Universitätsleitung verpflichtet sich, alles ihr juristisch wie tatsächlich Mögliche zu unternehmen, um in der kommenden Wahlperiode mindestens eine Position mit einer Frau zu besetzen.

2.3 Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen

Perspektivisch wird die Humboldt-Universität nach dem Vorbild von Universitäten im angelsächsischen Bereich darauf hinwirken, ein eigenes Fortbildungs- und Coaching-Programm zur systematischen und gezielten Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von akademischen Führungspositionen zu entwickeln. Vorbild dafür sind „Women and Leadership“-Programme, die es z. B. an amerikanischen Universitäten oder an der University of Oxford gibt. Ein Konzept hierzu wird bis Anfang 2010 entwickelt werden.

VI. Gleichstellungscontrolling an der Humboldt-Universität zu Berlin

An der Humboldt-Universität werden bereits in erheblichem Umfang geschlechtsspezifische Daten erhoben. Sie wurden bis jetzt aber nur im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten ausgewertet und nicht planerisch eingesetzt.

Um in Zukunft einen effizienten Einsatz von Instrumenten zur Förderung der Gleichstellung zu gewährleisten wird die zum 1. Juli 2007 eingerichtete Stabsstelle Qualitätsmanagement ein umfassendes Controlling bestehender Maßnahmen durchführen. Ziel ist dabei u. a. ein optimierter Einsatz von Ressourcen zur schnellen und nachhaltigen Erreichung der gesetzten gleichstellungspolitischen Ziele.

1. Entwicklung und Institutionalisierung

Auftrag und die Zielsetzung des Gleichstellungscontrollings gehen von der Universitätsleitung aus. Sie arbeitet dabei mit der zum 1. Juli 2008 geschaffenen „Stabsstelle Qualitätsmanagement“ und der Zentralen Frauenbeauftragten zusammen. Die Stabsstelle Qualitätsmanagement soll als zentrale Stelle Evaluations- und Controllingwerkzeuge der Hochschulbereiche (Studium, Lehre, Forschung, Dienstleistungen) entwickeln und anwenden. In diesen Prozess wird der Bereich Gleichstellung von Beginn an integriert. Dazu werden geschlechtsspezifische Daten systematisch erhoben, gebündelt und ausgewertet.

Im Ergebnis wird in regelmäßigen Zeitabständen eine geschlechtsspezifische Statistik für die Entwicklung passgenauer Maßnahmen zur Gleichstellung vorgelegt.

Gleichzeitig soll der Indikator „Geschlecht“ in die folgenden, bereits vorhandenen Evaluationen integriert werden:

- Studiengangsevaluationen (geschlechtsspezifische Segregation, Integration von Genderthemen, Studierbarkeit für studentische Eltern),
- Lehrevaluation (Integration in die Richtlinien zur Lehrevaluation, die demnächst verabschiedet werden),
- Forschungsevaluation, Evaluation von Drittmittelprojekten (Genderthemen, Verteilung auf Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen),
- Graduiertenschulen (Frauenanteil, Besetzung der Leitungspositionen, Förderung Dual-Career, Familienfreundlichkeit).

Die Leiterin der Stabsstelle Qualitätsmanagement wird mit der Umsetzung des Gleichstellungscontrollings betraut; sie wird im Rahmen der Weiterbildung in der Erhebung und Auswertung gendersensibler Daten im Hochschulbereich zusätzlich spezifisch geschult. Schulungen werden u. a. durch das GenderKompetenzZentrum vermittelt.

2. Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung

Das Gleichstellungscontrolling überprüft künftig die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in die universitäre Strategieplanung und die Struktur- und Entwicklungsplanung. Die Expertise der Zentralen Frauenbeauftragten ist bei der Entwicklung aller Strategiepapiere bereits im Vorfeld zu nutzen. Ein konkretes Verfahrenskonzept zu diesem Teil des Gleichstellungscontrollings ist bis Ende 2008 zu entwickeln.

3. Leistungsbezogene Mittelvergabe und Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung

3.1 Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe

Ab dem Haushalt 2009 wird das hochschulinterne Modell der leistungsbezogenen Mittelvergabe, das bisher nur Leistungsindikatoren in den Bereichen Forschung und Lehre (unter Einbeziehung von Internationalisierung) berücksichtigte, um den zusätzlichen Faktor „Gleichstellung“ ergänzt. Hierfür werden 5 % der diesem Verteilungsmodell unterworfenen Sachmittel vorgesehen. Ein konkretes Modell der Indikatorenbildung und -gewichtung unter Einbeziehung der Faktoren Neuberufung von Professorinnen, Besetzung von Professuren, Besetzung von Qualifizierungsstellen und Promotionen wird bis Oktober 2008 entwickelt.

3.2 Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung

Es wird in regelmäßigen Abständen auf gesamtuniversitärer Ebene erhoben, welche Auswirkungen die leistungsbezogene Differenzierungen der persönlichen Bezüge von Professorinnen und Professoren im Rahmen der W-Besoldung auf die relativen Bezüge von Frauen und Männern haben.

Bei der Gewährung persönlicher leistungsbezogener Zuschläge werden künftig auch Aktivitäten zu Förderung der Gleichstellung im eigenen Bereich positiv mit berücksichtigt.

4. Zielvereinbarungen

Das Gleichstellungscontrolling überprüft die Einhaltung der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten. Hierzu finden regelmäßige Entwicklungsgespräche im dreijährigen Turnus statt.

VII. Fazit

Gleichstellung hat an der Humboldt-Universität einen hohen Stellenwert und ist seit Ende der 90er Jahre in ihrem Leitbild verankert. Die Humboldt-Universität wird ihre langjährigen Bemühungen um Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft weiter führen. Sie

wird bewährte Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung und der Unterstützung von Studierenden mit Kindern fortsetzen und zugleich dem Thema familiengerechte Hochschule durch die Einrichtung eines eigenen Familienbüros einen noch höheren Stellenwert geben. Neue Impulse wird sie im Rahmen ihres aktuellen Gleichstellungskonzeptes insbesondere durch gezielte Bemühungen um mehr Berufungen von Frauen auf Professuren setzen, darunter auch im Rahmen gemeinsamer Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dabei wird sie das Instrument von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten nutzen und ein systematisches Gleichstellungscontrolling einführen. Die modernen Instrumente des Hochschulmanagements sollen so mit dem Ziel eingesetzt werden, Gleichstellung als zentrales Element der Lehre und Forschung an der Humboldt-Universität zu etablieren.

Anlage 1 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Geschlechterforschung - Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin

An der Humboldt-Universität wurde ein in Deutschland einmaliges Profil in den Gender Studies entwickelt, das strukturell fest verankert und systematisch ausgebaut worden ist. Es zeichnet sich inhaltlich auch im internationalen Kontext durch die transdisziplinäre, wissenschaftstheoretisch orientierte Herangehensweise, die Forschung zu Gender als interdependenter Kategorie sowie eine hohe Transfer- und Praxisorientierung aus.

Prägend für das Konzept an der HU ist sowohl die dezentrale als auch zentrale Verankerung der Geschlechterforschung/der Gender Studies. Mit Beginn des Wintersemesters 2008/09 sind 7 Professuren sowie 5 Juniorprofessuren in 11 verschiedenen Disziplinen mit einer Teildenomination in den Gender besetzt. Hinzu kommen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in weiteren Fächern, zu deren Forschungs- und Lehrprofil Gender Studies gehören. Diese Professuren sind institutionell in den jeweiligen Instituten und Fakultäten beheimatet und durch eine Zweitmitgliedschaft ebenfalls in die Arbeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) integriert.

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) bildet das Dach für die unterschiedlichen Aktivitäten in Forschung und Lehre in den Gender Studies an der Humboldt-Universität. Es koordiniert die (demnächst auslaufenden) Magisterstudiengänge (Hauptfach und Nebenfach), den Bachelor of Arts (als Zweit- und Beifach) sowie ab WS 2008 einen zweijährigen Master of Arts. Die erstmalig in Deutschland 1997 eingerichteten Studiengänge umfassen Lehrveranstaltungen aus 8 Fakultäten und 21 verschiedenen Fächern - von Amerikanistik über Erziehungs-, Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis zur Medizin - und bieten eine transdisziplinäre Vielfalt des Studienprogramms wie sonst an keiner anderen deutschsprachigen Universität. Gleichzeitig ist die Genderperspektive inzwischen in vielen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Curriculums der Studiengänge dieser Fächer geworden.

Auf die Erfahrungen der Genderstudiengänge aufbauend ist im Jahr 2005 unter dem Dach des ZtG das DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissensкатегorie“ eingerichtet worden. Es bildet gezielt wissenschaftlichen Nachwuchs in den Gender Studies aus. Das Kolleg bietet 13 Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie ca. 10 - 15 assoziierten Mitgliedern die Möglichkeit, eine Dissertation zu einem Thema aus der Geschlechterforschung zu verfassen, wobei das offizielle Promotionsverfahren sowohl in den Gender Studies wie auch in den Herkunftsdisziplinen der betreuenden Professorinnen und Professoren abgelegt werden kann. Dazu kommen 1 bis 2 Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Gemäß dem transdisziplinären Anspruch des Kollegs werden die Kollegiatinnen und Kollegiaten von jeweils zwei Betreuenden begleitet.

Das ZtG und die an der Humboldt-Universität im Bereich der Gender Studies arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kooperieren mit Einrichtungen und Gender-Forschenden aus dem In- und Ausland. Diese Kooperationen finden ihren Ausdruck in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen und Workshops. Darüber hinaus war und ist das ZtG maßgeblich am Aufbau der Vernetzung der Gender Studies im deutschsprachigen Raum beteiligt und hat die Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum mitbegründet.

Besonderes Anliegen des ZtG ist es, die Ergebnisse der Gender-Forschung in die Öffentlichkeit zu tragen und gesellschaftliche Diskussionen anzuregen. Der Transfer von Wissen um Geschlecht in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder wird insbesondere vom GenderKompetenzZentrum (GKompZ) vorangetrieben. Das GKompZ wurde 2003 als eine anwendungsorientierte, unabhängige und parteiübergreifende Forschungseinrichtung am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristischen Fakultät unter dem Dach des ZtG eingerichtet. Die Finanzierung erfolgt über das BMFSFJ. Ziel des Zentrums ist es, an der Schnittstelle zwischen den theoretischen Erkenntnissen der Gender Studies und den praktischen Herausforderungen in der Politik und in öffentlichen wie privaten Organisationen zu wirken, um durch Vermittlung von Gender-Kompetenz einen Beitrag zur Durchsetzung von Gleichstellung zu leisten. Das Team *des*

GKompZ's ist multidisziplinär zusammengesetzt. Es kooperiert mit Angehörigen der Humboldt-Universität auf unterschiedlichen Ebenen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und bietet Studierenden die Möglichkeit zur Absolvierung von Praktika. In jedem Semester organisiert das Zentrum Lehrveranstaltungen sowie öffentliche Foren wie Gender Lectures oder Fachtagungen zu ausgewählten Themen im Umfeld von Verwaltung und Gleichstellungspolitik.

**Anlage 2 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin:
Übersicht über vorhandene und geplante Maßnahmen**

Art der Maßnahme	Vorhandene Maßnahmen	Geplante Maßnahmen
Förderung von Wissenschaftlerinnen		
Hochschulinternes Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen: <ul style="list-style-type: none"> • Erstmalige Einstellung von zehn C 1-Assistentinnen • Vergabe von C 2-Stellen aus diesem Programm in begrenztem Umfang • Erstmalige Berufung von Juniorprofessorinnen aus diesem Programm 	1997 2003 2003	
Maßnahmen aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung von drei Stellen als Oberassistentinnen C 2 (davon eine als Gastprofessur) • Einrichtung einer befristeten Professur für Frauengesundheitsforschung an der Medizinischen Fakultät der Humboldt-Universität Charité • Einrichtung von Gastprofessuren • Promotionsabschluss-Stipendien • Habilitationsabschluss-Stipendien • Post-Doc-Stipendien • Vergabe von Lehraufträgen für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne bisherige Lehrerfahrung 	2001 2002 Ab 2004 2001 – 2003 2001 – 2006 Ab 2004 2004 – 2009	
Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung	Seit Mitte der 90er Jahre	
Finanzielles Anreizsystem zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Bereitstellung von 5 % der regulären Sachmittel aus dem Haushalt der Institute und Fakultäten	Beschluss 1998 Wirksam ab Haushalt 2000	
Einrichtung des Mentoring-Programms „ProFiL“ für fortgeschrittene Post-Doktorandinnen (gemeinsam mit FU und TU)	2003	
Einrichtung zusätzlicher Mentoringprogramme für Doktorandinnen im Rahmen der Humboldt Graduate School und für individuelle Promotionen		Ab Januar 2009
Angebote für individuelles Coaching für Professorinnen		Ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen		
Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren		

<ul style="list-style-type: none"> intern finanziert weitere vorgezogene Berufungen im Rahmen des Landes- und Bundesprogramms 	<p>Erstmals 2003 Zweite Berufung 2007</p>	<p>Ausschreibungen für die ersten 3 Professuren werden derzeit vorbereitet:</p>
<p>Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren.</p>		<p>Ein Verfahren läuft derzeit. Ein weiteres ist in Vorbereitung. In 2 weiteren Fällen sollen vorgezogene Berufungen aus dem Landes- und dem Bundesprogramm einen Tenure Track ermöglichen.</p>
<p>Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität, mit denen bisher noch keine ZV vereinbart wurden; Analyse der spezifischen Bedingungen im Fach und Festlegung konkreter Ziele zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Aktualisierung bestehender Zielvereinbarungen</p>	<p>Zielvereinbarungen mit 6 Fächern 2003 – 2005 (Biologie, Chemie, Geographie, Psychologie, Mathematik und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät)</p>	<p>Bis Ende 2010</p> <p>Bis Ende 2010</p>
<p>Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro jährlich beim Präsidenten.</p>		<p>Mit dem Haushalt 2009</p>
<p>Aufnahme der Verpflichtung zur Suche und gezielten Ansprache geeigneter Kandidatinnen im neuen Berufungsleitfaden der Universität</p> <p>Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren bereits im Stadium der Perspektivgespräche</p>	<p>Verabschiedung des Berufungsleitfadens 2006</p>	<p>Ab sofort</p>
<p>Fortbildungen zu diskriminierungsfreier Personalrekrutierung für Institutsdirektorinnen und -direktoren und für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen</p>		<p>Ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel</p>
<p>Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.</p>	<p>In der Vergangenheit bereits erfolgreich praktiziert</p>	
<p>Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren</p>	<p>Kontinuierlich wie bisher</p>	
<p>Frauen in den Naturwissenschaften</p>		
<p>Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“</p>	<p>Beginn 2007 mit einer IIa-Stelle und einer Hilfskraft</p>	<p>Zusätzliche Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer halben Stelle ab zweite Hälfte 2008</p>

Verstärkung des Schülerinnenprojekts „Club Lise“ in der Physik durch		Bereitstellung einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ab Juni 2008
Einrichtung des „Caroline von Humboldt-Preises“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften		Erstmalige Verleihung im Jahr 2010
Gender Studies		
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien: <ul style="list-style-type: none"> Gründung der Vorläuferinstitution „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung“ Neustrukturierung als „Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ 	1989 2003	
Studiengänge im Bereich der Gender Studies: <ul style="list-style-type: none"> Einrichtung des Magisterstudiengangs Gender Studies als Erst- und Zweitfach Einrichtung eines BA-Studiengangs als Zweitfach und Beifach Einrichtung eines MA-Studiengangs 	Wintersemester 1997/98 Wintersemester 2005/06	Wintersemester 2008/09
Einrichtung des Gender Kompetenzzentrums	2003	
Einrichtung des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“	2005	
Familiengerechte Hochschule		
Flexibilisierung von Arbeitszeiten mit Kernzeiten von 9 – 15 Uhr, Freitags bis 14 Uhr Freitags bis 13 Uhr	Dienstvereinbarung zu gleitender Arbeitszeit 1991 Dienstvereinbarung 2004	
Einrichtung der „Humbolde“ als Kinderbetreuungseinrichtung mit dem Angebot punktueller Betreuung in der Zeit von 16 bis 20 Uhr im Semester Ausweitung des Betreuungsangebots auf den Zeitraum 9.30 bis 20.30 Uhr	1995 Oktober 2006	
Beratungsangebot für studierende Eltern durch einschlägig qualifizierte Studierende mit eigenen Kindern im Status einer studentischen Hilfskraft	Seit 1995	
Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten <ul style="list-style-type: none"> Vorgabe, keine Pflichtveranstaltungen nach 16.00 Uhr durchzuführen Selbstverpflichtung der Universität, Institutskolloquien und Gremiensitzungen nicht nach 16.00 Uhr anzusetzen	1995 in den Frauenförderrichtlinien der Universität	Ab Wintersemester 2008/2009 bzw. ab Sommersemester 2009
Einrichtung von Still- und Wickelräumen	In verschiedenen Gebäuden seit 2005	In allen größeren Gebäuden bis spätestens 2010

Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und der Studierendensatzung	2006	
Rundschreiben des zuständigen Vizepräsidenten an alle Lehrenden mit der Bitte, den Belangen Studierender mit Kind ggf. durch Modifikation von Studien- und Prüfungsleistungen Rechnung zu tragen	Januar 2008	
Vertretungsmittel für Ersatzeinstellungen auch in Zeiten des Mutterschutzes	Seit 2006	
Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen: <ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf Ersatz durch andere adäquate Studienleistungen • Suche nach externer Finanzierung für Zuschüsse zur Kinderbetreuung 	Wird bereits praktiziert	Ab sofort
Routinemäßige Erhebung der Zahl der Kinder von Studierenden	Seit der Rückmeldung zum Sommersemester 2008	
Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen		ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Ausbau des Betreuungsangebots der Humboldt-Universität: bei Bedarf Kinderbetreuung auch an Wochenenden (z. B. für Wochenendseminare)		Ggf. ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen von neu berufenen Professorinnen mit Kindern bei der Ausstattung in Berufungsverhandlungen		Ab Haushalt 2009
Schaffung eines Familienbüros an der Humboldt-Universität		Einrichtung geplant für Juli 2009
Frauen in Gremien		
Evaluation der Frauenanteile in universitären Gremien		Bis Juli 2009
Einrichtung eines „Women and Leadership“-Programms zur Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Konzepts hierfür • Beginn der Maßnahme 		Bis Anfang 2010 Ab April 2010
Sonstiges		
Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe		Mit dem Haushalt 2009
Einführung eines Gleichstellungscontrollings	Ab Oktober 2008	

**Anlage 3 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin:
Tabellenanhang**

- TABELLE 1: Wissenschaftliches Personal 2004 - 2007
- TABELLE 1A: Drittmittelbeschäftigte 2004 - 2007
- TABELLE 2: Neuberufungen 2004 - 2007
- TABELLE 3: Gastprofessuren 2004 - 2007
- TABELLE 4: Studierende WS 2007/ 2008
- TABELLE 5: AbsolventInnen 2006
- TABELLE 6: Abgeschlossene Promotionen 2004 - 2007
- TABELLE 7: Abgeschlossene Habilitationen 2004 - 2007

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 1: WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL
(OHNE DRITTMITTEL, SEIT 2006 EINSCHLIEßLICH S-PROFESSUREN)

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

Stellenart	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Professuren	366	58	15,8	349	57	16,3	361	58	16,1	349	57	16,4
darunter: W3/C4	229	26	11,4	218	24	11,1	224	23	10,3	219	24	11,0
W2/C3	137	32	23,4	131	33	25,2	137	35	25,5	130	33	25,4
Juniorprofessuren W1	36	14	38,9	36	14	38,9	41	20	47,5	41	23	56,1
HochschullehrerInnen gesamt	402	72	17,9	385	71	18,4	402	78	19,4	390	80	20,5
Habilitationsstellen für promovierte Mitarbeite- rInnen (C1)	126	42	33,3	101	39	38,6	71	26	36,6	49	17	34,7
befristete Promotions- stellen und andere befris- tete Stellen nach BAT IIa	520	208	40,0	503	207	41,2	519	224	43,2	549	227	41,4
unbefristete Mittelbau- stellen	439	206	46,9	390	185	47,4	360	174	48,3	351	169	12,1
wissenschaftliches Per- sonal gesamt	1516	540	35,6	1454	528	36,3	1411	524	37,1	1398	515	36,8

TABELLE 1A: DRITTMITTEL BESCHÄFTIGTE

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Drittmittelbeschäftigte gesamt	569	209	36,7	673	262	38,9	747	295	39,5	742	325	43,8

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 2: NEUBERUFUNGEN AUF PROFESSUREN UND JUNIORPROFESSUREN IN DEN JAHREN 2004 – 2007

	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
C4 / W3	11	2	18,2	8	0	0,0	11	1	9,1	12	3	25,0
C3 / W2	4	2	50,0	6	3	50,0	13	4	30,8	6	1	16,7
Professuren	15	4	26,7	14	3	21,4	24	5	20,8	18	4	22,2
JP / W1	5	3	60,0	8	4	50,0	5	2	40,0	12	8	66,7
HochschullehrerInnen gesamt	20	7	35,0	22	11	50,0	29	7	24,1	30	12	40,0

TABELLE 3: GASTPROFESSUREN

Semester			
	gesamt	Frauen	Anteil %
WiSe 04 / 05	43	15	34,9
SoSe 05	45	17	37,8
WiSe 05 / 06	42	18	42,9
SoSe 06	40	18	45,0
WiSe 06 / 07	34	14	41,2
gesamt	116	50	43,1

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 4: FRAUENANTEIL BEI DEN STUDIERENDEN IM WINTERSEMESTER 2007/08 (EINSCHLIEßLICH BEURLAUBTE STUDIERENDE)

Fakultät/Institut	Studierende			Studierende im 1. Fachsemester		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	2.804	1.477	52,7	416	247	59,4
Landwirtsch.-Gärtn. Fakultät	1.488	780	52,4	362	204	56,4
Biologie	1.168	746	63,9	168	105	62,5
Chemie	597	233	39,0	135	63	46,7
Physik	725	130	17,9	152	41	27,0
Math.-Naturwiss. Fak.I gesamt	2.490	1.109	44,5	455	209	45,9
Geographie	953	478	50,2	100	51	51,0
Informatik	1.138	136	12,0	135	21	15,6
Mathematik	865	324	37,5	207	86	41,5
Psychologie	919	706	76,8	124	100	80,6
Math.-Naturwiss.Fak.II gesamt	3.875	1.644	42,4	566	258	45,6
Medizinische Fakultät Charité	7.181	4.570	63,6	700	455	65,0
Bibliothekswissenschaft	470	328	69,8	109	76	69,7
Europäische Ethnologie	406	280	69,0	31	24	77,4
Geschichte	1.818	812	44,7	147	62	42,2
Philosophie	737	277	37,6	126	53	42,1
Philosoph. Fak.I gesamt	3.431	1.697	49,5	413	215	52,1
Anglistik/Amerikanistik	944	724	76,7	113	79	69,9
Germanistik	1.877	1.397	74,4	240	183	76,3
Klassische Philologie	193	133	68,9	43	33	76,7
Romanistik	757	596	78,7	107	79	73,8
Skandinavistik	470	351	74,7	90	74	82,2
Slawistik	725	587	81,0	122	97	79,5
Philosoph. Fak.II gesamt	4.966	3.788	76,3	715	545	76,2
Asien- u. Afrikawissenschaften	809	552	68,2	108	73	67,6
Kultur- u. Kunstwissenschaften	2.134	1.492	69,9	206	147	71,4
Sozialwissenschaften	1.261	726	57,6	175	115	65,7
Philosoph. Fak.III gesamt	4.204	2.770	65,9	489	335	68,5
Erziehungswissenschaften	1.006	761	75,7	207	160	77,3
Rehabilitationswissenschaften	1.131	938	82,9	169	145	85,8
Sportwissenschaften	908	378	41,6	94	46	48,9
Philosoph. Fak.IV gesamt	3.045	2.077	68,2	470	351	74,7
Theologische Fakultät	669	387	57,9	107	61	57,0
Wirtschaftswiss. Fakultät	1.907	888	46,6	351	171	48,7
Großbritannien-Zentrum	49	47	95,9	26	26	100,0
<i>Studierende gesamt (ohne Charité)</i>	28.928	16.664	57,6	4.370	2.622	60,0
<i>Studierende gesamt</i>	36.109	21.234	58,8	5.070	3.077	60,7

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 5: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENTINNEN NACH FAKULTÄTEN/ INSTITUTEN 2006 (OHNE MEDIZIN)

Fach			
	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	527	295	56,0
Landwirtsch.-Gärtn. Fakultät	185	101	54,6
Biologie	85	61	71,8
Chemie	32	11	34,4
Physik	43	8	18,6
Math.-Naturwiss. Fak.I gesamt	160	80	50,0
Geographie	131	74	56,5
Informatik	71	13	18,3
Mathematik	47	21	44,7
Psychologie	113	98	86,7
Math.-Naturwiss. Fak. II gesamt	362	206	56,9
Bibliothekswissenschaft	74	51	68,9
Europäische Ethnologie	28	20	71,4
Geschichtswissenschaft	34	15	44,1
Philosophie	138	64	46,4
Philosophische Fak. I gesamt	274	150	54,7
Anglistik/Amerikanistik	100	82	82,0
Germanistik	145	115	79,3
Klassische Philologie	9	5	55,6
Romanistik	70	60	85,7
Skandinavistik	17	12	70,6
Slawistik	29	26	89,7
Philosophische Fak. II gesamt	370	300	81,1
Asien- u. Afrikawissenschaften	60	39	65,0
Kultur- u. Kunstwissenschaften	179	133	74,3
Sozialwissenschaften	186	113	60,8
Philosophische Fak. III gesamt	425	285	67,1
Erziehungswissenschaften	89	77	86,5
Sportwissenschaften	81	41	50,6
Rehabilitationwissenschaften	146	127	87,0
Philosophische Fak. IV gesamt	316	245	77,5
Theologische Fakultät	12	10	83,3
Wirtschaftswiss. Fakultät	266	105	39,5
Großbritannien-Zentrum	20	13	65,0
Zertifikate fremdsprachl.Recht	211	105	48,3
Biodiversity Management	9	6	66,6
AbsolventInnen gesamt	3.137	1.907	60,6

HU-Gleichstellungskonzept

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 6: FRAUENANTEIL BEI ABGESCHLOSSENEN PROMOTIONEN IN DEN JAHREN 2004 BIS 2007

Fächer	2004			2005			2006			2007		
	gesamt.	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	65	17	26,2	89	32	36,0	61	16	26,2	69	27	39,1
Landw.-Gärtn. Fakultät	41	12	29,3	42	22	52,4	31	16	51,6	43	21	48,8
Math.-Nat. Fak. I	123	50	40,7	121	39	32,2	106	45	41,9	123	51	41,5
Math.-Nat. Fak. II	26	7	26,9	33	12	36,4	48	18	37,5	41	14	34,1
Phil. Fak. I	28	8	28,6	29	9	31,0	26	12	46,2	39	16	41,0
Phil. Fak. II	22	13	59,1	29	15	51,7	28	16	57,1	24	13	54,2
Phil. Fak. III	40	17	42,5	49	26	53,1	49	26	53,1	40	17	42,5
Phil. Fak. IV	8	7	87,5	13	6	46,2	13	9	69,2	7	4	57,1
Theologische Fakultät	9	5	55,6	6	1	16,7	7	3	42,9	7	2	28,6
Wirtschaftsw. Fakultät	11	1	9,1	12	7	58,3	13	2	15,4	20	7	35,0
HU gesamt ohne Charité	373	137	36,7	423	169	40,0	382	163	42,7	413	172	41,6
Medizin. Fak. Charité	573	287	50,1	668	327	49,0	700	377	53,9	630	348	55,2
HU gesamt mit Charité	946	424	44,8	1091	496	45,5	1082	540	49,9	1043	520	49,9

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 7: FRAUENANTEIL BEI ABGESCHLOSSENEN HABILITATIONEN IN DEN JAHREN 2004 BIS 2007

Fakultät	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	6	1	16,7	5	0	0,0	1	1	100,0	2	0	0,0
Landw.-Gärtn. Fak.	1	0	0,0	1	1	100,0	4	1	25,0	4	1	25,0
Math.-Nat. Fak. I	4	3	75,0	9	3	33,3	4	2	50,0	8	2	25,0
Math.-Nat. Fak. II	7	1	14,3	8	1	12,5	1	1	100,0	4	2	50,0
Phil. Fak. I	7	2	28,6	2	0	0,0	3	1	33,3	5	2	40,0
Phil. Fak. II	9	5	55,6	7	6	85,7	4	2	50,0	7	3	42,9
Phil. Fak. III	6	1	16,7	8	2	25,0	7	2	28,6	7	2	28,6
Phil. Fak. IV	4	2	50,0	1	1	100,0	3	1	33,3	2	2	100,0
Theologische Fak.	-	-	-	2	1	50,0	2	1	50,0	2	0	0,0
Wirtschaftsw. Fak.	4	0	0,0	5	0	0,0	1	0	18,8	2	1	50,0
<i>HU gesamt ohne Charité</i>	48	15	31,3	48	15	31,3	30	12	40,0	43	15	34,8
Medizin. Fak. Charité	59	10	16,9	66	17	25,8	56	12	21,4	55	12	21,8
<i>HU gesamt mit Charité</i>	107	25	23,4	114	32	28,1	86	24	27,9	98	27	27,6