



humboldt chancengleich.  
fokus frau.

# Gleichstellungskonzept für Parität Humboldt Universität zu Berlin

Das Caroline von Humboldt+-Programm –  
Geschlechtergerechtigkeit als Norm

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis  
Abkürzungsverzeichnis

<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>1. Frauen in akademischen Spitzenpositionen</b> . . . . .	<b>2</b>
1.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	4
1.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	6
<b>2. Geschlechtergerechte Karriereentwicklung in der Wissenschaft</b> . . . . .	<b>7</b>
2.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	8
2.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	10
<b>3. Dezentraler Fokus: Fächer mit besonderem gleichstellungspolitischem Handlungsbedarf</b> . .	<b>11</b>
3.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	13
3.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	15
<b>4. Frauen in akademischen Gremien &amp; Leitungspositionen in der Selbstverwaltung</b> . . . . .	<b>15</b>
4.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	16
4.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	17
<b>5. Familiengerechtigkeit</b> . . . . .	<b>18</b>
5.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	18
5.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	20
<b>6. Organisationsentwicklung &amp; Gleichstellungscontrolling</b> . . . . .	<b>21</b>
6.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	21
6.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	23
<b>7. Gleichstellungsfokussierte Kommunikation</b> . . . . .	<b>24</b>
7.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen . . . . .	24
7.2 Ziele und Planungen ab 2024. . . . .	25
<b>Fazit</b> . . . . .	<b>25</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren (2007-2022)

Abbildung 2: Neuberufungen von Frauen von 2004 bis 2022

Abbildung 3: Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau (2007-2022)

Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile im MINT-Bereich (2007-2022)

Abbildung 5: Entwicklung der Studentinnenanteile im MINT-Bereich (2007-2022)

Abbildung 6: Entwicklung der Frauenanteile in WiWi und Jurist. Fakultät (2012-2022)

Abbildung 7: Entwicklung der Frauenanteile in Gremien und im Präsidium (2007-2023)

## Abkürzungsverzeichnis

%-Pkt	Prozentpunkt(e)
Abb.	Abbildung
Akad.	akademisch
AS	Akademischer Senat
BCP	Berliner Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Lehre
BerlHG	Berliner Hochschulgesetz
BUA	Berlin University Alliance
BK	Berufungskommission(en)
BLP	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
CvH	Caroline von Humboldt
CvH+-Programm	Caroline von Humboldt+-Programm
dez.	dezentral
dezFrGB	Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
DM	Drittmittel
EXC	Exzellenzcluster
fgH	Familiengerechte Hochschule
FiAnS	Finanzielles Anreizsystem
FiNCA	Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
FrGB	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
GF	Gleichstellungsfonds
GK	Gleichstellungskonzept
GP	Gastprofessuren
GraKo	Graduiertenkolleg
HM	Haushaltsmittel
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
I_Pro Mitte	I_Professional Graduate Program Mitte
IZ	Interdisziplinäre Zentren
JP	Juniorprofessuren
Jurist.	Juristisch
Kap.	Kapitel
KFF	Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats
LaNA	Ladies Network Adlershof
LG	Lenkungsgruppe Gleichstellung
LGG	Berliner Landesgleichstellungsgesetz
MatNat	Mathematisch-Naturwissenschaftlich
NWGL	Nachwuchsgruppenleitung
PE	Personalentwicklung
PostDoc	Postdoktorand*innen
PräDoc	Promovierende
QM	Qualitätsmanagement
SDG	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
SFB	Sonderforschungsbereich
SHK	Studentische Hilfskraft
sog.	sogenannten
TT	Tenure Track
VNB	Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
WiNS	Women in Natural Sciences Adlershof
wiss.	wissenschaftlich
WiWi	Wirtschaftswissenschaftlich
ZFrGB	Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
ZtG	Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

## Einleitung

„Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“ – mit diesen Worten war das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) aus dem Jahr 2013 überschrieben und diesen Leitsatz verfolgt die HU seither konsequent und erfolgreich. Heute ist Gleichstellung an der HU im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsthema in die Organisationsstruktur und -kultur der Universität integriert. Sichtbar wird dies nicht zuletzt an der höchst positiven Entwicklung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen. So hat sich etwa der Frauenanteil auf Professuren seit 2007 fast verdoppelt. Bezogen auf wissenschaftliche (wiss.) Spitzenpositionen liegt die HU heute um mehr als 20% über dem Bundesdurchschnitt und auch noch deutlich über dem Wert im Land Berlin. Aufbauend darauf wird die Universitätsleitung in den kommenden Jahren den Fokus auf eine weiterhin dynamische Steigerung der Frauenanteile legen, um sich der Geschlechterparität durchgehend weiter anzunähern.

Die bisherigen gleichstellungspolitischen Erfolge basieren auf einer nachhaltigen und strukturell verankerten Gleichstellungsarbeit auf zentraler wie dezentraler (dez.) Ebene unter dem Dach des Caroline von Humboldt (CvH)+-Programms. Das Programm entstand 2009 infolge einer systematischen Evaluierung und anschließenden Fortentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen. Parallel wurde die Zuständigkeit für Gleichstellung als Top-Down-Strategie dauerhaft bei der\*dem Präsidentin\*en angesiedelt. Das Dachprogramm wurde 2017 umfassend weiterentwickelt und erweitert (+). Dies galt insbesondere der dez. Ebene und der Zielgruppe „Studentinnen“ sowie inhaltlich den Themen Personalentwicklung (PE) und -gewinnung sowie Sensibilisierung aller HU-Angehörigen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit. Einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Hochschule leistet auch die zukunftsweisende Verankerung der Geschlechterforschung an der HU. Sie verfügt mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) über eine im deutschen Kontext einzigartige Einrichtung.

Die HU hat bereits dreimal erfolgreich am Professorinnenprogramm teilgenommen. Die in diesem Rahmen entstandenen und jeweils aufeinander aufbauenden Gleichstellungskonzepte (GK) erwiesen sich als hochschulpolitisch höchst wertvolle Instrumente. Auch das vorliegende „Gleichstellungskonzept für Parität“ stellt insofern eine Fortschreibung der bisherigen Konzepte dar, als es frühere Befunde, Zielsetzungen und geplante Maßnahmen einbezieht und deren Umsetzung kritisch überprüft. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, ist es analog den Konzepten von 2008 und 2013 gegliedert.

Das vorliegende „Gleichstellungskonzept für Parität“ ist durch vier Strukturparameter gekennzeichnet:

1. Die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen der Universität werden im übergreifenden CvH+-Programm gebündelt und miteinander vernetzt, regelmäßig evaluiert, modifiziert und kontinuierlich weiterentwickelt. Alle Dimensionen und Maßnahmen des CvH+-Programms finden sich auch in diesem GK wieder.<sup>1</sup>
2. Das CvH+-Programm wird im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements seit 2009 durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG) gesteuert, in enger Abstimmung mit dem Präsidium und im Austausch mit den Gremien (insbesondere der Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats, KFF) sowie den dez. Einrichtungen. Neben der LG fungiert die KFF als Ideengeberin und Kontrollgremium für die gleichstellungsorientierte Qualitätssicherung. Zukünftig wird die LG von einer neu eingerichteten Stabsstelle Chancengerechtigkeit in ihrer Arbeit professionell unterstützt (vgl. Kap. 6)
3. Die Stabsstelle erstellt zukünftig alle drei Jahre eine Dokumentation für die Hochschulöffentlichkeit, die u.a. basierend auf den Ergebnissen einer Begleitforschung über die Umsetzung und ggf. Modifikation des GK und damit des CvH+-Programms berichtet.
4. Das CvH+-Programm wird unter einem organisatorisch-administrativen Dach umgesetzt und verwaltet. Dieses „Kompetenzzentrum für Gleichstellung“ wird zukünftig Teil der neuen Struktur der Stabsstelle Chancengerechtigkeit sein.

Weiterhin ist das GK im Kontext veränderter landesrechtlicher Rahmenbedingungen zu betrachten: Mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) 2021/2022 wurden Normen dahingehend gesetzt, Chancengerechtigkeit noch stärker zu berücksichtigen und Karrierewege in der Wissenschaft plan-

<sup>1</sup> s. Anlage I, Matrix des CvH+-Programms

barer zu gestalten. Gesetzlich verankert wurde auch die intersektionale Erweiterung des Verantwortungsbereichs der nun Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FrGB). Entsprechend werden die HU-internen hochschulrechtlichen Regelungen aktuell umfassend überarbeitet und angepasst.

## 1. Frauen in akademischen Spitzenpositionen

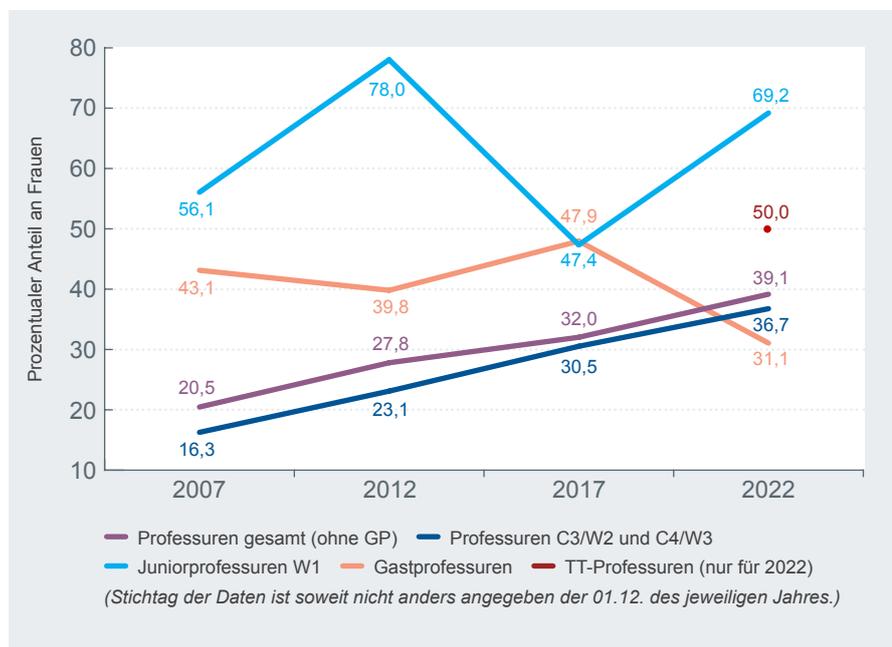


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile auf Professuren (2007–2022)

Der Frauenanteil auf akademischen (akad.) Spitzenpositionen (W1/W2/W3) stieg seit 2017 um 7,1 Prozentpunkte (%-Pkt) auf nunmehr 39,1% und hat sich in den letzten 15 Jahren fast verdoppelt (vgl. Abb. 1).<sup>2</sup> Die HU liegt damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 27% Frauen auf Professuren und auch über dem Wert für das Land Berlin von 34,7%, wo zudem Fachhochschulen mit Frauenanteilen über 50% den Durchschnitt stark anheben.<sup>3</sup>

Sehr erfreulich ist zudem, dass auch der Anteil an Frauen auf Dauerprofessuren (W2/W3) mittlerweile bei 36,7% liegt, was einer erneuten Steigerung von 6,2%-Pkt in den letzten fünf Jahren ent-

spricht. Betrachtet man nur W2-Professuren so ist die Parität bereits erreicht. Auf den höchstdotierten Professuren (W3) liegt der Frauenanteil bei 33,2% und damit 10%-Pkt über dem Bundesdurchschnitt (23,0%). Zudem entspricht dieser Wert gegenüber 2017 einer Steigerung um 6,0 und gegenüber 2007 sogar um 22,2%-Pkt. Diesen positiven Trend wird die HU mittels geeigneter Maßnahmen weiter forcieren, u.a. über gesicherte Karrierewege mittels Tenure Track (TT)-Verfahren (s.u.). Schließlich zeigt der Frauenanteil auf W1-Professuren an der HU, dass es vermutlich einen ausreichend großen Pool an berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase gibt: Mehr als Zweidrittel (69,2%) dieser Juniorprofessuren (JP) an der HU sind mit Frauen besetzt. Der im letzten GK festgestellte Einbruch der Frauenanteile auf dieser Karrierestufe konnte seither nicht nur kompensiert, sondern sogar um 21,9%-Pkt gesteigert werden. Dieser Aufwärtstrend lässt sich teilweise auf die erneute Besetzung von W1-Stellen aus dem hauseigenen W-Stellenprogramm (s.u.) zurückführen, doch auch ohne die Professuren der Frauenförderung liegt der Frauenanteil auf W1 mit 56% noch deutlich über der 50%-Marke.

Gestiegen ist weiterhin auch der Anteil an Frauen, die als Professorinnen die wiss. Leitung von Sonderforschungsbereichen (SFB), Graduiertenkollegs (GraKo) oder Exzellenzclustern (EXC) übernehmen: immerhin 17,6% dieser Verbünde werden nunmehr von Frauen geleitet, 2017 lag diese Zahl noch bei 5,3%. Bei den aus Haushaltsmitteln (HM) finanzierten Interdisziplinären Zentren (IZ) liegt der Frauenanteil auf den Leitungspositionen immerhin bei 33,3%. Die Universität beabsichtigt, diese Zahlen kontinuierlich zu steigern.

Der differenzierte Blick auf die Daten zeigt allerdings weiterhin große Unterschiede zwischen einzelnen Fächergruppen: im MINT-Bereich sowie in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sind Frauen auf professoraler Ebene nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (s. Kap. 3). Eine weitere Ausnahme vom positivem Gesamttrend stellt der Frauenanteil auf Gastprofessuren (GP) dar, der im Zeitraum 2018-2022 auf 31,1% gesunken ist. Allerdings hat auch die Gesamtzahl der GP parallel um rund ein Viertel abgenommen. Grund hierfür ist, dass GP für einige Institute und Fakultäten mit Blick auf eine nachhaltige Ressourcenpla-

<sup>2</sup> Alle Daten finden sich auch in einem tabellarischen Überblick im Anhang (s. Anlage II).

<sup>3</sup> Die Zahlen für Bund und Land beziehen sich hier und im Weiteren auf das Jahr 2021, neuere Zahlen liegen leider noch nicht vor.

nung wenig attraktiv sind, da sich die kurzfristige Erhöhung des Lehrangebots unmittelbar auf die Ermittlung der jährlichen Aufnahmekapazitäten für Studierende auswirkt. Die Entwicklung der Frauenanteile auf GP ist daher zwar im Auge zu behalten und dem Abwärtstrend mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen, der Fokus soll allerdings weiterhin auf Dauerprofessuren sowie zunehmend auf TT-Professuren liegen.

Besagte TT-Professuren sind seit 2017 als eigenständiger Karriereweg an der HU etabliert. Sie spielen eine entscheidende Rolle bezüglich der Steigerung der Frauenanteile auf Spitzenpositionen. Bis einschließlich 2020 stieg die TT-Quote an der HU wie im Strukturplan 2018 vorgesehen auf 30%, d.h. ein Drittel aller unbefristeten W2- und W3-Professuren wurde über TT-Berufungen besetzt. Zum Berichtszeitpunkt sind acht haushaltsfinanzierte TT-Professuren etabliert, weitere 26 konnte die HU über das Bund-Länder-Programm (BLP) zur Förderung des wiss. Nachwuchses (BMBF) einwerben. Neun weitere Professuren sind in Planung oder Besetzung. Diese Stellenkategorie wird zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen, da W1-Professuren ohne TT nach der Novellierung des BerlHG nicht mehr zulässig sind.

Mit ihrem Antrag im BLP hat die HU sich das Ziel gesetzt, 50% der eingeworbenen Professuren an Frauen zu vergeben. Mit einem aktuellen Frauenanteil von 53% auf den BLP-geförderten Professuren und insgesamt 50% Frauen auf TT-Professuren (26 BLP, 8 HM) wurde diese Quote sogar übererfüllt. Allerdings offenbart die detaillierte Betrachtung eine ungleiche Verteilung hinsichtlich der Wertigkeiten der Ausgangs- und Zielstelle: Frauen finden sich überproportional häufig auf W1-Stellen (Wertigkeit der Ausgangsstelle), nämlich zu 57%, während auf nur 33% der Professuren mit TT nach W3 Frauen berufen werden. Je höher die Wertigkeit der Tenure-Position, desto geringer ist der Frauenanteil. Dieser Befund deckt sich mit dem, was zu Berufungen außerhalb des TT-Modells bereits bekannt ist (s.o.). Es gilt, die spezifischen Ursachen hierfür zu ermitteln und zielgerichtet gegenzusteuern (vgl. Kap. 6).

Insgesamt hat die HU die 2017 selbstgesteckten Ziele übererfüllt: Der Anteil von Frauen auf Spitzenpositionen (W1/W2/W3) sollte bis 2020 auf 32,6% und bis 2025 auf 36% gesteigert werden. Diese Zielmarke erreichte die HU damit schon fünf Jahre früher als angestrebt (2020: 36,3%). Auch das für 2025 definierte Ziel von 32,0% Frauen auf Dauerprofessuren (W2/W3) wurde nun bereits im Jahr 2022 übertroffen.

Grundlage für die erfreulichen Steigerungsraten ist ein stabil hoher Frauenanteil an den Berufungen auf Dauerprofessuren. In den letzten fünf Jahren schwankte der Anteil zwischen 31,3% und 60,0%, im Durchschnitt lag er bei 41,5% (wobei die Zahl der Berufungen zwischen den Jahren stark variierte: zwischen 15 und 51 p.a.). Ein Grund für die relativ niedrige Berufungsquote 2022 (31,3%) ist vermutlich, dass es in diesem Jahr nur wenige Berufungen gab und davon ein Drittel auf Fächer entfielen, in denen die Chancen zur Berufung von Frauen eher gering sind (MINT, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften). Diese besondere Konstellation schlägt sich in den Zahlen nieder. Zudem liegt nahe, dass die nachteiligen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Wissenschaftlerinnen mit Care-Verpflichtungen die Berufungsquote von Frauen in diesem Zeitraum negativ beeinflusst haben (vgl. Kap. 2). Angesichts des verstärkten Generationenwechsels an der HU in den o.g. Bereichen ist es umso mehr als Erfolg zu werten, dass die für 2025

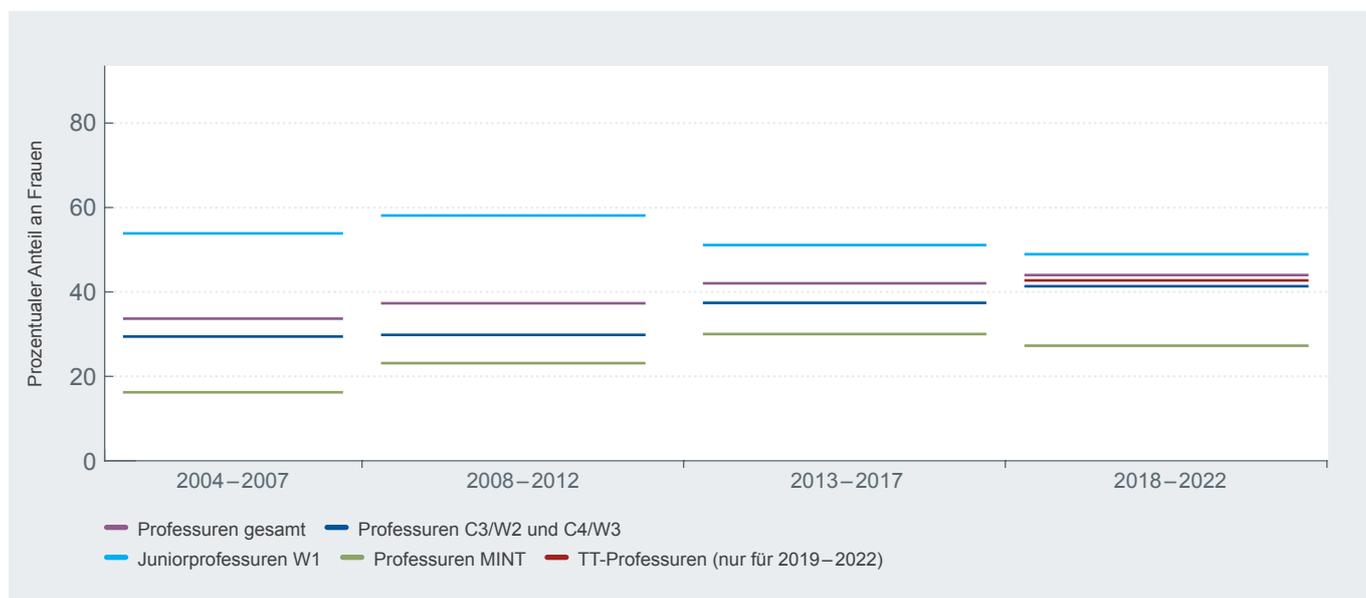


Abbildung 2: Neuberufungen von Frauen von 2004 bis 2022

angestrebte Berufsquote von 42,0% Frauen (Durchschnitt über 5 Jahre) auf Dauerprofessuren 2023 beinahe erreicht wurde. Dies ist zugleich Ansporn für die HU ihre gleichstellungspolitischen Anstrengungen mit Blick auf Berufungen aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen (s.u. und Kap. 6).

Vor diesem Hintergrund hat die HU die Datenerhebung in den letzten Jahren in zweifacher Hinsicht erweitert: Zum einen werden seit 2019 auch Berufungen unter Verzicht auf Ausschreibung gemäß BerlHG §94(2) unter Gleichstellungsaspekten analysiert. Die Daten zeigen, dass in diesen Sonderfällen (u.a. Verstetigungen von Professuren aus Sondermitteln, Entfristung/Hebung zur Rufabwehr) 52% Frauen berufen wurden. Zum anderen nahm die HU 2022 erstmals systematisch den Gender Pay Gap unter Professor\*innen in den Blick, d.h. den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern bezogen auf ihr Grundgehalt plus Leistungsbezüge. Dies geschieht mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter auch hinsichtlich Besoldung und Ausstattung voranzutreiben und damit mehr exzellente Frauen für Spitzenpositionen zu gewinnen und sie zu halten. Im Ergebnis zeigt sich, dass Professorinnen durchschnittlich weniger verdienen als ihre Kollegen und sich diese Verdienstlücke mit der Besoldungsstufe vergrößert, von 12,3% auf W1 über 21,2% auf W2 hin zu 25,4% auf W3-Professuren (bezogen auf Leistungsbezüge). Deutlich geringer fällt der PayGap beim Gesamtgehalt aus (W1: 1,4%, W2: 4,1%; W3: 7,1%).<sup>4</sup> Mit der Technischen Universität Berlin ist die HU damit die erste Hochschule in Berlin, die diese Daten erhoben hat.

## 1.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)			
Harnack-Programm der HU zu vorgezogenen Nachfolgeberufungen von Frauen (VNB), jetzt Teil des W-Programms (HM)	●	Zielzahl 50% TT-Programm (-)	●
Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (BCP) (DM/HM)	●	Anreizprogramm für die Besetzung von TT-Professuren mit Frauen via GF (HM)	●
Gastprofessuren (BCP) (DM/HM)	●	Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (-)	●
W2-Professuren (BCP) (DM/HM)	●	Coaching-Angebote für Professorinnen (DM, jetzt HM)	●
Verankerung des Themas „Gleichstellung“ in Berufungsverfahren (-)	●	Handout zum proaktiven Recruiting von Professorinnen als Teil des Berufungsleitfadens (-)	●
VNB von Frauen auf Professuren (DM/HM und HM)	●	W1/W2-Stellenprogramm, jetzt W-Programm (HM)	●
Abschluss von dez. Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, jetzt dez. Gleichstellungskonzepte (HM)	●	Caroline von Humboldt-Professur (DM, jetzt HM)	●
Zusätzliche Personalausstattung für Professorinnen aus Gleichstellungsfonds (GF) (HM)	●	Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren (-)	●
Tenure Option, jetzt Konzept zum Tenure Track (TT)-Verfahren (HM)	●		
Zusätzliche Maßnahmen 2017–2022			
Gleichstellungsorientierte Berufungssatzung (-)	●	Mentoring-Programm für Professor*innen auf TT-Stellen, gleichstellungsorientiert (BUA) (HM)	●
Gleichstellungsorientierte Überarbeitung des Berufungsleitfadens (-)	●	Verfahren für chancengerechte Rekrutierung im Falle von Nichtausschreibung (-)	●
Weitere Rekrutierungsmittel durch Umstrukturierung W1/W2-Stellenprogramm in W-Programm	●	Quote von 30% Frauen bei IZ-Anträgen (-)	●
Leadership-Zertifikatsprogramm für Juniorprofessor*innen, gleichstellungsorientiert (BUA) (HM)	●		

● vorhanden & bis 2022 fortgesetzt, ggf. weiterentwickelt    
 ○ vorhanden & ausgelaufen    
 ● geplant & umgesetzt    
 ● geplant & (bisher) nicht umgesetzt    
 ● zusätzlich realisiert    
 ● pausiert, Fortsetzung in Planung    
 **HM** finanziert aus Haushaltsmitteln    
 **DM** finanziert aus Drittmitteln    
 (-) Keine Mittel benötigt

<sup>4</sup> Hinzuweisen ist allerdings darauf, dass bei der Erhebung der Zahlen nicht zwischen Erst- bzw. Zweit-/Dritt-Rufen unterschieden wurde. Die Daten sind daher nur begrenzt aussagekräftig. In Zukunft werden sie genauer erhoben und im Zeitverlauf beobachtet werden (vgl. auch Kap.1.2). Wenn der PayGap in den MINT-Fächern am geringsten ausfällt (1,8%), so dürfte deren vergeschlechtlichter Marktwert die Verhandlungsposition von Frauen verbessern.

Um den Anteil von Frauen auf wiss. Spitzenpositionen zu erhöhen, wurden an der HU seit 2008 vielfältige Instrumente und Maßnahmen hinsichtlich Recruiting sowie Empowerment umgesetzt. Nachfolgend werden nur besonders relevante Maßnahmen der tabellarischen Übersicht erläutert (dies gilt auch für die nachfolgenden Kapitel).

Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen (VNB) sind in diesem Handlungsfeld aufgrund ihrer Nachhaltigkeit von besonderer Bedeutung. Bereits 2002 als Harnack-Programm aus HM eingeführt, beteiligte sich die HU bis 2023 mit Anträgen auf 29 VNB erfolgreich an allen zugehörigen Programmen des Bundes und des Landes Berlin und bewilligte 2022 darüber hinaus zwei VNB aus dem hauseigenen W-Programm (bis 2022 W1/W2-Programm, s.u.).

Obwohl die Mittel nicht immer flossen (z.B. aufgrund der Länge der Verfahren), haben bis auf wenige Ausnahmen stets Frauen einen Ruf auf die zugehörigen Professuren erhalten. Die beabsichtigten Impulse zur Steigerung der Professorinnenanteile sind daher via VNB sowohl direkt wie indirekt erfolgt, was sich auch in der o.g. deutlichen Steigerung der Frauenanteile auf W2-/W3-Stellen spiegelt. VNB sollen an der HU auch zukünftig eingesetzt werden, da es durch den laufenden Generationenwechsel einen ausreichenden Pool an zu besetzenden Positionen gibt. Ziel ist weiterhin, VNB vor allem dort einzusetzen, wo die Frauenanteile auf Dauerprofessuren unter 25% liegen (vgl. Kap. 3).

Weitere Maßnahmen zielen ebenfalls auf die Rekrutierung von berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen und letztlich auf Parität bei Dauerprofessuren. Zum einen warb die Universität in der neuen Förderlaufzeit (2021-2026) des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) erneut W2-Stellen auf Zeit ein, um den Frauenanteil auf professoraler Ebene in denjenigen Fächern zu erhöhen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind und die Möglichkeit einer VNB zeitnah nicht gegeben war. Eine Kofinanzierung seitens der beantragenden Institute/Fakultäten ist Voraussetzung für die Bewilligung.

Weiterhin gibt es an der HU seit mehr als fünfzehn Jahren ein haushaltsfinanziertes W-Stellenprogramm zum gezielten Recruiting von Juniorprofessorinnen auf Zeit, das mit zwölf Stellen ausgestattet ist. Das Förderziel konnte in vielen Fällen erreicht werden: die Stelleninhaberinnen erhielten im Anschluss den Ruf auf eine Lebenszeitprofessur, wenn auch nicht immer an der HU. Im Jahr 2022 wurde das Programm grundlegend umstrukturiert, da nach der Novellierung des BerlHG die Besetzung von JP ohne TT in Berlin nicht mehr zulässig ist. Entsprechend werden die Stellen nun für die Umsetzung alternativer Instrumente genutzt: Prioritär werden zusätzliche VNB (für drei Jahre) und TT-Professuren für Frauen eingerichtet. Zudem wird ein Teil der Mittel bedarfsbezogen als Anschubfinanzierung für die Besetzung einer Professur mit einer Frau sowie zur Unterstützung von Bleibeverhandlungen einer exzellenten Professorin verwandt, indem ein ‚Bonus‘ bzw. eine Überbrückungsfinanzierung bereitgestellt wird.

Schließlich dienen GP für Frauen dazu, exzellente Wissenschaftlerinnen an die HU zu holen und deren Berufungsfähigkeit zu fördern. Diese Professuren hat die HU seit 2007 regelmäßig aus dem BCP erworben und zuletzt mit 40% kofinanziert. Eine interne Evaluation dieser Maßnahme zeigt, dass GP für die weitere wiss. Karriere der geförderten Frauen gewinnbringend waren, jedoch für einige Institute teilweise auch schwierig umsetzbar sind (s.o.). Entsprechend beabsichtigt die HU, das Instrument der GP weiterhin bedarfsbezogen einzusetzen und dies verstärkt in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren.

Grundlage für eine nachhaltige Wirkung der genannten Instrumente – sowie letztlich eine dauerhafte Steigerung der Frauenanteile auf Professuren – ist ein transparentes und chancengerechtes Berufungsmanagement. Dieses wurde in den letzten Jahren wie beabsichtigt weiterentwickelt und professionalisiert. Zentraler Baustein ist die im März 2023 veröffentlichte, gleichstellungsorientierte Berufungs- und TT-Satzung. War auch bis dato die Verankerung des Themas Gleichstellung in Berufungsverfahren sichergestellt, insbesondere durch einen entsprechend ausgerichteten Berufungsleitfaden sowie ein Handout zur proaktiven Rekrutierung, so regelt die neue Satzung nun auch explizit ein Verfahren der TT-Evaluation, in dem Chancengerechtigkeit einschließlich Familiengerechtigkeit eine zentrale Rolle spielen. Die neue Satzung schreibt nicht nur die Beteiligung der FrGB an den Evaluationsverfahren fest, sondern definiert auch Kriterien für eine vorurteilsfreie Begutachtung. Verzerrungseffekte und eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Familienarbeit sollen damit ausgeschlossen werden. Zudem ist die ZFrGB ständiges Mitglied im übergeordneten TT-Board mit Controlling- und Beratungs-Funktion gegenüber dem Präsidium. Flankierend wurden im Rahmen der Berlin University Alliance (BUA) ein Peer-Mentoring-Programm für TT-Professor\*innen sowie ein Leadership-Programm für Juniorprofessor\*innen aufgelegt, jeweils gleich-

stellungsorientiert. Diese Maßnahmen zielen u.a. darauf, dass TT-Professorinnen ihre Evaluation erfolgreich absolvieren und ihre Rolle als Führungsperson kompetent ausfüllen.

Neben den skizzierten Maßnahmen zwecks Rekrutierung unterstützt die HU auch etablierte Professorinnen in ihrer Karriere, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und die Frauenanteile auf wiss. Leitungspositionen weiter zu steigern. Dies erfolgt u.a. mittels des hoch erfolgreichen Leadership-Programms für Professorinnen (s. Kap. 4) sowie mittels der mit 80.000 € dotierten, jährlich vergebenen CvH-Professur. Die Professur zielt auf die Förderung von Frauen in der Spitzenwissenschaft, setzt Anreize zur Übernahme von Leitungsfunktionen in Verbundprojekten und dient zugleich der gleichstellungsfokussierten Kommunikation (s. Kap. 7). Weiterhin können Professorinnen Coaching-Angebote in Anspruch nehmen sowie zusätzliche Personalmittel für PostDoc-Stellen aus dem GF beantragen.

Komplementär zu diesen Empowerment-Maßnahmen setzt die HU auch strukturell Weichen für mehr Professorinnen auf Leitungspositionen: so müssen mindestens 30% der Antragsteller\*innen für IZ weiblich sein, was insbesondere in den MINT-Fächer eine ambitionierte Quote ist. Dieser Anspruch spiegelt sich auch in den in Vorbereitung befindlichen Cluster-Anträgen im Rahmen der Exzellenzstrategie: in allen drei Anträgen der HU ist jeweils mindestens eine Frau unter den Sprecher\*innen.

## 1.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Weitere Professionalisierung des Berufungsmanagements (-)
Entwicklung eines Leitfadens für Gutachter*innen (-)
Pilot-Projekte zum Abbau von ‚unconscious bias‘ in Berufungsverfahren (-)
Verbindliche ‚unconscious bias‘-Schulung für Berufungskommissionen (HM)
Transparenz bzgl. des Gender Pay Gap und dessen Reduzierung in Berufungsverhandlungen (HM)
Systematische Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit im Falle von Nichtausschreibung (-)
Zusätzliche Angebote für Frauen im Rahmen des BUA-Programms für TT-Professor*innen (DM)
Evaluation des umstrukturierten W-Programms (-)

Auf Grundlage der o.g. Berufungssatzung plant die HU ab 2024 ihr gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement weiter zu professionalisieren und noch stärker mit dem Gleichstellungscontrolling zu verknüpfen (s. Kap. 6). In diesem Zusammenhang sollen u.a. der bestehende Berufungsleitfaden und das Handout zur proaktiven Rekrutierung von Frauen erneut überarbeitet werden. Zudem soll ein Leitfaden für Gutachter\*innen entwickelt werden, der für Geschlechtergerechtigkeit und ‚unconscious bias‘ in der Beurteilung sowie den Stellenwert von Familiengerechtigkeit sensibilisiert. Weiterhin sollen Berufungskommissionen (BK) zu Beginn ihrer Arbeit eine verbindliche Schulung zu ‚unconscious bias‘ und geschlechtergerechter Personalauswahl erhalten. Im Rahmen von Pilot-Projekten an einzelnen Fakultäten sollen zusätzlich weitere Maßnahmen zum Abbau von Beurteilungsverzerrungen in Berufungsverfahren erprobt werden, etwa mittels einer ‚unconscious bias‘-Check-Liste.

Schließlich ist die Verringerung des Gender Pay Gaps ein wichtiges Ziel, das bei Berufungsverhandlungen an der HU unter Berücksichtigung der jeweiligen erreichten Karrierestufe und des fachlichen Umfeldes systematisch Berücksichtigung findet. Um den ‚gender bias‘ abzubauen, wird die HU gemeinsam mit anderen Berliner Hochschulen eine Studie zu den Ursachen des Gaps u.a. bezogen auf Professuren beauftragen sowie jährliche Auswertungen der Leistungsbezüge der Professuren nach Geschlecht erstellen. Die Fortschritte bei der Überwindung des Gender Pay Gaps wird sie regelhaft schriftlich darstellen.

Ein zusätzliches Handlungsfeld im Sinne der weiteren Professionalisierung des Berufungsmanagements ist die weiterhin geschlechtergerechte Besetzung von Dauerprofessuren unter Verzicht auf Ausschreibung gemäß BerlHG §94(2). Die HU plant, für diese Sonderfälle eigene Normen zu entwickeln. Ziel ist eine Verstetigung der geschlechterparitätischen Ruferteilung in den letzten vier Jahren (s.o.). Es gilt hierbei, die unterschiedlichen Kategorien differenziert zu betrachten und jeweils passgenaue Normen und Verfahren zu etablieren. Die Universitätsleitung beabsichtigt u.a. verstärkt Anreize für Wissenschaftlerinnen zu schaffen, ihre drittmittelgeförderte Professur an der HU anzusiedeln. Weiterhin verpflichtet sie sich dazu, bei der Einwerbung von Stiftungsprofessuren und der Besetzung von S-Professuren auf eine paritätische Geschlechterverteilung zu achten.

Um Juniorprofessorinnen auf TT-Stellen noch stärker als bisher zu unterstützen, insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Care-Verpflichtungen, soll das bestehende Mentoring-Programm der BUA ergänzt werden durch spezielle Workshop-Angebote für Frauen sowie zusätzliche Mittel für flexible Kinderbetreuung für diese Zielgruppe.

Ein besonderes Augenmerk in der regelhaften Evaluation aller Maßnahmen und Instrumente soll in den nächsten Jahren auf das umstrukturierte W-Programm gelegt werden. Es ist beabsichtigt, diese Evaluation in Kooperation mit dem Forschungs- und Kompetenznetzwerk zu Gleichstellung und Diversität im Rahmen der BUA durchzuführen.

Alle genannten Maßnahmen dienen dazu, den Frauenanteil auf Spitzenpositionen (W1/W2/W3-Professuren) weiter zu steigern, sodass 2030 43,0% der Professuren (W1/W2/W3) und 41,0% der Dauerprofessuren mit Frauen besetzt sind.<sup>5</sup> Um die o.g. Zielzahlen zu erreichen, setzt sich die HU bei den Berufungen auf Dauerprofessuren bis 2030 eine Zielzahl von 43,0% (Durchschnitt über 5 Jahre).

## 2. Geschlechtergerechte Karriereentwicklung in der Wissenschaft<sup>6</sup>

Die Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen hin zur Dauerprofessur haben sich in den letzten 15 Jahren positiv entwickelt: So konnte der Frauenanteil bei Promotionen von 41,6% (2007) auf 49,2% (2022) gesteigert werden (Bund: 45,9%). Auch auf dieser Karrierestufe gibt es ein deutliches Gefälle zwischen unterschiedlichen Fächergruppen. So liegen die MINT-Fächer insgesamt mit 45,2% zwar nur 4%-Pkt unter dem hochschulweiten Wert, doch insbesondere in den Fächern Physik, Informatik und Mathematik haben sich die Zahlen seit 2017 nicht merklich verbessert: im Schnitt promovieren hier nach wie vor lediglich 20,7% Frauen (s. Kap. 3).

Bei den Habilitationen lässt sich seit 2007 insgesamt ein erfreulicher Trend konstatieren: lag der Frauenanteil damals bei nur knapp einem Drittel, so stieg er bis heute auf 42,1%, mit einem erneuten deutlichen Plus von 5,4%-Pkt gegenüber 2017. Der Frauenanteil an der HU liegt damit 8,2%-Pkt über dem Bundesdurchschnitt. Allerdings nimmt die Bedeutung der Habilitationen immer mehr ab: insbesondere im MINT-Bereich ist diese Qualifikationsstufe kaum mehr relevant. Entsprechend müssen die Frauenanteile auf

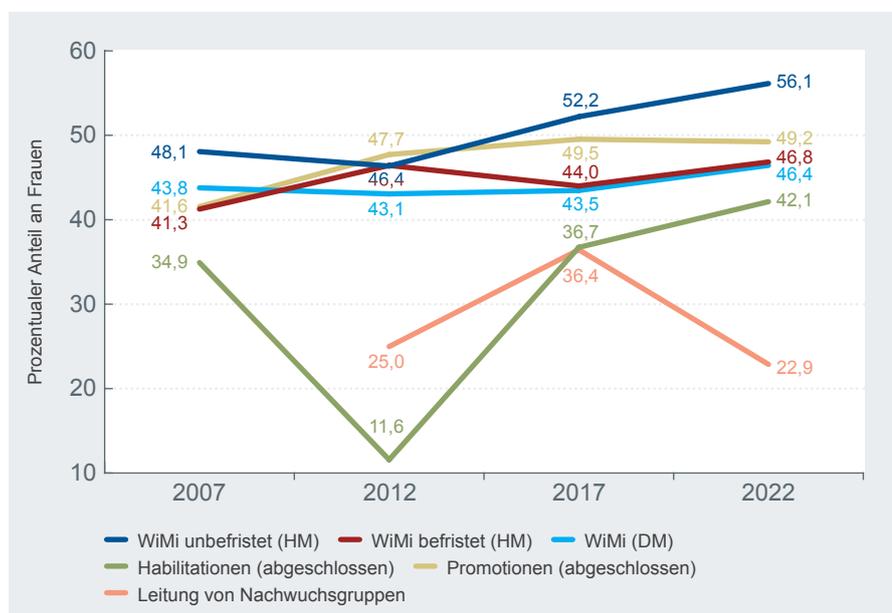


Abbildung 3: Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau (2007–2022)

TT-Professuren (s. Kap. 1) sowie auf Nachwuchsgruppenleitungen (NWGL) als weiteres Äquivalent zur Habilitation verstärkt in den Blick genommen werden. Derzeit werden nur 22,9% dieser Forschungsgruppen an der HU von Frauen geleitet, was gegenüber 2017 einen Rückgang um 13,5% bedeutet. Ein Grund hierfür ist, dass diese Gruppen vorwiegend im MINT-Bereich angesiedelt sind und einige von Frauen geleitete NWG ausgelaufen sind. Insbesondere im MINT-Bereich müssen und sollen exzellente Wissenschaftlerinnen verstärkt empowert und an die HU geholt werden, sodass sich auch hier eine positive Entwicklung einstellt (s. Kap. 3).

5 Die Festlegung der Zielzahlen basiert auf einer nach Fakultäten und Instituten differenzierten Aufstellung der bis 2030 an der HU neu zu besetzenden Professuren in Kombination mit der zu erwartenden Berufsquote von Frauen in den unterschiedlichen Fächern. Die Zielzahlen müssen berücksichtigen, dass in den nächsten Jahren überproportional viele Professuren im MINT-Bereich mit geringeren Berufungschancen für Frauen neu besetzt werden.

6 Die bisherigen GK der HU bezogen sich konkret auf die Gruppe der „Nachwuchswissenschaftlerinnen“. Dieser Begriff wird aufgrund seiner Unschärfe (sehr heterogene Gruppe) und begriffliche Abwertung von z.T. etablierten Wissenschaftler\*innen zunehmend problematisiert. Auch an der HU wird versucht, stattdessen Wissenschaftler\*innen des akad. Mittelbaus anhand bestimmter Merkmale in das Karrierephasenmodell der EU-Kommission einzuordnen und hochschulpolitisch zu adressieren. Entsprechend bezieht sich dieses Kapitel auf die Gruppe der promovierenden und promovierten Wissenschaftler\*innen ohne Lebenszeitprofessur.

Positiv zu bewerten ist allerdings, dass die Frauenanteile auf WiMi-Stellen in den letzten fünf Jahren gestiegen sind und der 2017 konstatierte leichte Einbruch überwunden werden konnte: 46,8% der WiMi auf befristeten Stellen im haushaltsfinanzierten Bereich sind weiblich (DM: 46,4%). Die forcierten PE-Maßnahmen haben offenbar eine Trendwende bewirkt, wobei diese Anstrengungen mit Blick auf das Ziel Geschlechterparität fortgesetzt werden müssen. Besonders erfreulich ist jedoch, dass sich auf unbefristeten Stellen sogar 56,1% Frauen finden. In dieser Entwicklung spiegeln sich die Bemühungen der HU, verstärkt Dauerstellen zu schaffen und wiss. Karrierewege planbarer zu gestalten (seit 2017 kamen zu den bis dato existierenden 322 Stellen noch einmal 58 unbefristete Stellen hinzu). Die HU hat damit auch ihre im Hochschulvertrag festgehaltene Verpflichtung erfüllt, die Quote der unbefristeten WiMi-Stellen bis Ende 2020 auf mindestens 35% zu erhöhen, 2022 lag diese bereits bei 37,9%.

Insgesamt befindet sich die HU derzeit auf einem guten Weg, die im letzten GK definierten Ziele zu erreichen: sofern die Steigerungsrate der letzten fünf Jahre beibehalten wird, kann bis 2025 ein Frauenanteil von 49,0% bei den befristeten WiMi auf Haushaltsstellen erreicht werden, mit Blick auf Drittmittelstellen ist dies bereits geschehen (Ziel: 46,5%). Zudem konnte der Frauenanteil von knapp über 50% auf unbefristeten WiMi-Stellen nicht nur gehalten, sondern sogar erneut gesteigert werden. Allein bei den NWGL muss verstärkt nachgesteuert werden, um das ambitionierte Ziel von 42,0% Frauen auf diesen Positionen bis 2025 noch zu erreichen.

## 2.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)			
Aufbau unbefristeter Mittelbaustellen (HM)	●	Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (HM)	●
Konzept zur Personalentwicklung des wiss. Nachwuchses – gleichstellungsorientiert (-)	●	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) (DM/HM)	●
Qualitätsstandard: mind. 2/3-Stellen für Promovierende (-)	●	Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU & TU), jetzt BUA (HM)	●
Abschlussstipendien für Habilitandinnen und Doktorandinnen aus GF (HM)	●	Stellenprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung (DM/HM)	○
Caroline von Humboldt-Stipendienprogramm (DM, jetzt HM)	●	I_Professional Graduate Program Mitte (DM)	○
International Research Award für Promovendinnen und Postdoktorandinnen (DM, jetzt HM)	●	W1-Stellen für Frauen, früher Oberassistenturen (BCP) (DM/HM)	●
WiMi-Stellen für Frauen (u.a. GF) (HM)	●	firstgen-Programm für Student*innen mit nichtakademischen Hintergrund (DM/HM), zukünftig über BUA (HM)	●
PostDoc-Top-Position (DM, jetzt HM)	●	Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen, jetzt CvH-Preis (HM)	●
PostDoc Scholarships mit Frauenquote 50% (DM)	●	Zuschüsse zu Tagungsteilnahmen und Kurzzeitstipendien für Frauen (Finanzielles Anreizsystem; FiAnS) (HM)	●
Lehraufträge für (Post-)Doktorandinnen (BCP) (DM/HM)	●	Weiterbildungsportal – gleichstellungsorientiert (-)	●
Zusätzliche Maßnahmen 2017–2022			
Individuelle Vereinbarung von Qualifikationszielen bei angemessenen Qualifikationszeiten (-)	●	Schaffung von Dauerstellen im Umfang von 35% des wiss. Personals (HM)	●
Verträge mit einer Laufzeit von mindestens drei Jahren im Erstvertrag (HM, PräDoc) (-)	●	Leitfaden und Weiterbildungen für Mitarbeiter*innengespräche mit Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Familienaspekten (-)	●
TT-Quote von 30%	●	Pilot-Programm Gründung eines eigenen Startups durch Wissenschaftlerinnen (DM)	●
Ausbau verlässlicher Karrierewege mittels Reformbeschäftigungsmodell (Zwei-Pfade-plus-Modell) (HM)	●	Regelmäßige Evaluation der Rekrutierungs- und Empowermentinstrumente für weibl. Prä- und PostDocs (-)	●
Handreichung zur Formulierung von Ausschreibungen zur Akquise von Wissenschaftlerinnen (-)	●	Verbundprogramm DiGiTal: Förderung weibl. Prä- und PostDocs in der Digitalisierungsforschung	●
Leadership-Zertifikatsprogramm für NWGL, gleichstellungsorientiert (BUA) (HM)	●		

Um den Anteil von Frauen auf den Karrierestufen hin zur Professur zu erhöhen, hat die Universität seit 2008 eine große Palette von Maßnahmen entwickelt, fortgesetzt, erweitert oder neu etabliert.

Zum einen wurden an der HU frühzeitig strukturelle Weichen für bessere Arbeitsbedingungen in den Qualifizierungsphasen gestellt und in den letzten fünf Jahren weiter ausgebaut: Gemäß des „Konzepts zur Personalentwicklung für den wiss. Bereich“ wurden sukzessive neue unbefristete Stellen im Mittelbau eingerichtet (s.o.). Weiterhin enthält das 2019 verabschiedete statusgruppenübergreifende PE-Konzept eine Reihe von Instrumenten, die auf eine bessere Planbarkeit und Absicherung der wiss. Karriere zielen. Darunter fällt die Steigerung der TT-Quote auf 30%, die Norm von mindestens 2/3-Stellen für Promovierende sowie die verstärkten Bemühungen um verlässliche Vertragslaufzeiten (mind. 3 Jahre) und die Vereinbarung angemessener Qualifikationsziele für Promovierende. Die HU reagiert mit diesen Normen auf das Ergebnis einschlägiger Studien, die den Zusammenhang zwischen Dauerstellen bzw. Planbarkeit der Karriere mit der Entscheidung von Frauen für eine wiss. Laufbahn darstellen. Als solche sind die o.g. Instrumente wesentliches Element einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung.

Ein weiteres zentrales Instrument zur Schaffung verlässlicher Karrierewege stellt das in Kap. 1 erläuterte TT-Verfahren dar. Das klare Bekenntnis des novellierten BerlHG zur Tenure-Option befördert diesen Ausbau zusätzlich. Wissenschaftler\*innen erhalten Klarheit über ihre Karriereoptionen, da bereits bei der Berufung auf eine W1- oder W2-Stelle allen Beteiligten bekannt ist, dass es in dem konkreten Fall eine TT-Option gibt. Zudem ist die Förderung von Chancengerechtigkeit ein Leistungskriterium der Zwischenevaluation. Da der Pool an promovierten Wissenschaftlerinnen weit größer ist als derjenige an Professorinnen, steigert die HU damit ihre Chancen, mehr Frauen zu berufen, die nach positiver Evaluation dann eine Dauerprofessur innehaben. Um den Instituten/Fakultäten einen Anreiz zur Berufung einer Frau zu bieten, werden in diesem Fall zusätzliche Ausstattungsmittel zur Verfügung gestellt.

Weiterhin hat die HU bereits eine hochschulpolitische Antwort auf die im novellierten BerlHG geforderte Norm von Dauerstellen für promovierte Wissenschaftler\*innen (§110) formuliert. Laut AS-Beschluss soll diese rechtliche Vorgabe an der HU mittels des sogenannten (sog.) Zwei-Pfade-plus-Modells umgesetzt werden. Das Modell sieht unter Annahme bestimmter rechtlicher Rahmenbedingungen zwei verlässliche Wege hin zu einer Dauerstelle vor: einerseits über entfristete Stellen für Postdoktorand\*innen mit Lehr- oder Forschungsschwerpunkt, andererseits über TT für die JP. Für TT-Professuren existiert bereits ein gleichstellungsorientiertes Verfahren für Personalauswahl und Evaluation (s.o.), für den zweiten – aus gleichstellungspolitischer Perspektive sehr zu befürwortenden – Pfad soll ein ähnliches Modell etabliert werden.

Zum anderen verfügt die HU über zahlreiche speziell auf weibl. Prä- und PostDocs zugeschnittene PE-Instrumente. So hat sie seit 2008 für die Zielgruppe Stipendien- und Stellenprogramme aufgelegt. Aus dem GF werden u.a. Abschlussstipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen gefördert. Zudem werden seit 2012 International Research Awards vergeben – eine Maßnahme, die von der HRK als ‚best practice‘ ausgezeichnet wurde und Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und PostDoc-Phase einen Forschungsaufenthalt im Ausland zwecks Vernetzung in der internationalen wiss. Community ermöglicht. Damit Prä- und PostDocs die für eine wiss. Karriere notwendige Lehrerfahrung sammeln können, stehen seit 2007 Mittel für Lehraufträge sowie Gastdozenturen aus dem BCP zur Verfügung. Befragungen der Stipendiatinnen zeigen, dass die Fördermaßnahmen oftmals den entscheidenden Impuls für die weitere wiss. Laufbahn gegeben haben.

Da Frauen die Wissenschaft primär in der PostDoc-Phase verlassen, bemüht sich die HU schon seit langem, weibl. PostDocs insbesondere via Stelle zu fördern. Über das W1/W2-Programm der HU wurden seit 2003 Frauen in dieser Phase mittels JP für eine spätere Berufung empowert, seit 2022 erfolgt dies über die Instrumente des neuen W-Programms (s. Kap. 1). Ferner werden WiMi-Stellen für Frauen finanziert, die von Postdoktorandinnen zwecks Einwerbung eigener Drittmittel sowie von neu berufenen Professorinnen als zusätzliche Personalausstattung beantragt werden können. Im hochschulübergreifenden Programm DiGiTal werden zudem exzellente Prä- und Postdoktorandinnen im Bereich Digitalisierungsforschung mittels Stelle gefördert.

Ergänzend bietet die HU eine Reihe aufeinander abgestimmter Empowerment- und Mentoringprogramme, um die Karrierechancen von Frauen und deren Verbleib in der Wissenschaft zu fördern. Zu nennen sind hier zum einen die Fortbildungsangebote und Trainings der Beruflichen Weiterbildung für alle Karrierestufen, der Humboldt Graduate School für Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase sowie der Postdoc Academy (BUA), die alle gleichstellungsorientiert konzipiert sind. Weiterhin werden hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen seit 2004 im Rahmen des universitätsübergreifenden Programms „ProFil“ mittels Mentoring und Trainings auf dem Weg zur Professur gezielt gefördert. Weitere Programme

wurden eigens für (Post-)Doktorandinnen aus den MINT-Fächern konzipiert (s. Kap. 3), sowie im Sinne eines intersektionalen Ansatzes für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die aufgrund ihrer (sozialen) Herkunft und/oder Beeinträchtigung marginalisiert sind (firstgen, I\_Pro Mitte). Das erfolgreiche Programm firstgen soll ab 2024 neu aufgelegt und auf die Zielgruppe der (Post-)Doktorandinnen ausgeweitet werden. Zudem unterstützt das Marga Faulstich-Programm für Gründerinnen seit 2018 weibl. Prä- und PostDocs dabei, ihre Erkenntnisse aus der Forschung parallel zu ihrer wiss. Karriere zu vermarkten.

Der 2010 erstmals verliehene und mit 15.000 € dotierte CvH-Preis verbindet schließlich Empowerment mit Rekrutierung von Postdoktorandinnen, die mittels des Preisgeldes einen Forschungsaufenthalt an der HU realisieren können. So werden exzellente Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland an die HU geholt und der Pool an Kandidatinnen für zukünftige Berufungen wird erweitert (s. auch Kap. 7).

## 2.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Projekt „Gleichstellung Post-COVID“ (BCP) (DM/HM)
Gleichstellungsorientiertes Verfahren für die Umsetzung entfristeter PostDoc-Stellen (-)
Handreichung zur Formulierung von Ausschreibungen zur Akquise von Wissenschaftlerinnen (-)
Promotionsstellen für Frauen mit Anreizsystem (GF) (HM)
Konzept für mehr weibliche Leitungen bei Nachwuchsgruppen (-)

Die Universität wird auch zukünftig einen Schwerpunkt auf den Ausbau verlässlicher Karrierewege legen, um den strukturellen Widerspruch einer langjährigen, wettbewerbsorientierten Qualifizierungsphase bei gleichzeitiger Planungs- und Finanzierungsunsicherheit abzubauen. Das klare Bekenntnis zu mehr Dauerstellen im Mittelbau sowie zum Ausbau des TT-Verfahrens, ist hierfür essenziell. Weiterhin wird die Einhaltung der im PE-Konzept festgehaltenen Mindeststandards bzgl. Vertragslaufzeiten und Qualitätskriterien für Qualifikationsstellen regelhaft überprüft. Darüber hinaus sind folgende zusätzliche Maßnahmen geplant:

Das Projekt „Gleichstellung Post-COVID“ wird die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen, insbesondere in der PostDoc-Phase, aufarbeiten und Maßnahmen zur Beseitigung der dadurch entstandenen Benachteiligung entwickeln. Ausgangspunkt ist der Befund, dass Frauen einen Großteil der zusätzlichen Betreuungsverpflichtungen, z.B. aufgrund geschlossener Kindertagesstätten und Schulen übernommen haben und entsprechend im Vergleich zu ihren Kollegen weniger Zeit für ihre Forschungs- und Publikationstätigkeit hatten.

Weiterhin gilt es in den nächsten Jahren ein gleichstellungsorientiertes Verfahren zu entwickeln und stringent umzusetzen, um eine geschlechterparitätische Besetzung der geplanten neu zu schaffenden Dauerstellen sicherzustellen (s.o.). Beabsichtigt ist, dass die Verantwortung für das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für unbefristete PostDoc-Stellen nicht bei den einzelnen Professor\*innen liegt, sondern ähnlich wie bei Berufungen, einem Gremium übertragen wird. Damit soll sichergestellt werden, dass die Entscheidung möglichst chancengerecht, qualitätsgesichert und transparent getroffen wird. In diesem Zusammenhang soll u.a. auch eine Handreichung entwickelt werden, wie Ausschreibungen noch gleichstellungsorientierter formuliert und darüber exzellente Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen und gewonnen werden können.

Zudem wird die HU mittels einer neuen Förderlinie des GF ab 2024 Promotionsstellen für Frauen fördern. Fakultäten und Institute können aus zentralen Mitteln 10% Ko-Finanzierung für solche Qualifikationsstellen beantragen. Anreiz für die dez. Bereiche ist insbesondere, dass sie neben dem Zuschuss auch die landesseitig erforderliche Stellenposition zur Verfügung gestellt bekommen und die Stelle entsprechend sofort besetzen können. Fokussiert werden hierbei insbesondere jene Fächergruppen, in denen Frauen auf der PräDoc-Ebene deutlich unterrepräsentiert sind, d.h. v.a. MINT-Fächer.

Um dem konstatierten Nachholbedarf hinsichtlich weibl. NWGL zu begegnen, wird sich die Universität verstärkt darum bemühen, Frauen für eine Ansiedlung ihrer Forschungsgruppe an der HU zu gewinnen. Hierfür sollen u.a. bestehende hochschulübergreifende Programme (z.B. DiGiTal, ProFil, PostDoc Academy) sowie die Kanäle der BUA genutzt werden. Weiterhin beabsichtigt das Präsidium in Kooperation mit den Fakultäten, gezielt Maßnahmen zu entwickeln und Anreize zu setzen, um mehr Nachwuchsgruppenleiterinnen an der HU zu etablieren bzw. exzellente Wissenschaftlerinnen der HU in der Antragsphase zu unterstützen.

Mittels der genannten Instrumente möchte die HU auf allen WiMi-Stellen bis 2030 Geschlechterparität erreichen bzw. die erreichte Parität halten. Die geplante geschlechtergerechte Etablierung des sog. Zweipfade-plus-Modells bietet hierfür ideale Voraussetzungen.

### 3. Dezentraler Fokus: Fächer mit besonderem gleichstellungspolitischem Handlungsbedarf

Wie in den ersten beiden Kapiteln deutlich wurde, besteht ein deutliches Gefälle in puncto Gleichstellung zwischen den unterschiedlichen Fakultäten bzw. Fächern der HU. Deshalb legt dieses Kapitel den Fokus auf jene dez. Bereiche, in denen Frauen nach wie vor besonders unterrepräsentiert sind. Dies betrifft an der HU zum einen die Naturwissenschaften bzw. die sogenannten MINT-Fächer<sup>7</sup>, zum anderen die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Zunächst zu den MINT-Fächern: Der Frauenanteil auf Professuren (W1/W2/W3) lag hier 2022 bei 26,4% und konnte damit in den letzten fünf Jahren wiederholt gesteigert werden (2017: 23%). Tatsächlich stieg der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf MINT-Professuren in den letzten zehn Jahren um 55% an (2012: 17,0%). Die HU liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (21,5%). Ähnlich erfreulich sind auch die Zahlen für Dauerprofessuren im MINT-Bereich, bei denen sich die Frauenanteile seit 2012 fast verdoppelt haben und seit 2017 erneut um 4,2%-Pkt gestiegen sind, auf nunmehr 26,0%.

Auch wenn die Entwicklungen auf den Spitzenpositionen damit insgesamt als positiv zu werten sind, verläuft der Aufwärtstrend noch zu langsam. In einigen Fächern liegt der Frauenanteil auf Professuren zudem immer noch unter der 20%-Marke: in der Informatik (16,7%), der Physik (15,8%) und der Chemie

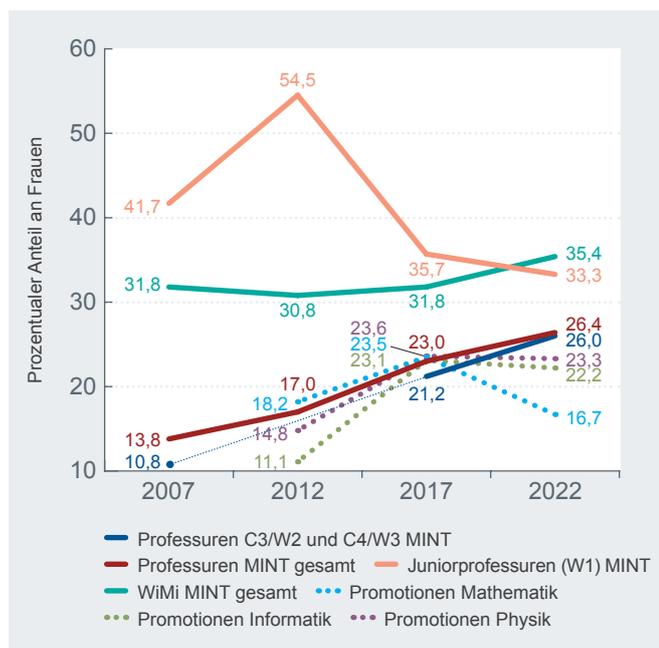


Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile im MINT-Bereich (2007–2022)

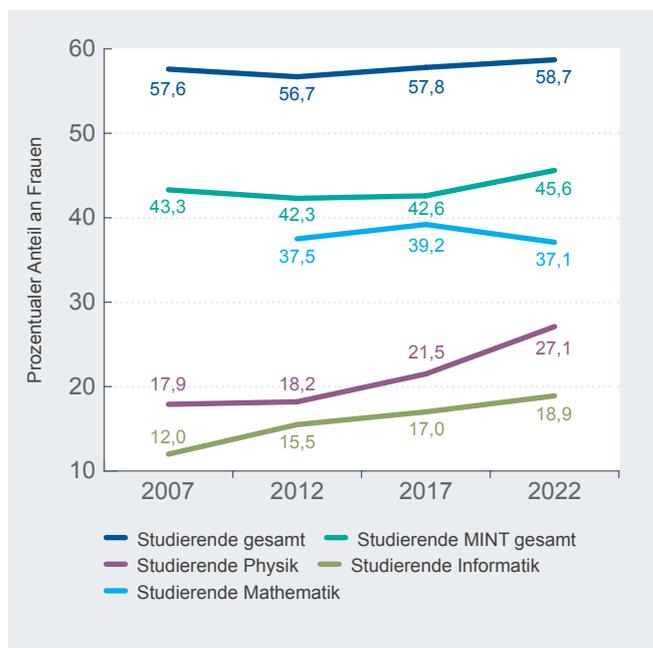


Abbildung 5: Entwicklung der Studentinnenanteile im MINT-Bereich (2007–2022)

(12,5%). Dieser Befund korreliert mit dem Frauenanteil an Berufungen auf MINT-Professuren, der in den vergangenen fünf Jahren im Mittel bei nur 27,2% lag und damit im Vergleich zum Zeitraum 2013-2017 gesunken ist. Dieser niedrige Mittelwert ist jedoch insbesondere auf ein Jahr (2018) zurückzuführen, in dem es wenige Berufungen gab und nur eine Frau berufen wurde. Dennoch muss hier dynamisch gesteuert werden.

Der Anteil an Frauen auf W1-Professuren im MINT-Bereich (mit und ohne TT) ist leicht gesunken und liegt nunmehr bei 33,3% (2017: 35,7%). Allerdings hat sich die absolute Anzahl der W1-Professuren seit-

<sup>7</sup> Unter MINT werden an der HU folgende Fächer gefasst: Physik, Geographie, Biologie, Chemie, Mathematik, Informatik und Psychologie. Seit der Fakultätsreform sind auch die Agrar- und Gartenbauwissenschaften Teil der Lebenswissenschaftlichen Fakultät. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen sowie aufgrund der z.T. stark sozialwiss. Ausrichtung des Instituts für Agrar- und Gartenbauwissenschaften wird dieses Fach weiterhin nicht zu den MINT-Fächern gezählt.

her mehr als halbiert und die Fallzahlen sind entsprechend niedrig (aktuell: 2 von 6 Professor\*innen weiblich). Zudem sind beide mit Frauen besetzte Professuren mit TT, also mit einer Entfristungsperspektive versehen. Die rückläufige Zahl an W1-Professuren bedeutet gleichzeitig, dass den alternativen Karrierewegen hin zur Dauerprofessur besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss, d.h. NWGL und TT-Professuren. Aktuell wird nur eine der zwölf laufenden Nachwuchsgruppen im MINT-Bereich von einer Frau geleitet. Hier muss entsprechend gegengesteuert werden. Mit Blick auf alle TT-Professuren im MINT-Bereich (W1/W2) sieht das Bild wiederum sehr positiv aus: vier der neun TT-Professuren haben Frauen inne, d.h. 44,4%. Dieser Befund zeigt erneut, dass das TT-Modell auch im MINT-Bereich eine Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren befördert.

Eine Analyse der Frauenanteile auf den vorangehenden Qualifizierungsstufen zeigt ein ambivalentes Bild. Zunächst ist zu vermerken, dass Frauen rund 45% der MINT-Studierenden ausmachen und insgesamt 45,2% der Promotionen ablegen. Auf beiden Stufen konnte der Frauenanteil gegenüber 2017 gesteigert werden. Bezüglich der MINT-Studentinnen liegt die HU damit auch über dem Bundesdurchschnitt (34,5%). Erfreulich ist auch die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils auf WiMi-Stellen auf zuletzt 35,4%.

In drei Fächern sind Studentinnen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: in der Informatik (18,9%), Physik (27,1%) sowie in der Mathematik (37,1%). Diese Zahlen sind jedoch wiederum das Ergebnis einer positiven Entwicklung (s. Abb. 5) und erfüllen die gesteckten Ziele: die für das Jahr 2025 definierte Frauenquote von 25,0% in der Physik ist damit bereits erreicht und auch in der Informatik ist die Zielmarke (20,0%) durchaus realistisch. Nichtsdestotrotz bedarf es weiter verstärkter Anstrengungen, mehr Frauen für ein Studium dieser Fächer zu gewinnen – denn Geschlechterparität ist noch lange nicht erreicht. Die Unterrepräsentation setzt sich auf der nächsten Stufe weitgehend fort: in der Informatik werden 22,2% der Promotionen von Frauen verfasst, in der Physik 23,3%. Positiv ist jedoch, dass in beiden Fächern der Frauenanteil zwischen Studium und Promotion mindestens konstant bleibt bzw. sogar leicht ansteigt (Informatik) und die Zahlen über bzw. im Bundesdurchschnitt liegen (Informatik: 20,0%, Physik: 23,9%). Einen Sonderfall stellt das Fach Mathematik dar, mit einem Frauenanteil bei Promotionen von nur 16,7% (Bund: 30,4%). Eine Erklärung für die geringe Promotionsquote ist, dass an der HU Frauen Mathematik insbesondere mit dem Berufsziel Lehramt studieren und entsprechend keine wiss. Karriere anstreben. Dies ändert nichts daran, dass es dort wie auch in den anderen Fächern weiterhin einer gezielten Frauenförderung im Studium sowie in der Promotionsphase bedarf.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern wurde an der HU schon früh als Problem identifiziert und steht auch landes- und bundesweit gleichstellungspolitisch im Fokus. Der detaillierte Blick auf die Daten offenbart jedoch, dass an der HU in zwei weiteren Fächern, die über eigene Fakultäten verfügen, besonderer Handlungsbedarf besteht, nämlich in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. Auf Ebene der Studierenden sind Frauen an der Wirtschaftswissenschaftlichen (WiWi) Fakultät noch relativ stark (42,1%) vertreten bzw. an der Juristischen (Jurist.) Fakultät sogar in der Mehrheit (59,4%). Dieser Frauenanteil verringert sich mit jeder Karrierestufe über 29,4% (WiWi) bzw. 42,6% (Jurist.) bei den Promotionen bis hin zu einem Frauenanteil von 30,4% (WiWi) bzw. 20% (Jurist.) auf den Professuren (W1/W2/W3).<sup>8</sup> Insgesamt werden an beiden Fakultäten die entsprechend des Kaskadenmodells gesetzten Ziele trotz gleichstellungspolitischer Bemühungen noch nicht erreicht. Positiv ist allerdings zu vermerken, dass WiMi-Stellen an der WiWi Fakultät mittlerweile paritätisch besetzt sind.

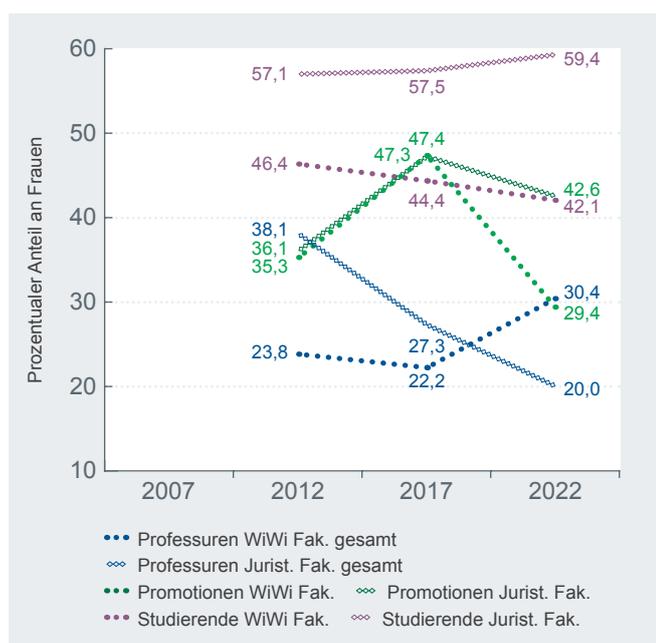


Abbildung 6: Entwicklung der Frauenanteile in WiWi und Jurist. Fakultät (2012–2022)

<sup>8</sup> TT-Professuren sind aufgrund der geringen Fallzahlen wenig aussagekräftig, eine der beiden TT-Professor\*innen an der WiWi Fakultät ist weiblich, in der Jurist. Fakultät ist die einzige Professur dieser Art mit einem Mann besetzt.

### 3.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)			
Sichtbare Adlershof-MINT-Initiative (FiNCA), unter WiNS Adlershof fortgeführt (DM/HM)	●	Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen in MINT (DM/HM)	●
Weiterentwicklung der Schülerinnenarbeit in Informatik/Physik (DM/HM)	●	Einrichtung eines eigenen Mentoringprogramms, zunächst Graduate Program Adlershof, jetzt WiNS Adlershof (DM/HM)	●
Strukturierte Förderung von Studentinnen bis Juniorprofessorinnen in MINT (FiNCA), unter WiNS fortgeführt (DM/HM)	●	Entwicklung von Genderkompetenzen (FiNCA), unter WiNS Adlershof fortgeführt (DM/HM)	●
Humboldt Beyer Mobil – Gendersensible Didaktik (-)	●	Förderung der Genderforschung in MINT (DM/HM)	●
Club Lise in der Physik (DM/HM)	●	Summer School für Studentinnen der Informatik und Mathematik (DM/HM)	●
Aufbau eines alle Qualifikationsstufen umfassenden Frauennetzwerkes (WiNS, LaNA) (DM/HM)	●	Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ (DM)	●
Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zu Schulen u.a. Adlershofer Akteur*innen (FiNCA/WiNS) (DM/HM)	●	W2-Professur auf Zeit „Gender and Sciences“ (DM/HM)	○
Stärkere Integration von FiNCA/WiNS in die Adlershofer Öffentlichkeitsarbeit (DM/HM)	●	Gastprofessuren – Schwerpunkt MINT (DM/HM)	●
International Women in Sciences Program (DM)	●	Studiengang Informatik+ (DM/HM)	●
Beteiligung am Girls' Day	●	PostDoc-Stelle „Gender in Sciences“ (DM/HM, jetzt HM)	●
Zusätzliche Maßnahmen (2017–2022)			
Mentoring und Empowerment-Angebote für Frauen im Rahmen des PostDoc Center Adlershof (BCP) (DM/HM)	●	Verstetigung von WiNS Adlershof (HM)	●
Projekt gegen sex. Diskriminierung und Gewalt – Fokus MatNat Fakultät, Ziel: Handreichung für HU gesamt (DM)	●	W-Programm für Wissenschaftlerinnen der HU – Fokus MINT (HM)	●
„Schülerinnen on Tour“ – Angebote für die Zielgruppe auf der Langen Nacht der Wissenschaften (DM/HM)	●	Multiplikatorinnen-Programm für eine diskriminierungsfreie Wissenschaftskultur – Pilot an der WiWi Fakultät (DM)	●
Verbundprogramm DiGiTal, Fokus MINT (BCP) (HM)	●	Mentoring-Programm an der Jurist. Fakultät (HM)	●

Mit dem für die MINT-Fächer entwickelten Dachprogramm „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA)<sup>9</sup> hatte die HU bereits 2007 eine Struktur entwickelt, die infolge ihrer Gestaltung in das später etablierte CvH-Programm integriert werden konnte. Um mehr Studentinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen, vor allem für Informatik und Physik, müssen Mädchen bereits in der Schule an diese Fächer herangeführt werden. Entsprechend fokussierte FiNCA v.a. die Schülerinnen- und Studentinnenarbeit, etwa über das Mentoringprogramm „Club Lise“ und den „FiNCA Klub“, der eng mit Partner-Schulen kooperierte. Weiterhin beteiligt sich die HU seit 2008 am Girls' Day sowie am Forscherinnen-Tag für Schülerinnen. Basierend auf einer Evaluation wurde der Fokus der Aktivitäten in den letzten Jahren verschoben: die HU setzt bezüglich der Zielgruppe Schülerinnen nunmehr verstärkt auf eine gendersensible Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte, sodass diese als Multiplikator\*innen Mädchen für die Naturwissenschaften begeistern können. Die Zielgruppe Studentinnen wird nun auch im Programm Women in Natural Sciences (WiNS, s.u.) bedient. Parallel werden auch weiterhin die gleichstellungsorientierten Lehr- und Lernkonzepte in den MINT-Fächern weiterentwickelt und die gendersensible Didaktik ausgebaut.

Weiterhin hatte FiNCA zielgruppenspezifische Angebote zur Karriereentwicklung von Prä- und Post-Docs in den MINT-Fächern im Portfolio, u.a. diverse Empowerment- und Mentoringprogramme. Darauf aufbauend entwickelte die HU unter dem Dach von FiNCA 2016 das Programm WiNS, das die erfolgreiche Vorarbeit von FiNCA nun mit anderer Schwerpunktsetzung fortsetzt. Als modulares Qualifizierungsprogramm bedient es passgenau die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen mithilfe von Trainings, Mentoring und Networking-Veranstaltungen. Besonders hervorzuheben sind die interdisziplinären Summer Schools, die Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über verschiedene Karrierestufen hinweg (ab dem

<sup>9</sup> Am mathematisch-naturwiss. Campus Adlershof der HU im Südosten der Stadt haben die Institute für Chemie, Geographie, Informatik, Mathematik, Physik und Psychologie ihren Sitz. Berlin Adlershof ist zugleich der Standort einer der größten Technologieparks Europas mit zehn außeruniversitären Forschungseinrichtungen und über 1000 technologie-orientierten Unternehmen.

4. Fachsemester bis zur PostDoc-Phase) ermöglichen, gemeinsam an einem fachübergreifenden Thema zu arbeiten und sich mit etablierten Professorinnen auszutauschen. Ziel ist es, hierüber die Vernetzung untereinander zu befördern und die Teilnehmerinnen für eine wiss. Karriere zu begeistern. Dieses Format ersetzt die 2013 angedachten monoedukativen Lehrveranstaltungen für Frauen (Informatik+), die mangels Interesse unter den Studentinnen nicht eingeführt wurden. Um WiNS hat sich am Campus Adlershof eine fächerübergreifende Community von Wissenschaftlerinnen gebildet, die als ‚role models‘ für Studentinnen sichtbar sind und einen Kulturwandel hinsichtlich der Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen bewirkt haben. Daher ist es besonders erfreulich, dass WiNS aus HM verstetigt wurde und die erfolgreiche Arbeit fortsetzen und ausbauen kann. Ergänzend zu WiNS beinhaltet das PostDoc Center Adlershof (PDCA) eine starke gleichstellungspolitische Komponente und bietet – in enger Abstimmung mit WiNS – spezifische Vernetzungs- und Empowerment-Angebote für weibl. PostDocs.

Ein weiteres Instrument der Vernetzung, insbesondere für Frauen in Spitzenpositionen in MINT, ist das 2008 gegründete Ladies Network Adlershof (LaNA), eine Kooperation der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen (MatNat) Fakultät der HU mit zwei weiteren Partnern am Campus Adlershof, der Initiativegemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e.V. (IGAFA) und der für die Entwicklung des Technologiestandortes Adlershof zuständigen WISTA-MANAGEMENT GMBH. Neben einem regelmäßigen Ladies Lunch mit erfolgreichen Frauen wie etwa Berliner Senatorinnen oder Managerinnen, organisiert LaNA Science Cafés, Networking-Events und informiert über alle Aktivitäten in einem monatlichen Newsletter. In Zusammenarbeit mit LaNA werden seit 2018 auf der Langen Nacht der Wissenschaften zudem Führungen für Schülerinnen („Schülerinnen on Tour“) über den Campus Adlershof angeboten.

Zwecks gezielter Rekrutierung von insbesondere internationalen Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich, hat die HU im Rahmen ihres GP-Pools (s.o.) einen entsprechenden Schwerpunkt gesetzt. Zudem wurde eine dauerhafte PostDoc-Stelle „Gender and Science“ eingerichtet, um die Integration der Geschlechterforschung im MINT-Bereich voranzutreiben. Weiterhin werden über das Verbundprogramm DiGiTal insbesondere Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich gefördert (s. Kap. 2). Das angedachte „International Women in Science-Programm“ wurde in der geplanten Form nicht realisiert, da W2-Professuren auf Zeit ohne Tenure keinen ausreichenden Anreiz für Wissenschaftlerinnen aus dem internationalen Kontext darstellten.

Zwecks Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit wird in Kooperation mit der MatNat Fakultät zudem seit 2021 das Programm „Wir stärken Frauen! – Programm gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)“ umgesetzt. Das Programm beinhaltet Empowerment-Angebote für Frauen und Diskussionsveranstaltungen, begleitet von einer Öffentlichkeitskampagne. Eine im Rahmen des Projekts entwickelte Handreichung soll zukünftig universitätsweit als verbindlicher Leitfaden samt zugehöriger umfassender Maßnahmen für den Umgang mit SDG an der Universität dienen.

Wie diese Bestandsaufnahme zeigt, lag der Fokus bei Fächern mit gleichstellungspolitischem Handlungsbedarf in der Vergangenheit besonders auf dem MINT-Bereich. Die HU beabsichtigt, diesen Fokus auf die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften auszuweiten. Zu diesem Zweck wurden zwei Pilot-Projekte gestartet: An der WiWi Fakultät zielt das Multiplikator\*innen-Programm „Chancengleichheit Intersektional“ auf eine Sensibilisierung aller Fakultäts-Angehörigen für diskriminierende Strukturen innerhalb der Einrichtung und in den Wirtschaftswissenschaften im Allgemeinen. Bereits jetzt zeigen sich erste positive Veränderungen dahingehend, dass Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Fakultät verstärkt thematisiert werden und z.B. Studentinnen der WiWi eigene Initiativen ins Leben gerufen haben. Ergänzend initiiert das Programm Networking-Veranstaltungen für Wirtschaftswissenschaftlerinnen, um ihre qualifizierungsstufenübergreifende Vernetzung und damit mittelfristig ihre Karrierechancen zu befördern. An der Jurist. Fakultät wurde ein eigenes Mentoring-Programm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in der Prä- und PostDoc-Phase aufgelegt. Professorinnen fungieren dabei als Mentorinnen. Ziel des Programms ist der informelle Wissens- und Erfahrungsaustausch hinsichtlich der Entwicklung und Verfolgung individuell tragfähiger Strategien für eine Karriere in der Wissenschaft.

### 3.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Fortsetzung „Club Lise“: Schülerinnen/Studentinnen in der Physik (DM/HM)
Club „Ada Lovelace“: Schülerinnen/Studentinnen in der Informatik (DM)
Doc-Stellen mit Anreizsystem – Fokus auf Fächer mit geringem Frauenanteil auf PräDoc Ebene (HM)
Verstetigung und dez. Ausweitung des Projekts „Chancengleichheit intersektional“ (HM/DM)
Verstetigung des Mentoring-Programms an der Jurist. Fakultät (DM)
W-Programm für Wissenschaftlerinnen der HU – Fokus auf Fächer mit geringem Frauenanteil auf Professuren (HM)
Attraktive Ausstattungen für Frauen bei Berufungen, speziell in Fächern mit geringem Professorinnenanteil (DM)

Die HU möchte auch zukünftig zur gleichstellungs- und zugleich bildungspolitischen Aufgabe beitragen, Frauen und Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu gewinnen und als Studentinnen zu empowern. Die Angebote des „Club Lise“ (Physik) für Studentinnen/Schülerinnen sollen wieder aufgelegt und ausgebaut werden. Weiterhin ist geplant, ein analoges Angebot im Fach Informatik aufzubauen – unter dem Label „Club Ada Lovelace“. Damit soll der Studentinnenanteil in der Physik bis 2030 auf 30,0% und in der Informatik auf 21,0% gesteigert werden. Um Masterstudentinnen bzw. Doktorandinnen in der Anfangsphase zu fördern und zu rekrutieren, sollen bei der Bewilligung der in Kap. 2 erläuterten, neu geschaffenen Promotionsstellen mit Anreizsystem insbesondere die Fächer Mathematik, Informatik und Physik berücksichtigt werden.

Analog zum MINT-Bereich möchte die HU an weiteren Fakultäten dezentral fokussierte gleichstellungspolitische Maßnahmen etablieren. Das o.g. Pilot-Projekt an der WiWi Fakultät dient hierfür neben FinCA/ WiNS als ‚best practice‘. Geplant ist, das Projekt „Chancengleichheit intersektional“ ab 2024 zu evaluieren und in Kooperation mit dez. Entscheidungsträger\*innen und Wissenschaftlerinnen der Jurist. Fakultät auf die dortigen Bedarfe anzupassen und umzusetzen. Gleichzeitig wird beabsichtigt, das Projekt an der WiWi Fakultät zu verstetigen. Das Büro der ZFrGB wird den dez. Akteur\*innen hierbei beratend zur Seite stehen sowie den Aufbau nachhaltiger Strukturen an den Fakultäten hochschulpolitisch begleiten. Weiterhin soll das bestehende Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Jurist. Fakultät verstetigt werden, sofern eine für 2024 geplante Evaluation positiv ausfällt.

Wie oben beschrieben zeichnet sich ab, dass TT-Professuren ein zentrales Instrument zur Erhöhung der Frauenanteile auf Dauerprofessuren darstellen. Entsprechend sollen die Mittel aus dem hauseigenen W-Programm, das ebenfalls auf eine Verkürzung der prekären PostDoc-Phase zielt, verstärkt in die Frauenförderung in den MINT-Fächern sowie in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften fließen. Da hier seitens der Fächer teilweise eine (ergänzende) Ausstattung in Form von Personal- und Sachmitteln notwendig ist, wird gleichzeitig ein dez. Engagement für Gleichstellung eingefordert.

Schließlich beabsichtigt die Universität für mehr Geschwindigkeit auf dem Weg zur Parität auf Spitzenpositionen zu sorgen. Systematisch sollen Mittel vorgesehen werden, um Frauen bei ihrer Berufung mit einer für sie besonders attraktiven Ausstattung zu versehen. Dies bezieht sich nicht nur, jedoch vor allem auf Fächer mit einem Professorinnenanteil unter 25%.

Mittels der genannten Maßnahmen und Instrumente setzt sich die HU das Ziel, bis 2030 einen Frauenanteil auf MINT-Professuren (W1/W2/W3) von 29,0% zu erreichen, der entsprechende Anteil bei den WiMi soll auf 38,0% gesteigert werden. In den Wirtschaftswissenschaften wird angestrebt, den Anteil an Frauen auf Professuren bis 2030 auf 33,0% zu erhöhen, in den Rechtswissenschaften soll der Professorinnenanteil dann bei 25% liegen.

## 4. Frauen in akademischen Gremien & Leitungspositionen in der Selbstverwaltung

Die Beteiligung von Frauen in akad. Gremien und damit ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen und (hochschul-)politischer Steuerung ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. Entsprechend erfreulich ist es, dass die Frauenanteile in den zentralen Gremien der HU in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen sind.<sup>10</sup> Lag der Frauenanteil im AS 2012 mit 40% noch unter der Parität so sind mittler-

<sup>10</sup> Der Stichtag der Datenerhebung für die Frauenanteile in Gremien und Leitungspositionen ist abweichend von den übrigen Daten der 09.02.2023, da an diesem Tag die Gremien der Universität neu gewählt wurden.

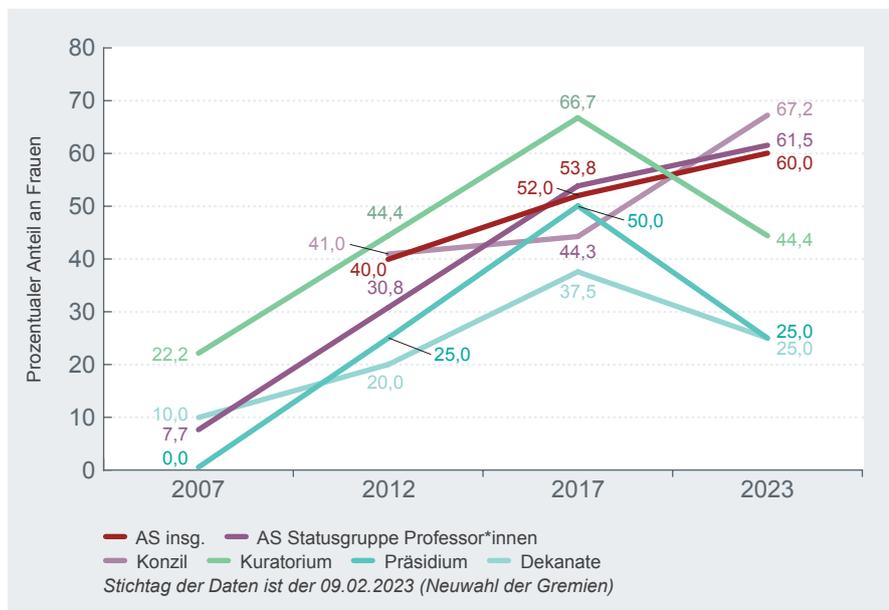


Abbildung 7: Entwicklung der Frauenanteile in Gremien und im Präsidium (2007–2023)

weile 60% der AS-Mitglieder weiblich. Besonders positiv ist die Entwicklung in der Statusgruppe der Professor\*innen: seit 2012 hat sich der Frauenanteil hier verdoppelt, von 30,8% auf nunmehr 61,5%. Im Konzil lag der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren jeweils um bzw. etwas über 40%. Im aktuellen Konzil spiegeln sich nun endlich auch in diesem Gremium die gleichstellungspolitischen Erfolge wider: 67,2% der Mitglieder sind seit der letzten Wahl Frauen.

Seit Oktober 2022 wird die HU von einer neuen Präsidentin geleitet. Das Präsidium ist mit drei Vizepräsidenten nun zwar nicht mehr geschlechterparitätisch besetzt, doch zählt die HU weiterhin

zu den lediglich 28,6% der Hochschulen in Deutschland mit einer Frau an der Spitze. Gleichzeitig besteht Konsens, dass ein potentiell weiteres Vizepräsident\*innenamt weiblich besetzt werden sollte. Im Kuratorium sind aktuell vier der neun Mitglieder weiblich, d.h. das Geschlechterverhältnis hat sich hier seit 2017 leider wieder zugunsten der Männer verschoben. Allerdings hat weiterhin eine Frau den Vorsitz sowie stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsorgan der HU inne und mit der neuen Verfassung der HU muss die Besetzung zukünftig voraussichtlich paritätisch erfolgen (s.u.).

Grundsätzlich waren also die von der HU ergriffenen Maßnahmen, den Frauenanteil in den ständigen Gremien und insbesondere in Leitungsposition zu erhöhen, sehr erfolgreich. Damit hat sich auch die Debatte positiv verändert und Gleichstellung wird in allen zentralen Gremien als Querschnittsthema berücksichtigt.

Nachholbedarf gibt es teilweise noch mit Blick auf die dez. Ebene. Die Zahl der Dekaninnen hat sich im Vergleich zu 2017 wieder verringert und liegt nunmehr bei 25%. Allerdings handelt es sich bei den beiden von Frauen geleiteten Fakultäten um die beiden größten Multi-Fakultäten der HU mit entsprechender hochschulpolitischer Bedeutung und Gestaltungsmacht. Weitere Leitungspositionen, die zukünftig noch systematischer in den Blick genommen werden sollen, sind Prodekanate sowie Institutsleitungen. Unter den Prodekan\*innen sind Frauen mit 40% vertreten, auf Ebene der Institutsdirektor\*innen mit lediglich 22,2%. Auch für diese nachgelagerten Ebenen gilt es verstärkt Frauen zu rekrutieren, zumal diese Ämter oftmals Ausgangsposition für die Übernahme von höheren Leitungspositionen sind.

Erfreulich ist wiederum die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Fakultätsräten. Insgesamt sind Frauen dort mit 53,8% vertreten. Nach wie vor gibt es Fakultätsräte mit nur einem Frauenanteil von 36,0% (MatNat) oder kaum Frauen in der Statusgruppe der Professor\*innen (v.a WiWi). Insgesamt ist dies jedoch eine deutliche Steigerung gegenüber den Zahlen von 2017 mit z.T. nur 10% bis 20% Frauen in diesen dez. Gremien.

#### 4.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)			
Rechtliche Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen in Gremien (-)	●	Frauen in universitären Spitzengremien via Ansprache im „Professorinnenbrief“ (-)	○
Evaluation der Frauenanteile in Gremien (-)	●	Wahllisten für Gremien mit Frauenquote (-)	●
Einrichtung eines „Leadership-Programms“ u.a. zur Vorbereitung von Professorinnen auf Führungspositionen (DM, jetzt HM)	●	Finanzierung von SHK für Professorinnen mit hoher Gremienbelastung (HM)	●
Teilnahme von mind. zwei Professorinnen an BK (-)	●	Vorgeschriebene Geschlechterparität in BK (-)	●

Berufungsleitfaden mit Festschreibung von Frauenquoten in Berufungskommissionen (-)	●		
<b>Zusätzliche Maßnahmen 2017–2022</b>			
Öffentlichkeitskampagne für mehr Frauen in Fakultätsräten (HM)	●	Finanzierung von bis zu zwei SHK für Professorinnen mit hoher Gremienbelastung (HM)	●
Gleichstellungsorientierte Angebote der Berlin Leadership Academy (BUA) (DM)	●	Festschreibung der Geschlechterparität in BK in novellierter Berufungssatzung (-)	●

Die 2013 in Kraft getretene Verfassung der HU schreibt Normen bezüglich der Frauenanteile auf Wahllisten für Konzil und AS fest: jede Liste muss mind. ein Viertel Bewerberinnen aufweisen. Diese Quotierung führte, unterstützt durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und Wahlaufrufe, zur beschriebenen geschlechterparitätischen Besetzung der zentralen Gremien. Einen großen Anteil an diesem Erfolg hatte auch das Leadership-Programm für Professorinnen: zahlreiche ehemalige und aktuelle Professorinnen im AS sowie (Pro-)Dekaninnen der HU haben am Programm teilgenommen, ebenso hat das Programm bereits eine Vizepräsidentin und zwei Präsidentinnen an anderen Universitäten hervorgebracht. Das Programm ist zwischenzeitlich das Flaggschiff-Programm der HU in der Leadership Academy (BUA), zu deren Ziel u.a. die Förderung von Frauen auf Leitungsebene zählt und deren weitere Programme auch Professorinnen der HU mit Führungsrolle offenstehen.

Zum geschilderten Erfolg beigetragen hat auch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für Professorinnen, die intensiv in die Gremienarbeit eingebunden sind: sie können eine zusätzliche SHK-Stelle aus Mitteln des GF beantragen. Die geplante Ausweitung auf die Förderung von bis zu zwei SHK-Stellen wurde aufgrund einer Bedarfsanalyse nicht wie geplant umgesetzt.

Auch mit Blick auf Berufungskommissionen (BK) setzt die HU schon lange auf verbindliche Vorgaben: Die 2008 festgelegten Normen zum Erreichen von Frauenanteilen in diesen Kommissionen wurden im Berufungsleitfaden erweitert, d.h. mindestens zwei Professorinnen müssen in jeder BK vertreten sein und jede BK soll geschlechterparitätisch besetzt werden. Diese Vorgaben sind mit der 2023 verabschiedeten Berufungssatzung nun noch prominenter festgeschrieben (zur Entlastung von Professorinnen, s.u.).

#### 4.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Paritätische Besetzung des Kuratoriums – qua Entwurf der novellierten HU-Verfassung (-)
Paritätische Besetzung der AS-Kommissionen – qua Entwurf der novellierten HU-Verfassung (-)
Quote von 40% Kandidatinnen auf Vorschlaglisten Amt der Vizepräsident*innen – qua Entwurf der novellierten HU-Verfassung (-)
Quote von 50% Frauen auf Wahllisten zum Konzil – qua Entwurf der novellierten HU-Verfassung (-)
Paritätische Besetzung von BK – qua Entwurf der novellierten HU-Verfassung (-)
Erweiterung der Entlastungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen mit erhöhter Gremientätigkeit (DM)
Öffentlichkeitskampagne für mehr Frauen in Fakultätsräten und dez. Leitungspositionen (HM)
Weiterbildungen und Coaching für neu gewählte Funktionsträgerinnen (HM)

Indem die HU in den zentralen Gremien sowie zwischenzeitlich auch in der Universitätsleitung Geschlechterparität erreicht hat(te), erfüllt sie zugleich die Vorgaben des LGG (§15 Abs.1) und übererfüllt die des BerlHG. Auf zentraler Ebene will sie die erreichte Parität halten bzw. erneut erreichen (Präsidium, Kuratorium). Zu diesem Zweck wird die Universität in ihrer neuen Verfassung, die voraussichtlich im Herbst 2023 verabschiedet wird, ambitionierte Quoten festlegen: Der Entwurf der novellierten Verfassung sieht eine neue Zusammensetzung des Kuratoriums vor und in diesem Zuge wird u.a. festgeschrieben, dass mindestens die Hälfte der zehn Mitglieder Frauen sein müssen. Weiterhin sollen die Kommissionen des AS mindestens zur Hälfte weiblich besetzt sein und die Wahllisten zum Konzil müssen geschlechterparitätisch aufgestellt sein. Bezüglich der Wahl der Vizepräsident\*innen fordert die neue Verfassung, dass mindestens 40% der vorgeschlagenen Kandidat\*innen Frauen sein müssen. Schließlich soll die paritätische Besetzung von BK nun auch in die Verfassung aufgenommen werden.

Begleitend zu diesen strukturellen Instrumenten ist geplant, die bestehenden Entlastungsmaßnahmen für Frauen mit erhöhter Gremienarbeit weiter auszubauen, denn: Gremienarbeit darf nicht zulasten der Forschungs- und Lehrtätigkeit gehen, da dies kontraproduktiv für die angestrebte Parität in der Wissenschaft wäre. Dies gilt insbesondere für Fächer, in denen Frauen auf professoraler Ebene unterreprä-

sentiert und entsprechend überproportional in die akad. Selbstverwaltung eingebunden sind. Die im GF zur Verfügung gestellten Ressourcen für Professorinnen in den betroffenen Fächern sollen ab 2024 so aufgestockt werden, dass bei erheblicher Gremienarbeit neben Mittel für eine SHK auch eine WiMi-Stelle (PräDoc) beantragt werden kann.

Verstärkter Bemühungen bedarf es hinsichtlich der dez. Gremien und Leitungspositionen, da die Steigerung der Frauenanteile hier noch nicht ausreichend und flächendeckend sind. Dies betrifft insbesondere jene Fakultäten, in denen die Geschlechterparität auf (fast) allen wiss. Karrierestufen noch nicht erreicht ist. Hier müssen verstärkt Anreize für Frauen gesetzt werden, sich zur Wahl stellen und Leitungspositionen zu übernehmen. Gleichzeitig muss in den Fakultäten und Instituten ein entsprechendes gleichstellungspolitisches Bewusstsein geschaffen werden, sodass die dortigen Wähler\*innen sie auch wählen und Frauen motiviert sind, hochschulpolitische Verantwortung zu übernehmen.

Eine bereits geplante, jedoch im Zuge der COVID-Pandemie aufgrund notwendiger ad hoc Maßnahmen nicht umsetzbare Öffentlichkeitskampagne, soll nun ab 2024 in Kooperation mit den dezFrGB aufgelegt werden: diese soll Frauen zur Kandidatur in Fakultätsräten sowie für (Pro)Dekanate und Institutsleitungen motivieren und sie in ihrem anschließenden ‚Wahlkampf‘ unterstützen. Zudem wird die HU im Rahmen des Angebots der Beruflichen Weiterbildung verstärkt Fortbildungen und Coaching-Angebote für Wissenschaftlerinnen anbieten, die neu in eine Führungsposition in der Selbstverwaltung gewählt wurden. Hierbei wird ebenfalls der Fokus auf der dez. Ebene liegen.

## 5. Familiengerechtigkeit

An der HU ist die Förderung der Familiengerechtigkeit eine wichtige Dimension von Gleichstellung und als solche auch Teil des CvH+-Programms. Strukturell verankert ist das Thema durch ein Familienbüro, das als zentrale Koordinations- und Anlaufstelle verstetigt und mit einem Etat von 10.000 € p.a. sehr gut handlungsfähig ist. Für das Büro stehen seit 2017 eine volle TV-L E13-Stelle und eine volle TV-L E9-Stelle zur Verfügung. Dauerhaft etabliert wurde zum anderen auch die 2007 ins Leben gerufene AS-Kommission familiengerechte Hochschule (KFH).

Zur Qualitätssicherung im Bereich „Familiengerechtigkeit“ hatte die HU 2009 das „audit familiengerechte hochschule“ (audit fgH) erworben. 2012 erstmals reauditert, befindet sie sich aktuell in ihrer fünften Reauditierungsphase und beabsichtigt, sich auch zukünftig dem Auditierungsprozess zu unterziehen, um die Verankerung der Organisationskultur zu festigen.

In den letzten fünf Jahren prägten neben dem audit insbesondere die COVID-19 Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen und Herausforderungen für Familien die Aktivitäten im Themenbereich. In dieser Krisensituation zeigte sich der Mehrwert der professionellen Arbeit des Familienbüros sowie der KFH: ad hoc wurden eine Reihe effektiver Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen für HU-Angehörige mit Kindern aufgelegt sowie neue digitale Beratungs- und Kommunikationsformate entwickelt, die über die Pandemiezeit hinaus beibehalten und weiterentwickelt wurden. Die Krise konnte zudem dafür genutzt werden, flexiblere Modelle der Arbeitsorganisation und digitale Tools zu erproben und die damit einhergehenden Verbesserungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dauerhaft zu etablieren (s.u.)

### 5.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)			
Grundsätze, jetzt Leitbild zur familiengerechten Hochschule (-)	●	Aufbau und Verstetigung eines Familienbüros (HM)	●
Kommunizieren des Ziels einer familiengerechten Hochschule (HM)	●	HU-Kita Berlin-Mitte (DM/HM)	●
Flexibilisierung der Arbeitszeit (-)	●	Jährliches Kinderfest, seit 2022 Familientag (HM)	●
Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten (-)	●	Familienfreundliche Infrastruktur, z.B. Eltern-Kind-Räume (HM)	●
Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung (-)	●	Flexibilisierung der Arbeitszeit (-)	●

Bedarfserhebung Kinderbetreuung (DM/HM)	●	Regelmäßige Umfrage zur Zufriedenheit mit der Familiengerechtigkeit, jetzt integriert in themen-/statusgruppenspezifische Umfragen (HM)	●
Dienstvereinbarung (DV) Telearbeit, jetzt DV Mobiles Arbeiten	●	Angebote zur Kinderbetreuung in den Ferienzeiten (DM/HM)	●
Flexible Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern (-)	●	Betreuungsangebote für Kinder von HU-Angehörigen bei Tagungen, etc. (DM/HM)	●
Dual Career (DM/HM)	●	Betreuungsangebote für erkrankte Kinder von HU-Angehörigen (DM/HM)	●
Beratungsangebote für studierende Eltern (HM)	●	Infoveranstaltungen zu „Studieren mit Kind(ern)“ bzw. zum Thema „Pflege von Angehörigen“ (HM)	●
Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz (HM)	●	Wissenschaftsspielplatz Berlin-Mitte, nun Adlershof (DM)	●
Familiengerechtes Personalentwicklungskonzept für den wiss. Nachwuchs, jetzt PE-Konzept (-)	●	Veranstaltungen für Studierende, Prä- und PostDocs zum Thema Familiengerechtigkeit (-)	●
Interaktive Campuskarte für Familien (HM)	●	Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender, Kinderladen „Die Humbolde“ (HM)	●
<b>Zusätzliche Maßnahmen 2017–2022</b>			
Verstärkte Flexibilität in der Arbeitsgestaltung mittels DV Mobiles Arbeiten (-)	●	Einrichtung Familienfonds (Mittel für flexible Kinderbetreuung, Mobilität, Abschlussstipendien, 50.000 € p.a.)	●
„Mehr Familiengerechtigkeit in Forschungsverbänden“ – METIS Plus	●	Mobiles Eltern-Kind-Zimmer Berlin-Mitte und Campus Adlershof	●
Broschüre Promovieren mit Kind(ern) (DM/HM)	●	Neue digitale Beratungsformate und Informationsveranstaltungen zu Vereinbarkeit und Pflege	●
Verstärkte Vernetzung mit externen Partner*innen	●	Überprüfung und Optimierung interner Regelungen wie Satzungen etc. bzgl. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (-)	●
Bau einer zweiten HU-Kita am Campus Adlershof (DM/HM)	●	HU-Notfonds für Kinderbetreuung in Härtefällen	●

Die im GK 2008 festgelegten Schwerpunkte zum Thema „Familiengerechte Hochschule“ wurden seither im Rahmen der Auditierung sowie basierend auf regelmäßigen Evaluationen und Bedarfserhebungen teilweise revidiert, weiterentwickelt und ausgebaut. Zentrale Handlungsfelder sind nach wie vor: familiengerechte Arbeits-, Forschungs- und Studienort sowie zeitliche und organisatorische Aspekte, Führung und PE, Service für Familien sowie die familiengerechte Organisationsentwicklung. Die Themenverantwortung liegt weiterhin im Präsidium, die Projektverantwortung im audit-Begleitkreis, das Projektmanagement im Familienbüro.

Hochschulpolitische Grundlage bilden die 2013 entwickelten „Grundsätze zur familiengerechten Hochschule“, die 2018 überarbeitet und als „Leitbild familiengerechte HU“ vom Präsidium und vom AS verabschiedet wurden. Nachdem „Familiengerechtigkeit“ bereits 2013 in der HU-Verfassung verankert worden war, wurden im Leitbild Meta-Ziele zum Thema formuliert. Das Familienbüro hat wie beabsichtigt alle zugehörigen Aufgaben übernommen: dazu zählt die Koordination aller Aktivitäten, eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit, die Organisation von Veranstaltungen (u.a. Familienfest/Familientag), die Beratung aller HU-Angehörigen zu familienbezogenen Themen sowie die Vernetzung von Akteur\*innen im Handlungsfeld. Die Aufgaben im Bereich „Dual Career“ waren 2011 an das für die Berliner Hochschulen zuständige „Dual Career Netzwerk Berlin“ abgegeben worden. Die Kooperation ist 2021 ausgelaufen und die Maßnahme Dual Career soll zukünftig auf Leitungsebene der HU weitergeführt werden.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wurde seit 2013 sukzessive ausgebaut, u.a. durch eine Dienstvereinbarung (DV) zur Telearbeit (2016). Vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Erfahrungen mit ortsunabhängiger Arbeitsorganisation und dem gleichzeitigen Digitalisierungsschub, hat die Universitätsleitung mit der ergänzenden DV Mobiles Arbeiten (2021) große Handlungsspielräume und Flexibilität eröffnet, was die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit Beruf und Karriere deutlich verbessert. Zudem wurde dadurch die Nutzung digitaler Kommunikationstools in der Lehre und weitgehend auch in (Gremien-)Sitzungen zur Normalität.

Auch wenn weiterhin nicht alle Pflichtlehrveranstaltungen während der Kita-Öffnungszeiten angeboten werden können, so ist der Anspruch von Studierenden mit Kind, vorrangig einen Platz in einer solchen Veranstaltung zu erhalten, klar in der 2013 vom AS beschlossenen „Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der HU“ (ZSP-HU) geregelt. Zudem hatte die HU in der ZSP-HU bereits vor Inkrafttreten der Novelle des Mutterschutzgesetzes Anfang 2018 verankert, dass Studentinnen die Schutzfristen in Anspruch nehmen können.

Zwecks gezielter Unterstützung von Student\*innen und Wissenschaftler\*innen mit Familie sowie zum Abbau struktureller Hemmnisse bei der Vereinbarkeit wurde 2019, wie geplant, ein eigener Familienfonds (50.000 € p.a.) eingerichtet. Gefördert werden u.a. Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Auslandsaufenthalten oder Tagungen, Abschlussstipendien im Falle familienbedingter Nachteile sowie SHK-Stellen falls aufgrund von Schwangerschaft/Mutterschutz die wiss. Tätigkeit nicht mehr oder nur eingeschränkt möglich ist.

Auch die kontinuierliche Erweiterung der familiengerechten Infrastruktur an der HU wird über den Familienfonds zusätzlich gefördert. Ergänzend zur flächendeckenden Einrichtung von Still- und Wickel- bzw. Eltern-Kind-Zimmern an allen Universitätsstandorten, gibt es seit 2022 ein ausleihbares mobiles Eltern-Kind-Zimmer (rollbar). Kernstück der Infrastruktur sind die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote für Studierende und Mitarbeiter\*innen der HU: von der regulären Tagesbetreuung in der HU-Kita „Die Lupe“ über eine flexible Kinderbetreuung bis hin zum studentischen Kinderladen „Die Humbolde“. Der geplante Bau einer weiteren Kita am Campus Adlershof konnte aufgrund der Einstellung des entsprechenden Förderprogramms des Landes bisher nicht realisiert werden.

Weiterhin berät das Familienbüro zum Kinderbetreuungssystem in Berlin und vermittelt Kinderbetreuung, etwa für Konferenzteilnahmen (die Kosten werden i.d.R. von den Forschungsverbänden oder dez. Einrichtungen übernommen). Pandemiebedingt wurde 2020 zusätzlich ein zentraler Fonds zwecks punktueller Notbetreuung von Kindern von HU-Mitarbeiter\*innen eingerichtet.

Um Familiengerechtigkeit nachhaltig zu verankern, setzt die HU schon lange auch auf strukturelle Maßnahmen im Handlungsfeld Führung und PE sowie in der Organisationsentwicklung. Im 2019 beschlossenen PE-Konzept sind Regelungen und Zielvorgaben zur Umsetzung von Familiengerechtigkeit umfangreich integriert, u.a. über Weiterbildungen für Führungskräfte, familiensensible Leistungsbewertung sowie Wiedereinstiegsvereinbarungen nach familiären Auszeiten. Parallel dazu wurde eine Broschüre zur Vereinbarkeit von Promotion und Familie veröffentlicht. Die im PE-Konzept verankerten Grundsätze familiengerechter Personalentwicklung sind auch in den erfolgreichen Antrag der HU im BLP eingeflossen und werden im TT-Verfahren regelhaft umgesetzt. Darüber hinaus wird eine Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse von TT-Professor\*innen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten bis zu zwei Jahren pro Kind gewährt und bei der Evaluierung berücksichtigt (gemäß BerlHG § 95 Abs. 3).

Weiterhin überprüft die HU interne Regelungen und Konzepte fortlaufend auf ihre Familiengerechtigkeit und nimmt ggf. notwendige Adaptionen vor. Wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Leitbilds sowie der o.g. Maßnahmen erhält die HU zudem über regelmäßige Befragungen der Statusgruppen, in die der Themenbereich Familiengerechtigkeit stets integriert ist. Schließlich wurde die familiengerechte Kommunikation erneut ausgebaut, insbesondere mit Blick auf digitale Formate (z.B. Newsletter, Tutorials) sowie hinsichtlich der Informationsplattform METIS Plus (s. Kap. 7).

## 5.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Bau einer zweiten HU-Kita am Campus Adlershof (DM/HM)
Wissenschaftsspielplatz Berlin Adlershof (DM/HM)
Zentrales Kontingent für flexible Kinderbetreuung (HM)
Verstärkte Verzahnung der Querschnittsthemen Vereinbarkeit, Diversität, Gesundheit (-)
Diversity audit unter Berücksichtigung von Familiengerechtigkeit (-)
Weitere Professionalisierung des Beratungs- und Informationsangebots (DM/HM)

Angesichts des ungebrochen hohen Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen in Berlin beabsichtigt die HU die Planungen für den Bau einer zweiten HU-Kita am Campus Adlershof wiederaufzunehmen. Nachdem das Land Berlin ein entsprechendes Förderprogramm neu aufgelegt hat, ist eine Realisierung dieses Großprojekts nun wieder möglich. Im Zusammenhang mit der Kita soll auch der ebenfalls bereits geplante Wissenschaftsspielplatz umgesetzt werden, nun am Campus Adlershof.

Zudem beabsichtigt die HU, den während der COVID-19 Pandemie eingerichteten haushaltsfinanzierten Fonds zwecks flexibler Kinderbetreuung (im Falle des Ausfalls regulärer Kinderbetreuung, Erkrankung des Kindes sowie für Veranstaltungsbetreuung) in überarbeiteter Form zu verstetigen. Geschaffen werden soll ein zentrales Kontingent für flexible Kinderbetreuung, das für alle HU-Mitarbeiter\*innen zur Verfügung steht und vom Familienbüro verwaltetet wird.

Die bereits begonnene Vernetzung des Familienbüros mit Akteur\*innen im Bereich Diversität und Gesundheit soll ausgebaut werden. Ziel ist eine engere Verzahnung dieser Querschnittsthemen und eine weitere Professionalisierung des Beratungsangebots zu den Themen Vereinbarkeit und Familie mittels gegenseitiger Verweispraxis. Weiterhin wird angestrebt, Familiengerechtigkeit als ein Schwerpunktthema in die für 2025 angedachte Bewerbung für das Diversity audit zu integrieren und hierüber weitere Synergieeffekte zu schaffen.

Schließlich ist geplant, die pandemiebedingt entwickelten digitalen Beratungsangebote und Kommunikationstools weiterzuentwickeln. Zusätzlich soll die familiengerechte Kommunikation verstärkt zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden, u.a. via Informationsmaterialien für das Onboarding von neuen HU-Angehörigen und Video-Tutorials für internationale Wissenschaftler\*innen.

## 6. Organisationsentwicklung & Gleichstellungscontrolling

Gleichstellung wird an der HU durchgängig in der Organisationsentwicklung berücksichtigt und ist Profilelement des internen Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung. Dementsprechend gibt es ein kontinuierliches Gleichstellungscontrolling. Umgesetzt wird dieses, indem der Planungs- und Steuerungsprozess zur Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe bei der Organisationsentwicklung mit der Integration von Gleichstellungszielen verbunden wird. Zugleich handelt es sich beim Gleichstellungscontrolling um ein passgenaues Instrument in einem Werkzeugkasten, das alle Akteur\*innen im Handlungsfeld mitberücksichtigt. Auf diese Weise wird Gleichstellung in der alltäglichen Praxis sowie in der Hochschulkultur verankert.

Dies bedeutet konkret, dass die Auswertung der Gleichstellungsdaten regelhaft im Rechenschaftsbericht der ZFrGB und des Präsidiums erfolgt sowie in der Weiterentwicklung der GK. Weiterhin wurden die Daten bei der Entwicklung gleichstellungsorientierter Instrumente für den Verbundantrag von HU, Freier Universität Berlin und Technischer Universität Berlin im Rahmen der Exzellenzstrategie sowie für die Antragsstellung im BCP erfolgreich genutzt.

Die Umsetzung des operativen Gleichstellungscontrollings und -monitorings wird an der HU insbesondere durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement (QM) und die Abteilung Planung und Steuerung (IX) verantwortet. Das Gleichstellungsmonitoring stellt jährlich die notwendige Transparenz über zugehörige Ist- und Soll-Zustände sowie relevante Indikatoren her. Ergänzend zum Gleichstellungscontrolling wird das CvH+-Programm regelmäßig hinsichtlich Wirkung und Erfolg bewertet und entsprechend der Ergebnisse weiterentwickelt.

Aufbauend auf diesen Strukturen und Prozessen, wird die HU in den kommenden Jahren einen noch stärkeren Fokus auf das Controlling von Berufungsverfahren legen und das Berufungsmonitoring weiter professionalisieren.

### 6.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)		
Gleichstellungsmonitoring (DM/HM, jetzt HM)	● Anreizsystem Frauenförderung (HM)	●
Geschlechtsspezifische Datenerhebung und -analyse (HM)	● Zielvereinbarungen, jetzt Gleichstellungskonzepte (HM)	●
Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung (-)	● Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogene hochschulinterne Mittelvergabe (-)	●
Studiengangsevaluation (Teilbereich Entwicklung & Institutionalisierung des Gleichstellungscontrollings; Entw./Inst. GC) (HM)	● Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung (-)	●
Lehr- und Forschungsevaluationen (Teilbereich Entw./ Inst. GC) (HM)	● Gleichstellungsconsulting, insbesondere im Drittmittelbereich via TV-L-E13-Stelle (DM/HM)	●
Begleitforschung „firstgen“ (DM)	● Gleichstellungsadministration via TV-L-E13- und TV-L-E9 Stelle (DM/HM)	●
Evaluation von Graduiertenschulen (Entw./Inst. GC) (-)	● Zielzahlen für Frauenanteile in Bereichen mit Unterrepräsentanz auf zentraler wie dez. Ebene (-)	●
Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander (-)	● Lenkungsgruppe Gleichstellung, zukünftig unterstützt durch Stabsstelle Chancengerechtigkeit (HM)	●
Einrichtung einer Präventionskommission gegen jede Diskriminierung, auch sexualisierter Form (-)	● Stärkung der dezFrGB als Fachpersonen für Gleichstellung durch Freistellung und Fortbildungen (HM)	●

Zusätzliche Maßnahmen 2017–2022			
Erweiterung des CvH-Programms zum CvH+-Programm (-)	●	Erhebung des Gender Pay Gap bei Professuren (-)	●
Fortentwicklung des Gleichstellungsmonitorings (-)	●	Verbindlicher Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache (DM)	●
Einrichtung eines Runden Tisches der Beratungen (-)	●		

Gleichstellungscontrolling lässt sich in einem Regelkreis von Planung, Vorgabe, Kontrolle und Informationsversorgung mit Rückkopplungsschleifen darstellen. Der Regelkreis beginnt mit dem Setzen von Sollwerten mittels rechtlicher Normen. Mit der Verabschiedung einer gleichstellungsorientierten Verfassung sowie eines Leitbildes, in dem die Förderung von Gleichstellung explizit enthalten ist, hat die HU bereits vor 2013 den Grundstein für die gleichstellungsorientierte Verfasstheit aller hochschulinternen Satzungen, Regelungen und Verfahren gelegt.

So ist Gleichstellung sowie die Geschlechterforschung eine zentrale Dimension in der Struktur- und Entwicklungsplanung und damit der übergeordneten strategischen Entscheidungen der HU. Weiterhin ist Gleichstellung in die Instrumente zur Qualitätssicherung in Forschung und Lehre durchgängig integriert: Engagement für Gleichstellung wird als ein Leistungskriterium in TT-Evaluationen bewertet. Weiterhin wird die Kategorie Geschlecht gemäß der Evaluationsatzung der HU im Bereich Studium und Lehre standardmäßig miterhoben. Im Konzept zur Forschungsevaluation, das seit 2016 in einer Pilotphase weiterentwickelt und in seiner finalen Fassung im März 2023 beschlossen wurde, ist Gleichstellung ebenfalls als Querschnittsthema enthalten. Die Fakultäten und Institute erstellen zu Evaluationszwecken eine Profil- und Potentialanalyse, in deren Rahmen sie auch die Grunddaten und Kennzahlen im Bereich Gleichstellung bewerten. Zudem wird mithilfe der 2012 eingerichteten Stelle zum Genderconsulting der Indikator Geschlecht bei der Evaluation von Forschungsverbänden berücksichtigt. Diese Beratungsstelle ist in jeden Forschungsantrag der HU involviert, entwickelt mit den Antragstellenden passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen für das jeweilige Projekt, begleitet deren Umsetzung und bietet zudem regelmäßig Workshops an. Im Handlungsfeld Familiengerechtigkeit werden wiederum im Rahmen des „audits fgH“ regelmäßig Zielvereinbarungen aufgestellt (s. Kap. 5).

Zwecks Förderung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Hochschulkultur wurde 2014 die Richtlinie und Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander beschlossen. Die HU verpflichtet sich darin, ihre Angehörigen und Gäste gegen jegliche Form von Diskriminierung einschließlich SDG zu schützen. Wie dort festgelegt, wurde eine Kommission zur Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen eingerichtet und die Ausbildung interner Konfliktberater\*innen geregelt. Schließlich wurde an der HU ein runder Tisch der Beratungen etabliert, um die intersektionale Beratungspraxis weiter zu professionalisieren und Expertise zu bündeln.

Ergänzend hat die HU seit Ende der 1990er Jahre verschiedene Instrumente der internen Mittelvergabe unter Berücksichtigung des Indikators Gleichstellung entwickelt. Bis heute existiert das „Anreizsystem Frauenförderung“, wonach 5% der Sachmittel auf dez. Ebene einbehalten und als Frauenfördermittel wettbewerbsorientiert vergeben werden (z.B. für Stipendien, Konferenzteilnahmen). Verwaltet werden diese Mittel von den dezFrGB als Expertinnen für Gleichstellung in ihren jeweiligen Einrichtungen, die Vergabe erfolgt i.d.R. durch eigene Kommissionen. Weitere Pläne, den Parameter Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe und die leistungsbezogene Komponente der Besoldung zu integrieren, wurden nach intensiver hochschulpolitischer Beratung nicht realisiert. Anstelle der genannten Instrumente setzt die HU erfolgreich auf solche, die der Systematik des CvH+-Programms entsprechen und somit zur Qualitätssicherung eines ganzheitlichen Gleichstellungsansatzes beitragen: die Etablierung der LG (s. Einleitung), das Setzen von Zielzahlen für Frauenanteile auf dez. Ebene und das o.g. Gleichstellungsconsulting im Bereich Forschung. Weiterhin haben sich dez. GK als effektive Steuerungs- und Controllinginstrumente bewährt. Die Konzepte werden alle zwei Jahre fortgeschrieben und durch die KFF hinsichtlich ihrer Wirkung evaluiert. Über die Ergebnisse wird dem Präsidium berichtet und die Einrichtungen werden beraten, wie sie Gleichstellung noch durchgängiger umsetzen können. An die Vorlage eines aktuellen GK ist die Vergabe sämtlicher an dez. Einrichtungen zu vergebenden Gleichstellungsmittel geknüpft.

Ein weiteres Ziel des Gleichstellungscontrollings ist die Stärkung der Fachpersonen für Gleichstellung, d.h. der FrGB. Bereits seit der Novelle der HU-Verfassung 2013 sind auch die dezFrGB der Institute für ihre Amtstätigkeit freigestellt (Mitarbeiterinnen) und werden vertreten bzw. werden als SHK vergütet (Studentinnen). Jede Fakultät erhält ein an ihre Größe angepasstes Freistellungskontingent, das die dezFrGB je nach Arbeitsaufwand untereinander verteilen. Gemäß novelliertem BerIHG wird die HU diese umfang-

reiche Freistellungsregelung erneut ausweiten, sodass zukünftig auch die Stellvertreterinnen freigestellt werden. Zudem werden die dezFrGB mittels regelmäßiger Fortbildungen zu Themen wie vertrauliche Beratung oder geschlechtergerechte Personalauswahl geschult.

Grundlage für das beschriebene Controlling ist eine jährliche Erhebung und Analyse der Gleichstellungsdaten, die seit ihrer Einführung kontinuierlich verbessert und ausgeweitet wurde, v.a. bezüglich der dez. Ebene sowie der Differenzierung von Karrierestufen und Stellenkategorien. Zusätzlich hat die HU 2022 erstmals universitätsweit den Gender Pay Gap bei der Besoldung von Professuren erhoben und ausgewertet (s. Kap. 1). Diese neue Datenkategorie soll in das regelhafte Gleichstellungscontrolling integriert werden. Aufgrund der Einführung der Software SAP sind nun ideale Voraussetzungen gegeben, um das bestehende Controlling bedarfsorientiert und dynamisch weiterzuentwickeln (s.u.).

## 6.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Satzung Chancengleichheit (-)
Einrichtung einer Stabsstelle Chancengerechtigkeit (HM)
Fortentwicklung des Gleichstellungsmonitorings (-)
Evaluation der Maßnahmen zum Abbau von ‚unconscious bias‘ in Berufungsverfahren (DM/HM)
Professionalisierung des Berufungsmonitorings via Pilot-Projekt (DM)
wissenschaftliche Studie zum Gender Pay Gap (DM)

Die HU ist dabei, die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung in doppelter Hinsicht zukunftsweisend auszubauen und zu professionalisieren: Zum einen wird im Herbst 2023 eine Satzung Chancengleichheit erlassen werden, die gemäß §5a BerlHG alle o.g. Regelungen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in den unterschiedlichen Bereichen (PE, Forschung, Lehre, Diskriminierungsschutz, etc.) umfasst und deren Umsetzung in personeller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht zusammenfassend regelt. Zum anderen hat die Universitätsleitung die Einrichtung einer Stabsstelle Chancengerechtigkeit unter der Leitung der ZFrGB beschlossen. Besagte Stelle wird ab 2024 als organisatorisches Dach der Referate Gleichstellung, Familiengerechtigkeit, Diversität und Antidiskriminierung sowie der BCP-Geschäftsstelle fungieren. Mit der Stabsstelle wird die Gleichstellungsarbeit weiter professionalisiert und hochschulpolitisch gestärkt, zumal hierfür eine zusätzliche TVL-E13 sowie eine TVL-E9 Stelle auf Dauer eingerichtet werden und eine bestehende TVL-E13 zu einer TVL-E14 Stelle aufgewertet wird.

Das Gleichstellungsmonitoring soll nach erfolgter SAP-Einführung insbesondere dahingehend weiterentwickelt werden, dass die Daten nicht nur einmal jährlich zur Verfügung stehen, sondern jeweils bei Bedarf und tagesaktuell. Infolgedessen können Entwicklungen über kürzere Zeitspannen beobachtet und es kann – wenn notwendig – schneller gehandelt werden. Ein besonderer Fokus des fortentwickelten Gleichstellungsmonitorings wird in den nächsten Jahren auf den Einstellungsverfahren für unbefristete PostDoc-Stellen liegen, um eine geschlechtergerechte Besetzung der Stellen sicherzustellen (s. Kap. 2).

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf dem Monitoring der in Kap. 1 erläuterten Maßnahmen im Bereich Berufungsmanagement liegen, u.a. zum Abbau von ‚unconscious bias‘ in Berufungsverfahren. Weiterhin ist geplant, Berufungsverfahren ohne Ausschreibung in das bestehende Controlling zu integrieren.

Darüber hinaus soll das bestehende Berufungsmonitoring an der HU weiter professionalisiert werden. Hierfür wird ein Pilot-Projekt gestartet, das erstens eine umfassende Datenerhebung (u.a. mittels Umfrage) bezüglich der Erfolgsfaktoren für Berufungen sowie Entfristungen (TT) von Frauen auf Professuren beinhaltet. In den Blick genommen werden soll hierbei auch der ‚gender bias‘ bezüglich der Wertigkeit der Professur in TT-Verfahren. Die Ergebnisse sollen für die Weiterentwicklung von Berufungssatzung und -leitfaden im Sinne der Chancengerechtigkeit genutzt und die dez. Einrichtungen und BK-Mitglieder entsprechend geschult werden. Zweitens zielt das Projekt darauf, eine universitätsweit einheitliche Systematik der Datenerfassung und -verarbeitung für Berufungsverfahren zu entwickeln, die Gleichstellung und Familiengerechtigkeit durchgehend berücksichtigt. Diese Systematik soll als Grundlage für die geplante Einführung eines digitalen Berufungsportals dienen. Die HU leistet damit auch eine wichtige konzeptionelle Vorarbeit, um im Schulterschluss mit den ZFrGB der anderen Hochschulen Berlins ein landesweites Berufungsmonitoring zu implementieren.

Schließlich ist angedacht, eine Studie zu den strukturellen Ursachen des Gender PayGap bei Professuren sowie möglichen Maßnahmen zu dessen Abbau in Auftrag zu geben (vgl. Kap. 1).

## 7. Gleichstellungsfokussierte Kommunikation

Gleichstellungsfokussierte Kommunikation zielt als Instrument der Organisationsentwicklung darauf ab, die Organisationskultur der HU im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit positiv zu transformieren. Dabei wird Organisationskultur als die Summe der Werte, Normen und Grundannahmen definiert, die sich aus der Lerngeschichte einer Organisation ergeben. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind an der HU neben dem Controlling seit langem eine zentrale Säule der geschlechtergerechten Organisationsentwicklung.

### 7.1 Bestandsaufnahme: Handlungsfelder & Maßnahmen

Maßnahmen seit 2008 (Auswahl nach Relevanz)		
Einzelpublikationen zum Thema Gleichstellung (DM/HM)	● „humboldt chancengleich“ Periodikum zum Thema Gleichstellung (HM)	●
CvH-Tagung „Sichtbarkeit(en). Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken“ (DM)	● Ausstellungen zu Themen aus dem Bereich Gleichstellung (DM/HM)	●
Caroline von Humboldt-Professur (DM, jetzt HM)	● Präsenz des Themas Gleichstellung im Internet, auch auf Social Media Plattformen (HM)	●
Caroline von Humboldt-Preis (HM)	● Lise Meitner-Denkmal (DM)	●
Image-Film: Geschlechtergerechtigkeit (DM/HM)	● Evaluation der Maßnahmen zur gleichstellungsfokussierten Kommunikation (BCP) (DM/HM)	●
Image-Film: Geschlechtergerechtigkeit (DM/HM)		
Erweiterung des Kommunikationskonzeptes, v.a. Richtung dez. Ebene (-)	● Ausstellung „Geschlecht und Recht“ (DM)	●
Online-Portal zu Gleichstellung und Familiengerechtigkeit in Forschungsverbänden (METIS) (DM)	●	

Die gleichstellungsfokussierte Kommunikation an der HU basiert auf einem 2013 entwickelten Konzept, das seither bedarfsorientiert weiterentwickelt wurde. Die Öffentlichkeitsarbeit reicht von großen Tagungen bis hin zu einer im zweijährigen Turnus stattfindenden Themenwoche gegen SDG. Ausstellungen – wie etwa zum Thema „Geschlecht und Recht“ (2019) – gehören genauso zum Kommunikationskonzept wie das Periodikum „humboldt chancengleich“. Die jährliche Festveranstaltung zur Verleihung der CvH-Professur und des gleichnamigen Preises wird als öffentlichkeitswirksames Event genutzt, um exzellente Wissenschaftlerinnen als ‚role models‘ in den Fokus zu rücken. Ein weiteres ‚role model‘ steht seit 2014 in Form des Lise Meitner-Denkmal im Ehrenhof.

Ergänzt wurde das Portfolio 2020 um das Online-Portal METIS, das über Gleichstellung und Familiengerechtigkeit in der Forschung informiert und Mitglieder von Forschungsverbänden und -gruppen miteinander vernetzt. Über eine interaktive Informations- und Vernetzungsplattform wird der Austausch über Aktivitäten, Erfahrungswissen und Best Practice-Maßnahmen im Handlungsfeld ermöglicht und die Umsetzung kooperativer Initiativen angestoßen.

Zusätzlich wurden in den letzten Jahren zielgruppenspezifische Veranstaltungen zur weiteren Sensibilisierung aller HU-Angehörigen bezüglich Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung aufgelegt, insbesondere auf dez. Ebene. Gleichzeitig haben dezFrGB eine Initiative für mehr Sichtbarkeit ihrer Arbeit und Angebote an ihren jeweiligen Instituten/Fakultäten ins Leben gerufen, die sie eigenständig koordinieren. Schließlich hat die Universitätsleitung 2019 einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache verabschiedet, der das Bewusstsein für diskriminierende Sprachpraxis geschärft und die Sprachkultur in Gremien und im universitären Alltag nachhaltig verändert hat.

### 7.2 Ziele und Planungen ab 2024

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2024
Weitere Professionalisierung des Kommunikationskonzeptes, Fokus dez. Ebene und Digitalisierung (-)
Neuaufgabe der ‚humboldt chancengleich‘ in digitaler Form (HM)
Sciencely App „Frauen an der HU“ (DM)

Die gleichstellungsorientierte Kommunikation an der HU soll ab 2024 weiter ausgebaut werden, insbesondere hinsichtlich digitaler Formate sowie in Richtung der dez. Ebene. In diesem Rahmen soll die ‚humboldt

chancengleich' als vierteljährlich erscheinender Newsletter aufgelegt werden. Weiterhin sollen Video-Tutorials erstellt werden, um so eine breitere Zielgruppe und insbesondere Studentinnen mit aktuellen Themen zu erreichen. Zudem ist geplant, für die HU-Wissenschafts-App Sciencely einen Erkundungsgang an der HU zu berühmten und weniger bekannten Wissenschaftlerinnen der Universität zu entwickeln. Schließlich soll die gleichstellungsorientierte Kommunikation in Kooperation mit den dezFrGB weiter auf die Bedarfe der dez. Einrichtungen angepasst und fortentwickelt werden. Die o.g. Initiative der dezFrGB hat hierfür bereits Konzepte und Ideen entwickelt, die ab 2024 hochschulweit umgesetzt und weiterentwickelt werden sollen. Ziel ist zum einen, die dezFrGB und ihre Beratungsangebote sowie Gleichstellungsmaßnahmen an den Fakultäten/Instituten noch sichtbarer zu machen. Zum anderen sollen HU-Angehörige aller Geschlechter und insbesondere Student\*innen für die Relevanz von Chancengleichheit und Antidiskriminierung sensibilisiert werden.

## Fazit

Die HU hat in den vergangenen fünfzehn Jahren große Anstrengungen unternommen, um sich kontinuierlich dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule anzunähern. Mit dem CvH-Programm wurde Gleichstellung als wichtiger Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung implementiert, mit dem CvH+ Programm wurde Gleichstellung zu einem Qualitätsmerkmal im Feld der Wissenschaft und Geschlechtergerechtigkeit zu einer Norm in der Organisationskultur der HU. Getreu dem Motto „Gleichstellung als Selbstverständlichkeit“, erreichte die HU mittels konsequent gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung eine qualitativ höhere Ebene von Gleichstellungspolitik. Diese Entwicklung lässt sich auch an den fortgeschriebenen GK der HU ablesen: 2008 hatte Gleichstellung an der HU einen hohen Stellenwert, 2013 war Gleichstellung als Profilelement der Universität etabliert, 2017 stellte Gleichstellung auf der Struktur- und Organisationsebene der HU eine Selbstverständlichkeit dar, 2022 ist diese Selbstverständlichkeit noch stärker institutionalisiert und die Professionalisierung zugehöriger Strukturen und Verfahren weiter vorangeschritten. Finanzielle Grundlage für diese sehr erfreuliche Entwicklung ist ein regelhaftes jährliches Budget für Gleichstellung i.H.v. 3.060.500 € (HM, direkte Kosten), wovon 900.000 € ausschließlich in die dez. Bereiche fließen. Zugleich partizipiert die dez. Ebene selbstverständlich auch an den zentralen Maßnahmen. Zusätzlich stehen für Gleichstellung Drittmittel i.H.v. 775.000 € zur Verfügung, die auch in Zukunft in dieser Höhe eingeworben werden sollen.

Die HU wird ihre Anstrengungen für mehr exzellente Frauen in Spitzenpositionen, für eine umfassende geschlechtergerechte Personalentwicklung und eine zielgerichtete Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern weiter forcieren. Zudem sollen über MINT hinaus verstärkt in jenen Fächern Maßnahmen implementiert und ausgebaut werden, in denen Frauen auf professoraler Ebene sowie den vorgelagerten Qualifizierungsstufen deutlich unterrepräsentiert sind. Auch zukünftig wird sich die HU ambitionierte Ziele für die Erhöhung von Frauenanteilen auf zentraler und dez. Ebene setzen. Besonders im Fokus stehen hierbei in den nächsten Jahren Berufungsverfahren.

Um die im vorliegenden Konzept genannten Ziele durch die Kontinuität der realisierten und geplanten Maßnahmen zu erreichen und letztlich dem Ziel der Geschlechterparität auf allen Ebenen näher zu kommen, wird die HU voraussichtlich zwei Regelprofessuren und eine VNB beantragen. Im Zusammenhang mit der Finanzierung der Regelprofessur(en) sollen dementsprechend v.a. Maßnahmen in Fächern mit besonderem gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf sowie im Bereich Berufungsmanagement umgesetzt werden. Dem AS der HU wird das Konzept auf seiner Sitzung am 24.10.2023 (erste ordentliche Sitzung in der Vorlesungszeit) vorgelegt. Ziel ist es, dass er das „GK für Parität“ für den Zeitraum 2024 bis 2030 zustimmend zur Kenntnis nimmt. Die Universitätsleitung hat das Konzept am 17.08.2023 beschlossen.

# DAS CAROLINE VON HUMBOLDT+ -PROGRAMM

ZIELE	Holen und Halten	Empowerment	Gleichstellungsfokussierte Kommunikation	Vereinbarkeit	Gleichstellungs-sensible Organisationsentwicklung	
Statusgruppe/Karrierestufe	alle	Chancengerechter Rekrutierungsprozess	METIS	alle	alle	
			<i>humboldt chancengleich</i>	audit <i>familien-gerechte hochschule</i> (zuletzt 2022)	Gleichstellungs-orientierte Personal-entwicklung	
	Doktorand-innen	CvH-Abschlussstipendien für Promovierende	Women in Natural Sciences (WiNS)		Familienbüro	Gleichstellungsfonds
		International Research Award (InRA)				
	weibl. Post-Docs	CvH-Abschlussstipendien für Habilitandinnen	Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre (ProFil-Programm)	Caroline von Humboldt-Preis	Kita <i>Die Lupe</i>	Anreizsystem Frauenförderung
		PostDocPro				
		Gastdozenturen				
		InRA				
	Professor-innen	W-Programm	Leadership-Programm für Professorinnen	Caroline von Humboldt-Professur	Familienzimmer	GeCo-Gender Consulting
		W2-Professuren auf Zeit				
		Haltemittel TT-Berufung				
		Vorgezogene Nachfolge-berufungen				
		Gastprofessuren				
					Familienfonds	Sprachleitfaden Gendergerechte Sprache

Anlage II	01.12.2007				01.12.2012				01.12.2017				01.12.2022				Vergleich					
	Gleichstellungskonzept 2008 / PP I				Dokumentation 2013 / PP II				Gleichstellungszukunftskonzept / PP III				Gleichstellungskonzept Parität / PP IV				2022 zu 2017					
	Anzahl		gesamt	%		Anzahl		gesamt	%		Anzahl		gesamt	%		Differenz	Differenz w					
Humboldt-Universität zu Berlin	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	w	in %-Punkten						
Professuren gesamt (HM, ohne GP)	310	80	390	79,5	20,5	296	114	410	72,2	27,8	282	133	415	68,0	32,0	215	138	353	60,9	39,1	5	7,0
Professuren C3/W2 und C4/W3 (HM)	292	57	349	83,7	16,3	283	85	368	76,9	23,1	262	115	377	69,5	30,5	207	120	327	63,3	36,7	5	6,2
Professuren C4/W3 (HM)	195	24	219	89,0	11,0	210	47	257	81,7	18,3	171	64	235	72,8	27,2	173	86	259	66,8	33,2	22	6,0
Professuren C3/W2 (HM)	97	33	130	74,6	25,4	73	38	111	65,8	34,2	36	35	71	50,7	49,3	34	34	68	50,0	50,0	-1	+0,7
TT-Professuren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17	34	50,0	50,0	-	-
Juniorprofessuren W1 (HM)	18	23	41	43,9	56,1	15	32	47	31,9	68,1	20	18	38	52,6	47,4	8	18	26	30,8	69,2	0	+21,9
Juniorprofessuren W1 (DM + HM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	31	46	32,6	67,4	-	-
Gastprofessuren gesamt (für jeweiligen Berichtszeitraum) (HM)	66	50	116	56,9	43,1	62	41	103	60,2	39,8	85	78	163	52,1	47,9	91	41	132	68,9	31,1	-37	-16,8
WiMi unbefristet (HM)	182	169	351	51,9	48,1	143	124	267	53,6	46,4	154	168	322	47,8	52,2	167	213	380	43,9	56,1	45	+3,9
WiMi befristet (HM)	322	227	549	58,7	41,3	361	313	674	53,6	46,4	363	285	648	56,0	44,0	331	291	622	53,2	46,8	6	+2,8
WiMi (DM)	417	325	742	56,2	43,8	608	461	1.069	56,9	43,1	529	407	936	56,5	43,5	617	535	1152	53,6	46,4	128	+3,0
Studierende gesamt (ohne Charité)	12.264	16.664	28.928	42,4	57,6	11.272	14.759	26.031	43,3	56,7	12.884	17.665	30.549	42,2	57,8	13.390	19.001	32.391	41,3	58,7	1.336	+0,8
Promotionen (abgeschlossen)	241	172	413	58,4	41,6	180	164	344	52,3	47,7	283	277	560	50,5	49,5	219	212	431	50,8	49,2	-65	-0,3
Habilitationen (abgeschlossen)	28	15	43	65,1	34,9	38	5	43	88,4	11,6	19	11	30	63,3	36,7	11	8	19	57,9	42,1	-3	+5,4
Leitung von Nachwuchsgruppen	- <sup>o</sup>	-	-	-	-	9	3	12	75,0	25,0	14	8	22	63,6	36,4	27	8	35	77,1	22,9	0	-13,5
Sprecher*innen SFBs, GraKos & EXC	-	-	-	-	-	23	2	25	92,0	8,0	18	1	19	94,7	5,3	14	3	17	82,4	17,6	2	+12,4
Leitung IZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	3	9	66,7	33,3	-	-
Kuratorium	7	2	n.v.	77,8	22,2	5	4	9	55,6	44,4	3	6	9	33,3	66,7	5	4	9	55,6	44,4	-2	-22,2
Präsidium	4	0	4	100,0	0,0	3	1	4	75,0	25,0	2	2	4	50,0	50,0	3	1	4	75,0	25,0	-1	-25,0
AS insg. (Wahlergebnis vom 03.02.2023)	-	-	n.v.	-	-	15	10	25	60,0	40,0	12	13	25	48,0	52,0	10	15	25	40,0	60,0	2	+8,0
AS Statusgruppe Professor*innen	12	1	13	92,3	7,7	9	4	13	69,2	30,8	6	7	13	46,2	53,8	7	8	13	53,8	46,2	1	+7,7
Koncil (Wahlergebnis)	-	-	n.v.	-	-	36	25	61	59,0	41,0	34	27	61	55,7	44,3	20	41	61	32,8	67,2	14	+23,0
Dekanate	9	1	10	90,0	10,0	8	2	10	80,0	20,0	5	3	8	62,5	37,5	6	2	8	75,0	25,0	-1	-12,5
Prodekan*innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	8	20	60,0	40,0	-	-
Institutsdirektor*innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	6	27	77,8	22,2	-	-
Fakultätsräte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55	64	119	46,2	53,8	-	-

<sup>o</sup> - = nicht vorhanden; Daten liegen für dieses Jahr nicht vor.

Frauenanteil in Berufungen in %	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Professuren gesamt (ohne GP) <sup>○</sup>	29,2	50,0	22,2	33,3	39,4	35,4	40,5	47,8	24,1	40,4	43,7	40,6	38,6	47,7	47,0	41,5	59,6	40,0	28,6
Professuren unbefristet C3/W2 und C4/W3 <sup>○</sup>	22,2	60,0	14,3	21,1	33,3	26,0	28,1	34,3	27,2	29,0	44,0	36,0	37,0	41,4	41,0	35,0	60,0	40,0	31,3
davon Neuberufungen MINT	14,3 <sup>1</sup>	50,0 <sup>1</sup>	0,0 <sup>1</sup>	0,0 <sup>1</sup>	25,0 <sup>1</sup>	26,7 <sup>1</sup>	16,7 <sup>1</sup>	14,3 <sup>1</sup>	32,1 <sup>1</sup>	22,2	57,1	29,4	20,0	21,4	11,0	50,0	25,0	25,0	25,0
Juniorprofessuren (W1) <sup>○</sup>	60,0	50,0	40,0	66,7	50,0	58,3	80,0	90,1	14,3	53,0	43,0	57,0	44,0	60,0	66,7	42,8	66,6	50,0	20,0
TT-Professuren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,2	58,8	33,3	33,3

Frauenanteil in Berufungen in % (Ø im jeweiligen Zeitraum)	2004-2007	2008-2012	2013-2017	2018-2022
Professuren gesamt (ohne GP)	33,7%	37,4%	42,2%	43,3%
Professuren unbefristet C3/W2 und C4/W3	29,4%	29,8%	37,5%	41,5%
davon Neuberufungen MINT	16,0%	23,0%	30,0%	27,2%
Juniorprofessuren (W1)	54,2%	58,5%	51,4%	49,2%
TT-Professuren				42,9%

1) Hinweis zu den Zahlen in der Anlage der Gleichstellungsdokumentation 2013: Anders als in der Legende genannt, enthielten die angegebenen Daten zu den Neuberufungen Mat/Nat auch das Fach Psychologie.

<sup>○</sup> ohne Drittmittel, einschließlich S-Professuren

Humboldt-Universität zu Berlin (dezentraler Fokus)	01.12.2007					01.12.2012					01.12.2017					01.12.2022					Vergleich	
	Gleichstellungskonzept 2008 / PP I					Dokumentation 2013 / PP II					Gleichstellungskonzept / PP III					Gleichstellungskonzept Parität / PP IV					2022 zu 2017	
	Anzahl			%		Anzahl			%		Anzahl			%		Anzahl			%		Differenz	Differenz w
	m	w	gesamt	m	w	m	w	gesamt	m	w	m	w	gesamt	m	w	m	w	gesamt	m	w	w	in %-Punkten
Professuren MINT <sup>1</sup> gesamt (HM)	106	17	123	86,2	13,8	122	25	147	83,0	17,0	124	37	161	77,0	23,0	78	28	106	73,6	26,4	-9	+3,4
Professuren C3/W2 und C4/W3 MINT	-	-	-	-	-	84	14	98	85,7	14,3	82	22	104	78,8	21,2	74	26	100	74,0	26,0	4	+4,8
Juniorprofessuren (W1) MINT <sup>1O</sup>	7	5	12	58,3	41,7	5	6	11	45,5	54,5	9	5	14	64,3	35,7	4	2	6	66,7	33,3	-3	-2,4
Professuren WiWi Fak. gesamt	-	-	-	-	-	16	5	21	76,2	23,8	21	6	27	77,8	22,2	16	7	23	69,6	30,4	1	+8,2
Professuren Jurist. Fak. gesamt	-	-	-	-	-	13	8	21	61,9	38,1	16	6	22	72,7	27,3	16	4	20	80,0	20,0	-	-
WiMi MINT (HM)	-	-	-	-	-	209	104	313	66,8	33,2	196	85	281	69,8	30,2	184	97	281	65,5	34,5	12	+4,3
WiMi MINT <sup>1</sup> (DM + HM)	447	208	655	68,2	31,8	574	256	830	69,2	30,8	521	243	764	68,2	31,8	536	294	830	64,6	35,4	-	-
WiMi Informatik & Physik	156	37	193	80,8	19,2	236	42	278	84,9	15,1	205	36	241	85,1	14,9	225	71	296	76,0	24,0	35	+9,0
WiMi WiWi. Fak. (HM)	-	-	-	-	-	34	22	56	60,7	39,3	35	20	55	63,6	36,4	27	27	54	50,0	50,0	7	+13,6
WiMi WiWi. Fak. gesamt	-	-	-	-	-	57	33	90	63,3	36,7	50	32	82	63,6	39,0	45	35	80	56,3	43,8	3	+4,7
WiMi Jurist. Fak. (HM)	-	-	-	-	-	54	22	78	69,2	28,2	51	27	78	61,0	34,6	49	28	77	63,6	36,4	1	+1,7
WiMi Jurist. Fak. gesamt	-	-	-	-	-	70	38	108	64,8	35,2	64	50	114	65,4	43,9	75	58	133	56,4	43,6	8	-0,3
Studierende MINT <sup>1</sup>	3.612	2.753	6.365	56,7	43,3	3.234	2.375	5.609	57,7	42,3	3.876	2.880	6.756	57,4	42,6	3.798	3.181	6.979	54,4	45,6	301	+3,0
Studierende Physik	595	130	725	82,1	17,9	511	114	625	81,8	18,2	584	160	744	78,5	21,5	674	250	924	72,9	27,1	90	+5,6
Studierende Mathematik	-	-	-	-	-	629	377	1006	62,5	37,5	576	372	948	60,8	39,2	456	269	725	62,9	37,1	-103	-2,1
Studierende Informatik	1002	136	1138	88,0	12,0	856	157	1.013	84,5	15,5	1.112	227	1.339	83,0	17,0	1.060	247	1.307	81,1	18,9	20	+1,9
Studierende WiWi. Fak.	-	-	-	-	-	978	845	1.823	53,6	46,4	1.116	891	2.007	55,6	44,4	1.215	885	2.100	57,9	42,1	-6	-2,3
Studierende Jurist. Fak.	-	-	-	-	-	1.055	1.403	2.458	42,9	57,1	1.215	1.642	2.857	42,5	57,5	1.155	1.692	2.847	40,6	59,4	50	+2,0

Promotionen nach Instituten	Prüfungsjahr 2012 abgeschlossene Promotionen				Prüfungsjahr 2017 abgeschlossene Promotionen				Prüfungsjahr 2022 abgeschlossene Promotionen			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Juristische Fakultät	21	14	60,0	40,0	29	26	52,7	47,3	27	20	57,4	42,6
Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften	10	15	40,0	60,0	23	14	62,2	37,8	11	13	45,8	54,2
Institut für Biologie	28	37	43,1	56,9	47	65	42,0	58,0	34	39	46,6	53,4
Institut für Psychologie	2	16	11,1	88,9	6	21	22,2	77,8	6	13	31,6	68,4
Institut für Chemie	15	7	68,2	31,8	16	22	42,1	57,9	22	15	59,5	40,5
Geographisches Institut	4	5	44,4	55,6	10	9	52,6	47,4	10	15	40,0	60,0
Institut für Informatik	8	1	88,9	11,1	10	3	76,9	23,1	7	2	77,8	22,2
Institut für Mathematik	9	2	81,8	18,2	13	4	76,5	23,5	5	1	83,3	16,7
Institut für Physik	23	4	85,2	14,8	42	13	76,4	23,6	33	10	76,7	23,3
MINT-Fächer gesamt	89	72	55,3	44,7	144	137	51,2	48,8	155	128	54,8	45,2
Institut für Philosophie	8	4	66,7	33,3	10	3	76,9	23,1	4	4	50,0	50,0
Institut für Geschichtswissenschaften	6	5	54,5	45,5	9	11	45,0	55,0	5	4	55,6	44,4
Institut für Europäische Ethnologie	2	2	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0	4	1	80,0	20,0
Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft	0	2	0,0	100,0	2	2	50,0	50,0	2	5	28,6	71,4
Institut für deutsche Literatur	-	-	-	-	5	9	35,7	64,3	2	8	20,0	80,0
Institut für deutsche Sprache und Linguistik	7 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup>	70,0 <sup>o</sup>	30,0 <sup>o</sup>	2	2	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7
Nordeuropa-Institut	1	1	50,0	50,0	0	0	-	-	0	0	-	-
Institut für Romanistik	0	2	0,0	100,0	3	1	75,0	25,0	0	0	-	-
Institut für Anglistik und Amerikanistik	0	1	0,0	100,0	1	4	20,0	80,0	0	2	0,0	100,0
Institut für Slawistik	0	1	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0
Institut für Klassische Philologie	0	0	-	-	0	3	0,0	100,0	1	2	33,3	66,7
Institut für Archäologie	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	1	2	33,3	66,7
Institut für Asien- und Afrikawissenschaften	5	3	62,5	37,5	8	4	66,7	33,3	2	8	20,0	80,0
Institut für Erziehungswissenschaften	3	4	42,9	57,1	7	10	41,2	58,8	5	5	50,0	50,0
Institut für Kulturwissenschaften	0	8	0,0	100,0	3	7	30,0	70,0	4	5	44,4	55,6
Institut für Kunst- und Bildgeschichte	2	6	25,0	75,0	3	7	30,0	70,0	2	3	40,0	60,0
Institut für Musik- und Medienwissenschaften	5	1	83,3	16,7	1	4	20,0	80,0	1	1	50,0	50,0
Institut für Rehabilitationswissenschaften	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0
Institut für Sozialwissenschaften	7	11	38,9	61,1	15	12	55,6	44,4	8	17	32,0	68,0
Institut für Sportwissenschaften	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	2	0	100,0	0,0
Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien	0	0	-	-	1	2	33,3	66,7	1	3	25,0	75,0
Theologische Fakultät	1	1	50,0	50,0	2	0	100,0	0,0	5	4	55,6	44,4
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	7	9	43,8	56,3	10	9	52,6	47,4	12	5	70,6	29,4
Großbritannien-Zentrum	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Berliner Institut für Islamische Theologie (seit 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-
Zentralinstitut für Katholische Theologie (seit 2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>171</b>	<b>166</b>	<b>50,7</b>	<b>49,3</b>	<b>116</b>	<b>277</b>	<b>20,7</b>	<b>49,5</b>	<b>219</b>	<b>212</b>	<b>50,8</b>	<b>49,2</b>

<sup>o</sup> Die Zahlen beziehen sich 2012 auf das Institut für Germanistik.

Humboldt-Universität zu Berlin gesamt	01.12.2018						01.12.2019						01.12.2020						01.12.2021						01.12.2022					
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%		
	m	w	gesamt	m	w		m	w	gesamt	m	w		m	w	gesamt	m	w		m	w	gesamt	m	w		m	w	gesamt	m	w	
Professuren gesamt (ohne GP) (HM)	214	109	323	66,3	33,7		218	130	348	62,6	37,4		226	141	367	61,6	38,4		219	145	364	60,2	39,8		215	138	353	60,9	39,1	
Professuren C3/W2 und C4/W3 (HM)	201	94	295	68,1	31,9		199	110	309	64,4	35,6		209	119	328	63,7	36,3		205	124	329	62,3	37,7		207	120	327	63,3	36,7	
Juniorprofessuren W1 (HM)	13	15	28	46,4	53,6		19	20	39	48,7	51,3		17	22	39	43,6	56,4		14	21	35	40,0	60,0		8	18	26	30,8	69,2	
Gastprofessuren (HM)	21	9	30	70,0	30,0		16	8	24	66,7	33,3		12	5	17	70,6	29,4		18	8	26	69,2	30,8		24	11	35	68,6	31,4	
Professuren MINT <sup>1</sup> gesamt (HM)	73	26	99	73,7	26,3		78	29	107	72,9	27,1		81	30	111	73,0	27,0		77	30	107	72,0	28,0		78	28	106	73,6	26,4	
Professuren MINT <sup>1</sup> (Dauerstellen) (HM)	70	22	92	76,1	23,9		71	26	97	73,2	26,8		75	27	102	73,5	26,5		72	27	99	72,7	27,3		74	26	100	74,0	26,0	
Juniorprofessuren (W1) MINT (HM)	3	4	7	42,9	57,1		7	3	10	70,0	30,0		6	3	9	66,7	33,3		5	3	8	62,5	37,5		4	2	6	66,7	33,3	
Professuren WiWi Fak. gesamt (HM)	21	5	26	80,8	19,2		20	6	26	76,9	23,1		18	6	24	75,0	25,0		18	6	24	75,0	25,0		16	7	23	69,6	30,4	
Juniorprofessuren (W1) WiWi Fak.	3	3	6	50,0	50,0		4	3	7	57,1	42,9		2	3	5	40,0	60,0		2	2	4	50,0	50,0		0	2	2	0,0	100,0	
Professuren Jurist. Fak. gesamt (HM)	16	2	18	88,9	11,1		15	2	17	88,2	11,8		14	4	18	77,8	22,2		14	5	19	73,7	26,3		16	4	20	80,0	20,0	
Juniorprofessuren (W1) Jurist. Fak. (HM)	0	0	0	-	-		0	0	0	-	-		0	0	0	-	-		0	0	0	-	-		0	0	0	-	-	
WiMi unbefristet (HM)	151	186	337	44,8	55,2		166	192	358	46,4	53,6		174	192	366	47,5	52,5		181	219	400	45,3	54,8		167	213	380	43,9	56,1	
WiMi befristet (HM)	358	257	615	58,2	41,8		350	266	616	56,8	43,2		348	293	641	54,3	45,7		360	306	666	54,1	45,9		331	291	622	53,2	46,8	
WiMi (DM)	1001	531	1532	65,3	34,7		545	466	1011	53,9	46,1		620	494	1114	55,7	44,3		661	522	1183	55,9	44,1		617	535	1152	53,6	46,4	
WiMi MINT <sup>1</sup> gesamt	531	258	789	67,3	32,7		521	262	783	66,5	33,5		565	252	817	69,2	30,8		580	270	850	68,2	31,8		536	294	830	64,6	35,4	
WiMi WiWi Fak. gesamt	45	32	77	58,4	41,6		52	38	90	57,8	42,2		48	48	96	50,0	50,0		57	41	98	58,2	41,8		45	35	80	56,3	43,8	
WiMi Jurist. Fak. gesamt	62	49	111	55,9	44,1		69	57	126	54,8	45,2		67	59	126	53,2	46,8		77	57	134	57,5	42,5		75	58	133	56,4	43,6	
Studierende gesamt (ohne Charité)	12.772	17.809	30.581	41,8	58,2		13.053	18.403	31.456	41,5	58,5		13.345	19.094	32.439	41,1	58,9		13.384	19.240	32.624	41,0	59,0		13.390	19.001	32.391	41,3	58,7	
Studierende MINT <sup>1</sup> gesamt	3.712	2.975	6.687	55,5	44,5		3.786	3.117	6.903	54,8	45,2		3.793	3.110	6.903	54,9	45,1		3.785	3.119	6.904	54,8	45,2		3.798	3.181	6.979	54,4	45,6	
Studierende WiWi Fak.	1.146	844	1.990	57,6	42,4		1.224	905	2.129	57,5	42,5		1.235	988	2.223	55,6	44,4		1.218	980	2.198	55,4	44,6		1.215	885	2.100	57,9	42,1	
Studierende Jurist. Fak.	1.174	1.554	2.728	43,0	57,0		1.115	1.580	2.695	41,4	58,6		1.161	1.647	2.808	41,3	58,7		1.170	1.718	2.888	40,5	59,5		1.155	1.692	2.847	40,6	59,4	
Promotionen (abgeschlossen)	290	263	553	52,4	47,6		259	253	512	50,6	49,4		206	206	412	50,0	50,0		267	218	485	55,1	44,9		219	212	431	50,8	49,2	
Habilitationen (abgeschlossen)	16	9	25	64,0	36,0		14	5	19	73,7	26,3		9	7	16	56,3	43,8		8	5	13	61,5	38,5		11	8	19	57,9	42,1	

1) Unter MINT werden folgende Fächer gefasst: Physik, Geographie, Biologie, Chemie, Mathematik, Informatik und Psychologie. Seit der Fakultätsreform sind auch die Agrar- und Gartenbauwissenschaften Teil der Lebenswissenschaftlichen Fakultät. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen sowie aufgrund der z.T. stark sozialwissenschaftlichen Ausrichtung des Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften wurde dieses Fach im aktuellen Berichtszeitraum nicht zu den MINT-Fächern hinzugerechnet.