

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN
DIE FRAUENBEAUFTRAGTE



Bericht
der zentralen Frauenbeauftragten
der Humboldt-Universität zu Berlin
2002-2003

Dr. Marianne Kriszio

VII. Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität

VIII. Berlin 2005

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN
DIE FRAUENBEAUFTRAGTE



Bericht
der zentralen Frauenbeauftragten
der Humboldt-Universität zu Berlin
2002-2003

Frauenbeauftragte: Dr. Marianne Kriszio

Stellvertreterinnen: Dr. Angelika Keune, Kerstin Breidler
Mitarbeiterinnen: Ilona Domke, Kathrin Houda

Druck: Druckerei der Humboldt-Universität
Auflage: 300

Bezug über Humboldt-Universität zu Berlin
Die Frauenbeauftragte
D-10099 Berlin, Unter den Linden 6
Tel.: (030) 2093-2840, Fax: (030) 2093-2860
E-Mail: marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de

Seite

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	01
I. Frauenpolitik an der Humboldt-Universität	02
II. Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität (ohne Medizin)	05
3. Hochschullehrerinnen.....	06
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.....	07
3. Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen.....	08
III. Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	10
1. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in.....	10
Forschung und Lehre	
2. Stellen aus dem regulären Berliner Landesprogramm zur Förderung von.....	12
Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HU (früher C 1/C 2-Programm)	
3. Rahel-Hirsch-Habilitationsstipendienprogramm der Medizinischen Fakultät Charité.....	13
4. Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	13
5. Gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	15
an HU, FU und TU (ProFiL)	
IV. Frauen in der Gemeinsamen Medizinischen Fakultät von HU und FU Charité	16
Universitätsmedizin Berlin	
V. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	21
1. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im universitären Bereich.....	21
2. Zum Problem der strukturellen Entgeltdiskriminierung in Frauenberufen –	26
Kommissionsarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	
VI. Studentinnen	28
1. Frauenanteile unter den Studierenden	28
2. Studienabschlüsse.....	30
3. Studentische Hilfskräfte.....	31

IX. Studieren mit Kind.....	32
1. Kinderbetreuung am Standort Mitte und Beratungsangebote für Studierende.....	32
2. Umfrage und Initiativen zur Schaffung von Angeboten zur Kinderbetreuung.....	33
am Standort Adlershof	
VIII. Richtlinien und Vereinbarungen zur Frauenförderung.....	36
1. Finanzielles Anreizsystem.....	36
2. Abschluss von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung mit den Fakultäten.....	40
3. Merkblatt zum Umgang mit sexueller Belästigung	
IX. Geschlechterforschung/ Gender Studies an der HU.....	42
1. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG).....	43
2. Studiengang Geschlechterstudien / Gender Studies.....	46
3. Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“.....	47
4. GenderKompetenzZentrum.....	48
5. Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM).....	49

Anhang:

Tabellenanhang

Merkblatt zum Umgang mit sexueller Belästigung

Satzung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Presseerklärung zur Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)

Einladung zur Eröffnung des GenderKompetenzZentrums

Faltblatt des gemeinsamen Mentoring-Programms von HU, TU und FU - „ProFiL“

Einleitung

Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität legt hiermit den dritten Bericht über die Entwicklung der Situation von Frauen an dieser Universität vor. Die Darstellung enthält in ihrem statistischen Teil Angaben für die Jahre 2002 und 2003. Im Textteil wird auch auf Entwicklungen im Verlauf des Jahres 2004 eingegangen.

Das Team der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität besteht aus Dr. Marianne Kriszio, die seit August 1993 das Amt der hauptamtlichen Frauenbeauftragten wahrnimmt, und Dr. Angelika Keune, die seit Sommer 1994 ihre Stellvertreterin mit dem Schwerpunkt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist sowie einer zweiten Stellvertreterin, die jeweils aus der Gruppe der Studierenden gewählt wird. In den Jahren 2002 und 2003 wurde diese Position von Ilke Glockentöger, Lehramtsstudentin für Theologie, Geschichte und Sport, wahrgenommen. Seit Anfang 2004 ist Kerstin Breidler, Studentin der Theologie, neue stellvertretende studentische Frauenbeauftragte der HU.

Die erforderlichen Daten im Bericht sind von der Personalabteilung der Humboldt-Universität, der Studienabteilung sowie der Personalabteilung der Medizinischen Fakultät der Charite zur Verfügung gestellt worden. Wir bedanken uns insbesondere bei Frau Fenske, welche uns die Daten über die Studierenden zur Verfügung stellte sowie bei Herrn Tschernik, dessen Zuarbeiten die Grundlage für die Tabellen 1-8 bildete.

Das Kapitel V über die Situation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist von Dr. Angelika Keune verfasst worden, die Kapitel über die Studentinnen und Studierende mit Kindern von Kerstin Breidler. Die Darstellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der HU in den Kapiteln IX 1-4 beruhen auf Vorarbeiten der Geschäftsführerin des Zentrums für Transdisziplinäre Geschlechterstudien, Dr. Gabriele Jähnert, der Koordinatorin des Studienganges Gender-Studies, Ilona Pache und der Mitarbeiterin des Gender-Kompetenz-Zentrums, Dr. Karin Hildebrandt. Die Erstellung des Manuskripts erfolgte durch Heidi Dammaschke und Kathrin Houda. Die Tabellen wurden von Kathrin Houda zusammengestellt. Das Layout der Endfassung erfolgte durch Ilona Domke. Ihnen allen gilt mein herzlicher Dank.

Dr. Marianne Kriszio

Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität

I. Frauenpolitik an der Humboldt-Universität

Die hochschulpolitischen Rahmenbedingungen für Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität enthielten in den vergangenen beiden Jahren widersprüchliche Komponenten. Es gab positive Entwicklungen, die auch frauenpolitisch genutzt werden konnten. Auf der anderen Seite wirkten aber auch gravierende negative Vorgaben von außen ein, die sich auf alle Hochschulmitglieder, einschließlich Frauen auswirkten, die Arbeitsbedingungen verschlechterten und damit zum Teil demotivierend wirkten.

In die Berichtsperiode fiel die Umsetzung der mit 5. HRG-Novelle initiierten Reform der Personalstruktur im Wissenschaftsbereich. Im Jahr 2002 wurden die ersten 22 Juniorprofessorinnen und –professoren an der Humboldt-Universität eingestellt. Obwohl sie bereits in einem formellen Berufungsverfahren nach den neuen Regelungen ausgewählt worden waren, konnte eine offizielle Ernennung zum Juniorprofessor allerdings erst nach der Umsetzung der Reform in das Berliner Hochschulgesetz im Januar 2003 erfolgen, deshalb weist die Statistik für 2002 diese Personalkategorie noch nicht aus.¹ Der erreichte Frauenanteil ist mit über 30% im überregionalen Vergleich durchaus akzeptabel und liegt nur geringfügig unter dem des Vorgängermodells der wissenschaftlichen AssistentInnen an der HU. Die politische Zielvorgabe von 40% wurde aber nicht erreicht.

Das vom Präsidenten der HU bereits in der vorherigen Berichtsperiode initiierte „Harnack-Programm“, wonach in begrenztem Umfang auf Vorschlag der betroffenen Fakultät eine hochqualifizierte Wissenschaftlerin auch dann auf eine Professur berufen werden kann, wenn die entsprechenden Stellen eigentlich personalwirtschaftlich noch nicht frei gegeben sind, wurde in der Berichtsperiode umgesetzt, und die erste Berufung einer Mathematikerin konnte in diesem Programm erfolgen. Die weitere Realisierung wurde allerdings durch die im Jahr 2003 von der Berliner Politik verfüigten drastischen Einsparauflagen beeinträchtigt, und eine Fortsetzung des Programms wurde daher zunächst ausgesetzt, es soll aber in Zukunft wieder aufgegriffen werden.

Die Umsetzung des Bolognaprozesses führte in der Universität zu intensiven Diskussionen über die künftige Struktur des Studienangebots und zur Planung und Einrichtung von Bache-

¹ Auf die Konsequenzen des BVG-Urteils vom Juli 2004 zur Ungültigkeit der 5.HRG-Novelle wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

lor- und Masterstudiengängen. Die damit verbundenen curricularen Veränderungen durch Modularisierung und stärkere Verbindlichkeit der kapazitären Planung des Lehrangebots stellten auch für die Studierbarkeit des interdisziplinären Studiengangs Gender Studies eine neue Herausforderung dar.

Das bisherige Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung wurde in neuer Form und mit dem neuen Namen „Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung (ZtG)“ als eigenständiges Zentrum in der Philosophischen Fakultät III dauerhaft verankert.

Eine wichtige Veränderung für die Humboldt-Universität als Institution betraf den Zusammenschluss ihrer bisherigen Medizinischen Fakultät mit dem human-medizinischen Fachbereich der Freien Universität zu einer gemeinsamen Fakultät, die zwar den traditionellen Namen Charité weiterführen wird, die aber nun beiden Universitäten angehört und ihre Entscheidungsstrukturen entsprechend umgestalten muss. Diese Fusion ist mit noch stärkeren Kürzungsaufgaben verbunden als sie für die übrigen Bereiche der Humboldt-Universität gelten. Trotz dieser außerordentlich schwierigen Voraussetzung ist es gelungen, die neue Struktur dafür zu nutzen, die vorhandenen Ansätze zur Frauen- und Geschlechterforschung, die es an beiden Standorten vorher bereits gegeben hatte, zu bündeln und dies in der Gründung eines eigenen Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) zu institutionalisieren.

In der Finanzierung der Berliner Hochschulen hat sich inzwischen das Prinzip der leistungsorientierten Mittelvergabe etabliert, wonach ein Teil der konsumtiven Zuschüsse je nach dem relativen Leistungsstand der einzelnen Einrichtungen bei bestimmten Parametern (Forschung, Lehre, Internationalität) höher oder niedriger als bisher ausfällt. In diesem Modell ist auch der Faktor Gleichstellung mit einem Anteil von (bisher) 5% mit einbezogen worden: Eine Erhöhung auf 10% im neuen Hochschulvertrag ist der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten vom zuständigen Senator in Aussicht gestellt worden. Bei der erstmaligen Anwendung des Modells für das HH-Jahr 2002 konnte die Humboldt-Universität hiervon aufgrund eines überdurchschnittlichen Frauenanteils bei Professuren und bei Neuberufungen in den Naturwissenschaften (auf der Basis sehr geringer Fallzahlen) profitieren. Im zweiten und dritten Jahr musste sie allerdings wegen unterdurchschnittlicher Anteile bei der Neuberufung von Professorinnen im Vergleich zur FU Geld abgeben. Auf die Finanzmittel der Fakultäten hatten gleichstellungspolitische Erfolge oder Defizite bisher keinen Einfluss, da hier eine pauschale Bereitstellung von 5% der Sachmittel der Institute und Zentraleinrichtungen für Maßnahmen

zur Frauenförderung erfolgt, während die übrigen Parameter des Landesmodells einer leistungsbezogenen Mittelvergabe auch auf die universitätsinterne Mittelverteilung angewendet werden.

Der Auftrag der Hochschulverträge zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung mit den Fakultäten wurde in der Berichtsperiode aufgegriffen, wenn auch nicht flächendeckend. Seit Anfang 2003 kam es sukzessive zum Abschluss der ersten Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in Verbindung mit dem Abschluss entsprechender Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung. Aus der Sicht der Frauenbeauftragten ist das Verfahren zur Vorbereitung dieser Zielvereinbarungen und die materielle Beschränkung des Inhalts auf die Art der Verwendung der Mittel aus dem bisherigen finanziellen Anreizsystem allerdings bisher immer noch nicht befriedigend geregelt.

Seit dem Sommer 2003 dominierten die Auseinandersetzungen um die Umsetzung des vorgegebenen Sparprogramms von insgesamt 30 Mio. € für den Haushalt der Humboldt-Universität (nicht-medizinischer Bereich), die bis zum Jahr 2009 zu erreichen sind, die inneruniversitären Diskussionen. Die Kürzungen betrafen Geistes- und Naturwissenschaften grundsätzlich in gleicher Weise. Einige Fächer in den fremdsprachlichen Philologien mit hohem Frauenanteil (Romanistik und Slawistik) wurden überdurchschnittlich stark gekürzt. Besonders gravierend waren die Einschnitte in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät, deren künftiger Verbleib in der HU zeitweilig zur Disposition stand, bevor ein Modell gefunden wurde, das die Fortführung in stark reduzierter Form ermöglicht. Positiv zu vermerken ist, dass die Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung alle erhalten bleiben konnten und nicht von den Kürzungen betroffen waren. Die Entscheidungen über den künftigen Strukturplan in den akademischen Gremien erfolgte Anfang 2004. Die Umsetzung beinhaltet für die meisten Fächer aufgrund des in den nächsten Jahren zu finanzierenden personellen Überhangs sehr schwierige Bedingungen. Frei werdende Nachwuchsstellen können bis zur Erreichung des reduzierten Ziel-Personalbestands in den kommenden Jahren in vielen Fällen nicht mehr besetzt werden. Auch die Möglichkeiten qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Planstellen der Universität zu beschäftigen, werden dadurch stark eingeschränkt.

Eine weitere schmerzliche Entwicklung, welche die Beschäftigten der Humboldt-Universität betraf, so weit sie an der Universität als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt sind, war die Reduzierung der Gehälter – verbunden mit einer offiziellen Kürzung der Arbeitszeit (-). Die

entsprechenden Vorgaben waren im Land Berlin zwischen den Tarifparteien beschlossen worden und wurden durch die Hochschulen über entsprechende Kuratoriumsbeschlüsse nachvollzogen. Die Auseinandersetzungen hierüber haben im Jahr 2003 das Arbeitsklima an der Universität stark belastet. Der entsprechende Tarifvertrag wurde im Frühjahr 2004 abgeschlossen. Die Umsetzung erfolgte ab April. Seitdem bekommen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Humboldt-Universität auf Angestelltenstellen bei faktisch unveränderter Arbeitsbelastung merklich weniger Geld als auf vergleichbaren Positionen in anderen Bundesländern.

Im Rahmen der Diskussion über den letzten Bericht der Frauenbeauftragten im Akademischen Senat war unter anderem angeregt worden, eine umfassende Umfrage zum Arbeitsklima unter den Beschäftigten der Universität durchzuführen. Einen entsprechenden Vorschlag hatten die Frauenbeauftragten der Universitätsleitung im Sommer 2003 vorgelegt. Aufgrund der dargestellten Rahmenbedingungen zu diesem Zeitpunkt (bevorstehende Entscheidung über umfangreiche Stellenkürzungen und Auseinandersetzungen um Höhe und Gestaltung der bevorstehenden Gehaltskürzungen) bat die Universitätsleitung um eine Verschiebung auf einen späteren Zeitraum.

In die Berichtsperiode fällt schließlich der Abschluss des Umzugs der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Institute an den neuen Standort in Adlershof (mit Ausnahme der Biologie). Als neue Aufgabe stellt sich damit die Bereitstellung eines Angebots für Kinderbetreuung an diesem Standort.

II. Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität (ohne Medizin)

An der Humboldt-Universität gab es Ende 2003 insgesamt 543 Wissenschaftlerinnen, d. h. fast genauso viele wie vor 2 Jahren. Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal auf Planstellen der Universität liegt unverändert bei 35,2 %. Im Drittmittelbereich ist er leicht angestiegen auf 36,4 %. Da der Drittmittelbereich insgesamt quantitativ an Bedeutung gewonnen hat, hat sich die absolute Zahl damit deutlich erhöht auf nunmehr 202 Wissenschaftlerinnen, die aus externen Finanzmitteln beschäftigt werden.

Die Situation in der Hochschulmedizin wird in einem gesonderten Kapitel behandelt.

1. Hochschullehrerinnen

Die Personalstruktur der Hochschulen hat sich durch die Einführung der Juniorprofessur im Hochschulrahmengesetz von 2002 verändert. Waren die Kategorien „Professoren und Professorinnen“ und „Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen“ in der Vergangenheit identisch, so sind sie es nun nicht mehr. Die Kategorie HochschullehrerInnen umfasst nach der neuen Personalstruktur sowohl die bisherige Gruppe der ProfessorInnen als auch die neu hinzugekommenen JuniorprofessorInnen. Die Darstellung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal im Tabellenanhang ist deshalb etwas anders aufgebaut als in den früheren Berichten. Es gibt nunmehr für den Zeitraum ab 2002 sowohl Zahlenangaben für die Gruppe der ProfessorInnen wie auch Daten über die neue Gruppe der HochschullehrerInnen insgesamt. Hier kann die Humboldt-Universität nun einen Frauenanteil von etwa 17% vorweisen (17,4% im Jahr 2002 und 17,2% in 2003). Die Steigerung gegenüber den früheren Werten ist zum Teil dem deutlich höheren Anteil bei den Juniorprofessuren zu verdanken, wo im nicht-medizinischen Bereich der Universität Ende 2003 32% Frauen waren, im ersten Jahr der Einführung der Juniorprofessur sogar 36,4%. Aber auch bei den herkömmlichen Professuren (C3- und C4-Stellen) hat sich die langsame Steigerung des Frauenanteils, die in den letzten Jahren zu verzeichnen war, zumindest im Jahr 2002 fortgesetzt (16,3%), während im folgenden Jahr wieder ein geringfügiger Rückgang auf 15,9% zu verzeichnen war.

Insgesamt ist die Humboldt-Universität jedoch von dem für das Zieljahr 2005 propagierten Frauenanteil von 20% trotz Einführung der Juniorprofessur immer noch ein deutliches Stück entfernt.

Ende 2003 arbeiteten an der HU im nicht-medizinischen Bereich insgesamt 58 Professorinnen (darunter 24 nach C4 und 34 nach C3) und 10 Juniorprofessorinnen. Die HU ist ein positives Beispiel dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in der neuen Personalstruktur trotz aller Schwierigkeiten möglich ist. Fünf dieser Zehn Juniorprofessorinnen haben Kinder, die zum Teil vor und zum Teil erst nach der Berufung geboren wurden. Selbstverständlich kann eine Juniorprofessorin ebenso wie eine C1-Assistentin ggf. Elternzeit in Anspruch nehmen und ihr Arbeitsverhältnis entsprechend verlängern.

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen auf Professuren war 2002 mit 28,6% sehr erfreulich (6 von 21). Im Jahr 2003 ist er allerdings wieder auf 20,8% zurückgefallen. Bei den Junior-

professuren waren die Werte für Neuberufungen und Anteil insgesamt im ersten Jahr identisch. Unter denen, die 2003 hinzukamen, lag der Anteil mit drei von zwölf nur noch bei einem Viertel.

In den Jahren 2002 und 2003 wurden insgesamt sechs neue C4-Professorinnen und fünf neue C3-Professorinnen berufen. Eine dieser Wissenschaftlerinnen, eine Mathematikerin, kam dabei über das im letzten Bericht bereits dargestellte „Harnack-Programm“ an die Humboldt-Universität. Danach können Fächer, die sehr gut qualifizierte Bewerberinnen ad personam für eine Professur vorschlagen, die Möglichkeit erhalten, durch die Bereitstellung zentraler Mittel eine Professur zeitlich früher zu besetzen, als dies nach der normalen Stellenbewirtschaftung möglich wäre. Eine zweite Berufung über dieses Programm konnte bedauerlicherweise nicht realisiert werden. Die Berufungsverhandlungen mit der Kandidatin, die bereits an einer anderen Universität eine Professur inne hatte, wurden überschattet von der Umsetzung des der Humboldt-Universität auferlegten Sparprogramms. Vor diesem Hintergrund wurde das gesamte Programm im Laufe des Jahres 2003 zurückgestellt. Es soll aber in Zukunft wieder aufgegriffen werden.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich die relative Situation der Frauen nicht verbessert. Der Gesamtanteil liegt unverändert bei 42% bei den aus regulären Haushaltsmitteln finanzierten Planstellen. Bei den Drittmittel-Stellen ist er mit 36,4% deutlich niedriger, was mit der fächerspezifischen Verteilung der Drittmittelprojekte in der Universität zusammenhängt: 297 der insgesamt 555 aus Drittmitteln beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten in den beiden mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten, während nur ein Drittel aller Professuren dort angesiedelt ist. Unter diesen 297 Personen in den Naturwissenschaften sind insgesamt 79 Frauen. (26,6%).

Unter den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten auf C1-Stellen – einer auslaufenden Personalkategorie, die bei Neueinstellungen entfällt – liegt der Anteil mehr oder weniger unverändert bei 35%. Bei den unbefristeten Mittelbaustellen gab es in den vergangenen Jahren leichte Schwankungen, doch mit 45,6% sind weiterhin knapp die Hälfte dieser Stellen mit Frauen besetzt.

Die Kategorie der befristeten BAT IIA-Stellen, die sowohl Promotions- als auch Forschungsstellen für Post-DoktorandInnen umfasst, hatte in der Humboldt-Universität im letzten Jahrzehnt immer Frauenanteile um die 42% aufzuweisen. Sie lag daher in der Vergangenheit nicht so sehr im Blickpunkt der Tätigkeit der Frauenbeauftragten. Für das letzte Jahr weist die Statistik eine unerfreuliche Entwicklung aus, ohne dass es eine systematische Erklärung hierfür gibt. Zum ersten Mal seit vielen Jahren ist ein Rückgang auf 38,6% zu verzeichnen. Eine Analyse der Daten für die einzelnen Fakultäten und Institute zeigt, dass dieses Ergebnis nicht einer Verschiebung des Fächerprofils zuzuschreiben ist, sondern sowohl in natur- als in geisteswissenschaftlichen Instituten zu beobachten war, wobei in einzelnen Fächern auch gegenläufige Entwicklungen erfolgten. Künftig muss auch bei der Besetzung von wissenschaftlichen Nachwuchsstellen im Bereich der Promotionsförderung bzw. der Post-DoktorandInnenstellen dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit bzw. der gleichen Chancen von Frauen wieder stärkere Beachtung geschenkt werden.

3. Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen an der HU

Der Frauenanteil bei allen an der Humboldt-Universität abgeschlossenen Promotionen lag in den letzten 4 Jahren um die 42% und entspricht damit in etwa dem Landesdurchschnitt. Traditionell sind in der medizinischen Fakultät Charité hohe Werte vorzufinden, die regelmäßig bei 47 bis 49% liegen. Wird die Medizin unberücksichtigt gelassen, dann werden in den übrigen Fakultäten allerdings nur ein gutes Drittel aller Promotionen von Frauen abgelegt. In den einzelnen Fächern sollte deshalb eine systematische Untersuchung erfolgen, woran es liegt, dass nicht nur sehr viel weniger Frauen promovieren, als in den entsprechenden Fächern erfolgreich ihr Studium abschließen, sondern dass die Promotionsquote auch deutlich niedriger liegt als bei der entsprechenden Stellenkategorie der BAT IIA-Stellen aus dem Haushalt der Humboldt-Universität. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass viele Nachwuchswissenschaftler auch über Drittmittelprojekte promovieren; hier lag der Frauenanteil wie bereits weiter oben dargestellt in der Vergangenheit deutlich niedriger.

Zwischen den einzelnen Fakultäten bestehen sehr große Unterschiede. In der Philosophischen Fakultät II sind inzwischen nicht nur die Studierenden, sondern auch die DoktorandInnen mehrheitlich weiblich. Der Frauenanteil bei den Dissertationen ist im Zeitraum von 2000 bis 2003 von 60% auf 81% angestiegen. In den Philosophischen Fakultäten I und III sind immer-

hin mehr als 40% aller erfolgreichen DoktorandInnen Frauen, während es in den Wirtschaftswissenschaften 2003 nur 31% waren. In dieser Fakultät schwankten die Werte allerdings sehr stark zwischen den einzelnen Jahren aufgrund der insgesamt nicht sehr hohen Zahlen von Promovenden. Bei den Juristen promovieren besonders wenige Frauen, der Anteil ist hier niedriger als in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I. Immerhin ist in den vergangenen 4 Jahren ein deutlicher Anstieg von 22,4 auf 28,8% erfolgt.

In der Philosophischen Fakultät IV gab es insgesamt so wenige Promotionen, dass Prozentangaben wenig Sinn machen. In der Theologischen Fakultät haben in den vergangenen beiden Jahren nur zwei Personen promoviert, darunter keine Frau. (Gesamtzahl in den vier Jahren 2000-2003: insgesamt 11 Personen , darunter 3 Frauen).

Bei den Habilitationen ist in den vergangenen Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen. Er liegt im nicht-medizinischen Bereich jetzt nur noch geringfügig unter dem bei den Promotionen; der Abstand ist sehr viel geringer als der zwischen Studienabschlüssen und Promotionen. Hier kommen offensichtlich die Effekte der spezifischen Frauenförderprogramme zum Tragen, denn die Frauenanteile bei den regulären Personalkategorien, auf denen überwiegend habilitiert wird, haben sich nicht verbessert, wie bereits dargestellt, nicht verbessert, 2003 waren mit 31 von 101 nunmehr 30,7% aller Habilitierten Frauen, während es im Jahr 2000 erst 24,6% waren. Im Unterschied zur Promotionsstatistik liegen die Werte bei den Habilitationen in der Charité niedriger als in den nicht-medizinischen Fächern, aber auch in der Medizin ist in den vergangenen Jahren eine deutliche Steigerung erfolgt. 2003 lag der Frauenanteil mit 17 von 58 immerhin bei 29,3%, während er im Jahr 1998 erst 10% ausmachte. Eine Erklärung für diese erfreuliche Entwicklung liegt im Rahel-Hirsch-Stipendienprogramm der Charité (vgl. hierzu weiter unten).

Im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität lag die Frauenquote bei 32,6%. In allen nicht-medizinischen Fakultäten zusammen haben sich aber weniger Frauen und Männer habilitiert als in der Charité, wo 58 der insgesamt 101 dokumentierten Habilitationsverfahren abgeschlossen wurden. Demgegenüber lagen die Gesamtzahlen in den übrigen Fakultäten mit Ausnahme der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät I jeweils niedriger als zehn lagen. In der Theologischen Fakultät hat sich in den 4 Jahren seit 2000 bis 2003 eine einzige Person habilitiert, dies war eine Frau.

In der Philosophischen Fakultät II ist in den beiden letzten Jahren die Mehrzahl aller Habilitationen von Frauen abgelegt worden.

III. Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

1. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (HWP I)

Im ersten HWP in den Jahren 2001-2003 standen der Humboldt-Universität jährlich 596.860 DM bzw. 305.170 € zur Verfügung. Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre wurden an der Humboldt-Universität im HWP I für eine vielfältige Palette von Maßnahmen verwendet:

- Anschubfinanzierung einer C 3-Professur für Frauengesundheitsforschung
- 1 Gastprofessur
- 2 C2-Stellen (davon eine in der Charité)
- Habilitationsabschlussstipendien
- Promotionsabschlussstipendien
- 1 Koordinationsstelle Gender Studies
- 1 Koordinationsstelle für ein Projekt zur Gewinnung von Studentinnen für die Informatik
- 1 Werkvertrag zur Endredaktion des DFG-Antrages zur Einrichtung des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenschaftskategorie“
- Zuschüsse zu drei Tagungen zur Frauen- und Geschlechterforschung (davon zwei in der Medizin)

Die C 3-Professur für Frauengesundheitsforschung (inzwischen: Professur für frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislaufkrankungen) wird ab 2004 aus Mitteln der Charité weiter finanziert. Die Stelleninhaberin war entscheidend an der Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) beteiligt, die im Oktober 2003 erfolgte (vgl. hierzu Kapitel IX. 5).

Im neuen HWP I für den Zeitraum 2004-2006 ist das Konzept grundsätzlich beibehalten worden, soweit nicht eine Übernahme in den regulären Haushalt erfolgte; neben der Professur für Frauengesundheitsforschung ist dies ab Juli 2004 auch bei der Koordinationsstelle Gender Studies erfolgt. Eine grundsätzliche Änderung erfolgte allerdings insofern, als die Mittel für die Universitätsmedizin diesmal der Charité von der Senatsverwaltung direkt zugewiesen

wurden und damit nicht mehr im Programm der HU enthalten sind. Dieses umfasst jährlich insgesamt 242.865 € und wird für folgende Maßnahmen verwendet:

- 1 Gastprofessur
- 1 C 2-Stelle (Fortsetzung der Finanzierung der bisherigen Stelleninhaberin)
- 1 Koordinationsstelle für das Projekt zur Gewinnung von Studentinnen in der Informatik
- 1 Koordinationsstelle Gender Studies (Januar bis Juni 2004)
- Habilitationsabschlussstipendien
- Post-doc-Stipendien zur Vorbereitung von Projektanträgen
- Promotionsabschlussstipendien
- Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung

Für die Gastprofessur konnten Anträge aus Fächern mit geringem Frauenanteil bei Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gestellt werden. Die Kommission für Frauenförderung hat entschieden, sie nacheinander an die Fächer Philosophie, Politikwissenschaft und Physik zu vergeben. Mit der C 2-Stelle wird die bisherige Stelleninhaberin in den Kulturwissenschaften weiter finanziert. Neu in diesem Programm ist die Vergabe von Stipendien für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion zur Vorbereitung eines Projektantrages; die Anregung hierzu wurde aus dem entsprechenden Landesprogramm übernommen. Hinzugekommen ist auch die Finanzierung von Lehraufträgen; Zielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die aufgrund ihrer Qualifizierungsbedingungen bisher keine Gelegenheit hatten, Lehrerfahrungen zu sammeln, insbesondere Stipendiatinnen. Nachdem dieses neue Programm bekannt wurde, ist die Nachfrage zunehmend hoch. Aufgrund der begrenzten Mittel sind diese Lehraufträge auf bestimmte Fächergruppen beschränkt (Gender Studies und Naturwissenschaften).

Die Mittel aus dem HWP für die Universitätsmedizin werden im neuen Programm getrennt ausgewiesen und von der Charité direkt bewirtschaftet.

2. Stellen aus dem regulären Berliner Landesprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (früher: C 1/C 2-Programm)

Aus diesem Programm standen der HU seit 1996 laut Haushaltsplan insgesamt 16 Stellen zur Verfügung, von denen allerdings von Anfang an nur 14 finanziert werden konnten. Von diesen waren vier zum damaligen Zeitpunkt bereits besetzt; sie waren durch Stellenverlagerung des Virchow-Klinikums von der FU an die HU gekommen.

Von den 10 Stelleninhaberinnen aus diesem Programm, die 1997 an der Humboldt-Universität neu besetzt werden konnten, haben sich inzwischen 5 habilitiert (darunter eine Medizinerin). Eine andere Wissenschaftlerin hat die HU zugunsten der Leitung einer Nachwuchsgruppe an einem Max-Planck-Institut verlassen. In zwei Fällen steht der Abschluss der Habilitation noch aus. Die übrigen 2 sind vorzeitig ausgeschieden bzw. haben Berlin aus privaten Gründen verlassen.

Zwei der aus diesem Programm Geförderten sind inzwischen auf eine Professur berufen worden. Bei zwei anderen ist die Stelle nach Abschluss der Habilitation in eine C 2-Stelle umgewandelt worden. Eine der später auf eine Professur Berufenen hatte bereits vor Abschluss der Habilitation die Leitung einer Nachwuchsgruppe an der HU übernommen.

Die frei gewordenen Stellen wurden bis 2001 erneut als C 1-Stellen besetzt (insgesamt 5, davon 3 an der Charité und 2 in den Gender Studies). Danach hat die Kommission für Frauenförderung drei Stellen aus diesem Programm für Juniorprofessuren zur Verfügung gestellt, die 2002 besetzt wurden (in den Fächern Alte Geschichte, Afrikanistik und Biologie). Bis Ende 2004 war aufgrund des Auslaufens von Verträgen, dem vorzeitigem Ausscheiden einer Stelleninhaberinnen und einem Todesfall nur noch eine Stelle aus diesem Programm in der Medizin angesiedelt. Ab dem HH 2005 sollen zwei Stellen dauerhaft an die gemeinsame medizinische Fakultät Charité verlagert werden.

3. Rahel-Hirsch-Habilitationsstipendienprogramm der Medizinischen Fakultät Charité

Mit diesem mehrjährigen Stipendienprogramm, das nach der ersten Professorin in Preußen und an der Charité, Rahel Hirsch (1870-1953) benannt wurde, fördert die Charité seit 1997 aus eigenen Mitteln Habilitandinnen ihrer Institution. Die Laufzeit beträgt mindestens 3 Jahre, eine weitere Verlängerung ist möglich. Häufig lassen sich Mitarbeiterinnen aus Arbeitsverhältnissen beurlauben, um ohne Belastung durch die klinischen Aufgaben in der Hochschulmedizin Zeit für den Abschluss ihrer Forschung zu haben.

Die Erfolgsquote in diesem bundesweit einmaligen Programm ist sehr hoch. Von den seit 1999 insgesamt 30 geförderten Frauen haben sich inzwischen 10 habilitiert, 2 wurden zu Juniorprofessorinnen berufen, und eine hat die Leitung einer Nachwuchsgruppe übernommen. Von den 14 Frauen, bei denen die Stipendien in den Jahren 1999-2001 begannen, waren 12 in diesem Sinne erfolgreich, darunter alle sechs aus dem zweiten Jahrgang. Bei 16 Wissenschaftlerinnen läuft die Förderung noch.

4. Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

In den vergangenen Jahren hat sich das Angebot der Beruflichen Weiterbildung zu Arbeitstechniken in der Wissenschaft und in der Lehre stark erweitert. In diesem Zusammenhang werden auch spezifische Kurse für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, die sich auf folgende Themen beziehen bzw. bezogen haben:

- Rhetorik für Frauen
- Sprech- und Stimmtraining
- Marketing in eigener Sache
- Selbstpräsentation
- Präsentationstraining
- Stress- und Konfliktbewältigung
- Frauen und Macht
- EU-Fördermittel – Akquise für Frauen und Forschungsprojekte

Seit 1999 gibt es einen Habilitandinnen-Stammtisch für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den naturwissenschaftlichen Fächern. Diese Gruppe trifft sich ein Mal im Monat in einem Restaurant in der Chausseestraße neben dem Institut für Biologie und besteht überwiegend aus Biologinnen. (Kontaktadresse: Dr. Annegret Wilde, Institut für Biologie).

Seit Frühjahr 2000 werden zwei Mal jährlich in den Semesterferien dreitägige Blockseminare zum Thema „Bewerbungstraining für Habilitandinnen“ angeboten, die von den Teilnehmerinnen durchweg positiv beurteilt werden, der Titel wurde inzwischen geändert in „Bewerbungstraining um eine Professur bzw. Juniorprofessur“. (Seit Ende 2001 werden vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) unter dem Stichwort „Anschluss zum Aufstieg“ überregionale Veranstaltungen organisiert, die nach einem ähnlichen Konzept arbeiten.) An den Veranstaltungen der Humboldt-Universität haben bis Ende 2003 insgesamt 83 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen. Künftig können die Veranstaltungen nur noch ein Mal im Jahr angeboten werden, da die Berufliche Weiterbildung sich an der Finanzierung entsprechender Angebote im Rahmen des hochschulübergreifenden Mentoringprogramms der drei Berliner Universitäten beteiligt. (siehe hierzu Kapitel III. 5) Dafür bietet die Humboldt-Universität seit 2004 einen zweiten Kurs zu dieser Thematik an, der sich an NachwuchswissenschaftlerInnen beiderlei Geschlechts wendet. Am ersten Kurs im Frühjahr 2004 haben acht Männer und 3 Frauen teilgenommen.

Seit 2004 ist das Angebot der Beruflichen Weiterbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen um ein „Doktorandinnen – Coaching“ erweitert worden, das zwei Mal pro Jahr angeboten wird. Das Programm ist vor allem für Doktorandinnen in der Anfangsphase gedacht und umfasst zwei Tage, die im Abstand von drei bis vier Wochen stattfinden. Am ersten Kurs haben insgesamt 18 Frauen teilgenommen. Inzwischen ist eine Begrenzung der Teilnehmezahlen auf 12 pro Kurs vorgenommen worden.

An der Charité wurde im Januar 2004 ein eigenes Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Titel „CharMe“ gestartet, an dem insgesamt neun Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen klinischen Fächern teilnehmen. Die Mentoren und Mentorinnen dieses Programms kommen aus der Charité selbst oder aus verschiedenen außeruniversitären medizinischen Forschungszentren in Berlin. Die Organisation des Programms erfolgt durch das Büro „Ilse Martin und Partnerinnen“ aus Köln. Über die Zukunft dieses Programms an der Charité ist noch nicht entschieden. Einzelne Wissenschaftlerinnen aus der Charité sind auch

an dem gemeinsamen Mentoringprogramm der drei Berliner Universitäten beteiligt, das im Folgenden dargestellt wird.

Seit dem Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinien der HU im Jahr 1995 bietet die Humboldt-Universität spezielle fachübergreifende Kurse für Studentinnen an, die vom Referat Berufliche Weiterbildung und der Psychosozialen Beratung in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten organisiert werden. Die Themen umfassen mehrtägige Blockveranstaltungen zur Rhetorik und Kommunikation, die Zwei Mal im Jahr angeboten werden sowie semesterbegleitende Kurse zu folgenden Themen: Zeitmanagement; Redeangst und Rhetorik für Studentinnen; wissenschaftliches Schreiben für Studentinnen im Hauptstudium; Prüfungsangst; wissenschaftliches Arbeiten in der Studienabschlussphase. In den letzten Jahren hat das Referat Beruflich Weiterbildung das Programm erweitert und bietet zusätzlich Veranstaltungen zum Abhalten von Referaten und zum Atem-, Stimm- und Sprechtraining für Studentinnen an.

5. Gemeinsames Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an HU, FU und TU (ProFiL)

Im November 2002 hat die HU beschlossen, zusammen mit FU und TU eine Koordinationsstelle für ein Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der post-doktoralen Phase (Habilitationen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen) einzurichten. Die Finanzierung der Stelle erfolgt anteilig je zu einem Drittel. Das Projekt ist gegenwärtig an der TU angesiedelt. Die Arbeit wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet werden, in den jede Hochschule je drei Mitglieder benennt (Frauen und Männer), einschließlich externer WissenschaftlerInnen.

Im Juni 2003 wurde die Stelle besetzt. Die Stelleninhaberin hat in Abstimmung mit dem Beirat und den Frauenbeauftragten der drei Universitäten ein anspruchsvolles Konzept entwickelt und das Programm sehr erfolgreich bekannt gemacht. Für die ausgeschriebenen 36 Mentee-Plätze (je zwölf pro Universität) gingen in der ersten Ausschreibungsrunde im Sommer 2003 etwa viermal so viele Bewerbungen ein, wie Plätze zur Verfügung standen, darunter besonders viele aus der HU. Bei der Auswahl spielten Leistungskriterien eine entscheidende Rolle, stärker, als dies den ursprünglichen Intentionen der Frauenbeauftragten entsprach, die sich von dem Programm auch eine Kompensation mangelnder Förderung in den vergangenen Stadien einer wissenschaftlichen Karriere versprochen hatten. Hierzu gab es intensive Diskussio-

nen im Beirat. Es wurde u. a. vereinbart, dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung von Frauen mit Kindern in der nächsten Runde stärkere Beachtung zu geben.

Das Programm, das neben der individuellen MentorIn-Mentee-Beziehung ein umfangreiches Begleitprogramm von vier Kompakt-Seminaren und zusätzlichen Vernetzungsangeboten enthält, hat im Januar 2004 für den ersten Jahrgang begonnen. Für alle Mentees konnte eine passende Mentorin bzw. ein Mentor gefunden werden (darunter u. a. auch der Präsident der HU). Die MentorInnen kommen in der Mehrzahl aus dem Raum Berlin, es gibt aber auch MentorInnen aus weiter entfernten Orten. Nach der inzwischen begonnenen Begleitevaluation wird das Programm von den Teilnehmerinnen und auch von den MentorInnen sehr positiv bewertet.

IV. Frauen in der Gemeinsamen Medizinischen Fakultät von HU und FU Charité - Universitätsmedizin Berlin

Die vergangenen Berichte der Frauenbeauftragten beinhalteten jeweils ein Kapitel über die Situation von Wissenschaftlerinnen an der medizinischen Fakultät der Humboldt-Universität, der Charité. Seit Mai 2003 gibt es die Fakultät in dieser Form nicht mehr, sondern sie fusionierte mit dem Fachbereich Humanmedizin der Freien Universität fusioniert zu einer gemeinsamen Gliedkörperschaft beider Universitäten mit dem neuen Namen „Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité)“. Hintergrund dieser Fusion ist der Beschluss des Landes Berlin, beim Staatszuschuss für die Hochschulmedizin in Berlin insgesamt 98 Mio. € pro Jahr dauerhaft einzusparen. Zunächst war im Abgeordnetenhaus vorgeschlagen worden, dass Universitätsklinikum Benjamin-Franklin an der Freien Universität als Hochschuleinrichtung zu schließen und in ein kommunales Krankenhaus zu verwandeln. Dagegen gab es heftige Proteste. Anschließend wurde mit dem Wissenschaftsrat vereinbart, eine Expertenkommission einzusetzen. Diese schlug das Fusionsmodell vor. Die Auseinandersetzungen um die Gestaltung des Fusionsprozesses und die Formulierung des entsprechenden Hochschulgesetzes bestimmten das Wintersemester 2002/2003. Das Vorschaltgesetz zum Gesetz über die Umstrukturierung der Hochschulmedizin im Land Berlin (HS-Med-G) trat zum 22. Mai 2003 in Kraft.

Um die Auswirkungen des Fusionsprozesses auf die Situation der Frauen an der neuen Charité und die Struktur ihrer Interessenvertretung mit zu gestalten und die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung im künftigen Profil der Hochschulmedizin einzubinden, haben

die Frauenbeauftragten von HU und FU diesen Prozess im Verlauf des gesamten Jahres 2003 und darüber hinaus bis zur Konstituierung des neuen Fakultätsrates intensiv begleitet und dabei mit den Frauenbeauftragten der beiden bisherigen medizinischen Fakultäten eng zusammen gearbeitet. In der Übergangszeit nach der Verabschiedung des Fusionsgesetzes bis zur Wahl des neuen Fakultätsrates, die erst im Februar 2004 erfolgte, wurden dessen Aufgaben von einer Gemeinsamen Kommission (GK) wahrgenommen, die von den beiden vorhandenen Fakultätsräten Charité und UKBF gewählt wurde. Diesem Gremium, das in der Zeit vom 11.06.2003 bis zum 29.03.2004 insgesamt 19 mal tagte (plus diverse Sondersitzungen für Habilitationsverfahren) gehörten die beiden hauptamtlichen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität und der Freien Universität an, und zwar – im Land Berlin sonst unüblich – mit Stimmrecht.

Im Aufsichtsrat der Fakultät, der sich im Herbst 2003 konstituierte, ist die hauptamtliche Frauenbeauftragte der Charité vertreten. Diese war zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht gewählt, da die Ausschreibung für diese Position nicht früher erfolgen sollte, als für die des neuen Dekans. Daher gab es zunächst Differenzen darüber, welche der beiden Frauenbeauftragten der Vorgängerinstitutionen, der alten Charité und des UKBF, diese Position wahrnehmen sollte, zumal ein Rotationsverfahren in einem solchen Gremium, das mit hoher Vertraulichkeit arbeitet, wenig Sinn macht. Schließlich konnte erreicht werden, dass beide Frauenbeauftragten und beide Personalvertretungen an den Sitzungen teilnehmen konnten. Seit dem Amtsantritt der neuen zentralen Frauenbeauftragten der Charité, wird diese Aufgabe selbstverständlich von ihr wahrgenommen.

Da die neue Charité eine gemeinsame Fakultät von zwei Universitäten ist, hätten alle akademischen Angelegenheiten, bei denen die Zustimmung des Akademischen Senats erforderlich ist, grundsätzlich in den Senaten beider Einrichtungen behandelt werden müssen. Um dies zu vermeiden, wurde ein eigener Medizinsenat gegründet, der turnusmäßig von den Präsidenten von HU und FU geleitet wird. Entsprechend nehmen die Frauenbeauftragten der beiden Universitäten im Wechsel an den Sitzungen des Medizinsenats teil, hier wieder mit beratender Stimme.

Die neue gemeinsame Fakultät hat mit insgesamt mehr als 9.000 MitarbeiterInnen die Größenordnung einer eigenen Universität, wobei die Relationen zwischen den verschiedenen Statusgruppen anders sind als sonst (relativ wenig HochschullehrerInnen, dafür sehr viel mehr

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Krankenversorgung und beim wissenschaftlichen Personal in den Kliniken). Die frauenpolitische Interessenvertretung in einer Einrichtung dieser Größe kann nicht mehr durch eine einzige nebenberufliche Frauenbeauftragte erfolgen. § 59 BerlHG wurde deshalb dahingehend geändert, dass es an der Charité eine eigene hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte und bei Bedarf bis zu drei nebenberufliche dezentrale Frauenbeauftragte geben kann. Die Stelle der hauptamtlichen Frauenbeauftragten wurde Ende Dezember 2003 ausgeschrieben und extern besetzt; zuvor mussten die Präsidenten eine neue gemeinsame Wahlordnung erlassen, da die Wahlordnungen von HU und FU nicht identisch sind. Auffällig war, dass sich für diesen Posten sehr viel weniger Bewerberinnen fanden als bei vergleichbaren Stellenausschreibungen an Universitäten und Fachhochschulen, und unter den insgesamt 27 Bewerberinnen nur eine einzige Medizinerin war. Die neu gewählte Frauenbeauftragte Mechthild Rawert hat am 15. März 2004 ihren Dienst angetreten und im August diesen Jahres ihre neuen Räume am Standort Mitte in der Nähe des Dekanats bezogen. Ende 2004 konnte schließlich auch die Sekretariatsstelle in ihrem Büro besetzt werden.

Zeitgleich mit der Wahl der neuen Frauenbeauftragten wurden drei Positionen für nebenberufliche Frauenbeauftragte ausgeschrieben, die jeweils für die drei großen Standorte/Campus Charité Mitte, Virchow-Klinikum und Benjamin Franklin zuständig sind. Für die Standorte Virchow-Klinikum und Benjamin-Franklin wurden die bisherigen Frauenbeauftragten der Charité und des UKBF (wieder) gewählt. Die Gewinnung einer zusätzlichen Kollegin für den Standort Mitte verzögerte sich etwas. Erst zum Juli 2004 konnte auch diese Position besetzt werden. Zusätzlich wurden für alle Frauenbeauftragten in der Medizin je eine Stellvertreterin gewählt. Die drei nebenberuflichen „Standort“-Frauenbeauftragten wurden entsprechend dem neuen HS-Med-Gesetz ebenfalls voll für diese Tätigkeit freigestellt. Für die Freistellung der Stellvertreterinnen enthält das Gesetz keine klare Aussage. Hier hat die Leitung der Charité nur eine anteilige Freistellung von 25 % bewilligt.

Die Charité setzte im Juni 2004 eine eigene Kommission für Frauenförderung ein. Diese ist dafür verantwortlich, den neuen gemeinsamen Förderplan der Charité zu erarbeiten und die künftigen Sonderprogramme zur Frauenförderung zu gestalten. Dabei ist auch die Kompetenzabgrenzung mit der Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu klären, die in den vergangenen Jahren die weiter oben dargestellten Rahel-Hirsch-Stipendien vergeben hat. Bei der Erarbeitung des neuen Frauenförderplans sind die unterschiedlichen Institutionskulturen der beiden ehemaligen Fakultäten zusammenzuführen. Die Charité alt

brachte das erfolgreiche Rahel-Hirsch-Stipendienprogramm ein, das inzwischen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Standort Benjamin Franklin zugute kommt. Sie hatte weiterhin in den letzten Jahren zwei eintägige Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, aus deren Vorarbeiten später das Mentoringprogramm der Charité entstand. Im Universitätsklinikum Benjamin Franklin gab es dagegen Ansätze, die Berücksichtigung von Erfolgen in der Gleichstellung auch auf die interne Mittelverteilung zu übertragen, ein Modell, das an der Freien Universität seit vielen Jahren praktiziert wird, während es in der alten Charité keine vergleichbaren Haushaltsmodelle gab.

In der Vergangenheit hatten sich die Sonderprogramme zur Frauenförderung bzw. zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in beiden Universitäten auf alle Fakultäten einschließlich der Medizin erstreckt. Aus dem C 1/C 2-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hatte die HU in den letzten Jahren drei Stellen an die Charité vergeben. Aus dem weiter oben dargestellten Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP) war 2001 bis 2003 die Anschubfinanzierung einer C 3-Professur zur Frauengesundheitsforschung erfolgt und eine C 2-Stelle für eine Wissenschaftlerin bereitgestellt worden. Die Vergabe war über die jeweiligen Kommissionen zur Frauenförderung erfolgt, zu deren Mitgliedern immer auch MedizinerInnen zählen.

Im neuen HWP für die Jahre 2004 bis 2006 hat die Senatsverwaltung verfügt, dass die Charité in diesem Programm als eigene Institution behandelt wird. Die Gelder von HU und FU wurden entsprechend gekürzt und der Charité wurde ein Betrag von jährlich 203.140 € zur Verfügung gestellt. Diese Separierung und Herausnahme aus dem Zuständigkeitsbereich der „Mutteruniversitäten“ erfolgte ohne jede Rücksprache mit den dort für die Frauenförderung zuständigen Gremien und Personen einschließlich der Frauenbeauftragten. An beiden Universitäten hatten die Frauenförderkommissionen bereits Vorschläge zur Verwendung der Mittel vorbereitet, bzw. hatte die KFF der Humboldt-Universität bereits entsprechende Beschlüsse gefasst. Die Gremien der Charité haben diese Beschlüsse dann übernommen und zu einem eigenen Antrag der Charité zusammengefasst. Beantragt wurden für die Charité insgesamt zwei C 2-Stellen (darunter die weitere Finanzierung der an der Humboldt-Universität durch das erste HWP eingerichtete Stelle), eine BAT IIA-Stelle zur Unterstützung eines Graduiertenkollegs zur Geschlechterforschung in der Kardiologie, Gelder für eine Gastprofessur bzw. wechselnde kurze Gastaufenthalte auswärtiger Wissenschaftlerinnen sowie zwei Promotionsstipendien in Verbindung mit einem weiteren Graduiertenkolleg. In der Realisierung des Pro-

gramms erfolgten im Verlauf des Jahres 2004 weitere Modifikationen. Beide C 2-Stellen wurden dabei in befristete 5-jährige C 3-Professuren umgewandelt, die aus diesem Programm anfinanziert und in den letzten Jahren dann von der Charité übernommen werden.

Das Verfahren der Schaffung befristeter C 3-Professuren aus dem Stellenpool der Charité für erfolgreiche Nachwuchswissenschaftler aus dem eigenen Haus, die an der Charité gehalten werden sollen, ist an der alten Medizinischen Fakultät der Humboldt-Universität schon seit langem zu Gunsten von männlichen Wissenschaftlern eingesetzt worden. In den letzten Jahren ist es auch als neues Instrument der Frauenförderung „entdeckt“ worden und es hat unabhängig von Sonderprogrammen bereits mehrere derartige Berufungen von Frauen gegeben. Von daher konnte die Charité diesen Ansatz problemlos auch auf die Mittel des HWP übertragen, da es einen zentralen Stellenpool gibt, aus dem befristete Weiterfinanzierungen grundsätzlich möglich sind. Im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität gibt es solche Möglichkeiten nicht, von daher gab es hier bisher auch noch nie ernsthafte Überlegungen, Mittel aus den Sonderprogrammen zur Anfinanzierung einer befristeten Professur einzurichten.

In Bezug auf das Programm zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen werden die Haushalte der Humboldt-Universität und der Charité ab 2005 ebenfalls vollständig getrennt. Die Kommission für Frauenförderung der HU hat sich bereit erklärt, der Charité dauerhaft zwei der insgesamt 14 Stellen aus diesem Programm zu übertragen, darunter eine, die bereits besetzt ist, und eine freie Stelle, die dem neuen Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) zur Verfügung gestellt wird, wie mit der Fakultätsleitung der Charité vereinbart wurde. Auch die Mittel aus dem neuen HWP I werden in den nächsten Jahren auf die Startfinanzierung dieses neuen Zentrums konzentriert sein. (vgl. hierzu Kap. IX.5)

Vieles ist in der neuen Charité zurzeit noch im Übergang, so gibt es bisher auch noch keine differenzierte Gesamtstatistik mit dem Ausweis aller Frauenanteile. Dieser Bericht enthält deshalb im Anhang für das Jahr 2003 die Angaben für diejenigen Standorte, welche die bisherige medizinische Fakultät der Humboldt-Universität bildeten. Der Frauenanteil an den Professoren beträgt hier 10 %, gegenüber 16 % im nicht-medizinischen Bereich. Es gibt nur drei C 4-Professorinnen (4%). Hier war in den letzten Jahren kein Fortschritt zu verzeichnen. Bei den C 3-Stellen gab es dagegen einen deutlichen Anstieg auf 15 %, während vor zwei Jahren der entsprechende Wert noch bei 10 % lag. Bei den Studierenden, studentischen Hilfskräften,

aber auch bei den Doktorandinnen sind Frauen in der Mehrheit, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind 42 % der Beschäftigten Frauen.

VI. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im universitären Bereich

Auf den ersten Blick hat sich der Frauenanteil im technischen und Verwaltungsbereich der Universität kaum verändert – der Durchschnitt liegt, wie schon in den vergangenen Berichtszeiträumen, bei 69 %, obwohl die Beschäftigtenzahl in der Verwaltung gegenüber dem Berichtszeitraum von 2000 – 2001 wiederum reduziert wurde. Am 31.12.2003 arbeiteten insgesamt 1.721 Personen in der Verwaltung, das sind 44 weniger gegenüber dem Jahr 2000 und 144 weniger gegenüber 1998. Im gehobenen und im mittleren Dienst stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten sogar um sieben bzw. um zwei Prozentpunkte auf 65%, was im wesentlichen jedoch nicht auf Neueinstellungen bzw. Höhergruppierungen zurückzuführen ist, sondern auf die Geschlechterrelation bei den aus der Universität Ausgeschiedenen.

Während bei den BeamtInnen im Leitungsbereich durch die Einstellung oder Höhergruppierung einer weiteren Frau der Anteil der Frauen gleich um einen Prozentpunkt stieg, ist im Höheren Dienst bei den Angestellten in allen Positionen der Frauenanteil geringfügig gesunken. Während es 2001/2002 so aussah, als würde frau hier im nächsten Berichtszeitraum die 50 Prozentmarke erreichen, ist diese nun mit 46 % wieder aus einer greifbaren Nähe gerückt.

In den höchsten Leitungspositionen in der Verwaltung (dazu zählen in der Humboldt-Universität neben den Mitgliedern des Präsidiums alle A 16, BAT I- und BAT I a-Stellen) liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten jetzt bei 15,4 % und ist gegenüber dem Vergleichszeitraum sogar um vier Prozentpunkte gesunken. Die Universität präsentiert sich im Leitungsbereich also keineswegs gleichstellungspolitisch innovativ, sondern bewegt sich in traditionellen Strukturen.

In der Vergütungsgruppe BAT I b ist im Berichtszeitraum die sinkende Tendenz des Frauenanteils gestoppt. Durch Höhergruppierung erhalten drei weitere Frauen und drei weitere Männer diese Vergütung. Doch in die Vergütungsgruppe BAT II a sind doppelt soviel Männer wie Frauen höher gruppiert worden. Der Frauenanteil liegt jetzt bei 48,1 % gegenüber 52 % im

Jahre 2003. Damit sind insgesamt 46 % Frauen im Höheren Dienst tätig - auf den ersten Blick keine schlechte Zahl, aber dennoch weniger als die Hälfte und die Tendenz ist sinkend.

Im gehobenen Dienst sind in den einzelnen Vergütungsgruppen zwar unterschiedliche Trends sichtbar, aber insgesamt ist der Frauenanteil von 58 % auf 65 % gestiegen. Noch „traditioneller“ finden wir die Geschlechterverhältnisse im Mittleren und Einfachen Dienst. Bei den Beamtinnen im mittleren Dienst und den Angestellten im einfachen Dienst ist bereits die 100 Prozentmarke erreicht, bei den Beschäftigten im mittleren Dienst liegt sie bei 89,4 %.

Auch für den vergangenen Berichtszeitraum konnte eine hohe Weiterbildungsbereitschaft der MitarbeiterInnen dokumentiert werden. Jede/jeder Beschäftigte nutzte fast zwei (1,88) Weiterbildungsangebote pro Jahr. Die Zahlen der Beschäftigten, die an den Weiterbildungslehrgängen der Universität teilnahmen, sind in den letzten Jahren gegenüber dem hohen Level der 90er Jahre zurück gegangen. Im Jahr 2002 nahmen 2609 MitarbeiterInnen an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung teil, davon 2066 Frauen (79,2 %), im Jahr 2003 waren es 3325, davon 2406 Frauen (72,4 %). Die Beteiligung an externen Weiterbildungsmaßnahmen ist 2002/2003 gegenüber 2000/2001 sogar noch gestiegen. 176 Beschäftigte nutzen im Jahr 2002 diese Angebote, davon 103 Frauen (58,5 %), und 218 Beschäftigte, davon 126 Frauen (57,8 %) im Jahre 2003.

Im Jahre 2002 nahmen 99 Beschäftigte den jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin rechtlich zustehenden Bildungsurlaub in Anspruch (10 Tage in zwei Jahren), davon 71 Frauen. Das sind insgesamt nur 5,8 % aller MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in der Universität. Im Jahre 2003 sank die Zahl der Beschäftigten, die den Bildungsurlaub nutzten stark ab auf 24, davon 17 Frauen, das sind sogar nur 1,4 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im universitären Bereich. Die Dauer des Bildungsurlaubes reduzierte sich im Durchschnitt auf fünf Tage, während es im Jahre 2000 noch sechs Tage waren. Das heißt, nur eine verschwindend geringe Anzahl der Beschäftigten haben überhaupt nur die Hälfte des ihnen zustehenden Bildungsurlaubes in Anspruch genommen. Während die internen Weiterbildungsangebote mitunter nur einen Tag Arbeitsausfall bedeuten oder wenige über einen längeren Zeitraum verteilte Tage, bedarf es für den fünf- oder gar zehntägigen Bildungsurlaub schon einer größeren Akzeptanz seitens der unmittelbaren Vorgesetzten. Aber dies spricht auch dafür, dass das Arbeitsvolumen für die Einzelne/den Einzelnen in einem solchen Maße zugenommen hat, dass sich die MitarbeiterInnen das Nacharbeiten von fünf Arbeitstagen kaum noch zutrauen.

Die generell geringe Nachfrage setzt dann natürlich auch diejenigen, die den Bildungsurlaub nutzen wollen, zusätzlich unter Legitimierungsdruck.

Insgesamt zeigen die oben angeführten Zahlen weitgehend eine quantitative Stabilität des Frauenanteils im Verwaltungsbereich und die hohe Bereitschaft der Mitarbeiterinnen zu regelmäßiger Qualifikation. Doch viele der im letzten Bericht benannten Probleme, die zu einer unbefriedigenden Arbeitsatmosphäre für die Beschäftigten führen, existieren weiterhin:

- sinkende Mitarbeiterzahl bei steigender Studierendenzahl (1998: 33.038, 2002: 36.307)
- quantitative wie auch qualitative Erhöhung der Anforderung an die Mitarbeiterinnen
- einschneidende Arbeitsortveränderungen, Umstrukturierungen und ständige Neuerungen bei den elektronischen Medien erfordern fortlaufend Modifikationen der Arbeitsinhalte
- die durch Weiterbildung erworbene Qualifizierung der Beschäftigten wird vom Arbeitgeber (-nehmer) genutzt, aber finanziell nicht gewürdigt

Bis heute existiert seitens der Universitätsleitung kein Konzept, mit dem in einer Zeit knapper Finanzen auf diese veränderte Arbeitswirklichkeit reagiert wird. Die wenigsten Leiter von Einrichtungen oder Lehrstühlen versuchen, das Arbeitsklima durch Gespräche, Belobigungen oder ähnliche „Motivationsschübe“ zu verbessern. Forderungen der Frauenbeauftragten an die Universitätsleitung, Instrumente der Personalführung den Verantwortlichen in den verschiedenen Arbeitsbereiche nahe zu legen und somit Information und Kommunikation in den einzelnen Bereichen zu fördern, wurden bisher nicht realisiert.

Seitens der Frauenbeauftragten wird es weiterhin als unabdingbar gesehen, dass es für Leiter von Einrichtungen, aber auch Lehrstuhlinhaber, spezielle Schulungen zur Mitarbeiterführung geben muss.

Eine weitere Schlussfolgerung sollte sein, dass bei Einstellungs-/Berufungsverfahren stärker als bisher auf die soziale Kompetenz der Mitarbeiterführung und –motivation als eine relevante Qualifikation eines Leiter/einer Leiterin geachtet wird.

Mit dem Austritt des Landes Berlin im Februar 2003 aus dem bundeseinheitlichen Tarifvertrag und in Folge im April 2003 auch des Arbeitgebers Humboldt-Universität hat sich die Stimmung unter den Beschäftigten weiter verschlechtert. Von einer finanziellen Anerkennung ständigen beruflichen Engagements und kontinuierlicher Fortbildung konnte nun gar keine Rede mehr sein. Im Gegenteil, die Landesregierung forderte eine massive Gehaltskürzung von 8, 10 bzw. 12 %, gestaffelt nach Vergütungsgruppen.

Auch wenn durch den spezifischen Abschluss und die zeitliche Verzögerung des Haustarifvertrages die Kürzungen moderater ausgefallen sind als im übrigen öffentlichen Dienst Berlins, bleibt die Tatsache, dass erhöhten Anforderungen in vielen Bereichen, Qualifizierungen und Engagement der MitarbeiterInnen weniger Gehalt gegenübersteht. Das kann auch nicht durch die Verkürzung der Arbeitszeit, die oftmals nur mit großen Schwierigkeiten zu realisieren ist, kompensiert werden. Letztlich sind sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst, dass an eine Änderung der Einkommen und tarifrechtlichen Situation in den nächsten Jahren nicht mehr zu denken ist und großes berufliches Engagement am eigenen Arbeitsplatz zu keiner finanziellen Anerkennung führen wird.

Auch der relativ hohe Anteil von Beschäftigten, die sich für das Modell der Altersteilzeit entscheiden, kann neben anderen Gründen als ein Indiz für die unbefriedigende Arbeitsatmosphäre an der Universität gesehen werden. Seit 1998 haben 170 Beschäftigte Altersteilzeitverträge abgeschlossen, davon 68 % Frauen. 35 MitarbeiterInnen stellten in der Zeit vom 1.01.2002 bis zum 31.12. 2003 einen Antrag auf prämienbegünstigtes Ausscheiden, darunter 26 Anträge von Mitarbeiterinnen, überwiegend aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich; 21 Anträge konnten genehmigt werden, so dass entsprechende Auflösungsverträge abgeschlossen wurden. Die verbleibenden Anträge mussten entweder aus Wirtschaftlichkeitsgründen abgelehnt werden oder die MitarbeiterInnen zogen ihren Antrag zurück. Somit ist festzustellen, dass der Abbau von Beschäftigungsstellen durch Prämienregelungen, Teilzeit und Altersteilzeit bisher sozial verträglich vorgenommen werden konnte.

Werden die verschiedenen Stellenkürzungen, die der Universität seit der Wende verordnet wurden, zusammengerechnet, befanden sich zum Stichtag 31.12.2002 in der Universität insgesamt 451 Beschäftigte auf Überhangstellen, davon 261 (58%) Frauen. Das sind 52 weniger als im Jahr 2001, der Frauenanteil ist mit 58% konstant geblieben. Am 31.12. 2003 betraf dies noch immer 388 MitarbeiterInnen, davon 226 Frauen (59 %). Dies sind zwar 63 Beschäftigte weniger als in 2002, aber noch immer 11,95 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität.

Durch die von der Landesregierung der Universität aufgezwungene Strukturdebatte 2003/2004 wird eine weitere Verschärfung der Situation eintreten, denn in deren Ergebnis müssen erneut allein 100 Stellen in der Verwaltung gekürzt werden. Hinzu kommen die Kürzungen des nichtwissenschaftlichen Personals in den einzelnen Fakultäten, so dass sich die Zahl der Überhangstellen weiter erhöhen wird.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf diesen „Überhangstellen“ (auch „kw-Stellen“ genannt) beschäftigt werden, ist die psychologische Situation zusätzlich belastend, da bei gleicher Arbeitsintensität wie ihre Kolleginnen für sie das Gefühl hinzukommt, dass ihre Stelle bereits gestrichen ist und ihre Arbeitsaufgaben für die Universität verzichtbar scheinen.

Nicht nur trotz der finanziellen und personellen Einschnitte, sondern vor allem wegen dieser sollte die Verbesserung des Arbeitsklimas an der Universität höchste Priorität haben. Die Frauenbeauftragten hatten bereits im Jahre 2002 zur genaueren Fixierung der Stimmungslage unter den Beschäftigten der Humboldt-Universität von der Universitätsleitung eine Umfrage zum Arbeitsklima unter den MitarbeiterInnen gefordert und einen entsprechenden Fragekatalog vorgelegt. Mit Verweis auf die angespannte Situation der beginnenden Tarifverhandlungen wurde dem Fragekatalog in der Berichtsperiode nicht zugestimmt. Im Frühjahr 2004 hat sich die Universitätsleitung grundsätzlich für eine Befragung ausgesprochen, konkrete Planungen bestehen jedoch noch immer nicht.

Auf der Grundlage des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes werden die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten an allen Struktur- und Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Dabei geht es ihnen nicht nur darum, Sorge zu tragen, dass eine Stelle mit einer Frau besetzt wird, sondern dass es eine Frau mit entsprechend fachlicher und hoher sozialer Kompetenz ist. In einzelnen Bereichen der Universität kommen Frauenbeauftragte und Leitung jedoch oftmals zu sehr unterschiedlichen Leistungs- und Kompetenzeinschätzungen der Bewerberinnen. Dies ist und bleibt unbefriedigend, solange den Frauenbeauftragten lt. Landesgleichstellungsgesetz nur ein Mitwirkungsrecht und kein Vetorecht eingeräumt wird und ihr Einfluss auf das Auswahlverfahren und auf Strukturentscheidungen daher eingeschränkt ist.

Seit Anfang 1997 wurde für Beschäftigte im Zentralbereich der Universität ein Pausensport eingeführt. Dieser fand zweimal pro Woche je 10 Minuten statt und diente der Vorbeugung von Rückenbeschwerden und -schäden. Durch die stressintensive Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen ist allerdings ein weiterer Rückgang bei der regelmäßigen Teilnahme zu verzeichnen, so dass der Pausensport jetzt nur ein Mal pro Woche stattfindet.

Endlich wurde der bereits seit Jahren von uns geforderte Sozial- bzw. Ruheraum nach der Arbeitsstätten-Richtlinie (§ 31) im Hauptgebäude eingerichtet, so dass er nun sowohl im Krankheitsfall wie von stillenden Müttern oder als Wickelraum genutzt werden kann (Der

Schlüssel ist beim Pförtner des Hauptgebäudes erhältlich). Aufgabe für die nächste Zeit wird es nun sein, in weiteren größeren Gebäuden sowie in einem Gebäude in Adlershof einen solchen Sozialraum einzurichten.

Hervorzuheben ist, dass es kaum Probleme bei der Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen Mutterschutz- und Erziehungszeiten gibt. Im Jahre 2002 nahmen 38 Beschäftigte, davon 37 Frauen, Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub in Anspruch sowie 37 wissenschaftliche MitarbeiterInnen, davon 32 Frauen, 10 Studentinnen und eine Auszubildende. 2003 nutzten 42 Beschäftigte aus Technik und Verwaltung diese Möglichkeit, davon 39 Frauen; sowie 37 WissenschaftlerInnen, davon 32 Frauen, und 5 Studentinnen.

Gleichermaßen positiv ist im Berichtszeitraum festzustellen, dass die Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen bei bestimmten Voraussetzungen auf Anfrage durch die Beschäftigten an die Personalabteilung möglich ist. Das ist eine begrüßenswerte Form mit der die Universität, MitarbeiterInnen bei der Koordinierung von Berufstätigkeit und notwendiger Pflege von Familienangehörigen unterstützt. Diese seit 2001 bestehende Regelung der Senatsverwaltung für Inneres wurde auf Anregung der Frauenbeauftragten der Zentralen Universitätsverwaltung auf die Humboldt-Universität übertragen.

2. Zum Problem der strukturellen Entgeltdiskriminierung in Frauenberufen – Kommissionsarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Speziell für die Berufsgruppe der Sekretärinnen und Sachbearbeiterinnen im Mittleren Dienst kommt zu den universitätsinternen Tarif-Problemen zusätzlich die der gesellschaftlich zu verantwortenden strukturellen Entgeltdiskriminierung hinzu. Diese zeigt sich heute nicht mehr darin, dass Frauen und Männer in derselben Berufsgruppe ein geringeres Entgelt erhalten, sondern darin, dass Berufe, die dominierend von Frauen ausgeübt werden, geringer bewertet und entlohnt werden als traditionelle Männerberufe, so dass die Forderung nach wie vor lauten muss: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Wie bereits im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten für das Jahr 2001 – 2002 ausführlich aufgezeigt, arbeitet die stellvertretende Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Angelika Keune, seit 1997 in einer Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) mit, die sich zur Aufgabe gestellt hat, ver-

schiedene Modelle der Arbeitsbewertung zu initiieren und zu analysieren mit dem Ziel, eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung für das wissenschaftsunterstützende Personal an Hochschulen zu erreichen. Zahlreiche Projekte und Untersuchungen haben eindeutig nachgewiesen, dass sowohl die Arbeit der Hochschulsekretärinnen als auch die anderer frauendominierter Tätigkeiten an Hochschulen und im gesamten öffentlichen Dienst durch den zugrundeliegenden Tarifvertrag (Bundesangestelltentarifvertrag - BAT) nicht adäquat bewertet und bezahlt wird. Parallel dazu wurden neue diskriminierungsfreie Bewertungsverfahren von WissenschaftlerInnen entwickelt und ihre Umsetzbarkeit nachgewiesen.

Zahlreiche Veranstaltungen und Diskussionen, insbesondere mit WissenschaftlerInnen und VertreterInnen der Gewerkschaft wurden mit dem Ziel organisiert, die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren. In der Gewerkschaft Ver.di, als Vertreterin der Arbeitnehmerseite, gibt es nunmehr seit einem Jahr eine Kommission, die diskriminierungsfreie Eingruppierungskriterien und -verfahren für den BAT erarbeiten soll – zweifellos ein Erfolg. Doch die Kommission der BuKoF, die diese Diskussions- und Findungsprozesse kritisch begleitet, musste in einer ihrer letzten Zusammenkünfte feststellen, dass der Widerstand gegen ein diskriminierungsfreies Tarifrecht für den öffentlichen Dienst noch sehr groß ist, sowohl auf der Arbeitgeberseite wie auch auf der von Männern dominierten Arbeitnehmerseite.

Für die BuKoF-Kommission, aber auch für jede Frauenbeauftragte ergibt sich daraus als dringende zukünftige Aufgabe, die geschlechtergerechte Bewertung von Frauenarbeit als ständiges Thema in der Gesellschaft, also auch in der Universität, zu etablieren - ein Ziel, das gerade in Zeiten, da es gesellschaftlicher Konsens zu sein scheint, bei den Geringverdienenden zu sparen, nicht einfach zu erreichen sein wird. Doch motivierte Mitarbeiterinnen sind auf Dauer nur zu haben, wenn die Einkommens- und Tarifpolitik darauf zielt, auch den Sekretärinnen, Arbeiterinnen und Mitarbeiterinnen im einfachen Dienst ein solches Einkommen zu sichern, das eine eigenständige, von einem Lebenspartner unabhängige Lebensführung ermöglicht und Arbeitsleistung adäquat honoriert.

VI. Studentinnen

1. Frauenanteil unter den Studierenden

Von 37.145 an der HU eingeschriebenen Studierenden, inklusive aller Beurlaubten, sind 21.889 weiblich.² Diese Zahl entspricht 58,4 % und führt den Trend der vergangenen Jahre fort, in welchen ein stetiges Ansteigen des Frauenanteils unter den Studierenden zu beobachten war. Dieser betrug im Sommersemester 2001 57,8 %, im Sommersemester 2003 bereits 58,4 %. Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Fächer und Studienabschlüsse ist notwendig, da hier häufig entweder ein hoher bzw. ein sehr niedriger Frauenanteil festzustellen ist.

Besonders hohe Frauenanteile gibt es an der Philosophischen Fakultät II mit 72,8 % und der Philosophischen Fakultät IV mit 69,9 %. Vom Sommersemester 2002 zum Sommersemester 2003 sind hier keine nennenswerten Schwankungen festzustellen. Sehr hoch ist der Frauenanteil an der Phil. Fak. II am Institut für Romanistik mit 80 %, gefolgt von der Slawistik mit 76,5 %, der Amerikanistik/Anglistik mit 76 % und der Skandinavistik mit 71,7 %. In den beiden Fächern Germanistik und Klassische Philologie liegt der Anteil weiblicher Studierender unter 70 %. An der Philosophischen Fakultät IV ist der höchste Frauenanteil am Institut für Rehabilitationswissenschaften festzustellen, der 82,2 % beträgt. Auch am Institut für Psychologie und am Institut für Erziehungswissenschaften studieren annähernd 80 % Frauen. Ebenso weist die Philosophische Fakultät III mit 62,2 % insgesamt einen hohen Prozentsatz weiblicher Studierender in ihren Fächern Sozialwissenschaften, Kultur- und Kunstwissenschaften, Asien- und Afrikawissenschaften auf. Das Institut für Kultur- und Kunstwissenschaften hat innerhalb der Fakultät nicht nur die meisten Studierenden³, sondern kann auch auf den größten Frauenanteil unter den Studierenden verweisen. 2.719 Studierende von insgesamt 3.949 sind Frauen. An der Medizinischen Fakultät mit den Hauptstudiengängen Medizin und Zahnmedizin, beträgt der Frauenanteil 62,2 % und ist damit vom Sommersemester 2002 zum Sommersemester 2003 um 1,3 % gestiegen. Der insgesamt höchste Frauenanteil innerhalb aller zu studierenden Fächer findet sich an der Medizinischen Fakultät, im Fach Medizin- und

² Die angeführten Zahlen beziehen sich, wenn im Text nicht anders ausgewiesen, auf die Studierendenstatistik 2002/3 und dem aktuellen Stand vom 15.05.2003.

³ 3.949 Studierende, gegenüber Sozialwissenschaften mit 2.925 Studierenden und Asien- und Afrikawissenschaften mit 2.841 Studierenden.

Pflegepädagogik mit 85,8 %. In absoluten Zahlen ausgedrückt sind dort 308 Studierende von insgesamt 359 Frauen.

Vier Fakultäten haben einen Frauenanteil bei den Studierenden, der um die 50 % liegt: die Philosophische Fakultät I mit 49,1 %, die Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät I mit 49,4 %, die Juristische Fakultät mit 50,5 % und die Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät mit 52,7 %. An der Juristischen sowie der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät ist vom Sommersemester 2002 zum Sommersemester 2003 der Anteil weiblicher Studierender leicht zurückgegangen. Die Philosophische Fakultät I hat einen leichten Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, der sich auf die einzelnen Institute verteilt. Am Institut für Europäische Ethnologie ist der Anteil weiblicher Studierender um 3,3 %-Punkte gestiegen und betrug 2003 70,3 %. An den Instituten Philosophie und Geschichtswissenschaften studieren allerdings immer noch merklich weniger Frauen als Männer. Leicht angestiegen sind auch die Frauenanteile der Theologischen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, die 57,2 % und 45,6 % betragen. In den Wirtschaftswissenschaften ist der Anteil der Studienanfängerinnen vom SoSe 2002 zum SoSe 2003 um mehr als 15 % gestiegen.

Innerhalb der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II weist die Psychologie mit 78,9 % den höchsten Frauenanteil auf. Ein solider Anteil weiblicher Studierender ist auch in der Geographie, der Mathematik, der Biologie und der Chemie festzustellen, was vor allem auf die hohe Zahl von Frauen bei den Lehramtsstudierenden in diesen Fächern zurückzuführen ist.

Ausgesprochen niedrige Frauenanteile gibt es an der Humboldt – Universität weiterhin nur in den Fächern Informatik und Physik. In der Informatik studieren insgesamt 17,3 % Frauen. Unter den Studienanfängerinnen war von 2002 bis 2003 sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die Aktivitäten zur Erhöhung der Attraktivität dieses Faches für künftige Studentinnen durch das Projekt „Mehr Frauen in die Informatik“, das Ende 2001 seine Arbeit aufnahm, konnte in dieser kurzen Zeit noch nicht zum Tragen kommen, da dessen Zielgruppe nicht unmittelbar Studienbewerberinnen sind, sondern die Arbeit sich auf Schülerinnen verschiedener Jahrgangsstufen bezieht, um dort Neugierde auf dieses Fach und Motivation für eine Studienaufnahme zu wecken.

Sowohl die Informatik wie die Physik haben in diesem Jahr mit großem Erfolg hinsichtlich der Besucherinnenzahlen am bundesweiten „Girls-Day“ teilgenommen, der Schülerinnen ins-

besondere für die Naturwissenschaften gewinnen soll. In der Physik ist nach der Statistik ein Ansteigen des Frauenanteiles unter den Studentinnen auf inzwischen 28,7 % erfolgt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich hier um eines der wenigen noch zulassungsfreien Fächer handelte, so dass einige der Physikstudentinnen dies nach Einschätzung des Faches eher als Wartemöglichkeit nutzen, um in das eigentlich gewünschte Studienfach umzusteigen.

2. Studienabschlüsse

Betrachtet man die Studienabschlüsse der akademischen Jahre 1999/00 bis 2001/02 bzw. 2000/01 bis 2002/03, dann fällt einerseits auf, dass in Studiengängen, wo Frauen als Studierende unterrepräsentiert sind, prozentual gesehen, die Anzahl der weiblichen Studierenden in den Abschlüssen noch niedriger ist; andererseits ist auch hier ein allmählicher Anstieg zu beobachten. In den Wirtschaftswissenschaften betrug der Anteil der Studienanfängerinnen im WiSe 1996/97 42,9 %, der Frauenanteil unter den späteren Abschlüssen lag jedoch nur bei 35,7 % bzw. 39,6 %. In der Physik waren es 25,3 % Anfängerinnen zu 16,1 % bzw. 18,8% Abschlüsse in der Philosophie 48,5 % damalige Anfängerinnen zu 38,6 % bzw. 39,3% Abschlüsse. Besonders auffällig stellt sich das Verhältnis von weiblichen Studierenden und Studienabschlüssen in der Chemie dar. Im WiSe 1996/97 waren 44,4 % der Studienanfänger in diesem Fach Frauen, der Anteil weiblicher Studierender, die in den akademischen Jahren 1999/00 bis 2001/02 bzw. 2000/01 bis 2002/03 ihr Studium abgeschlossen haben, betrug jedoch nur 34,1% bzw. 39,6% aller Abschlüsse. In diesem Fach waren 2003 46,0 % aller Studierenden.

Ähnlich verhält es sich in umgekehrter Weise in Studiengängen, die von Frauen dominiert werden. Tendenziell brechen mehr Männer ihr Studium hier ab oder wechseln das Fach. Das betrifft vor allem die geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächer, aber auch die Erziehungs- und Rehabilitationswissenschaften. Eine Ausnahme bildet die Sportwissenschaft, welche 54,7 % Männer im WiSe 1996/97 als Studienfach wählten, jedoch nur 40,5 % bzw. 39,9% haben ihr Studium in diesem Fach auch abgeschlossen. Eine umgekehrte Ausnahme bildet auch die Theologie: obwohl 57,2 % aller Studierenden Frauen sind und im WiSe 1996/97 60,7 % der Studienanfänger weiblich waren, machten nur 53,9 % bzw. 56,2% im oben genannten Zeitraum ihren Abschluss.

Erfreulich stellt sich der Frauenanteil bei den Abschlüssen in der Informatik dar, obwohl dieses Studienfach insgesamt von sehr wenigen Frauen als Studienfach gewählt wird (17,3 % Frauenanteil bei den Studierenden). Im WiSe 1996/97 hatte das Fach 19,3 % Frauen unter den Studienanfängern. Bei den Abschlüssen im Zeitraum der akademischen Jahre 1999/00-2001/02 bzw. 1 Jahr später betrug der Frauenanteil 16,1 % bzw. 16,8%. Die Zahlen zeigen, dass ein relativ hoher Anteil von Frauen, welche die Informatik als Studienfach wählen, bei ihrer Wahl bleiben und in diesem Fach auch abschließen.

3. Studentische Hilfskräfte

Der hohe Anteil von Frauen unter den Studierenden der Humboldt – Universität spiegelt sich auch bei den studentischen Hilfskräften wieder. 2005⁴ sind 55,9 % aller aus dem Universitäts-haushalt (ohne Medizin) bezahlten Hilfskräfte weiblich. Das bedeutet, dass der Anteil gegenüber Ende des Jahres 2001 leicht angestiegen ist. In absoluten Zahlen ausgedrückt, haben 612 Studentinnen einen Arbeitsvertrag als studentische Hilfskraft, hinzu kommen weitere 170 Frauen mit Hilfskraftstellen im Rahmen von Drittmittelprojekten. Waren Ende 2001 mehr Männer als Frauen im Drittmittelbereich beschäftigt, so übersteigt derzeit der Frauenanteil in diesem Bereich knapp 50 %.

Besonders schlecht vertreten bei Hilfskraftstellen sind Frauen im naturwissenschaftlichen Bereich in den Fächern Informatik (11,6 %), Physik (20,6 %), Chemie (38,1 %), Mathematik (39,4 %) sowie im Computer- und Medienzentrum (24,2 %), aber auch in den Bibliothekswissenschaften (11,1 %). Auffällig daran ist, dass der prozentuale Anteil der weiblichen Hilfskräfte unter dem der weiblichen Studierenden liegt, die in diesen Fächern zumeist niedrig ist, sodass die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Studierenden im Arbeitsbereich noch weiter zunimmt. Eine Ausnahme hierbei bildet der Bereich Bibliothekswissenschaften, in dem zwar 71,4 % aller Studierenden weiblich sind, von neun Hilfskraftstellen jedoch nur eine mit einer Frau besetzt ist.

Knapp unter 50 % liegt der Anteil weiblicher Hilfskräfte am Institut für Geschichtswissenschaften (45,2 %), am Institut für Sozialwissenschaften (47,2 %), am Institut für Sportwissenschaften (40 %) und im Museum für Naturkunde (41,7 %). Besonders in den Sozialwissen-

⁴ Alle Angaben beziehen sich auf den Stand vom 30.12. 2003

schaften ist dieser Anteil kritikwürdig, da der Frauenanteil unter den Studierenden weit über 50 % liegt. Auch in den Geschichtswissenschaften ist der Anteil weiblicher Hilfskräfte gegenüber Ende des Jahres 2001 wieder um weitere 3,8 %-Punkte gesunken.

Eine Besonderheit stellt immer noch die Philosophie dar. Hier haben Frauen offenbar gute Chancen als Hilfskräfte angenommen zu werden. Ihr Anteil ist merkbar höher, als es der Repräsentanz von Frauen unter den Studierenden dieses Faches entspricht. Für alle anderen Fachbereiche lässt sich sagen, dass die Repräsentanz von Frauen bei Hilfskräften in etwa der Repräsentanz unter den Studierenden in den einzelnen Fachbereichen gleichkommt.

VII. Studieren mit Kind

1. Kinderbetreuung am Standort Mitte und Beratungsangebote für Studierende

An der Humboldt-Universität gibt es seit langem eine Kindertagesstätte in der Habersaathstraße. Eine weitere Kita im Virchow-Klinikum wird vom Studentenwerk verwaltet. Zusätzlich bietet die HU ein spezielles Angebot für die Betreuung von Kindern in den späten Nachmittagsstunden an, die „Humbolde“. Die Einrichtung eines entsprechenden Angebotes auch am Standort Adlershof wird vorbereitet (vgl. hierzu weiter unten).

Die Kita der Humboldt-Universität in der Habersaathstraße hat eine Kapazität von ca. 50 Kindern. Es gibt dort insgesamt vier Gruppen mit jeweils zwölf Kindern vom Kleinstkindalter bis zum Alter von sechs Jahren. Die Öffnungszeiten sind von 6 Uhr morgens bis 17.30 Uhr am Nachmittag, im Bedarfsfall nach Absprache auch länger. Die Auslastung ist in den letzten Jahren sehr gut, die Nachfrage ist hoch, und es gibt eine lange Warteliste. Im Zuge des Zwangs zum Stellenabbau auch in der Universitätsverwaltung ist vorgesehen, diese Kindertagesstätte – unter Einbeziehung des Votums der dort beschäftigten Frauen - zu privatisieren. Zugleich soll aber durch vertragliche Regelungen sicher gestellt werden, dass das bestehende Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Humboldt-Universität aufrecht erhalten wird.

Die Kita des Virchow-Klinikums auf dem dortigen Campus hat eine Kapazität von 128 Plätzen. Diese stehen in erster Linie dem medizinischen Personal zur Verfügung. Nur wenige Plätze sind für Medizinstudierende des Virchow-Klinikums ausgewiesen. Weiterhin werden

in Absprache mit der Technischen Fachhochschule den Studierenden dieser Einrichtung 18 Plätze zur Verfügung gestellt. Die Öffnungszeiten sind auf Grund der Besonderheiten eines Klinikums länger als sonst üblich, und im Unterschied zu anderen Kitas ist diese ohne Sommerpause ganzjährig geöffnet.

Seit 1995 gibt es zusätzlich den studentischen Kinderladen „Die Humbolde“, in dem Studierende ihre Kinder an einzelnen Werktagen in der Zeit von 15.30 Uhr bis 20.30 Uhr unterbringen können. Seit Juni 1999 befindet sich diese Einrichtung in der Monbijoustraße 3 untergebracht. Die Kinder werden von ausgebildeten Erzieherinnen, in der Regel Studentinnen, betreut. Auf Grund von Wünschen studierender Eltern gibt es derzeit Bemühungen, die Öffnungszeiten auf die frühen Nachmittagsstunden auszuweiten.

An der Humboldt-Universität gibt es auf Initiative des Referats „Studieren mit Kind“ bei der Studierendenschaft im Rahmen des studentischen Beratungssystems in Zusammenarbeit mit der Studienberatung ein regelmäßiges Beratungsangebot für studierende Eltern, durchgeführt von Studierenden mit Kindern. Sie arbeiten eng mit den „Humbolden“ zusammen und führen die Beratung zu festgesetzten Terminen in deren Räume durch.

2. Umfragen und Initiativen zur Schaffung von Angeboten zur Kinderbetreuung am Standort Adlershof

Am Standort Adlershof gibt es bisher keine Kinderbetreuungseinrichtung speziell für Universitätsangehörige. Sowohl die Frauenbeauftragte als auch das Referat „Studieren mit Kindern“ im ReferentInnenrat (RefRat) der Humboldt-Universität haben deshalb mit der Universitätsleitung über die Bereitstellung eines solchen Angebotes verhandelt. Zur Vorbereitung hierfür sollte durch eine Umfrage geklärt werden, wie groß der Bedarf ist. Zunächst hatten die Frauenbeauftragte und der RefRat unabhängig voneinander eine Befragung geplant. Die Frauenbeauftragte wollte zunächst nur den Bedarf in den Studiengängen am Standort Adlershof (unter Einschluss derjenigen, bei denen der Umzug noch bevorstand) ermitteln, während der RefRat eine Totalerhebung bei allen Studierenden für alle Standorte plante, die zugleich mit weitergehenden Fragen zur Situation studierender Eltern und zu deren Wünschen nach Unterstützung durch die Universität verbunden werden sollte. Nachdem die beiden Konzepte aufeinander abgestimmt und mit der Studienabteilung abgesprochen wurden, erfolgte im Wintersemester 2002/2003 eine Befragung aller Studierenden; da in der amtlichen Statistik Studie-

rende mit Kindern nicht erfasst sein dürfen, war nur dieses aufwändige Verfahren möglich. Der Rücklauf betrug insgesamt 1167 Antworten, darunter 913 Studierende mit Kindern und 264, die dies noch werden wollen. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere diejenigen geantwortet haben, die ein besonders hohes Interesse an universitätseigenen Betreuungsangeboten haben.

Eine erste vorläufige Auswertung der Umfrage erfolgte im Frühjahr 2003. Sie zeigte, dass die Anzahl derjenigen studierenden Eltern, die sich Kinderbetreuung durch die Universität wünschen, sehr viel größer ist, als durch die bestehenden Angebote bereitgestellt wird. Am Standort Mitte waren mehr als 600 Studierende grundsätzlich interessiert an hochschuleigenen Kitaplätzen. Am Standort Adlershof waren es nach dieser Umfrage auch fast 100, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, dass damals auch für die Biologie noch ein Umzug nach Adlershof geplant war. Auch am Standort Hohenschönhausen, wo sich bisher die Ausbildungsstätten der Sportwissenschaft befinden, wünschten sich 50 Studierende ein entsprechendes Angebot.

Die vollständige Auswertung der Umfrage ist inzwischen in einer gemeinsamen Veröffentlichung der Frauenbeauftragten und des Referats „Studieren mit Kind“ vorgelegt worden. Die hierin enthaltenen Daten sollen die Basis dafür bilden, die vorhandenen Betreuungsangebote im Bereich der Humboldt-Universität bzw. für die Mitglieder der Humboldt-Universität trotz aller Sparzwänge auch künftig abzusichern und nach Möglichkeit auch am Standort Adlershof in Abstimmung mit den dort vorhandenen kommunalen Kindertagesstätten ein zielgruppenorientiertes Angebot zur Kinderbetreuung für Universitätsangehörige zu schaffen.

Zusätzlich zur Befragung der Studierenden erfolgte im Februar 2003 durch die Frauenbeauftragte eine Umfrage bei allen Beschäftigten der beiden naturwissenschaftlichen Fakultäten, die sowohl Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung umfasste, um auch für diese Personengruppe den Bedarf an Kinderbetreuungseinrichtungen in Adlershof zu ermitteln. Geantwortet haben vor allem solche Personen, die an diesem Thema interessiert waren und die Kinder hatten bzw. perspektivisch haben wollten oder sich dies zumindest als Option offen hielten. Insgesamt gingen 54 Antwortbögen im Büro der Frauenbeauftragten ein, und zwar fast zu gleichen Teilen von Frauen und Männern (28 bzw. 26), darunter 36 wissenschaftliche MitarbeiterInnen, 2 Stipendiatinnen, 10 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, aber auch 5 ProfessorInnen bzw. JuniorprofessorInnen (dies war in der Umfrage nicht differenziert worden). Die Mehrzahl ließ

ihr Kinder bisher in Wohnortnähe bzw. in der Kita in der Habersaathstraße betreuen. Die stundenweise Betreuung durch die „Humbolde“ am Standort Mitte nutzte von den befragten Beschäftigten der Naturwissenschaften niemandem; dieses Angebot ist bisher auch ausschließlich auf die Zielgruppe der Studierenden ausgerichtet. Perspektivisch wünschte sich ebenfalls die Mehrheit eine wohnortnahe Betreuung. Dennoch befürwortete grundsätzlich die Hälfte aller Befragten (einschließlich derer ohne Kinder) die Einrichtung eigener universitärer Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Adlershof und 17 Personen erklärten, dass sie diese auch selbst nutzen würden. Auch in dieser Gruppe bestand neben dem Wunsch nach Ganztagsbetreuung ebenfalls Interesse an ergänzenden Angeboten stundenweiser Betreuung.

Im Verlauf des Jahres 2004 gab es auf der Basis dieser Initiativen und Erhebungen erste Verhandlungen mit der Leiterin einer kommunalen Kita (der Kita „Spatzennest“ in der Agastraße 5, einer Querstraße der Rudower Chaussee) über die Ausweitung des bestehenden Angebots für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der HU auch am Standort Adlershof. Im Ergebnis wurde deutlich, dass diese reguläre Kita aufgrund ihrer derzeit guten Auslastung nur zusätzlichen Platz für wenige Kinder bieten kann. Es wurde aber angeboten, in den Nachmittagsstunden, in denen die Auslastung geringer ist, die vorhandenen Räume für die Schaffung eines ähnlichen Angebots wie die „Humbolde“ am Standort Mitte zur Verfügung zu stellen; im Unterschied zu den Humboldten sollte dieses Angebot auch für Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern bzw. von Beschäftigten offen stehen. Verhandlungen der Frauenbeauftragten und des RefRates mit dem zuständigen Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik haben inzwischen zu einer entsprechenden Vereinbarung geführt, die nach Schaffung der erforderlichen organisatorischen und technischen Voraussetzungen (Vertragsabschluß; Betriebserlaubnis etc.) hoffentlich ab Sommersemester 2005 wirksam werden kann.

Die Schaffung einer eigenen Kita für Studierende und Beschäftigte der HU am Standort Adlershof mit ganztägiger Betreuung, die sich noch den o. g. Umfragen viele Studierende und auch ein Teil der Beschäftigten in den naturwissenschaftlichen Instituten wünschen, ist in der bisherigen universitären Bauplanung nicht vorgesehen und ist bisher auch nicht Gegenstand der Verhandlungen zum nächsten Hochschulvertrag zwischen der Humboldt-Universität und dem Land Berlin für den Zeitraum ab 2006.

VIII. Richtlinien und Vereinbarungen zur Frauenförderung

1. Finanzielles Anreizsystem

Im Februar 1998 wurde das erste finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung verabschiedet. Danach wurden in allen Fakultäten je nach dem Grad der Unterrepräsentanz von Frauen bestimmte Prozentsätze von ausgewählten Positionen bei den Sachmitteln gesperrt (5 %, 6 % oder 7 %). Diese Mittel verblieben innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit und konnten dann für Zwecke der Frauenförderung eingesetzt werden. Die häufigste Verwendung waren und sind weiterhin Zuschüsse für die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere Stipendiatinnen. Dieses System trat zum Haushalt 1999 in Kraft und wurde in den Jahren 2000 und 2001 unverändert beibehalten.

Mit dem Haushalt 2002 wurde das finanzielle Anreizsystem – zeitgleich zur generellen Einführung einer leistungsbezogenen Mittelvergabe zwischen den Berliner Hochschulen, die auch den Parameter Gleichstellung einbezieht - dahingehend modifiziert, dass bei allen Fächern ein einheitlicher Anteil von 5 % - nunmehr aller Sachmittel, die der leistungsbezogenen Verteilung unterliegen - einbehalten und für Zwecke der Frauenförderung reserviert wird.

Im Zuge der Verabschiedung der ersten Zielvereinbarungen zur Frauenförderung mit den Fächern/Instituten wird die Verwendung dieser Mittel, über die bisher die Fakultäten bzw. Institute eigenständig im Einvernehmen mit den dortigen Frauenbeauftragten entschieden, künftig in die jeweiligen Zielvereinbarungen einbezogen.

2. Abschluss von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung mit den Fakultäten

Bereits 1999 wurden die Berliner Hochschulen mit der ersten Ergänzung des Hochschulvertrages aus dem Jahre 1997 verpflichtet, mit den Fakultäten und Fachbereichen Zielvereinbarungen zur Frauenförderung abzuschließen. Zur Ausgestaltung dieser Zielvereinbarungen enthielt der damalige Hochschulvertrag in § 9 detaillierte Vorgaben:

- Besetzung von Qualifikationsstellen im Verhältnis zur Anzahl der Absolventinnen bzw. Promovendinnen;
- Erhöhung des Anteils von Professorinnen;

- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Gastprofessuren und Dozenturen;
- Sicherung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während Mutterschutz und Erziehungsurlaub
- Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen

In der Fortschreibung von 2001 wurde die entsprechende Vorgabe deutlich knapper gefasst. Jetzt heißt es in § 7 nur noch:

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

Die Humboldt-Universität - und mit ihr die große Mehrheit aller Berliner Hochschulen, mit Ausnahme der FU – ließ sich mit der Umsetzung dieser Verpflichtung Zeit. Die Entwicklung in den Jahren 1999 bis 2002, die Gestaltung der ersten Aufforderungen an die Dekane, die dann aber nicht weiter verfolgt wurden, die Einrichtung einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe auf Landesebene und deren Arbeit, die 2002 zur Herausgabe einer „Handreichung“ zum Thema Zielvereinbarungen führte, ist im letzten Bericht der Frauenbeauftragten der HU ausführlich dargestellt worden.

Im Jahr 2002 wurde von der Hochschulleitung entschieden, das Verfahren zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen in den Prozess der Verhandlungen über Zielvereinbarungen zur Forschung zu integrieren, da hier die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Rolle spielt und auch ein Thema in der Gleichstellungspolitik ist. Eine Ausnahme von diesem generellen Verfahren wurde nur für diejenigen Fächer gemacht, bei denen bereits auf der Ebene der Studierenden ausgeprägte Unterrepräsentanz herrscht, d. h. bei den Fächern Informatik und Physik sowie bei der Philosophie, wo zum damaligen Zeitpunkt der Anteil unter den AbsolventInnen noch relativ gering war. Für diese drei Fächer sollten die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung in die Zielvereinbarungen zur

Lehre integriert werden. Das Konzept, keine isolierten Zielvereinbarungen zur Frauenförderung abzuschließen, sondern sie von vornherein in die Gestaltung der Vereinbarungen über wichtige andere Ziele der Hochschule hereinzunehmen, wurde im letzten Bericht der HU zur Umsetzung der Hochschulverträge als Anwendung des Prinzips des „Gender Mainstreaming“ präsentiert. Eine hochschulöffentliche Auseinandersetzung mit diesem Konzept hat ansonsten in der Humboldt-Universität bisher noch nicht stattgefunden.

Die Vorbereitung der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in Verbindung mit der Forschungsevaluation begann 2002. In diesem Zusammenhang wurde der Leitfaden für die Erstellung der Selbstberichte der Fakultäten bzw. Institute modifiziert, und sämtliche Strukturdaten der Fächer werden inzwischen grundsätzlich geschlechtsspezifisch abgefragt. Bei der darauf folgenden Beurteilung der Forschungsleistungen durch externe Sachverständige werden diese u. a. auch damit beauftragt, bei ihrer Beurteilung die Chancengleichheit der Geschlechter zu berücksichtigen und spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter anzuregen. Dies geschieht aber zum Teil nur in sehr knapper Form.

Die Frauenbeauftragte der Universität sowie die zuständige Frauenbeauftragte der Fakultät bzw. des Instituts sind in die Verhandlungen über die Zielvereinbarungen zur Forschung zwischen dem zuständigen Vizepräsidenten und dem jeweiligen Fach einbezogen. Nach den bisherigen Erfahrungen ist eine wirkliche inhaltliche Integration der Dimension Chancengleichheit in die Entwicklung der Zielvereinbarungen zur Forschung allerdings entgegen dem Anspruch noch nicht in befriedigender Weise erfolgt, sondern Maßnahmen zur Frauenförderung werden ergänzend zu den übrigen Aspekten auf einen gesonderten Abschnitt beschränkt.

Die ersten Zielvereinbarungen zu Frauenförderung in Verbindung mit Zielvereinbarungen zur Forschung wurden nach diesem Muster im Jahr 2003 mit den Instituten für Chemie und Biologie abgeschlossen. Sie benennen in relativ unverbindlicher Form das Ziel, im Zuge der Berufungen der nächsten Jahre wenigstens eine neue Professorin zu gewinnen, ohne aber hierfür spezifische Anreize zu setzen oder Sanktionen in Aussicht zu stellen, falls dies nicht realisiert wird. Im übrigen konzentrieren sich die Beratungen auf Erörterungen darüber, wie die Erhöhung der Attraktivität des Faches für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern sei.

Aus der Sicht der Frauenbeauftragten wurde es grundsätzlich als positive Entwicklung gesehen, dass aufgrund dieses Verfahrens erstmals in dieser personellen Zusammensetzung gemeinsam darüber beraten wurde, wie unter der Berücksichtigung fachspezifischer Bedingungen gleichstellungspolitische Defizite angegangen werden könnten. Es wurde aber jedes Mal als sehr unbefriedigend, wenn nicht frustrierend empfunden, dass die Frage nach dem Einsatz unterstützender Mittel bisher darauf beschränkt blieb, wie die bereits seit Jahren zur Verfügung stehenden Mittel aus dem Anreizsystem (aus denen insbesondere Reisekostenzuschüsse zu wissenschaftlichen Tagungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert wurden) effektiver als bisher verwendet werden können. Personelle Maßnahmen können aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Gelder grundsätzlich nicht bereit gestellt werden. In der Chemie werden die Gelder faktisch weiter so verwendet wie bisher. In der Biologie wurde vereinbart, hieraus bei Bedarf jährlich bis zu zwei viertel- bis halbjährigen Stipendien zur Zwischenfinanzierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergeben. In der Geschichtswissenschaft, mit der die ersten Gespräche geführt wurden, kam es zu keiner Einigung über Zielvereinbarungen zur Forschung, so dass auch keine Zielvereinbarung zur Frauenförderung abgeschlossen wurde. Mit der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät und dem Institut für Geographie laufen gegenwärtig Verhandlungen. Die Zielvereinbarung zur Forschung für die Informatik enthält nach der Eingangs geschilderten Konstruktion keinen Abschnitt zur Frauenförderung; das Gleiche gilt für die gegenwärtig vorbereitete Zielvereinbarung mit der Physik. Für die übrigen Fächer steht der Abschluss entsprechender Zielvereinbarungen erst noch bevor.

Eine Zielvereinbarung zur Frauenförderung in Verbindung mit Zielvereinbarungen zur Lehre in denjenigen Fächern, für die diese Konstruktion vorgesehen worden war, ist bisher nicht erfolgt. Die Frauenbeauftragten haben beantragt, bei der Philosophie entgegen der zunächst vorgeschlagenen Konstruktion, das „Normalverfahren“ anzuwenden und die Zielvereinbarungen zur Frauenförderung an die Forschungsevaluation anzubinden, da inzwischen auch hier eine Verbesserung der Frauenanteile auf Absolventenebene stattgefunden hat, so dass nunmehr ein hinreichendes Potential weiblicher Kandidaten für Positionen des akademischen Mittelbaus zur Verfügung stehen dürfte. Auch in den anderen beiden Fächern halten die Frauenbeauftragten dieser Fächer eine Einbeziehung in die Forschungsevaluation und den Abschluss entsprechender Zielvereinbarungen für grundsätzlich sinnvoll, da hier der Ort gegeben ist, Frauenförderung und Nachwuchspolitik zu verzahnen.

3. Merkblatt zum Umgang mit sexueller Belästigung

Im vergangenen Bericht der Frauenbeauftragten sind relativ ausführlich die Bemühungen der Frauenbeauftragten um die Verabschiedung einer Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung in den Jahren 1999 bis 2002 dargestellt worden. Bis zum Sommer dieses Jahres, dem Zeitpunkt der Fertigstellung des Berichts, hatten diese zu keinem Ergebnis geführt. Es gab von unterschiedlichen Beteiligten immer neue Ideen und Anregungen, aber auch Bedenken gegen einzelne der vorgeschlagenen Regelungen. Dies betraf insbesondere die Zuständigkeiten und Abgrenzung der Kompetenzen. Verschiedenartige Auffassungen standen sich gegenüber. So war eine Position, dass eine Richtlinie zu diesem Themenkomplex überhaupt nicht erforderlich sei, da es hinreichende rechtliche Grundlagen durch das Beschäftigtenschutzgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz und die Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität gebe. Im Laufe des Jahres 2002 kam dann auch noch die Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union hinzu, die ebenfalls einen umfassenden Schutz vor sexueller Belästigung gewährleisten soll; diese muss aber erst noch in nationales Recht umgesetzt werden. Viele Frauenbeauftragten vertraten die Auffassung, dass diese Rechtsgrundlagen den Beschäftigten und vor allem den Studierenden der Universität nicht unbedingt bekannt sind und dass sie vor allem für die Betroffenen keine eindeutigen Hinweise dazu enthalten, wie man sich im konkreten Fall am besten verhalten, und an wen man sich innerhalb der Universität wenden soll. Außerdem gilt das Beschäftigtenschutzgesetz nur für Beschäftigte der Universität, aber nicht für Studierende und auch nicht für externe BesucherInnen. Das gleiche trifft für die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie zu. Für Studierende und BesucherInnen gilt aber auch der Schutz vor sexueller Belästigung durch § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes sowie durch § 16 der Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität.

Schließlich wurde im Laufe des Jahres 2003 eine pragmatische Lösung gefunden. Da die Verpflichtung der Universität zur angemessenen Reaktion bei Fällen sexueller Belästigung rechtlich klar ist, Informationsdefizite aber dahingehend bestehen, wie Menschen, die mit sexueller Belästigung konfrontiert sind, am besten reagieren können, und wo sie geeignete und zuständige AnsprechpartnerInnen finden, einigten sich alle Beteiligten darauf, den Umgang mit sexueller Belästigung nicht in einer Richtlinie, sondern in einem Merkblatt darzustellen. Die Vorarbeiten für die Richtlinie gingen in die Gestaltung dieses Merkblattes ein, das seit dem 15. Juli 2003 auf der Homepage der Humboldt-Universität in den allgemeinen Informationen (unter dem Buchstaben „S“) zu finden ist.

Das „Merkblatt zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Humboldt-Universität“ enthält eine kurze Beschreibung und Definition dessen, was alles unter sexueller Belästigung zu verstehen ist und gibt Hinweise, an wen sich Betroffene je nach Art bzw. Ort der Belästigung und Status des Belästigers wenden können, unter Angabe der entsprechenden Kontaktadressen. Bei Belästigung durch Lehrende oder Mitarbeiter ist dies die Leitung der Abteilung für Personal und Personalentwicklung, bei Belästigung durch Studierende der Vizepräsident/die Vizepräsidentin für Studium und Lehre oder die Leitung der Abteilung für Angelegenheiten der Studierenden und bei Belästigungen durch Nutzer oder Besucher in Bibliotheken und PC-Räumen die Raumaufsicht bzw. die Leitung der entsprechenden Einrichtung. Außerdem steht die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte der jeweiligen Einrichtung für vertrauliche Beratungen und Unterstützung in allen Fällen sexueller Belästigung zur Verfügung. Das Merkblatt enthält auch Informationen darüber, welche Maßnahmen die Universität je nach Art und Schwere des Falls ergreifen kann und welche Sanktionen ggf. ergriffen werden können, wenn nicht anderweitig Abhilfe geschaffen werden kann.

Den Frauenbeauftragten der HU sind in der Berichtsperiode erfreulicherweise nur wenige Fälle individueller sexueller Belästigung berichtet worden, die sich gezielt gegen einzelne Frauen richteten. An der Medizinischen Fakultät Charité (Bereich der früheren Fakultät der HU) kam es bei zwei Fällen sexueller Belästigung zu Gesprächen mit den jeweiligen Vorgesetzten bzw. mit der Personalabteilung.

Von Fällen sexueller Belästigung zu unterscheiden sind Situationen in Lehrveranstaltungen mit sexueller Konnotation, die von Studentinnen (und z.T. auch von Studenten) als unangenehm empfunden werden, seien es verbale Äußerungen, sei es die Gestaltung von körperbezogenen Übungen. In einem Fall gab es eine Beschwerde einer Studentin bei der dezentralen Frauenbeauftragten wegen der Gestaltung von Prüfungsfragen in einer mündlichen Prüfung (wörtliche Übersetzung von Texten ins Deutsche, die sich unter anderem auf Sexualpraktiken bezogen;)

Wie vor allem die studentischen Frauenbeauftragten berichten, gibt es immer wieder Klagen von Studentinnen über sexistische oder manchmal auch offen pornographische Darstellungen auf Bildschirmen in den PC-Räumen der Institute oder des Rechenzentrums, obwohl dies nur selten zu offiziellen Beschwerden führt. Nicht nur die Frauenförderrichtlinien der HU, sondern auch die Benutzungsordnung des Computer- und Medien-Service (Fundstelle: § 1 Abs.

3 Buchstabe e der Anlage A: Ordnung für DV-Dienstleistungen auf S. 13 dieser Benutzungsordnung) weisen darauf hin, dass dies verboten ist und zum Ausschluss von der Nutzungsbe-
rechtigung führen kann. Dies ist aber vielen männlichen Nutzern offenbar nicht wirklich be-
kannt, obwohl sie die Kenntnisnahme der Benutzungsordnung unterschreiben müssen und es
scheint hier nur ein geringes Unrechtsbewusstsein zu geben. In den wenigen Fällen, in denen
es eine offizielle Beschwerde von Frauen gab, erfolgten umgehend entsprechende Sanktionen.
Aus der Sicht der Frauenbeauftragten wäre aber eine effektivere Art der Kommunizierung
dieses Verbots bereits im Vorfeld wünschenswert.

Ärgerlich sind auch immer wieder auftretende Belästigungen durch externe Nutzer oder Be-
sucher der Humboldt-Universität in Form von „Spannern“ auf Damentoiletten. Besonders
betroffen hiervon sind baulich abgelegene Toiletten wie z. B. diejenige im Erdgeschoss des
Ostflügels des Hauptgebäudes hinter dem Aufgang zum Audimax. In solchen Fällen kann nur
an den zentralen Wachschatz bzw. den jeweiligen Pförtner oder direkt an die Polizei verwie-
sen werden. Informationshinweise mit Warnungen vor solchen „Spannern“ wurden inzwi-
schen in zahlreichen Damentoiletten aufgehängt. Dies hat zu einem Rückgang dieses Prob-
lems geführt.

IX. Geschlechterforschung/Gender Studies an der HU

Das Profil der Geschlechterforschung und Gender Studies an der HU beruht darauf, dass hier
Forschung und Lehre zu Geschlechterverhältnissen und Geschlecht in sehr vielen Disziplinen
angesiedelt sind. Die HU hat gerade in dem zurückliegenden Berichtszeitraum erhebliche
Anstrengungen unternommen, diese Entwicklungspotentiale zur weiteren Profilbildung zu
nutzen, insbesondere durch:

- die strukturelle Neuverankerung und Zusammenführung des bisherigen Zentrums für in-
terdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) und des Studiengangs Gender Studies im Zentrum
für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)
- weitere dezentrale Verankerung durch Ausschreibungen und Besetzungen zusätzlicher
Professuren und Juniorprofessuren für Geschlechterforschung
- Beantragung und Bewilligung eines Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskatego-
rie“
- Einrichtung des GenderKompetenzZentrums

- Aufbau der Geschlechterforschung in der Medizin durch Gründung des „Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin“ (GiM)

1. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)

Bereits seit 1989 gab es an der Humboldt-Universität ein Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF). Drei Professuren in den Fächern Soziologie (Hildegard-Maria Nickel), Kulturwissenschaften (Christiane von Braun) und Deutsche Literatur (Inge Stephan) hatten seit der Neustrukturierung der HU nach 1991 offiziell eine Teildenomination für Frauen- und Geschlechterforschung. Weitere Wissenschaftlerinnen integrierten partiell Themen und wissenschaftliche Methoden in ihre Lehrveranstaltungen. Seit 1995 kamen im Stellenplan der HU 3 weitere Professuren hinzu, die zur erstmaligen Besetzung den Fächern Rechtswissenschaften, LGF und Ev. Theologie zugewiesen wurden, die aber in den folgenden Jahren nur als Gastprofessuren besetzt werden konnten.

Zum Wintersemester 1997/98 wurde auf der Basis des vorhandenen Potentials der Magisterstudiengang Geschlechterstudien/Gender Studies eingerichtet (s. hierzu Kap. IX.2), der zunächst kostenneutral geplant war und der in den Folgejahren durch Mittelbaustellen aus dem Kontingent der Berufungszusagen der beteiligten Professorinnen und zusätzlich durch Mittel aus den Hochschulsonderprogrammen zur Frauenförderung konsolidiert wurde. Die hohe studentische Nachfrage und die interdisziplinären Lehr- und Forschungserfahrungen zeigten jedoch, dass es auf Dauer einer zusätzlichen Grundsicherung und einer strukturellen Neuverankerung der Gender Studies an der HU bedurfte.

Mit der offiziellen Neugründung des „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)“ durch den AS-Beschluss vom 28.1.2003, in dem der Studiengang Geschlechterstudien/Gender Studies organisatorisch noch stärker als bisher mit dem bisherigen „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)“ zusammengeführt wurde, erhielt die Frauen- und Geschlechterforschung und die sich daraus entwickelnde Lehre an der HU einen „gemeinsamen Ort“, wenn auch vorläufig räumlich immer noch auf zwei Standorte verteilt (Sophienstr. 22a und Hausvogteiplatz). Das neue Zentrum ist seitdem eine eigenständige Einrichtung innerhalb der Philosophischen Fakultät III mit transdisziplinärer Ausrichtung und eigenem Haushalt. Seine Struktur ist in der Satzung vom 20. 11. 2003 geregelt. Der Zentrumsrat, der sich nach den Vorgaben des Berliner Hochschulgesetzes aus 4 Professorinnen und je einer

Vertreterin der übrigen Statusgruppen zusammensetzt, wird in Studienfragen von einer fächerübergreifend besetzten Gemeinsamen Kommission und in Forschungsfragen von einem Wissenschaftlichen Beirat beraten.⁵ Das ZtG wird durch eine/n vom Zentrumsrat gewählte Sprecherin/Sprecher nach außen vertreten und durch eine Geschäftsstelle koordiniert.

Mitglieder des Zentrums sind neben den Studierenden im Studiengang Geschlechterstudien und den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und sonstigen Angehörigen der HU, die an der Mitarbeit am ZtG interessiert sind; sie haben die Möglichkeit nach § 29 der Vorläufigen Verfassung der HU eine Zweitmitgliedschaft im ZtG zu beantragen. Diese auf der dezentralen Verankerung der Gender Studies beruhende Struktur soll das Denken über disziplinäre Grenzen hinweg anregen, fächerübergreifende Forschung fördern und über die Vernetzung verschiedener Wissensfelder eine wissenschaftskritische Haltung in den akademischen Fächern stärken. Die HU zeichnet sich dadurch aus, dass sie das Themenfeld Gender transdisziplinär, -kontextualisiert (Gender, Race und Class) und praxisorientiert (Gender-Kompetenz und Schlüsselqualifikationen) bearbeitet. Darüber hinaus wird die wissenschaftlich fundierte Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterverhältnisse auch in gesellschaftlich-praktische Felder vermittelt und dort erprobt.

Die Profilbildung der Geschlechterforschung an der HU konnte in den letzten Jahren durch die Ausschreibung und Besetzung zusätzlicher Professuren und Juniorprofessuren gestärkt werden:

- Als erste der 3 bislang nur mit Gastprofessorinnen besetzten „Frauenforschungsprofessuren“ konnte zum WS 2002/03 die Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien mit Susanne Baer besetzt werden, die seit Juli 2003 auch Sprecherin des ZtG ist.
- Der AS-Beschluss vom 28.1.2003 zur Gründung des ZtG bestätigte das in der Rechtswissenschaft erprobte Verfahren, nach dem die Entscheidung über die Zuweisung der weiteren nicht definitiv einem Fach zugeordneten Professuren mit hälftiger Denomination für Geschlechterstudien an eine Einrichtung der Universität auf Vorschlag des ZtG erfolgen soll. Gemeinsame Berufungskommissionen, die paritätisch mit Angehörigen des Zentrums und der Einrichtung besetzt werden, der die Professuren zugewiesen werden, sollen dann über die Besetzung dieser Professuren entscheiden.

⁵ Zu den am 11./12.6.03 gewählten Mitgliedern des Zentrumsrates und den bestätigten Mitgliedern der Gemeinsamen Kommission und des Wissenschaftlichen Beirates vgl: www.gender.hu-berlin.de

- Die Ausschreibung der Professur für „Nordamerikanische Literatur- und Kulturwissenschaft“ am Institut für Anglistik/Amerikanistik wurde nach dem Ausscheiden von Prof. Renate Hof, die sich kontinuierlich in den Gender Studies engagiert hatte, explizit mit einem Genderschwerpunkt versehen.
- Aus Mitteln des C1-/C2-Nachwuchswissenschaftlicherinnenprogramms wurden von der Kommission für Frauenförderung zwei Juniorprofessuren mit einem Genderschwerpunkt ausgeschrieben. Die Juniorprofessur für „Literaturen und Kulturen Afrikas mit besonderer Berücksichtigung der Region Westafrika sowie den Themen Gender und Oralliteratur“ wurde am Seminar für Afrikawissenschaft mit Susanne Gehrman besetzt. In der Alten Geschichte wurde Elke Hartmann als Juniorprofessorin mit besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte berufen. Zwei weitere Juniorprofessorinnen aus dem regulären Stellenplan setzen sich in ihrer Forschung ebenfalls mit der Geschlechterproblematik auseinander (Stadtsoziologie; Erwachsenenpädagogik).

Zwei ehemalige wissenschaftliche Assistentinnen der HU, die sich intensiv in den Gender Studies engagiert hatten, erhielten im Berichtszeitraum einen Ruf an andere Universitäten, in beiden Fällen auf C 4-Stellen. Astrid Deuber-Mankowsky lehrt seit Sommersemester 2004 als Professorin für Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender an der Ruhr-Universität Bochum und Heidi Schelhowe seit Wintersemester 2001 als Professorin für digitale Medien in der Bildung an der Universität Bremen.

Im Berichtszeitraum wurden eine Vielzahl öffentlichkeitswirksamer wissenschaftlicher Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung durchgeführt.

- Das frühere ZiF bzw. das jetzige ZiG führt kontinuierlich unter Leitung von Prof. Hildegard Maria Nickel den sozialwissenschaftlichen Arbeitskreis fort und veranstaltet regelmäßige Gender-Kolloquien. In den Jahren 2002 und 2003 hatten diese folgende Themen: „Warum noch Familie?“ (SoSe 2002) und „Hello Dolly? Feministische Inspektionen der Biotechnologien“ (WS 2002/03). Im Sommersemester 2003 fand das Gender-Kolloquium anlässlich der Verabschiedung von Prof. Renate Hof unter dem Titel „Gender Reconsidered“ statt.

- Das Seminar für Afrikawissenschaften (Prof. Flora Veit-Wild, Dr. Susan Arndt) lud vom 1. - 4. Mai.02 zu einer internationalen Tagung unter dem Titel „Versions & Subversions. International Conference on African Literatures“ ein, auf der Fragen der Geschlechterforschung einen wichtigen Stellenwert einnahmen.
- Der Arbeitsbereich „Geschlechterforschung in ländlichen Räumen“ der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (Dr. Parto Teherani-Krönner) veranstaltete vom 24.6. - 5.7.02 eine internationale Konferenz und Sommerschule „Debating Gender Differences and Identities in Muslim Countries“.
- Prof. Inge Stephan und Dr. Claudia Benthien vom Institut für Deutsche Literatur organisierten im SoSe 2002 eine interdisziplinäre Ringvorlesung zu „Männlichkeit als Maskerade. Gender Studies mit Blick auf den ‚Mann‘“.
- Mit großer Resonanz wurde die Neu-Eröffnung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien am 4.7.2003 gefeiert. Daran schloss sich eine zweitägige Konferenz „Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum – Erfahrungen und Herausforderungen“ an, die inzwischen auch als Publikation erschienen ist.⁶ Erstmals war es gelungen, mit allen denjenigen, die interdisziplinäre Gender-Studiengänge oder Studienschwerpunkte eingerichtet haben, die bisherigen Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven in den Gender Studies zu diskutieren.
- Mit der internationalen wissenschaftlichen Konferenz „‚Gotteskrieg‘ und Geschlecht. Gewaltdiskurse in der Religion“ wandte sich das ZtG schließlich einem in der deutschen Genderforschung bisher wenig beachteten Thema zu und fragte nach der Bedeutung von Religion und Geschlecht in kriegerischen Konflikten.

2. Studiengang Geschlechterstudien / Gender Studies

Der Magisterstudiengang Gender Studies wurde an der HU im WS 1997/98 als Haupt- und Nebenfach eingerichtet. Obwohl inzwischen im Bundesgebiet eine Vielzahl weiterer Studiengänge im Nebenfach, interdisziplinäre Studienschwerpunkte sowie Aufbaustudiengänge im Bereich der Gender Studies eingerichtet wurden, erfreuen sich die Gender Studies an der HU weiterhin besonders großer Nachfrage. Von 249 Bewerbungen im Hauptfach und 166 im Nebenfach konnten im WS 2003/04 an der HU aufgrund der Zulassungsbeschränkungen nur 67

⁶ „Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum: Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen.“ Hrsg. v. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin: trafo-Verlag, 2004. – 182 S.; 19,80 €; ISBN 3-89626-385-4

Studierende im Hauptfach und 36 im Nebenfach immatrikuliert werden, der NC lag dabei bei 2,2 bzw. 2,0. Im Wintersemester 2003/04 studierten insgesamt 421 Studierende im Hauptfach und 176 im Nebenfach Geschlechterstudien, davon 11,6 % bzw. 18,2 % Männer. Ende 2003 hatten die ersten 18 Hauptfach- und 13 Nebenfachstudierende ihr Studium abgeschlossen.

Gemäß den Vorgaben des Bologna-Prozesses und der entsprechenden Umsetzungsbeschlüsse an der HU begannen die Fakultäten und Fächer an der HU ihr Lehrangebot zu modularisieren bzw. zunehmend auch die Magisterstudiengänge auf BA und MA umzustellen. Dies hatte nicht nur qualitative und (auch) quantitative Konsequenzen für das Lehrangebot in den einzelnen Fächern, sondern zugleich auch für die Serviceleistungen dieser Fächer für den interdisziplinären Studiengang Gender Studies. Der AS beschloss deshalb bereits im Dezember 2001, dass in diesem Studienreformprozess die genderspezifischen Lehrangebote erhalten und mit dem Studiengang Gender Studies abgestimmt werden sollen. Dieser Prozess der Abstimmung dauert weiter an und gestaltet sich angesichts der Sparauflagen und kapazitären Engpässe in den Fächern sehr schwierig.

Die Gemeinsame Kommission Geschlechterstudien hat eine eigene Unterkommission hierzu eingerichtet. Diese entwickelte inzwischen ein Modell zur Modularisierung des Lehrangebots in ihrem Bereich, und legte im WS 2003 einen Vorschlag für einen konsekutiven BA- und MA-Studiengang Gender Studies vor, dessen kapazitive Umsetzungsmöglichkeiten aber noch nicht abschließend geklärt sind.

3. Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“

Auf Initiative von Christina von Braun und Inge Stephan fanden sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fachdisziplinen und Fakultäten der HU – einschließlich der Geschichte der Medizin an der Charité - zusammen, um bei der DFG ein Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ zu beantragen. Dieses wurde zum 1.1.2004 bewilligt. Im Zentrum des Graduiertenkollegs steht die Frage nach den impliziten und expliziten Funktionen der Kategorie Geschlecht für die Strukturierung wissenschaftlichen Wissens. Erstens soll mit den theoretischen und methodischen Fragen der Geschlechterforschung die Aufnahme, der Ein- und Ausschluss und die Einschreibung geschlechtlicher Kategorien in die Produktion wissenschaftlichen Wissens, in die Begriffsbildung und in die Wissensordnung in einzelnen Disziplinen untersucht werden. Zweitens wird die geschlechtliche Codierung von

Materialität und Körperlichkeit der Wissensobjekte in den einzelnen Disziplinen einen thematischen Schwerpunkt bilden, da dieses Thema für alle am Kolleg beteiligten Fächer von besonderer Relevanz ist.

4. GenderKompetenzZentrum

Das GenderKompetenzZentrum (GKompZ) wurde im Oktober 2003 unter dem Dach des ZtG als Drittmittel-Projekt der Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien der Juristischen Fakultät unter Leitung von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., eröffnet. Es ist ein anwendungsorientiertes Forschungsinstitut und fungiert als Drehscheibe zwischen aktueller Forschung aus den Geschlechterstudien, aber auch aus den Verwaltungs-, Sozial- oder Kulturwissenschaften, der Arbeitspsychologie und der Rechtswissenschaft sowie verschiedenen Ebenen und Akteuren der politischen, administrativen und gesellschaftlichen Praxis. In erster Linie berät das GKompZ die Bundesregierung bei der Implementierung von Gender-Mainstreaming (GM) in der öffentlichen Verwaltung. Daneben stellt es auf seiner Homepage unter www.genderkompetenz.info auf breiter Basis Informationen zur Verfügung, in denen und mit deren Hilfe wissenschaftliche Erkenntnisse anwendungsorientiert „übersetzt“ werden können. Das GKompZ wird daher auch intensiv von Einzelpersonen, von Forschenden und Beratern, aus der Wirtschaft und der Politik angefragt. In regelmäßigen öffentlichen Vorträgen („Gender Lectures“) wird eine größere Öffentlichkeit erreicht.

Das Team des GKompZ ist interdisziplinär zusammengesetzt und arbeitet in der Beratung, in Forschung und Lehre (im Studiengang Gender Studies) mit dem transdisziplinären Ansatz der Geschlechterstudien. Es kooperiert daher mit Angehörigen der HU auf unterschiedlichen Ebenen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und bietet Studierenden die Möglichkeit, im Zentrum oder auf Vermittlung des Zentrums in Bundesministerium Praktika zu absolvieren.

In fachlicher Hinsicht konzentriert sich das GenderKompetenzZentrum auf Fragen der Implementierung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung in Regierungshandeln, auf den Umgang mit Vorurteilen und Widerständen gegenüber dieser Strategie, auf den Zusammenhang zwischen Gender Mainstreaming und Verwaltungsreform, auf die Entwicklung und Qualitätssicherung von Instrumenten zur Gleichstellungsprüfung in unterschiedlichen Handlungsfeldern und auf die Vermittlung internationaler und nationaler Erfahrungen zu Gender Mainstreaming

auch im Kontext von Frauenförderung, Männerpolitik oder „diversity management“. Mittlerweile konnten in diesem Zusammenhang zwei Fachtagungen an der HU durchgeführt werden, auf denen je ca. 100 Personen aus Wissenschaft und Praxis intensive Diskussionen zu den Herausforderungen dieses Feldes führten.

Im Rahmen des GKompZ wird, gefördert durch das BMFSFJ, ein „content management system“ (CMS) entwickelt, das es dem Zentrum und den benachbarten Einrichtungen der Geschlechterstudien an der HU ermöglichen soll, den Wissenstransfer noch intensiver und auch auf lange Sicht zu gestalten. So konnte für die HU eine Software erworben werden, die als open source-Programm auch dauerhaft für Zwecke der Lehre und Forschung eingesetzt werden kann.

5. Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)

Wie bereits im Kapitel IV erwähnt, ist es in der Berichtsperiode gelungen, die Fusion der medizinischen Fakultäten der FU und der HU und die damit verbundenen Umstrukturierungen dazu zu nutzen, dort ein neues Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) zu etablieren.

Die Geschlechterforschung in der Medizin ist ein neuer, innovativer Themenbereich, in dem biologische Grundlagen von Gesundheit und Krankheit, die Auswirkung von Geschlechterunterschieden auf Krankheitsentstehung und Verlauf sowie ihre Rolle in der Krankenversorgung untersucht werden. Daneben sind medizin-soziologische Aspekte, wie unterschiedliche Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit von und bei Frauen und Männern, unterschiedliche Bedeutung präventiver und kurativer Ansätze bei Frauen und Männern, und geschlechtsspezifische Aspekte in neuen medizinischen Themengebieten wie Reproduktionsmedizin und regenerative Medizin (Organersatz), wichtige Themen der Geschlechterforschung.

An beiden Fakultäten hatte es bereits je eine – wenn auch zeitlich befristete – Professur für Geschlechterforschung in der Medizin gegeben: An der Charité alt die aus HWP-Mitteln eingerichtete, später aber aus eigenen Mitteln (ergänzt durch das Deutsche Herzzentrum) weiter finanzierte Professur für Frauenspezifische Gesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislaufkrankungen von Frau Prof. Vera Regitz-Zagrosek sowie am Universitätsklinikum Benjamin Franklin die Stiftungs-Professur für Frauenforschung und Osteologie im Rahmen

des Klinischen Forschungszentrums Frauengesundheit von Frau Prof. Martina Dören. Darüber hinaus hatten sich weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen ihrer Arbeit, wenn auch zumeist nur am Rande, mit Geschlechterfragen in der Medizin auseinandergesetzt.

Die Anregung zur Bündelung der Forschungsansätze und zur Schaffung von Synergieeffekten durch die Zusammenführung in ein eigenes Zentrum für Geschlechterforschung kam in der Phase der Vorbereitung des HS-Med-Gesetzes Anfang 2003 von den Frauenbeauftragten der HU und FU und den beiden Professorinnen. Sie traf auf sehr positive Resonanz bei den beiden Dekanen der bisherigen medizinischen Fakultäten, dem Pharmakologen Prof. Paul und dem Geburtsmediziner Prof. Dudenhausen, die in der Gründungsphase die fusionierte Fakultät von Juni 2003 bis März 2004 gemeinsam leiteten. In die Initiativgruppe wurden frühzeitig weitere Wissenschaftlerinnen aus beiden Fakultäten einbezogen. Mit den Dekanen wurde vereinbart, zu einem Workshop einzuladen, auf dem alle Interessierten Gelegenheit erhalten sollten, einschlägige Forschungen und Ideen zur künftigen Entwicklung entsprechender Forschungsansätze vorzustellen. Die Resonanz auf die Einladung zu diesem Workshop war weit aus größer als erwartet. Bereits in der Vorbereitungsphase gingen insgesamt mehr als 40 Projektdarstellungen von EinzelforscherInnen und Forschergruppen ein. Auf dem Workshop, der am 7. Juli in der Charité Mitte durchgeführt wurde, erklärten 41 Personen ihr Interesse an der Mitarbeit in einem solchen Zentrum und 26 erklärten darüber hinaus ihre Bereitschaft, in den Gremien dieses Zentrums mitzuarbeiten.

Nachdem klar war, dass es eine hinreichende Grundlage von Forschungsansätzen in unterschiedlichen medizinischen Kliniken und Instituten gab, wurde in Abstimmung mit den Dekanen ein offizieller Antrag auf Einrichtung eines solchen Zentrums vorbereitet. Am 13. Oktober 2003 wurde die Errichtung des Zentrums von der Gemeinsamen Kommission offiziell beschlossen, wenn auch zunächst probeweise für drei Jahre. Die Aufgaben des Zentrums sind laut Gründungsbeschluss:

- die Förderung der Geschlechterforschung in der universitären Medizin durch die Initiierung zentrumsbasierter Verbundprojekte und unterstützende Begleitung von Forschungsvorhaben in der medizinischen Geschlechterforschung von der Grundlagenforschung über die Klinische Forschung bis zur Versorgungsforschung
- die Integration der Forschungsergebnisse in die medizinische Ausbildung und in die Ausbildung der medizinischen Heilberufe

- die Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen und Institutionen im Gesundheitswesen
- einschlägige Öffentlichkeitsarbeit

Mitglieder sollen Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neuen Charité sein, die in ihren bisherigen Kliniken und Instituten verbleiben, aber zugleich qua Doppelmitgliedschaft auch dem Zentrum angehören. Entscheidungsgremium ist ein Zentrumsrat, außerdem wird ein Beirat von externen Mitgliedern eingerichtet. Die offizielle Gründungsversammlung des Zentrums erfolgte am 4. Dezember 2003. An ihr nahmen mehr als 40 Personen teil. Dort wurde zunächst ein „Gründungsvorstand“ eingesetzt, dem in sinngemäßer Anwendung der Regelungen für Zentrumsvorstände 13 Mitglieder angehören. Unter den ProfessorInnen sind neben den Initiatorinnen Regitz-Zagrosek und Dören und zwei weiteren Professorinnen auch drei Männer, darunter die beiden ehemaligen Dekane. Die gewählten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Studentinnen und Vertreterinnen der nichtwissenschaftlichen Angestellten bestehen dagegen ausschließlich aus Frauen. Der Gründungsvorstand hat sich am 15. Januar 2004 zu seiner ersten Sitzung getroffen und tagt seitdem in der Regel einmal monatlich.

Perspektivisch wird erwartet, dass dieses Zentrum nicht nur Forschungsergebnisse vorlegt, welche das medizinische Wissen um Geschlechterunterschiede in Entstehung, Verlauf und Therapie von Krankheitsverläufen verbessert und zu entsprechenden Konsequenzen in Prävention und Therapie beiträgt, sondern dass es in der Lage ist, für entsprechende Forschungen eigenständig Drittmittel einzuwerben und damit zu seiner eigenen Finanzierung beizutragen. Um dies administrativ zu unterstützen, wird dem Zentrum aus Mitteln der Charité eine Wissenschaftsadministratorin und eine Sachbearbeiterin zur Verfügung gestellt, laut Gründungsbeschluss zunächst je eine halbe Stelle, die aber nach Erreichung eines bestimmten inhaltlichen „Meilensteines“ (Bewilligung eines Forschungsverbunds mit geschlechtsspezifischer Thematik) auf ganze Stellen aufgestockt werden sollten; diese Bedingung ist inzwischen mit der Bewilligung des Graduiertenkollegs 754 II (Geschlechtsspezifische Aspekte bei Myokardhypertrophie) erfüllt worden.

Weiterhin wurde in den Absprachen zwischen Frauenbeauftragten, Dekanen und Forscherinnen vereinbart, die Mittel aus dem gerade neu anlaufenden Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, die der Charité erstmals zur eigenständigen Entscheidung zur

Verfügung gestellt wurden, diesmal vollständig dem Zentrum zuzuordnen (vgl. hierzu Kap. III.1). Auch die aus HU und FU an die Charité verlagerten Stellen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden diesem Zentrum zugeordnet (vgl. hierzu Kap. IV). Beides ist inzwischen umgesetzt worden. Die Stellen aus dem HWP sind für unterschiedliche klinische und grundlagentheoretische Fachgebiete in der medizinischen Geschlechterforschung (bisher Kardiologie, Psychosomatik, Molekulare Grundlagen der Geschlechterforschung) vergeben worden, dazu kommen Stipendien und Mittel für Gastaufenthalte auswärtiger Wissenschaftlerinnen. Die beiden C 1-Stellen sind zum letztmöglichen Zeitpunkt (30. 12. 2004) mit 2 Wissenschaftlerinnen besetzt worden, welche die Bereiche Prävention und Versorgungsforschung in der Medizin vertreten werden.

Am 22. Oktober 2004 fand das erste, sehr gut besuchte öffentliche Symposium des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin statt, auf dem ausgewählte Arbeitsansätze und Forschungsergebnisse aus dem In- und Ausland unter den Schwerpunkten:

- biologische Grundlagen von Geschlechterdifferenzen
- Geschlechterdifferenzen und klinische Syndrome
- Prävention und Versorgung im demographischen Wandel

vorgetragen und zahlreiche weitere Projekte in Form von Posterpräsentationen vorgestellt wurden.

Der Umstand, dass die personelle Besetzung der beiden Stellen in der Geschäftsstelle des GiM sich trotz grundsätzlicher Bereitstellung der Mittel mehr als ein Jahr hinausgezögert hat, beeinträchtigte in der Startphase die Realisierungsmöglichkeiten der geplanten weiteren gemeinsamen Aktivitäten. Vor dem Hintergrund der verfügbaren Einsparauflagen hatte die Charité die Bedingung gestellt, hierfür ausschließlich Personal aus dem Überhang bzw. aus dem vorhandenen Personalbestand der Charité bereit zu stellen. Die Suche nach Personen, welche diese Bedingungen erfüllen, den Anforderungen an diese Stellen inhaltlich entsprechen und die erforderliche Motivation für diese Aufgabe mitbringen, führte erst Ende 2004 zu einem positiven Ergebnis geführt. Ab 2005, nach Aufnahme der Tätigkeit durch die neuen Mitarbeiterinnen, wird das Zentrum dann noch besser in der Lage sein, seine spezifische innovative Funktion für die bundesdeutsche Geschlechterforschung in der Medizin, gemäß dem im Gründungsbeschluss festgelegten Aufgabenprofil, voll zu entfalten.

**Tabelle 1a: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität
(ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Studentische Hilfskräfte, Azubi)**

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

Stellenart	2000			2001			2002			2003		
	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %
wissenschaftliches Personal insgesamt	1543	543	35,2	1528	545	35,7	1543	560	36,3	1534	541	35,3
darunter:												
ProfessorInnen	371	52	14,0	360	54	15,0	362	59	16,3	365	58	15,9
davon C4	230	20	8,7	222	20	9,0	222	24	10,8	227	24	10,6
davon C3	141	32	22,7	138	34	24,6	140	35	25,0	138	34	24,6
Juniorprofessuren W1	-	-	-	-	-	-	22	8	36,4	31	10	32,3
HochschullehrerInnen gesamt	371	52	14,0	360	54	15,0	384	67	17,4	396	68	17,2
Habilitationsstellen für promovierte MitarbeiterInnen (C1)	182	63	34,6	166	58	34,9	151	53	35,1	144	51	35,4
befristete Promotionsstellen und andere befristete Stellen nach BAT IIa	492	204	41,5	504	212	42,1	508	212	41,7	513	198	38,6
unbefristete Mittelbau- stellen	455	212	46,6	478	210	43,9	404	194	48,0	491	224	45,6

**Tabelle 1: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität
(ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Studentische Hilfskräfte, Azubi)**

Stichtag jeweils 30.12.des Jahres

Stellenart	2000			2001			2002			2003		
	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %	insg.	Frauen	Anteil in %
Professuren C4 + C3	371	52	14,0	360	54	15,0	362	59	16,3	365	58	15,9
davon C4	230	20	8,7	222	20	9,0	222	24	10,8	227	24	10,6
davon C3	141	32	22,7	138	34	24,6	140	35	25,0	138	34	24,6
Juniorprofessuren W1	-	-	-	-	-	-	22	8	36,4	31	10	32,3
HochschullehrerInnen gesamt	371	52	14,0	360	54	15,0	384	67	17,4	396	68	17,2
C2	30	5	16,7	37	8	21,6	40	9	22,5	33	9	27,3
C1	182	63	34,6	166	58	34,9	151	53	35,1	144	51	35,4
A 14	6	2	33,3	8	2	25,0	10	2	20,0	11	2	18,2
A 13	26	8	30,8	25	8	32,0	32	12	37,5	29	11	37,9
BAT I	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
BAT Ia	4	1	25,0	4	2	50,0	3	2	66,7	3	2	66,7
BAT Ib unbefristet	161	55	34,2	157	57	36,3	165	60	36,4	173	62	35,8
BAT Ib befristet	4	2	50,0	6	2	33,3	2	1	50,0	-	-	-
BAT IIa unbefristet	260	146	56,2	254	137	53,9	239	134	56,1	227	133	58,6
BAT IIa befristet	492	204	41,5	504	212	42,1	508	212	41,7	513	198	38,6
BAT III	5	4	80,0	5	4	80,0	6	6	100,0	10	6	60,0
insgesamt	1543	543	35,2	1528	545	35,7	1543	560	36,3	1541	543	35,2

Tabelle 2: Frauenanteil in den einzelnen Fächern der Humboldt-Universität (Professorinnen und Mittelbau; ohne Medizin)

Stichtag: 30.12.2003

	ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen			Mittelbau gesamt		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
Juristische Fakultät	23	3	13	-	-	-	71	26	37
Landw. Gärtnerische Fak.	28	4	14	4	-	-	96	47	49
Institut für Biologie	21	1	5	5	2	40	67	25	37
Institut für Chemie	14	1	7	-	-	-	57	12	21
Institut für Physik	25	1	4	1	-	-	65	6	9
Institut für Geographie	10	2	20	1	-	-	27	8	30
Institut für Informatik	14	1	7	3	-	-	35	7	20
Institut für Mathematik	26	4	15	3	-	-	50	8	16
Institut für Psychologie	10	1	10	1	-	-	25	8	32
Institut für Philosophie	6	-	-	-	-	-	13	2	15
Institut für Geschichtswiss.	15	-	-	2	1	50	37	13	35
Inst. für Europäische Ethn.	3	-	-	1	-	-	3	3	100
Inst. für Bibliothekswiss.	3	-	-	-	-	-	7	3	43
Inst. für dt. Literatur	10	1	10	1	-	-	22	11	50
Inst. für dt. Sprache u.Ling.	8	2	25	1	1	100	26	16	62
Nordeuropa Institut	3	1	33	-	-	-	13	8	62
Inst. für Romanistik	6	1	17	-	-	-	30	21	70
Inst. für Anglist./Amerikan.	7	4	57	-	-	-	32	19	59
Inst. f. Slawistik	8	2	25	1	1	100	36	28	78
Inst. f. Klassische Philologie	2	-	-	-	-	-	8	2	25

Tabelle 3: Frauenanteil in den einzelnen Fächern der Humboldt-Universität (Positionen im wissenschaftl. Mittelbau, ohne Medizin)

Stichtag: 30.12.des Jahres

	C1 gesamt			Wiss. Mitarbeiterinnen Ib			IIa, IIa/Ib unbefristet			IIa, IIa/Ib befristet		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
Juristische Fakultät	12	-	-	2	1	50	-	-	-	57	25	44
Landw. Gärt. Fak.	9	2	22	31	16	52	26	15	58	18	11	61
Institut für Biologie	8	4	50	12	3	25	8	2	25	36	15	42
Institut für Chemie	2	2	100	10	-	-	7	3	43	36	7	19
Institut für Pharmazie	-	-	-	-	-	-	1	1	100	2	2	100
Institut für Physik	7	1	14	19	4	21	6	-	-	33	1	3
Institut für Geographie	2	-	-	6	2	33	2	1	50	17	5	29
Institut für Informatik	7	2	29	11	2	18	2	-	-	15	3	20
Institut für Mathematik	2	-	-	15	1	7	5	-	-	24	6	25
Institut für Psychologie	3	1	33	5	1	20	3	1	33	13	5	38
Institut für Philosophie	3	-	-	2	-	-	1	-	-	6	2	33
Institut f. Geschichtsw.	9	2	22	1	1	100	5	2	40	20	7	35
Inst. f. Europ. Ethn.	2	2	100	-	-	-	1	1	100	-	-	-
Inst. f. Bibliothekswiss.	-	-	-	5	3	60	-	-	-	1	-	-
Inst. für dt. Literatur	6	2	33	1	1	100	5	3	60	8	4	50
Inst. f.dt. Sprache/Ling.	3	2	67	2	2	100	7	5	71	12	5	42
Nordeuropa Institut	1	1	100	1	-	-	5	4	80	5	3	60
Inst. für Romanistik	3	1	33	2	1	50	15	10	67	6	5	83
Inst. f. Anglist./Amerik.	1	-	-	4	3	75	14	8	57	11	7	64
Inst. f. Slawistik	3	2	67	4	3	75	19	16	84	8	5	63
Inst. f. Klass.Philologie	2	-	-	-	-	-	4	1	25	1	-	-
Inst. f. Sozialwissensch.	8	4	50	-	-	-	3	2	67	16	6	38
Inst. f. Kultur/Kunstw.	9	6	67	4	2	50	8	3	38	24	9	38
Inst. f. Asien/Afrikaw.	7	3	43	3	3	100	10	8	80	17	10	59

noch Tabelle 3: Frauenanteil in den einzelnen Fächern der Humboldt-Universität (Positionen im wissenschaftl. M., ohne Medizin)

	C1 gesamt			Wiss. Mitarbeiterinnen Ib			IIa, IIa/Ib unbefristet			IIa, IIa/Ib befristet		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
Inst. f. Erziehungswiss.	14	7	50	5	1	20	4	1	25	18	12	67
Inst. für Sportwiss.	4	1	25	2	-	-	7	4	57	4	3	75
Inst. f. Rehab.wiss.	3	1	33	9	8	89	5	2	40	8	5	63
Theologische Fakultät	7	2	29	-	-	-	4	2	50	15	8	53
Wirtschaftswiss. Fak.	6	2	33	4	1	25	2	1	50	59	17	29
Museum f. Naturkunde	1	1	100	6	1	17	6	1	17	8	2	25
Großbritannienzentrum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	40
Helmholtz-Zentr. f. K.	-	-	-	-	-	-	1	1	100	6	3	50
Sprachenzentrum	-	-	-	1	-	-	40	35	88	1	1	100
Universitätsbibliothek	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp./Medianservice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HU gesamt	144	51	35	167	60	36	226	133	59	510	196	38

**Tabelle 4: Frauenanteil beim Sonstigen Personal
(ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Stud. Hilfskräfte, Azubi)**
Stichtag: 30.12.2003

Sonstiges Personal Gesamt

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil in %
gesamt	1187	534	1721	69,0

Höherer Dienst

	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil in %
Präsidium	1	4	5	20,0
A16	1	3	4	25,0
A15	2	1	3	66,7
A14	6	2	8	75,0
A13	6	1	7	85,7
Beamte insg.	15	7	22	68,2
BAT I	-	1	1	-
BAT Ia	-	5	5	-
BAT Ib	25	31	56	44,6
BAT IIa	38	41	79	48,1
BAT IIb	5	2	7	71,4
Angestellte insg.	68	80	148	46,0
gesamt	84	91	175	48,0

**Tabelle 5: Frauenanteil an Teilzeitarbeitsplätzen
(ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge,
Studentische Hilfskräfte, Azubi)**

Stichtag: 30.12.2003

Anteil an der regulären Arbeitszeit	Wissenschaftliches Personal			Sonstiges Personal		
	insgesamt	Frauen	Anteil in %	insgesamt	Frauen	Anteil in %
unter 25 %	4	2	50,0	2	1	50,0
25 - 34 %	32	13	40,6	9	7	77,8
35 - 44 %	5	1	20,0	13	11	84,6
45 -54 %	207	84	40,6	183	152	83,1
55 - 64 %	2	1	50,0	16	14	87,5
65 - 74 %	136	61	44,9	5	3	60,0
75 - 84 %	43	15	34,9	100	94	94,0
85 - 94 %	7	4	57,1	19	19	100,0
95 - 100%	1138	376	33,0	1375	886	64,4
insgesamt	1574	557	35,4	1722	1187	68,9

**Tabelle 6: Frauenanteil bei Drittmittelbeschäftigten
(Wissenschaftliches Personal incl. Privat-AV, ohne Studentische Hilfskräfte)**
Stichtag: 30.12.2003

	gesamt	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	20	11	55,0
Landw.-Gärtn. Fakultät	25	12	48,0
Institut für Biologie	81	38	46,9
Institut für Chemie	31	9	29,0
Institut für Physik	80	6	7,5
Institut für Geographie	11	4	36,4
Institut für Informatik	29	4	13,8
Institut für Mathematik	55	12	21,8
Institut für Psychologie	10	6	60,0
Institut für Geschichtswiss	25	7	28,0
Institut für Europ. Ethnologie	5	5	100,0
Institut f. deutsche Literatur	12	5	41,7
Institut f. dt. Sprache u. Ling.	12	7	58,3
Nordeuropa-Institut	6	5	83,3
Institut für Slawistik	2	2	100,0
Inst. f. Anglistik/Amerikanistik	4	2	50,0
Institut für Sozialwissensch.	26	11	42,3
Institut für Kunst-/Kulturwiss.	14	5	35,7
Institut für Asien-/Afrikawiss.	4	2	50,0
Institut für Sportwissenschaften	2	1	50,0
Institut für Erziehungswiss.	32	24	75,0
Theologische Fakultät	6	2	33,3
Inst. f. Rehab.-wissenschaften	2	2	100,0
Wirtschaftswiss. Fakultät	36	10	27,8
ZI Museum für Naturkunde	12	5	41,7
Helmholtz-Zentr. f. Kulturtechn.	13	5	38,5
HU gesamt:	555	202	36,4

**Tabelle 7: Frauenanteil bei Studentischen Hilfskräften
(ohne Drittmittelprojekte, ohne Medizin)**

Stichtag: 30.12.2003

	gesamt	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	68	40	58,8
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	64	40	62,5
Institut für Biologie	38	24	63,2
Institut für Chemie	21	8	38,1
Institut für Physik	34	7	20,6
Institut für Geographie	18	11	61,1
Institut für Informatik	43	5	11,6
Institut für Mathematik	33	13	39,4
Institut für Psychologie	26	16	61,5
Institut für Philosophie	14	9	64,3
Institut für Geschichtswissenschaften	42	19	45,2
Institut für Europäische Ethnologie	8	4	50,0
Institut für Bibliothekswissenschaften	9	1	11,1
Institut für dt. Literatur	26	13	50,0
Institut für dt. Sprache u. Linguistik	19	15	79,0
Nordeuropa-Institut	9	9	100,0
Institut für Romanistik	15	13	86,7
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	16	11	68,8
Institut für Slawistik	18	10	55,6
Institut für Klassische Philologie	6	4	66,7
Institut für Sozialwissenschaften	36	17	47,2
Institut für Kunst-/Kulturwissen.	48	27	56,3
Institut für Asien-/Afrikawissen.	24	16	66,7
Zentr. f. Interdiszipl. Frauenforschung	7	7	100,0
Institut für Erziehungswissenschaften	42	26	61,9

Institut für Sportwissenschaft	10	4	40,0
Institut für Rehabilitationswissen.	17	12	70,6
Theologische Fakultät	43	29	67,4
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	68	38	55,9
ZE Museum für Naturkunde	12	5	41,7
Großbritannienzentrum	8	5	62,5
Helmholtz-Zentrum	9	5	55,6
Sprachenzentrum	12	6	50,0
Universitätsbibliothek	122	87	71,3
Comp./Medienzentrum	33	8	24,2
Präsidialamt	19	15	79,0
Personalräte – Stud. Personalräte	11	7	63,6
Zentrale Uni. - Verwaltung	46	26	56,5
HU gesamt	1094	612	55,9

Tabelle 8: Frauenanteil bei Studentischen Hilfskräften in Drittmittelprojekten (ohne Medizin)

Stichtag: 30.12.2003

	gesamt	weiblich	Anteil in %
Juristische Fakultät	9	2	22,2
Landwirtsch.-Gärtn. Fakultät	14	10	71,4
Institut für Biologie	21	8	38,1
Institut für Physik	14	2	14,3
Institut für Geographie	15	10	66,7
Institut für Informatik	30	5	16,7
Institut für Mathematik	12	2	16,7
Institut für Psychologie	8	7	87,5
Institut für Geschichtswiss.	15	10	66,7
Institut für Europäische Ethnologie	2	2	100,0
Institut für dt. Literatur	9	5	55,6
Institut für dt. Sprache u. Linguistik	11	5	45,5
Nordeuropa-Institut	4	2	50,0
Inst. f. Anglistik u. Amerikanistik	3	2	66,7
Institut für Slawistik	3	3	100,0
Institut für Sozialwissenschaften	11	5	45,5
Institut für Kunst-/Kulturwiss.	21	11	52,4
Institut für Asien-/Afrikawiss.	2	1	50,0
Institut für Erziehungswiss.	18	14	77,8
Institut für Rehabilitationswiss.	6	6	100,0
Theologische Fakultät	5	5	100,0
Wirtschaftswiss. Fakultät	38	18	47,4
ZI Museum für Naturkunde	9	5	55,6
Präsidialamt	16	13	81,3
Zentr. Univ.Verwaltung	5	2	40,0

Museum für Naturkunde	9	5	55,6
Helmholtz-Zentrum	10	8	80,0
Universitätsbibliothek	2	1	50,0
Comp./Medienservice	7	1	14,3
HU gesamt	329	170	51,7

Tabelle 9: Frauenanteil bei Projektutorien

Beschäftigungspositionen für Student. Hilfskräfte der Gr. 1 mit 40 Stunden im Monat

	insgesamt	davon Frauen	in Prozent
SS 93	16	11	68,75
WS 93/94	10	1	10,00
SS 94	10	4	40,00
WS 94/95	Einstellungsstop		
SS 95	15	10	66,67
WS 95/96	10	4	40,00
SS 96	Einstellungsstop		
WS 96/97	Einstellungsstop		
SS 97	15	6	40,00
WS 97/98	18	9	50,00
SS 98	15	7	46,67
WS 98/99	14	8	57,14
SS 99	17	13	76,47
WS 99/2000	12	7	58,33
SS 2000	12	7	58,33
WS 2000/01	13	9	69,23
SS 2001	7	5	71,43
WS 2001/02	13	7	53,85
SS 2002	7	4	57,14
WS 2002/03	13	8	61,54
SS 2003	7	4	57,14
WS 2003/04	13	7	53,85
SS 2004	7	3	42,86

**Tabelle 10: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Medizinischen Fakultät Charité
(alle Standorte im bisherigen HU-Bereich)**

Stand: 31.12.2003

Eingruppierung	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
ProfessorInnen	159	16	10
C4	70	3	4
C3	89	13	15
C2	58	14	24
C1	122	34	28
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2136	888	42
Ärzte/innen im Praktikum	249	120	48
Doktoranden	129	73	57
Stud. Hilfskräfte	109	57	52
StudentInnen	4662	2896	62
gesamt	7624	4098	54

**Tabelle 11: Frauenanteil aller Beschäftigten in der Medizinischen Fakultät Charité
(alle Standorte im bisherigen HU-Bereich)**

Stand: 31.12.2003

Eingruppierung	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Befristet arbei- tende Frauen	Befristet arbei- tende Männer
C4	70	3	4	-	-
C3	89	13	15	-	-
C2	58	14	24	-	-
C1	122	34	28	-	-
A16	2	-	-	-	-
A15	6	-	-	-	-
A14	6	2	33	-	-
A13S	1	-	-	-	-
A12	3	2	67	-	-
A11	6	1	17	-	-
A10	10	9	90	-	-
A9S	5	5	100	-	-
A9	2	1	50	-	-
A8	8	6	75	-	-
A7	2	1	50	-	-
BATI	15	-	-	-	1
BATIA	283	96	34	6	17
BATIB	622	218	35	125	227
BATIIA	1306	605	46	577	663
BATIII	73	33	45	5	4
BATIVA	122	75	61	12	8
BATIVB	458	386	84	57	21
BATIXA	3	3	100	2	-
BATIXB	870	781	90	129	16
BATVA	571	502	88	176	15
BATVB	466	414	89	85	6

BATVC	466	430	92	47	5
BATVIB	59	53	90	26	2
BATVII	13	4	31	2	-
BATVIII	5	3	60	1	-
BATX	3	3	100	3	-
KRII	28	14	50	1	-
KRIII	3	3	100	1	-
KRIV	116	100	86	42	11
KRV	491	389	79	119	27
KRVA	1371	1282	94	39	3
KRVI	980	813	83	14	8
KRVII	115	106	92	-	-
KRVIII	115	98	85	-	-
KRIX	18	14	78	-	-
KRX	10	8	80	-	-
KRXI	2	2	100	-	-
KRXII	1	1	100	-	-
KRXIII	1	1	100	-	-
Lgr. 2	3	2	67	1	-
Lgr.2A	66	63	95	-	-
Lgr. 3	17	11	65	1	-
Lgr. 3A	175	106	61	-	-
Lgr. 4	2	1	50	-	-
Lgr. 4A	33	10	30	-	-
Lgr. 5	46	16	35	4	1
Lgr. 5A	13	10	77	-	-
Lgr. 6	31	4	13	-	-
Lgr. 6A	47	22	47	-	-
Lgr. 7	7	1	14	-	1
Lgr. 7A	63	11	17	-	-
Lgr. 8	5	-	-	-	1
Lgr. 8A	64	2	3	-	-

P-P/LC	1	1	100	1	-
P-SPA	2	2	100	2	-
STUD1	87	47	54	47	40
STUD2	22	10	45	10	12
W1	5	2	40	2	3
KRPF	240	192	80	192	48
AIP	249	120	48	120	129
ANGFES	119	62	52	61	52
Azubi	69	54	78	54	15
Doktoranden	40	25	63	25	15
Sonstige	834	515	62	514	314
gesamt	10382	7302	70	2040	1506

**Tabelle 12: Frauenanteil bei den Studierenden und Studienanfängern (Studienfälle)⁷
(grundständiges Studium)**

Stichtag: 15.5.2003

Fakultät/Institut	Studierende insgesamt (Studienfälle)			Studierende im 1. FS (akademisches Jahr)		
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Juristische Fakultät	3210	1621	50,5	487	226	46,4
Land- u. Gartenbau. Fak.	1217	641	52,7	410	213	52,0
Institut für Biologie	1035	699	67,5	156	118	75,7
Institut für Chemie	417	192	46,0	245	131	53,5
Institut für Pharmazie	19	14	73,7	-	-	-
Institut für Physik	855	245	28,7	459	176	38,3
Math.-Nat.w. Fak.I gesamt	2326	1150	49,4	860	425	49,4
Institut für Geographie	1540	786	51,0	246	120	48,8
Institut für Informatik	1285	222	17,3	201	38	19,0
Institut für Mathematik	1721	830	48,2	1042	573	55,0
Institut für Psychologie	872	688	78,9	124	93	75,0
Math.-Nat.w.Fak.II gesamt	5418	2526	46,6	1613	824	51,1
Medizinische Fakultät	4275	2658	62,2	579	396	68,4
Inst. für Bibliothekswiss.	490	350	71,4	128	93	72,7
Institut für Geschichte	3102	1416	45,6	494	237	48,0
Institut für Philosophie	1388	581	41,9	224	102	45,5
Inst. f. Europ. Ethnologie	654	460	70,3	98	72	73,5
Philosoph. Fak.I gesamt	5636	2809	50,0	944	504	53,4
Germanistisches Institut	4567	3156	69,1	1276	896	70,2
Skandinavistik	568	407	71,7	131	94	71,8
Inst. für Engl./Amerikan.	2100	1596	76,0	426	326	76,5
Inst. für Klass. Philologie	980	596	60,8	688	453	65,8
Institut für Romanistik	2235	1788	80,0	544	435	80,0

⁷ Bei Studienfällen gehen alle Teilstudiengänge in die Zählung ein

Institut für Slawistik	1692	1295	76,5	535	397	74,2
Philosoph. Fak.II gesamt	12142	8838	72,8	3600	2601	72,3
Inst. für Sozialwissensch.	2925	1516	51,8	382	215	56,3
Inst. f. Kunst/Kulturwiss.	3949	2729	69,1	762	510	67,0
Inst. für Asien/Afrikawiss.	2841	1793	63,1	1341	865	64,5
Philosoph. Fak.III gesamt	9715	6038	62,2	2458	1563	63,6
Inst. für Erziehungswissen.	1445	1126	78,0	288	231	80,2
Inst. für Rehabilitationswiss.	1230	1011	82,0	168	139	82,7
Inst. für Sportwissensch.	1082	490	45,3	182	79	43,4
Philosoph. Fak.IV gesamt	3757	2627	70,0	638	449	70,4
Theologische Fakultät	974	557	57,2	483	305	63,1
Wirtschaftswiss. Fakultät	2213	1009	45,6	495	251	50,7
Studierende insgesamt⁸	37.145	21.689	58,4	2259	1327	58,7

Quelle: Studierenden-Statistik Akademisches Jahr 2001/2002, Tab. 10

⁸ Bei Studierenden geht das 1.Fach in die Zählung ein.

Tabelle 13: Frauenanteil bei den Studierenden – Abschlussprüfungen⁹

Stand: 15.05.2004

Fach	gesamt	weiblich	in %
Juristische Fakultät	1265	641	50,7
Landwirtsch.-Gärtn. Fak.	385	221	57,4
Math.-Nat.w. Fak.I ges.	532	323	60,7
Biologie	264	177	67,0
Chemie	53	21	39,6
Pharmazie	130	109	83,8
Physik	85	16	18,8
Math.-Nat.w. Fak.II ges.	803	484	60,3
Geographie	311	199	64,0
Informatik	119	20	16,8
Mathematik	100	55	55,0
Psychologie	273	210	76,9
Medizinische Fakultät	1652	k.A.	-
Medizin	1319	k.A.	-
Medizin- und Pflegepädagog.	200	k.A.	-
Zahnmedizin	133	k.A.	-
Philosophische Fak.I ges.	1024	521	50,9
Philosophie	201	79	39,3
Geschichtswissenschaft	645	306	47,4
Europäische Ethnologie	118	85	72,0
Bibliothekswissenschaft	60	51	85,0
Philosophische Fak.II ges.	2039	1546	75,8
Germanistik	951	697	73,3
Skandinavistik	65	42	64,6
Romanistik	355	303	85,4
Anglistik/Amerikanistik	415	327	78,8
Slawistik	200	143	71,5
Klassische Philologie	53	34	64,2

⁹ Daten sind der Studierendenstatistik von 2003/2004 entnommen; Summe der Abschlussprüfungen über die akademischen Jahre 2000/01 bis 2002/03

Philosophische Fak.III ges.	1446	943	65,2
Sozialwissenschaften	510	273	53,5
Kultur- u. Kunstwissensch.	757	547	72,3
Asien- u. Afrikawissensch.	179	123	68,7
Philosophische Fak.IV ges.	1025	842	82,1
Erziehungswissenschaften	284	228	80,3
Sportwissenschaften	163	98	60,1
Rehabilitationswissensch.	578	516	89,3
Theologische Fakultät	89	50	56,2
Wirtschaftswissensch. Fak.	470	186	39,6

Tabelle 14: Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2000 bis 2003

Fakultät	2000			2001			2002			2003		
	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	63	14	22,2	52	13	25,0	59	16	27,1	66	19	28,8
Landw.-Gärtn. Fakultät	43	12	27,9	38	12	31,6	46	9	19,6	35	11	31,4
Math.-Nat. Fak. I	145	47	32,4	115	30	26,1	119	44	37,0	109	36	33,0
Math.-Nat. Fak. II	17	5	29,4	35	11	31,4	29	6	20,7	25	4	16,0
Medizin. Fak. Charité	473	230	48,6	408	191	46,8	432	213	49,3	483	231	47,8
Phil. Fak. I	20	8	40,0	33	14	42,4	28	12	42,9	19	8	42,1
Phil. Fak. II	15	9	60,0	18	13	72,2	21	12	57,1	16	13	81,3
Phil. Fak. III	30	14	46,7	28	17	60,7	33	15	45,5	41	19	46,3
Phil. Fak. IV	6	3	50,0	7	5	71,4	6	4	66,7	7	2	28,6
Theologische Fakultät	5	2	40,0	4	1	25,0	1	-	-	1	-	-
Wirtschaftsw. Fakultät	21	4	19,0	12	6	50,0	14	5	35,7	16	5	31,3
HU gesamt	838	348	41,5	750	313	41,7	788	336	42,6	818	348	42,5
HU ohne Medizin	365	118	32,3	342	122	35,7	356	123	34,6	335	117	34,9

Tabelle 15: Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2000 bis 2003

Fakultät	2000			2001			2002			2003		
	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	3	1	33,3	-	-	-	6	1	16,7	3	-	-
Landw.-Gärtn. Fakultät	5	2	40,0	3	1	33,3	1	-	-	2	-	-
Math.-Nat. Fak. I	6	-	-	8	2	25,0	4	3	75,0	14	2	14,3
Math.-Nat. Fak. II	3	1	33,3	10	-	-	7	1	14,3	2	1	50,0
Medizinische Fak. Charité	25	6	24,0	62	13	21,0	59	10	16,9	58	17	29,3
Phil. Fak. I	3	-	-	5	2	40,0	7	2	28,6	2	2	100,0
Phil. Fak. II	4	1	25,0	4	1	25,0	9	5	55,6	7	5	71,4
Phil. Fak. III	6	2	33,3	8	2	25,0	6	1	16,7	5	2	40,0
Phil. Fak. IV	3	1	33,3	-	-	-	4	2	50,0	1	-	-
Theologische Fakultät	-	-	-	1	1	100	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftsw. Fakultät	7	2	28,6	3	-	-	4	-	-	7	2	28,6
HU gesamt	65	16	24,6	104	22	21,2	107	25	23,4	101	31	30,7
HU ohne Medizin	40	10	25,0	42	9	21,4	48	15	31,3	43	14	32,6

Tabelle 16: Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen nach Fächern

Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	Frauen in %	gesamt	Frauen	Frauen in %
Rechtswissensch.	2000	63	14	22	3	1	33
	2001	52	13	25	0	0	0
	2002	59	16	27	6	1	17
	2003	66	19	29	3	0	0
	1994-2003	434	112	26	20	3	15
Landwirt./Gartenb.	2000	43	12	28	5	2	40
	2001	38	12	32	3	1	33
	2002	46	9	20	1	0	0
	2003	35	11	31	2	0	0
	1994-2003	352	118	34	27	9	33
Biologie	2000	60	29	48	0	0	0
	2001	53	19	36	3	2	67
	2002	61	28	46	2	1	50
	2003	55	23	42	5	1	20
	1994-2003	478	211	44	23	5	22
Chemie	2000	30	9	30	1	0	0
	2001	19	5	26	0	0	0
	2002	17	5	29	1	1	100
	2003	15	3	20	3	1	33
	1994-2003	223	64	29	11	2	18
Pharmazie	2000	9	6	67	0	0	0
	2001	7	4	57	0	0	0
	2002	8	4	50	0	0	0
	2003	13	8	62	0	0	0
	1994-2003	83	38	46	3	0	0
Physik	2000	45	3	7	5	0	0
	2001	36	2	6	5	0	0
	2002	33	7	21	1	1	100
	2003	26	2	8	6	0	0
	1994-2003	272	31	11	27	2	7
Geographie	2000	2	1	50	0	0	0
	2001	7	2	29	0	0	0
	2002	4	2	50	0	0	0
	2003	9	3	33	0	0	0
	1994-2003	34	11	32	2	0	0
Informatik	2000	6	0	0	0	0	0
	2001	8	1	13	4	0	0
	2002	4	0	0	3	0	0
	2003	3	0	0	0	0	0
	1994-2003	41	4	10	8	0	0
Mathematik	2000	5	2	40	1	1	100
	2001	11	3	27	4	0	0
	2002	15	2	13	3	1	33

	2003	9	1	11	1	0	0
	1994-2003	81	18	22	16	4	25
Psychologie	2000	4	2	50	2	0	0
	2001	9	5	56	2	0	0
	2002	6	2	33	1	0	0
	2003	4	0	0	1	1	100
	1994-2003	45	24	53	8	1	13
Medizin	2000	473	230	49	25	6	24
	2001	408	191	47	62	13	21
	2002	432	213	49	59	10	17
	2003	483	231	48	58	17	29
	1994-2003	3814	1834	48	378	64	17
Philosophie	2000	8	2	25	2	0	0
	2001	7	2	29	1	0	0
	2002	6	2	33	2	1	50
	2003	2	2	100	0	0	0
	1994-2003	46	11	24	13	1	8
Geschichte	2000	5	2	40	1	0	0
	2001	19	7	37	4	2	50
	2002	10	1	10	5	1	20
	2003	11	2	18	0	0	0
	1994-2003	87	29	33	14	4	29
Europ. Ethnologie	2000	4	2	50	0	0	0
	2001	4	4	100	0	0	0
	2002	4	4	100	0	0	0
	2003	2	1	50	2	2	100
	1994-2003	24	20	83	3	3	100
Bibliothekswissen.	2000	3	2	67	0	0	0
	2001	3	1	33	0	0	0
	2002	8	5	63	0	0	0
	2003	4	3	75	0	0	0
	1994-2003	28	16	57	0	0	0
Germanistik	2000	8	4	50	3	1	33
	2001	9	6	67	3	1	33
	2002	15	9	60	7	4	57
	2003	12	9	75	4	3	75
	1994-2003	86	47	55	25	11	44
Skandinavistik	2000	1	1	100	0	0	0
	2001	1	0	0	0	0	0
	2002	1	0	0	1	1	100
	2003	0	0	0	0	0	0
	1994-2003	4	2	50	1	1	100
Romanistik	2000	1	0	0	0	0	0
	2001	4	4	100	0	0	0
	2002	1	0	0	0	0	0
	2003	1	1	100	1	0	0
	1994-2003	12	10	83	3	2	67

Tabelle 17: Frauenanteil der Humboldt-Universität an den Berliner Promotionsstipendien nach dem NaFöG

Bewilligungszeitpunkt	Medizin		Naturwissenschaften		Geistes- und Sozialwissenschaften		HU insgesamt			alle Berliner Universitäten		
	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	(%)	insgesamt	Frauen	(%)
01.04.1997	2	-	6	4	12	9	20	13	65,0	100	49	49,0
01.07.1997	3	1	4	2	8	3	15	6	40,0	72	29	40,3
01.04.1998	-	-	-	-	9	5	9	5	55,5	90	42	46,7
01.07.1998	2	2	2	1	6	1	10	4	40,0	74	31	41,9
01.04.1999	2	2	2	1	6	1	10	4	40,0	74	31	41,9
01.07.1999	3	2	7	3	11	7	21	12	57,1	90	40	44,4
01.04.2000	2	1	4	3	14	6	20	10	50,0	71	30	42,3
01.07.2000	1	1	9	4	22	13	32	18	56,3	75	42	56,0
01.04.2001	-	-	5	1	14	5	19	6	31,6	62	30	48,4
01.07.2001	-	-	-	-	17	7	17	7	41,2	60	26	43,3
01.04.2002	-	-	4	4	12	8	17	12	70,6	48	36	75,0
01.07.2002	1	1	6	1	13	8	20	10	50,0	61	38	62,3
01.04.2003	-	-	1	1	17	9	18	10	55,6	52	26	50,0
01.07.2003	-	-	6	3	21	11	27	14	51,9	70	39	55,7
gesamt	16	10	56	28	182	93	255	131	51,4	999	489	48,9