

humboldt  
chancengleich.



# Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Stellungnahme der Humboldt-Universität zu Berlin

Februar 2011





## Impressum

Der Präsident  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6 · 10099 Berlin

Redaktion: Dr. Sandra Westerburg  
Grundentwurf: [unciom-berlin.de](http://unciom-berlin.de)  
Layout & Satz: Nina Blasse  
Titelbild: Felix Schumann

Druckerei: Unicom Werbeagentur GmbH  
Stand: Februar 2011

[www.hu-berlin.de](http://www.hu-berlin.de)

# Vorbemerkungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft war und ist ein zentrales hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität zu Berlin, das ihr 2010 gewählter Präsident, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, mit Nachdruck vertritt.

Die Humboldt-Universität zu Berlin hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung des gleichstellungspolitischen Fortschritts etabliert<sup>2</sup>. Im Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie für die Universität einen erheblichen Mehrwert bedeutet, unternimmt die Humboldt-Universität auch weiterhin alle Anstrengungen, um in Übereinstimmung mit den Forderungen der Gleichstellungs-, Wissenschafts- und Hochschulpolitik und in Anwendung aktueller Erkenntnisse der Forschung, die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gerecht zu verteilen und parallel die Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu fördern. Dabei werden strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Entwicklungen von institutionellen Strukturen auf dem Gebiet der Gleichstellung in einem strategischen Gesamtkonzept mit einer zielgerichteten Förderung und Professionalisierung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen verknüpft. Dies geschieht unter besonderer Fokussierung auf die Gruppe der Wissenschaftlerinnen, denn hier bestehen nach wie vor erhebliche quantitative Defizite (vgl. Anhang).

Das strategische Gesamtkonzept zur Umsetzung von Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu Berlin ist durch drei Strukturparameter gekennzeichnet:

<sup>2</sup> Vgl. Bericht an die DFG zur Erfüllung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, 2009 (= DFG-Bericht, 2009).

1. Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität sollen in einem gemeinsamen Empowerment-Programm, dem Caroline-von-Humboldt-Programm, gebündelt und vernetzt sowie kontinuierlich modifiziert und erweitert werden.

2. Dieses Programm wird im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses in enger Abstimmung mit dem Präsidium und in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten an der Humboldt-Universität durch die bereits implementierte Lenkungsgruppe Gleichstellung gesteuert.

3. Das Programm wird im Rahmen des Zukunftskonzepts in einem Servicecenter und damit unter einem gemeinsamen organisatorisch-administrativen Dach, dem Empowerment-Center der Humboldt-Universität, umgesetzt und verwaltet.

Vor diesem Hintergrund sind die in diesem Zwischenbericht genannten Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an der Humboldt-Universität zu Berlin als Teil des Caroline-von-Humboldt-Programms zu verstehen. Dabei werden einige bereits etablierte Maßnahmen als ‚best practice‘ sowie ausgewählte 2010 neu hinzugekommene Maßnahmen in den jeweiligen Kapiteln ausführlicher dargestellt. Sämtliche weiteren Maßnahmen und Instrumente werden nur stichpunktartig genannt.

Abschließend bleibt zu erwähnen, dass der vorliegende Zwischenbericht vom Akademischen Senat der Universität sowie vom Concilium Decanale, der Versammlung aller Dekane und Dekaninnen, zustimmend zur Kenntnis genommen worden ist.



Caroline von Humboldt

# A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

## 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

### 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

Die konsequente Sicherung der Chancengleichheit für Frauen und Männer wird an der Humboldt-Universität zu Berlin mit höchster Priorität behandelt und ist personell wie strukturell entsprechend verankert.

Die Zuständigkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern liegt beim Präsidenten selbst. Auf der Arbeitsebene wird diese Zuständigkeit von der Leiterin des Präsidialbereichs (PB) ausgefüllt. Die Zentrale Frauenbeauftragte ist seit 1990 als Beraterin in den Präsidialbereich eingebunden. Die vom Präsidium im Jahr 2009 eingesetzte Lenkungsgruppe Gleichstellung<sup>2</sup> besteht aus leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität und ist unmittelbar dem Präsidenten verantwortlich. Aufgabe der Lenkungsgruppe ist die zielgerichtete Steuerung und Kontrolle der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Humboldt-Universität. Neben der Lenkungsgruppe ist bereits im Jahre 2000 die Kommission für Frauenförderung (KFF) gebildet worden, die als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess fungiert. Ferner entscheidet sie über die Vergabe von Fördermitteln aus dem Gleichstellungsfonds (s. Kap. B.1.2) sowie aus allen anderen zentralen Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität (s. Kap. B.1.1). Die Vorsitzende der KFF ist Mitglied der Lenkungsgruppe. 2007 wurde die Kommission Familienfreundliche Hochschule (KFH) eingesetzt, welche die Gremien der Humboldt-Universität bei der familiengerechten Gestaltung der Universität berät (s. Kap. A.3).

Um die Einbindung von Gleichstellung in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse voranzutreiben, wurde das Thema „Gleichstellung“ bereits seit 1994 in den Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität zu Berlin verankert und ist seit dem Jahr 2002 im universitären Leitbild fixiert.<sup>3</sup> Die im Jahr 2006 in Kraft getretene Verfassung enthält in ihrem Abschnitt „Gleichstellung“ nicht nur ein klares Diskriminierungsverbot und Regelungen zur Stellung der Frauenbeauftrag-

ten, sondern auch die Vorgabe, dass im Schriftverkehr sowie in allen Rechts- und Verwaltungsvorschriften einschließlich Studien-, Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsordnungen ausschließlich geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder aber weibliche und männliche Sprachformen zu verwenden sind. Im Jahr 2008 hat die Humboldt-Universität weiterhin ein umfassendes Gleichstellungskonzept verabschiedet. Seine nachhaltige Weiterentwicklung ist nicht nur Teil der Ausführungen im ersten Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards<sup>4</sup>, sondern ebenso Teil dieses Berichts. Aktuell bewirbt sich die Humboldt-Universität zu Berlin um das Total E-Quality Prädikat des TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

In dem aus dem Jahr 2007 datierenden Zukunftskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin hat das Thema „Chancengleichheit“ bedeutenden Raum eingenommen. Im aktuell vorbereiteten Zukunftskonzept in der laufenden Runde der Exzellenzinitiative wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema mittels des Caroline-von-Humboldt-Programms eine zentrale Rolle einnehmen.

Das Caroline-von-Humboldt-Programm soll dabei der zentrale Programmpool für alle Gleichstellungsmaßnahmen sein. Empowerment (Mentoring, gezielte Rekrutierung, Förderangebote etc.) und finanzielle Anreizsysteme (Bereitstellung von Mitteln, die für Zwecke der Frauenförderung an den Fakultäten, Instituten oder innerhalb von Projekten vergeben werden) stellen die ideellen und materiellen Instrumente dar, mit denen strukturell und personell die Gleichstellung von Frauen und Männern verbessert werden soll. Im Caroline-von-Humboldt-Programm wird die Vielzahl der an der Humboldt-Universität zu Berlin bestehenden Maßnahmen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zentral koordiniert, gebündelt und ausgebaut. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg zu fördern und sie sowohl stärker an die Humboldt-Universität zu binden wie auch gezielter von außen rekrutieren und für die Universität gewinnen zu können. Dabei wendet sich das Programm gezielt an Frauen in allen Karrierephasen, will aber insbesondere Frauen auf dem Weg in Führungspositionen unterstützen. Zugleich will das Programm seinen Teilnehmerinnen auch „Exitstrategien“ an die Hand geben und Karrierewege außerhalb der Wissenschaft aufzeigen. Im Bereich Empowerment sind neben der Förderung und Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in das Programm implementiert (s. Kap. A.3).

Da Frauen nicht nur seltener als ihre männlichen Kollegen Spitzenpositionen in der Wissenschaft besetzen, sondern auf diesen Positionen auch häufig weniger sichtbar für die Öffentlich-

<sup>2</sup> DFG-Bericht 2009, S. 5.

<sup>3</sup> §9: Chancengleichheit der Geschlechter. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft ist ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität. Entsprechend unternimmt sie alle Anstrengungen, um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern. Sie setzt die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen ein und stärkt die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft.

<sup>4</sup> DFG-Bericht, 2009, S. 5.

keit sind als Männer, dient ein weiterer Zweig des Programms der verstärkten Visibilisierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen. Ein wichtiges Instrument hierfür ist der im Herbst 2010 erstmals verliehene und mit 15.000 Euro dotierte Caroline-von-Humboldt-Preis, der in Zukunft jährlich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität verliehen wird (s. Kap. B.3).

#### Weitere Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung auf der Leitungsebene

- *Zentrale Frauenbeauftragte (ZFrB) und das Frauenbüro:* Seit 1990 wird die Stelle der ZFrB (TVL-13) genauso aus Haushaltsmitteln finanziert wie die Stellen zweier Stellvertreterinnen (zzt. ½ TVL-9 und Studentische Hilfskraft, 40 Std. p.m. (SHK)), einer Mitarbeiterin im Sekretariat (TVL-6) und einer SHK. Seit Mitte 2010 ist zur Vorbereitung des Exzellenzantrages der Humboldt-Universität zu Berlin aus Drittmitteln die volle Stelle einer Referentin (TVL-13) und einer weiteren SHK (beide befristet bis Ende 2011) hinzugekommen, geplant ist für März 2011 die Einstellung einer weiteren SHK.

## 1.2 Beteiligung der Fachbereiche, Fakultäten und Abteilungen

### Beteiligung dezentraler Organisationseinheiten an gleichstellungspolitischen Entscheidungsprozessen

An der Humboldt-Universität wird das Ziel, Gleichstellung durchgängig zu sichern, nicht nur dezidiert als Leitungsaufgabe verstanden, sondern auch in den untergeordneten Organisationseinrichtungen systematisch und durchgängig verfolgt. In Ablösung der dezentralen Frauenförderpläne, in denen für die einzelnen Fakultäten und Institute neben gleichstellungsorientierten Ist-Analysen auch zugehörige Maßnahmenkataloge erstellt worden waren, wurden seit 2003 zunächst Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zwischen dem Präsidium und fünf Instituten bzw. einer Fakultät abgeschlossen. Da darin jedoch nur allgemeine Bemühungszusagen formuliert worden waren und materielle Anreize zur Erreichung der angestrebten Ziele noch fehlten, werden nunmehr seit Ende 2009, vorbereitet durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin und unter Mitwirkung der dezentralen wie der zentralen Frauenbeauftragten, erneut und sukzessive Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und einzelnen Instituten abgeschlossen. Sie enthalten neben der Festlegung von Zielen für Forschung und Lehre auch Ziele zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sowie finanzielle Zusagen. Die notwendigen Mittel werden nach Prüfung durch die KFF aus dem 2010 etablierten Gleichstellungsfonds der Humboldt-Universität zur Verfügung gestellt. Bisher wurden drei neue Zielvereinbarungen abgeschlossen. Laut Planung sollen bis Ende 2012 50 % der

wissenschaftlichen Einrichtungen der Humboldt-Universität zu Berlin durch Zielvereinbarungen über das zugehörige Instrument unter Nutzung systematisch ausgearbeiteter Kennzahlen gesteuert werden (s. Kap. A.1.4).

Als Vorbereitung und Grundlage für die Zielvereinbarungen ist seit Anfang 2010 für die Vergabe von Mitteln für personale Maßnahmen aus dem Gleichstellungsfonds, die nicht an Zielvereinbarungen gebunden sind, eine Vorlage dezentraler Gleichstellungskonzepte der Institute / Fakultäten verpflichtend. Neben einer Ist-Analyse der jeweiligen gleichstellungspolitischen Situation müssen darin gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen differenziert aufgeführt werden. Erwartet wird ferner eine Aussage zum Status der jeweiligen Maßnahme (geplant, beschlossen, implementiert) und zu deren Finanzierung sowie zum geplanten zeitlichen Rahmen.

Zurzeit liegen der KFF, die hier als Kontrollorgan fungiert, zwölf Gleichstellungskonzepte vor. Da der Gleichstellungsfonds über eine sehr hohe Akzeptanz verfügt und bereits nach zwei Ausschreibungen in 2010 Anträge aus 15 Einrichtungen der Humboldt-Universität gestellt wurden, ist davon auszugehen, dass bis Ende 2012 Gleichstellungskonzepte von ca. 50% aller Institute / Fakultäten vorliegen werden. Die KFF hat beschlossen, dass bei jedem Neuantrag eine Fortschreibung des Konzepts vorzulegen ist.

### Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten

Bereits seit 1993 ist eine systematische Verknüpfung der gleichstellungsorientierten Arbeit der Humboldt-Universität zu Berlin auf allen Ebenen durch ein regelmäßig stattfindendes Plenum der zentralen und der dezentralen Frauenbeauftragten gewährleistet. Fakultäten und Institute verfügen jeweils über eigene, je nach Arbeitsaufwand bis zur Hälfte freigestellte dezentrale Frauenbeauftragte. Während der Plena, die seit 2009 in einem sechswöchigen Turnus stattfinden, werden gleichstellungspolitische Strategien diskutiert. Um eine noch bessere Vernetzung – auch im Sinne von Transparenz – zu gewährleisten, wurde Mitte 2010 eine Kommunikationsplattform (Moodle) für alle Frauenbeauftragten eingerichtet. Darüber hinaus fand im November 2010 erstmals ein Weiterbildungsworkshop für die dezentralen Frauenbeauftragten statt, das das Büro der zentralen Frauenbeauftragten durchführt. Diese nun jährlich geplante Veranstaltung wird ab 2011 in Kooperation mit dem Referat Weiterbildung der Humboldt-Universität zu Berlin als zertifizierte berufliche Weiterbildungsmaßnahme angeboten werden. Die Finanzierung des Workshops ist aus Haushaltsmitteln (Budget der zentralen Frauenbeauftragten) gewährleistet.

### Weitere Maßnahmen zur Verzahnung der gleichstellungspolitischen Arbeit auf allen organisatorischen Ebenen der Humboldt-Universität zu Berlin

- *Anreizsystem Frauenförderung*: Einbehalt von 5 % der Sachmittel der Institute und Fakultäten, Vergabe der Mittel nach Beratung und in Kooperation mit den dezentralen Frauenbeauftragten für Zwecke der Frauenförderung [i: 2002, HM, zust.: Haushaltsabteilung] (s. Kap. B.1.1).
- *Instrumentenkasten zum Anreizsystem Frauenförderung*: In Kooperation der Frauenbeauftragten erfolgt eine Zusammenstellung möglicher Fördermaßnahmen für eine gezielte Frauenförderung aus dem Anreizsystem [b: 2010: in Arbeit, zust.: Plenum der Frauenbeauftragten].
- *Umstrukturierung des Anreizsystems nach dem Bonus-Malus-Prinzip*: Entsprechend den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Humboldt-Universität soll die Umstrukturierung erfolgen [p: für 2011, zust.: Plenum der Frauenbeauftragten, Haushaltsabteilung].
- *Humboldt Graduate School (HGS)*: Die HGS wurde 2006 eröffnet und im Januar 2010 zunächst um weitere fünf Jahre verlängert. Die unter der Dachstruktur der HGS angesiedelten Promotionsprogramme sind im Rahmen der Einhaltung der HGS-Qualitätskriterien angehalten, Konzepte zur Unterstützung von Promovierenden im Sinne von Gleichstellung zu entwickeln [i: 2006, DM, zust.: HGS] (s. Kap. B.1.1).
- *Workshop an der HGS zum Thema „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase. Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“*: Der Workshop bot im Januar 2011 allen durch die Exzellenzinitiative geförderten Graduate Schools in Deutschland die Möglichkeit zum Austausch über das Thema Gleichstellung in der Nachwuchsförderung [i: 2010, DM, zust.: HGS].

## 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -träger

### Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen

Um Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu implementieren, ist an der Humboldt-Universität zu Berlin eine kontinuierliche Beteiligung der Gleichstellungsexpert/-innen an strategischen Prozessen und Entscheidungen gewährleistet: Laut § 59 des Berliner Hochschulgesetzes sind die Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität in allen offiziellen Gremien mit Antrags- und Rederecht ausgestattet. Die zentrale Frauenbeauftragte verfügt darüber hinaus seit 2010 über die entsprechenden Rechte im Concilium Decanale, der Versammlung der Dekane / Dekaninnen. Ferner ist sie – sofern es sich um gleichstellungsrelevante Themen handelt – seit Januar 2011 an den Beratungen der Universitätsleitung beteiligt. Seit November 2010 ist sie zudem Sprecherin der Landeskonferenz der

Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen und in beratender Funktion Gast in der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen. Für diese Tätigkeiten soll sie ab März 2011 von der Humboldt-Universität als Unterstützung aus Drittmitteln eine SHK erhalten. Schließlich ist sie seit 2009 in die Antragstellung für alle drei Förderlinien der Exzellenzinitiative integriert (s. Kap. A.1.1).

### Weitere Maßnahmen zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen

- *Berufungsverfahren*: Information der zentralen Frauenbeauftragten über anstehende Berufungsverfahren durch den Präsidenten [i: 2006, zust.: PB].
- *Kooperation mit Wissenschaftler/-innen, die zu Genderthemen forschen*: Die Lenkungsgruppe Gleichstellung steht in Austausch mit den Sprecherinnen und der Geschäftsführerin des 1989 an der Humboldt-Universität eingerichteten „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ (ZtG). Damit verfügt die Universität über eine einmalige Profilierung im Bereich von Theorie und Praxis der Gender Studies. Entsprechend seiner transdisziplinären Ausrichtung arbeiten am Zentrum Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedenster Fakultäten und Gender-Studierende mit unterschiedlichsten Fächerkombinationen zusammen. Sie bleiben in der Regel organisatorisch in ihren Herkunftsdisziplinen verankert, gehören aber gleichzeitig über eine Zweitmitgliedschaft dem ZtG an. Das gilt auch für die Professuren mit einer offiziellen Teildomination in den Gender Studies, deren Stellen teilweise aus dem Kontingent des ZtG finanziert werden. Das ZtG ist aktives Mitglied in internationalen und nationalen Netzwerken. Verschiedene drittmittelgeförderte Forschungs- und lehrbezogene Projekte, an denen das ZtG beteiligt ist, tragen darüber hinaus zu der internationalen Vernetzung der am ZtG arbeitenden Wissenschaftler/-innen bei [ZtG: i: 1989, HM: 4,9 Stellen (Geschäftsstelle)].

## 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung zu gewährleisten, fühlt sich die Humboldt-Universität zu Berlin verpflichtet, Aufgaben der gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung an verschiedenen Stellen innerhalb der Verwaltung anzusiedeln. Diese werden wiederum in der Lenkungsgruppe Gleichstellung koordiniert (s. Kap. A.1.1). So ist die dort vertretene Stabsstelle Qualitätsmanagement (QM) – angesiedelt beim Vizepräsidenten für Studium und Internationales – seit Ende 2009 für die Vorbereitung der oben erwähnten Zielvereinbarungen (s. Kap. A.1.2) genauso zuständig wie für die Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes zum Gender-Monitoring und -Controlling. Um eine durchgängige Datentransparenz zu

erreichen, sollen die bereits existierenden Analyse-, Diagnose- sowie Reportinginstrumente, die in verschiedenen Abteilungen der Humboldt-Universität (Studienabteilung, Personalabteilung, Forschungsabteilung) und von der zentralen Frauenbeauftragten erarbeitet werden, systematisch zu einem umfassenden operativen Gender-Controlling gebündelt werden. Es soll der internen Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und damit der Weiterentwicklung und kontinuierlichen Fortsetzung des Instruments „interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten“ dienen. Zugleich ist bis 2013 geplant, durchgängig ein strategisches Gender-Controlling zu implementieren und damit die Integration von Gleichstellungszielen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse nachhaltig zu sichern. Zur Konzeptionierung und Einrichtung einer Datenbank für das operative Controlling, die strukturell so aufgebaut werden soll, dass sie auch auf andere Berliner Hochschulen bzw. deren Strukturen übertragen werden kann – wodurch eine Abfrage von Gleichstellungsdaten im Land Berlin nach gleichen Parametern möglich wird –, bedarf es personeller Ressourcen. Dafür wurde der Humboldt-Universität 2010 ein Drittmittelantrag durch die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung bewilligt. Damit stehen für ein Jahr Mittel für eine volle TV-L 13 Stelle sowie zwei SHK zur Verfügung. Die Datenbank wie das zugehörige Gleichstellungscontrolling werden im Anschluss durch die Stabsstelle QM in Kooperation mit der Lenkungsgruppe Gleichstellung weitergeführt.

#### Weitere Maßnahmen zur internen Evaluation

- *Berichte der zentralen Frauenbeauftragten:* Seit 1993 fortlaufende und differenzierte Erhebungen, Sammlungen und Publikationen (elektronisch und gedruckt) von Daten zur Gleichstellungssituation im zweijährigen Rhythmus, einschließlich umfangreicher und eingehender Analysen und Kommentierungen. Die Berichte umfassen sämtliche elf Fakultäten und 30 Institute, fünf Zentraleinrichtungen und -institute sowie das Verwaltungspersonal der Humboldt-Universität und werden im AS und im Kuratorium der Universität vorgestellt und diskutiert [i: 1993, Druck: HM, zust.: ZFrB].
- *Rechenschaftsberichte des Präsidenten:* Seit 2002 wird darin jährlich Bericht über die Gleichstellungssituation der Universität erstattet, einschließlich einer Analyse der Beschäftigten-, Studierenden-, Promovierenden- und Habilitierendenstrukturen [i: 2002, Druck: HM, zust.: PB] (s. Kap. A.2).
- *Leistungsberichte der Humboldt-Universität zu Berlin:* Entsprechend den Vorgaben der Hochschulverträge, die seit 2001 im Land Berlin als umfassendes Zielvereinbarungssystem und Steuerungsinstrument etabliert sind, wird jährlich über die Gleichstellungssituation berichtet und Datenmaterial zur Verfügung gestellt [i: 2001, Druck: HM, zust.: PB] (vgl. Kap. A.2).

- *SWOT-Analyse der Institute und Fakultäten:* Auf der Basis von Datenerhebungen und Selbstberichten der Bereiche, die 2009 durch die Stabsstelle QM zusammengestellt und durch die Institute und Fakultäten kommentiert wurden, liegen für die neue Strukturplanung, die 2011 beginnt, differenzierte Informationen zur Gleichstellungssituation des jeweiligen Bereiche vor [i: 2009, zust.: PB] (vgl. Kap. A.2).

#### Integration von Gleichstellung in Qualitätssicherungsprozesse

Die Qualitätssicherung bei der Beurteilung von Forschungsvorhaben betrifft an der Humboldt-Universität zu Berlin insbesondere die Stellung von Einrichtungs- und Fortsetzungsanträgen von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs der DFG. Diese Anträge werden den Richtlinien der DFG entsprechend stets von der Universität für die Wissenschaftler/-innen gestellt. Um die betreffenden Verfahren strukturiert und transparent zu gestalten, ist seitens der Projektsprecher/-innen ein vorgegebener Gremienweg einzuhalten. Offene Fragen werden durch die in der Forschungsabteilung angesiedelte Geschäftsstelle der „Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs“ (FNK) abgestimmt – hierzu zählt auch die Beratung zur umfassenden Integration gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in den Antrag, die wiederum in der Finanzierungsplanung verankert sein sollen. Bei positiver Empfehlung der FNK wird der jeweilige Antrag dem AS zur Beschlussfassung über die Antragstellung vorgelegt.

#### Weitere Maßnahme zur Integration von Gleichstellung in Qualitätssicherungsprozesse

- *Berufungsleitfaden der Humboldt-Universität:* Seit 2006 ist der Hinweis auf eine systematische Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen bereits vor Freigabe einer Professur im Leitfaden verankert. Die zentrale Frauenbeauftragte ist in diesen Prozess eingebunden [i: 2006, zust.: PB] (s. Kap. A.4.1).

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Humboldt-Universität zu Berlin fühlt sich im Rahmen eines umfassenden gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements verpflichtet, durchgängige Datentransparenz zu gewährleisten. Seit 1993 werden daher fortlaufend und differenziert Daten zur Gleichstellungssituation erhoben und gesammelt. Umfangreich kommentiert werden diese Daten in der Regel alle zwei Jahre im Rahmen der Berichte der zentralen Frauenbeauftragten publiziert (s. Kap. A.1.4). Dieses gleichstellungsspezifische Berichtswesen umfasst sämtliche Fakultäten und 30 Institute, fünf Zentraleinrichtungen und -institute sowie das Verwaltungspersonal der Humboldt-Universität.<sup>5</sup> Das Datenmaterial wird im Vorfeld von den dafür zuständigen Abteilungen der Universitätsverwaltung (Studienabteilung, Forschungsabteilung und Abteilung für Personal- und Personalentwicklung) erfasst und in entsprechenden Statistiken zusammengestellt. Die Berichte der zentralen Frauenbeauftragten sind in elektronischer wie in gedruckter Form der Öffentlichkeit zugänglich und werden im Akademischen Senat sowie im Kuratorium vorgestellt und diskutiert.

Darüber hinaus wird in den jährlichen Rechenschaftsberichten des Präsidiums sowie in den gemäß Hochschulvertrag an die Wissenschaftsverwaltung gerichteten Leistungsberichten über die Gleichstellungssituation auf allen Stufen berichtet. Die Berichte beinhalten eine ausführliche Analyse der Beschäftigten-, Studierenden-, Promovierenden- und Habilitierendenstrukturen und stellen das zugehörige Datenmaterial bereit. Zur Vorbereitung der aktuell laufenden Strukturplanung der Humboldt-Universität wurde von der Stabsstelle QM eine SWOT-Analyse der Institute und Fakultäten zusammengestellt, in der umfassende Informationen zur Gleichstellungssituation in den einzelnen Organisationseinheiten enthalten sind (s. Kap. A.1.4).

Um dauerhaft eine homogene Datenbasis zusammenzustellen und eine einheitliche Dokumentation dieser Daten auf der Homepage der Universität zu gewährleisten, wird durch die Stabsstelle QM, begleitet von der Lenkungsgruppe Gleichstellung, ein operatives Gender-Controlling aufgebaut (s. Kap. A.1.4). Ziel ist eine Verbesserung der Datentransparenz, um einen effektiven Zugriff zu gewährleisten. Neben der zugehörigen Ist-Analyse soll das operative Gender-Controlling um ein strategisches Gender-Controlling ergänzt werden. Zum strategi-

<sup>5</sup> Differenziert werden die Zahlen nach Studierenden, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren. Das wissenschaftliche Personal wird differenziert nach HM und DM (einschließlich S – Professuren). Alle Daten werden differenziert für die Fakultäten und Institute erhoben.

schen Gender-Controlling gehören insbesondere eine kontrollierte Weiterentwicklung von Kennzahlen und Indikatoren für die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung, den Fakultäten und Instituten sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. Bis 2013 soll ein umfassendes gleichstellungsorientiertes Controlling etabliert werden (s. Kap. A.1.4).

## 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Im Dezember 2009 wurde der Humboldt-Universität zu Berlin das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ verliehen. In der im Vorfeld abgeschlossenen zweiseitigen Zielvereinbarung zwischen Präsidium und der „berufundfamilie gGmbH“ wurden Ziele und Maßnahmen festgelegt, die für Beschäftigte und Studierende mit familiären Aufgaben an der Humboldt-Universität die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen. Zugleich wurde während des Auditierungsprozesses, an dem die KFH (s. Kap. A.1.1) umfassend beteiligt war, festgestellt, welche wichtigen Maßnahmen zur Familiengerechtigkeit an der Humboldt-Universität bereits implementiert waren. Im Folgenden können aufgrund der Fülle der vorhandenen und der in der Zielvereinbarung geplanten Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit nur die wichtigsten vorgestellt werden.<sup>6</sup>

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Im Juni 2010 wurde das Familienbüro der Humboldt-Universität eingerichtet. Das Familienbüro bietet für Beschäftigte und Studierende der Universität Informationen, Beratung und Unterstützung in allen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Dazu gehören 1. die Initiierung, Betreuung und Unterstützung von familienfreundlichen Projekten an der Universität, 2. die Beratung bei der Drittmittelantragsstellung, 3. das Fundraising zur Bereitstellung von weiteren Mitteln für familienfreundliche Projekte und 4. die Information der Beschäftigten und Studierenden zu Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie mit eigenen Materialien und in den Publikationen der Humboldt-Universität. Das Familienbüro ist mit einer vollen und einer viertel Stelle (TV-L 13) und zwei SHK sowie einem eigenen Budget (10.000 €) aus Haushaltsmitteln ausgestattet.

Bereits seit 2004 gibt es an der Humboldt-Universität zu Berlin eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit. Darüber

<sup>6</sup> Vgl. hierzu die Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ der Humboldt-Universität: <http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitung/pb/pb3/familien-gerechte-hochschule/>

hinaus können seit 2010 für die Ausweitung der Gleitzeitmöglichkeiten in Einzelfällen aus familienbedingten Gründen Ausnahmen von der Kernarbeitszeit gewährt werden.

#### Weitere Maßnahmen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zur familienfreundlichen Arbeits- und Studienorganisation

- *Telearbeit:* Bis Ende 2011 soll eine Klärung und Regelung von Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens für Angestellte in der Verwaltung erfolgen. Dazu wird sich die Hochschulleitung mit den Interessenvertretungen über Ausbaumöglichkeiten des dezentralen Arbeitens verständigen [p: 2010, zust.: Familienbüro / Personalabteilung / Personalrat].
- *Teilzeitstudium:* Bis 2012 soll im Rahmen eines Pilotprojekts an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ein Konzept für ein Teilzeitstudium entwickelt werden, das insbesondere die Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern berücksichtigt [p: 2012, zust.: VPSI / WiWi].
- *Anwesenheitskontrollen:* In Lehrveranstaltungen der Humboldt-Universität werden seit 2010 nach Änderung des § 29 der Allgemeine Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten keine Anwesenheitskontrollen mehr durchgeführt [i: 2010].
- *Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind“:* Seit 2008 findet in jedem Wintersemester eine eigene Informationsveranstaltung für Studierende mit Kind statt [i: 2008, zust.: ZFrB / Familienbüro, HM].
- *Kinderfest 2011:* Am 24. Juni 2011 wird erstmals ein großes Kinderfest für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten an der Humboldt-Universität unter dem Motto „Abenteuer erleben mit Humboldt“ stattfinden, an dem u. a. auch Wissenschaftler/-innen der Humboldt-Universität mitwirken werden. Eine jährliche Fortsetzung ist geplant [b: 2010, HM, zust.: Familienbüro].

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden bei der Kinderbetreuung ist seit seinem Bestehen ein Hauptanliegen des Familienbüros. Es vermittelt Betreuungsplätze für Kinder von Angehörigen der Humboldt-Universität in ganz Berlin. Zu diesem Zweck gibt es seit 2010 Kontakte zu ca. 30 Kindertagesstätten in verschiedenen Bezirken der Stadt. Allerdings ist der Bedarf sehr viel höher als dass er durch diese Vermittlungstätigkeit gedeckt werden könnte. Es ist davon auszugehen, dass etwa 3500 Studierende der Humboldt-Universität Eltern sind. 2051 beschäftigte Eltern der Universität haben 645 Kinder unter sieben Jahren (Stand 2010).

Um den geschätzten Bedarf an Betreuungsplätzen (ca. 60 bis 80) für Kinder von Studierenden und Beschäftigten zu befriedigen, hat die Universität 2010 beschlossen, eine eigene Kindertagesstätte in Berlin-Mitte zu bauen – unter Betreuung durch

die Technische Abteilung der Humboldt-Universität zu Berlin. Mittel in Höhe von 2.400.000 € sind in den Haushalt 2011 und 2012 eingestellt worden. Ein Architekturwettbewerb wurde in 2011 ausgeschrieben. Zwei Trägerkonzepte liegen dem Präsidium vor. Bis 2013 sollen je nach den Umbaumöglichkeiten des dafür vorgesehenen denkmalgeschützten Gebäudes 60 bis 80 Vollzeit-Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und von Mitarbeiter/-innen in der Zeit zwischen 7.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sollen drei bis fünf Plätze für Kinder ausländischer Wissenschaftler/-innen vorgehalten werden.

Bereits seit 1995 wird mit dem Kinderladen „Die Humbolde“, einer Einrichtung für die flankierende Betreuung von Kindern Studierender mit 15 Plätzen, auf die spezifischen Bedürfnisse studierender Eltern an der Humboldt-Universität eingegangen. Die von der Universität mit 50.000 € jährlich finanzierte Einrichtung (ein Eigenanteil von 5 € pro Tag bei einmaliger Betreuung bzw. von 10 € monatlich muss allerdings von den Eltern aufgebracht werden) dient während der Vorlesungszeit dazu, studierenden Eltern den Besuch von Lehrveranstaltungen, Sprachkursen etc. auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten zu ermöglichen. Geöffnet sind die Humbolde montags bis freitags in der Zeit von 9.30 bis 20.30 Uhr. Darüber hinaus bieten sie auch eine – allerdings kostenpflichtige – Möglichkeit der Kinderbetreuung für Teilnehmer/-innen von Tagungen, Workshops etc. an der Humboldt-Universität an.

#### Weitere Maßnahmen zur Kinderbetreuung

- *Belegplatz in einer Kindertagesstätte am Standort Adlershof:* Ab 2011 wird für Gastwissenschaftler/-innen in der neu eröffneten Fröbel-Kita am Standort Adlershof ein Belegplatz zur Verfügung stehen, dessen Reservierung aus Mitteln der Humboldt-Universität zu Berlin bezahlt wird [b: 2010, HM: 1200 € p.a.].
- *Familienräume / Wickel- und Stillmöglichkeiten:* im Grimmzentrum (Zentralbibliothek) sowie an sechs weiteren Standorten gibt es eigens eingerichtete Familienzimmer, in denen Mitarbeiter/-innen und Studierende bei Bedarf ihre Kinder betreuen (lassen) können, während sie dort arbeiten. In Planung ist ein Ausbau dieser familienfreundlichen Infrastruktur durch die Schaffung von weiteren Familienzimmern. Darüber hinaus existieren 25 Wickelmöglichkeiten [i: 1995ff. bzw. p: 2010, HM].
- *Großelternbetreuungsservice:* Vom Familienbüro soll ein „Großelternbetreuungsservice“ für Kinder von Studierenden und Mitarbeiter/-innen aufgebaut und betrieben werden. Dazu ist geplant, ehemalige Mitarbeiter/-innen der Humboldt-Universität als potentielle Betreuende zu gewinnen und durch das Familienbüro vermitteln zu lassen [b: 2011, HM, zust.: Familienbüro].

## B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin ist festgehalten, dass Frauen auf allen Karrierestufen, von der Studentin bis zur Professorin, gezielt gefördert werden. Seit vielen Jahren engagiert sich die Universität erfolgreich in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und hat in der Konzeption und Umsetzung von Fördermaßnahmen bundesweit eine führende Rolle übernommen. Als eine der ersten Universitäten in Deutschland führte sie die Juniorprofessur ein. Der Anteil von 60% Frauen auf dieser Stellenkategorie belegt eindrücklich, dass die Humboldt-Universität dieses Instrument explizit für die Förderung von Frauen eingesetzt hat.

Die Humboldt-Universität gehört zu den führenden Universitäten auf dem Gebiet der strukturierten Promovierendenausbildung. Mit derzeit 40 Promotionsprogrammen (inklusive Verbundprojekte), die an der Humboldt-Universität angebunden sind, werden bereits ca. 15 % aller Promovierenden im Rahmen eines strukturierten Promotionsverhältnisses betreut. Die noch bestehenden Unterschiede zwischen einzelnen Typen von Promotionsprogrammen werden mittelfristig ausgeglichen und auf einem hohen Qualitätsstandard nivelliert. Dies geschieht mit Unterstützung der 2006 gegründeten Dachorganisation „Humboldt Graduate School“, welche die Promotionsprogramme der Humboldt-Universität in einem qualitätsgesicherten Prozess aufnehmen soll, zur Einhaltung von genau definierten Qualitätsstandards verpflichtet und evaluiert. Ergänzende fachübergreifende Service-Angebote wie etwa ein in der Pilotphase laufendes Mentoring-Programm für Promovierende – weitere Angebote für Promovendinnen ab 2012 geplant – und ein umfassendes Angebot an überfachlichen Kompetenztrainings verbessern zusätzlich die Betreuung der Promovierenden.

Um Schülerinnen in jenen Fächern als Studentinnen zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wurde bereits im Oktober 2005 der „Club Lise“ als Arbeitsgemeinschaft für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der Oberstufe gegründet. Seit 2008 Institut für Physik in Kooperation mit dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. als Initiative „Think Ing.“ fortgeführt, legt die Arbeitsgemeinschaft auch großen Wert auf die Förderung von Mädchen mit Migrationshintergrund. Im September 2010 wurde schließlich das „Humboldt-Bayer-Mobil“ auf die Straße geschickt. Das Schulprojekt der Humboldt-Universität zu Berlin und der Bayer Science & Education Foundation hat das Ziel, das Interesse an den Naturwissenschaften geschlechtergerecht

und nachhaltig zu fördern. So bietet es auch Module an, die auf bestimmte Gruppen, darunter insbesondere auf Mädchen ausgerichtet sind. Die Finanzierung beruht auf Drittmitteln in Kombination mit Haushaltsmitteln und ist zunächst bis 2015 gesichert.

#### Weitere Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung

##### Professorinnen

- *Vorgezogene Nachfolgeberufungen – Berufungen für Frauen:* Die Humboldt-Universität hat sich seit 2007 an den insgesamt drei Programmen des Bundes wie des Landes Berlin, in deren Rahmen Mittel für vorgezogene Nachfolgeberufungen beantragt werden konnten, erfolgreich beteiligt. Insgesamt hat sie 13 vorgezogene Nachfolgeberufungen beantragt, davon sind sechs positiv abgeschlossen und vier noch im Verfahren [i: 2006, DM]. Im Rahmen des Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre wurden 2011 Mittel für drei vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen beantragt.
- *Finanzielle Anreize zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen:* In Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Professorinnen in der Gremienarbeit oder auf Führungspositionen sollen ihnen im Falle der Übernahme entsprechender Positionen zusätzliche Mittel durch die Humboldt-Universität zur Verfügung gestellt werden (z.B. SHK) [p: 2012, HM].
- *Caroline-von-Humboldt-Professur:* Verleihung einer Professur mit besonderer Ausstattung an hervorragende Wissenschaftlerinnen als Auszeichnung und zugleich Anschubfinanzierung für die weitere Karriere [p: 2012, DM].
- *Leadership-Programm für Professorinnen:* Das Programm soll der Vorbereitung dieser Zielgruppe für Führungspositionen in Forschung und Hochschulmanagement dienen [p: 2012, DM].
- *W2-Professuren auf Zeit für Frauen:* Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen (BCP) hat die Humboldt-Universität 2009 eine W2-Stelle auf Zeit (5 Jahre) im Fach Informatik, in dem Frauen stark unterrepräsentiert sind, beantragt und erhalten. Die notwendige Gegenfinanzierung von einem Drittel geschieht aus Haushaltsmitteln [i: 2009, 2/3 DM + 1/3 HM].

##### Postdoktorandinnen / Juniorprofessorinnen

- *Gastprofessuren für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen:* Seit 2001 vergibt die Humboldt-Universität mithilfe von DM (BCP) in Kombination mit Haushaltsmitteln regelmäßig zwei bis drei Gastprofessuren pro Semester an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in Fächern, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind [i: 2001, 2/3 DM + 1/3 HM].

- *C1 / C2- bzw. W1-Programm der Humboldt-Universität zu Berlin:* Seit 1996 wurden und werden aus zentralen Haushaltsmitteln von der KFF universitätsweit insgesamt zwölf C1- / C2-Stellen und seit 2002 entsprechend W1-Stellen ausgeschrieben, um die sich die Institute und Fakultäten bewerben können. Nach einem transparenten und strukturierten Auswahlverfahren werden sie den Einheiten zugeordnet, welche wiederum die Mittel für die Ausstattung der Stellen (Räume, SHK etc.) bereitstellen müssen [i: 1996, HM].
- *Tenure-Track für Juniorprofessorinnen:* Die Humboldt-Universität zu Berlin plant, die Tenure-Track-Option bei exzellenten Juniorprofessorinnen zu fördern, indem sie einen eigenen Tenure-Track-Fonds für Juniorprofessuren einrichtet. In Ausnutzung des ausgezeichneten Frauenanteils unter diesen Professuren wird sich durch Anwendung des Fonds der Anteil von Frauen auf ordentlichen Professuren erhöhen [p: 2012, HM].
- *Habilitationsabschlussstipendien:* Seit 2010 werden, z.B. als Nachteilsausgleich im Falle der Übernahme von Familienarbeit, Habilitationsabschlussstipendien aus dem Gleichstellungsfonds vergeben [i: 2010, HM, 2010: 57.600 €] (s. Kap. A.1.2).

#### Doktorandinnen

- *Stipendien für ausgezeichnete Promovendinnen:* Ein Maßnahme im geplanten Instrumentenkasten werden Stipendien für ausgezeichnete Promovendinnen sein [p: 2012, HM, zust.: FrB / Institute / Fakultäten] (s. Kap. B.1.2).
- *Promotionsabschlussstipendien:* Seit 2010 werden, z.B. als Nachteilsausgleich im Falle der Übernahme von Familienarbeit, Abschlussstipendien aus dem Gleichstellungsfonds vergeben [i: 2010, HM, 2010: 68.000 €] (s. Kap. A.1.2).

#### Schülerinnen

- *Girls' Day:* Seit 2003 findet jedes Jahr an der Humboldt-Universität zu Berlin der Girls' Day in solchen Fächern statt, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. Seit 2006 geschieht dies regelmäßig unter der Federführung von FiNCA [i: 2006, HM/DM] (s. Kap. B.2).

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das oben bereits erwähnte Anreizsystem zur Frauenförderung (s. A.1.2) ist nicht nur als Instrument zur Verzahnung gleichstellungspolitischer Aktivitäten zwischen den verschiedenen Ebenen der Universität zu verstehen, sondern primär als wichtiger Teil des gleichstellungsorientierten Finanzmanagements der Humboldt-Universität. Dazu werden 5 % der Sachmittel der Institute und Fakultäten einbehalten (2010, ca. 150.000 €) und unter Beratung und in Kooperation mit den dezentralen Frau-

enbeauftragten für Zwecke der Frauenförderung innerhalb der Fakultäten und Institute vergeben. Um den Anreizcharakter des Instruments zu verstärken, wurde 2010 beschlossen, dass es nach dem Bonus-Malus-Prinzip entsprechend den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Humboldt-Universität umstrukturiert wird. Zugleich soll ein Instrumentenkasten möglicher Fördermaßnahmen auf Fakultäts- bzw. Institutebene zusammengestellt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden – er ist bereits im Aufbau. Konkret ist geplant, dass folgende Maßnahmen Bestandteil dieses Instrumentenkastens sein sollen: a) fachspezifische Stipendien für hervorragende Studentinnen und Promovendinnen, b) Workshops für Führungskräfte zur Gender-Sensibilisierung, c) Fonds für Eltern aller Statusgruppen für Reisemittel und Kinderbetreuung (s. Kap. A.3.2, B.1.1, B.2).

Der im Jahr 2010 an der Humboldt-Universität zu Berlin etablierte Gleichstellungsfonds (s. Kap. B.1.2) in Höhe von 250.000 € jährlich dient insbesondere der Erhöhung des Anteils von Frauen auf regulären Professuren. So können Institute und Fakultäten mit der Hochschulleitung im Vorfeld eines Berufungsverfahrens eine Zielvereinbarung abschließen, wonach sie in einem bestimmten Zeitraum eine Wissenschaftlerin auf eine W2 / W3-Professur berufen wollen. Als Gegenleistung erhalten sie nach Zustimmung der KFF zusätzliche Personalmittel über einen bestimmten Zeitraum. Diese Mittel können sowohl für studentische Hilfskräfte wie für Laborkräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen ausgegeben werden.

Ferner können auch bereits etablierte Professorinnen, Juniorprofessorinnen oder Post-Docs, die an der Humboldt-Universität tätig sind, personelle Mittel (Werkverträge, Laborkräfte oder studentische Hilfskräfte) zwecks Karriereförderung aus dem Fonds erhalten. Schließlich können Fakultäten bzw. Institute Mittel für die Einrichtung einer WiMi-Stelle (auch Gastprofessur möglich) zur Integration von Genderaspekten in die Lehre beantragen.

In allen genannten Fällen muss vom zugehörigen Institut ein Gleichstellungskonzept (s. o.) vorgelegt werden, sodass der Gleichstellungsfonds 1. der strukturellen Überwindung bestehender Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen, 2. der Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen sowie 3. der Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre dient.

Über die vorhandenen überfachlichen Qualifikationsmaßnahmen von Frauen in der Promotions- wie in der Postdoc-Phase hinaus werden an der Humboldt-Universität von der KFF aus dem Gleichstellungsfonds auch Promotions- und Habilitationsabschlussstipendien vergeben (s. Kap. B.1.1).

Der Gleichstellungsfonds wurde 2010 sehr positiv aufgenommen. Der Bedarf hat die vorhandenen Mittel weit übertroffen. So umfasste das Antragsvolumen bereits im ersten Durchgang 600.000 € und verdoppelte sich im zweiten Durchgang auf 1.130.000 €.

Schließlich plant die Humboldt-Universität zu Berlin im Rahmen des Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre des Bundes und der Länder ausdrücklich auch gleichstellungspolitische Maßnahmen in den von ihr vorzulegenden Antrag zu integrieren. Es ist geplant, entsprechende Mittel zu nutzen, um das Caroline-von-Humboldt-Programm weiter auszustatten:

1. sind Mittel für drei vorgezogene Berufungen von Hochschullehrerinnen beantragt worden.
2. soll die Fortsetzung besonderer Angebote zur Verstärkung von Betreuungs- und Beratungsangeboten für Studentinnen mit besonderem Beratungsbedarf beantragt werden, das heißt, für Studentinnen mit bildungsfernem Hintergrund.

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zur Sicherung des fairen Wettbewerbs verfügt die Humboldt-Universität zu Berlin über eine Vielzahl von Mentoring- und Trainingsangeboten für alle Karrierestufen – teilweise ausdifferenziert nach Fächern. Alle hier genannten Maßnahmen sind seit 2010 in einer eigenen, halbjährlich erscheinenden und aus Haushaltsmitteln finanzierten Broschüre „fokus.frau“ zusammengefasst. Sie sind sämtlich Teil des erwähnten Caroline-von-Humboldt-Programms.

Unter dem Titel FiNCA – Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof der Humboldt-Universität – werden seit 2006 die Aktivitäten und Erfahrungen zur Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften zu einer deutlich sichtbaren Adlershof-Initiative ausgebaut. Das FiNCA-Konzept zeichnet sich dadurch aus, dass die Förderung von der Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium einer naturwissenschaftlichen Disziplin bis hin zur Qualifikation von Frauen für eine Laufbahn als Hochschullehrerin reicht. Die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen erhöht damit die Teilhabe von Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen. FiNCA wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer SHK betreut und zu einem Drittel aus Haushaltsmitteln und zu zwei Dritteln aus Drittmitteln finanziert. Das Projekt läuft zunächst bis Ende 2011 und soll danach durch Haushaltsmittel fortgeführt werden.

Seit Januar 2004 fördern die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin mit dem hochschulübergreifenden kontinuierlich sehr positiv evaluierten Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ hoch qualifizierte (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen (ab der Post-Doc-Ebene) auf dem Weg zur Professur. Seit Juli 2008 ist die Universität Potsdam vierter Kooperationspartner. Mit dem gemeinsamen Programm engagieren sich die vier Universitäten für eine zugleich exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das ProFiL-Programm die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere und bereitet sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vor, die im Kontext der neuen Formen der Hochschulsteuerung mit einer Professur verbunden sind. 27.000 € Haushaltsmittel werden von der Humboldt-Universität jährlich dafür ausgegeben.

Studentinnen mit einem bildungsfernen Hintergrund haben, wie neue empirische Umfragen belegen, neben finanziellen Barrieren auch besondere kulturelle Hürden an der Universität zu meistern – und dies in noch stärkerem Maße als Studenten mit bildungsfernem Hintergrund. Gerade aus der Perspektive Gleichstellung und Förderung von Vielfalt ist es daher wichtig, besondere Maßnahmen für diese Studierenden-Gruppe zu entwickeln. Beantragt wurden Drittmittel, um hier ein spezielles Empowerment-Programm zu entwickeln und wissenschaftlich zu begleiten. Bewilligt wurden dafür für Januar 2011 bis Dezember 2011 1,5 Stellen TV-L 13, 1 SHK sowie Sachmittel in Höhe von 10.000 €. Für die nächsten fünf Jahre sind weitere Drittmittel beantragt, um eine Nachhaltigkeit dieses Programms zu gewährleisten.

### Weitere Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs Professorinnen

- *Ladies Network in Adlershof:* In Kooperation mit der Initiativgemeinschaft außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof (IGAFA) sollen in Ausbau des bisher vorhandenen Netzwerkangebotes, dem so genannten Ladies Lunch, Wissenschaftlerinnen am Standort Adlershof weitere Möglichkeiten zur Selbstvermarktung und Sichtbarkeit eröffnet werden [b: 2010, DM: 10.000 € p.a. bis 2013 ].

### Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen

- *Weiterbildungsmaßnahmen:* Durch das Referat Weiterbildung fördert die Humboldt-Universität seit 1994 gezielt ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Trainings und Seminare zu Themen wie Hochschuldidaktik, Präsentation und wissenschaftliche Karriereplanung [i: 1100 € p.a. HM, zust.: Referat Weiterbildung].

### Promovendinnen

- *Graduiertenprogramm Adlershof für Promovendinnen:* Im Jahre 2009 wurde erstmals ein eigenes Mentoring- und Trainingsprogramm für Promovendinnen in den MINT-Fächern der Humboldt-Universität am Standort Adlershof aufgelegt. Nachdem es 2009 / 2010 eine Pilotphase durchlaufen hatte, wird es nach der erfolgten Evaluation nunmehr im April 2011 umstrukturiert und unter dem Namen „Graduiertenprogramm Adlershof für Promovendinnen“ in Absprache mit der HGS erneut aufgelegt. Es richtet sich ausdrücklich an Promovendinnen, die nicht in strukturierten Programmen betreut werden [i: 2009, DM: ½ Stelle: TV-L 13, HM: 5.000 € Sachmittel].

### Studentinnen

- *Schulungen und Weiterbildungen:* Im Rahmen des Career Centers sowie der psychologischen Beratung der Humboldt-Universität zu Berlin werden zurzeit jährlich drei Schulungs- und Weiterbildungsseminare für Studentinnen aller Fächer im Bereich von Präsentationstechniken angeboten. Eine Aufstockung ist für 2012 geplant. Die Finanzierung erfolgt aus Haushaltsmitteln [i: 2006, HM, zust.: Career Center, Psychologische Beratung].

## 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

### Informations- und Bildungsangebote

Um die Gleichstellung all ihrer Mitglieder kompetent zu sichern, hat die Universität konkrete Maßnahmen ergriffen, um bei der Beurteilung von Personal Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten. Bereits seit 1995 bietet das Referat Weiterbildung der Humboldt-Universität zu Berlin dementsprechend regelmäßig einmal jährlich im Rahmen ihrer Seminarreihe „Professionell führen“, die für alle Mitarbeiter/-innen der mittleren und oberen Führungsebene konzipiert ist, also sowohl für Mitarbeiter/-innen der Verwaltung wie für Professor/-innen, ein eigenes Seminar zum Thema „Gleichstellung in Wissenschaft und Verwaltung – Gender Mainstreaming“ an. Die notwendigen finanziellen Mittel werden aus dem Budget des Referats getragen.

Darüber hinaus ist ab 2012 geplant, an den Fakultäten eigene Workshops für alle Mitarbeiter/-innen einzurichten, die aus den Mitteln des Anreizsystems Frauenförderung zur Verfügung gestellt werden sollen (s. Kap. B.1.2).

### Projekte zur Visibilisierung von Frauen in der Wissenschaft

Um ein Bewusstsein für Gleichstellung und gegen Rollenstereotype in der Universität zu schaffen, sind insbesondere Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Sichtbarkeit von Wis-

senschaftlerinnen an der Humboldt-Universität implementiert worden. Andere Maßnahmen sind bereits beschlossen oder in Planung. Alle diese Maßnahmen sind Teil des Caroline-von-Humboldt-Programms, das sich die Visibilisierung von Wissenschaftlerinnen zum Ziel gesetzt hat (s. Kap. A.1.1), um das Bild der Humboldt-Universität als einer stark von Männern repräsentierten Universität zu revidieren sowie ihr „Wir-Gefühl“ als einer gleichstellungsorientierten Hochschule zu fördern und zu stärken.

So wurde am 13. Oktober 2010 erstmals der Caroline-von-Humboldt-Preis in Höhe von 15.000 € an eine von einer internationalen Jury ausgewählte exzellente Nachwuchs-Wissenschaftlerin vergeben. Eine Broschüre, in der die Reden, die im Rahmen der Festveranstaltung gehalten wurden, veröffentlicht werden, soll – aus Drittmitteln finanziert – im März 2011 erscheinen. Der Preis selbst wird zukünftig einmal jährlich verliehen werden. Die notwendigen finanziellen Mittel sollen grundsätzlich durch universitätsinternes Fundraising eingeworben werden. Allerdings steht eine Ausfallbürgschaft aus Haushaltsmitteln zur Verfügung, falls diese Mittel nicht ausreichen. Die nächste Preisverleihung findet im Herbst 2011 statt.

Bereits im Juni 2011 wird an der Humboldt-Universität ein Workshop über die Namensgeberin des Preises, Caroline von Humboldt, abgehalten werden. Die Finanzierung ist über bereits eingeworbene Drittmittel in Höhe von 2500 € gesichert. Die Organisation erfolgt in Kooperation zwischen dem ZtG und der zentralen Frauenbeauftragten.

Zeitgleich mit der ersten Verleihung des Caroline-von-Humboldt-Preises wurde am 13. Oktober 2010 im Rahmen des 200jährigen Jubiläums der Humboldt-Universität zu Berlin die Ausstellung „Frauen in Bewegung. Frauen an der Humboldt-Universität zu Berlin“ eröffnet. Mit dieser Ausstellung, in der zwölf Frauen repräsentativ für alle Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik sowie Studentinnen der Universität vorgestellt werden, wird nicht nur die Sichtbarkeit von Frauen an der Humboldt-Universität erhöht, sondern die Frauen werden in ihrer Vielfalt und Präsenz in sämtlichen universitären Bereichen gezeigt. Die Wanderausstellung wurde und wird bis Ende 2011 an verschiedenen Standorten der Universität und an weiteren Orten in Berlin gezeigt, z. B. im Roten Rathaus, im Rathaus Schöneberg oder in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Um die Nachhaltigkeit der Ausstellung zu garantieren, wird im August 2011 eine dazugehörige Publikation erscheinen, in dem exemplarisch 24 Frauen der Humboldt-Universität vorgestellt werden. Das Buch wie die Ausstellung sind aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln in Höhe von ca. 20.000 € finanziert.

---

**Weitere Maßnahmen zur Visibilisierung von Wissenschaftlerinnen**

- *Ausstellung und Publikation zum Thema 100 Jahre Frauenstudium*: Unter dem Titel: „Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit – Frauen an der Universität Unter den Linden“ wurden 1999 / 2000 eine Ausstellung und ein Buch präsentiert [i: 1999 / 2000; HM].
  - *Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“*: Organisiert durch das Projekt FiNCA, wurde diese Ausstellung, in der zwölf hervorragende Naturwissenschaftlerinnen der letzten 100 Jahre vorgestellt werden, 2010 eröffnet [i: 2010; HM/DM].
  - *Publikation 2010: Störgröße „F“*: Mit dem Untertitel: Frauenstudium und Wissenschaftlerinnenkarrieren an der Friedrich-Wilhelm Universität Berlin, 1892 bis 1945, wurde diese Edition vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und Projektgruppen Edition Frauenstudium 2010 herausgegeben [i: 2010, HM/DM].
  - *Lise-Meitner Denkmal*: Im Ehrenhof der Universität soll ein Denkmal für die Physikerin Lise Meitner errichtet werden und damit ein erstes Denkmal für eine Wissenschaftlerin in Deutschland – ein Drittel der benötigten Mittel sind bereits vorhanden [p: 2012, DM: 30.000 € vorhanden].
  - *„humboldt chancengleich“*: Das halbjährliche Periodikum zum Thema Chancengleichheit an der Humboldt-Universität erscheint seit 2009 [i: 2009, HM/DM (Mischfinanzierung)].
-

## C. ANHANG

## Abkürzungsverzeichnis

**b** beschlossen

**i** implementiert

**p** geplant

**AGG** Allgemeines Gleichstellungsgesetz

**AS** Akademischer Senat

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

**DM** Drittmittel

**FNK** Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

**FrB** Frauenbeauftragte

**HGS** Humboldt Graduate School

**HM** Haushaltsmittel

**KFF** Kommission für Frauenförderung

**KFH** Kommission für familiengerechte Hochschule

**PB** Präsidialbereich

**QM** Qualitätsmanagement

**SHK** Studentische Hilfskraft

**VPF** Vizepräsident für Forschung

**VPH** Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik

**VPSI** Vizepräsident für Studium und Internationales

**WiWi** Wirtschaftswissenschaften

**ZFrB** Zentrale Frauenbeauftragte

**ZtG** Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

**zust.** zuständig



## Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Karrierestufen für die Humboldt-Universität gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Stand 31.12.2009 erster Bericht)				Aktuelle Situation (Stand 31.12.2010 Zwischenbericht, 2011)				Zielvorgabe 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11925	16028	42,7	<b>57,3</b>	12488	16835	42,6	<b>57,4</b>	50,0	50,0
Promotionen**/***	286	219	56,6	<b>43,4</b>	192	164	53,9	<b>46,1</b>	50,0	50,0
Aufwuchs an Promovierenden (Promotionsstudierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen)	645	502	56,2	<b>43,8</b>	824	800	50,7	<b>49,3</b>	50,0	50,0
Wissenschaftliches Personal befristet*	370	298	55,4	<b>44,6</b>	377	299	55,8	<b>44,2</b>	52,0	48,0
Wissenschaftliches Personal unbefristet*	158	148	51,6	<b>48,4</b>	156	165	48,6	<b>51,4</b>	50,0	50,0
Habilitationen**	8	17	32,0	<b>68,0</b>	22	9	71,0	<b>29,0</b>	60,0	40,0
Leitung von Nachwuchsgruppen	10	1	90,9	<b>9,1</b>	8	2	80,0	<b>20,0</b>	75,0	25,0
Juniorprofessuren*	16	28	36,4	<b>63,6</b>	17	29	37,0	<b>63,0</b>	50,0	≥ 50
Professuren gesamt*	273	60	82,0	<b>18,0</b>	276	67	80,5	<b>19,5</b>	88,8	22,2
davon Professuren C3/W2*	88	34	72,1	<b>27,9</b>	84	34	71,2	<b>28,8</b>	70,6	29,4
davon Professuren C4/W3*	185	26	87,7	<b>12,3</b>	192	33	85,3	<b>14,7</b>	84,9	15,1
Gastprofessuren*/***	23	13	63,9	<b>36,1</b>	18	7	72,0	<b>28,0</b>	60,0	40,0
Sprecher/-innen	24	2	92,3	<b>7,7</b>	24	2	92,3	<b>7,7</b>	90,0	10,0
Dekante	9	2	81,8	<b>18,2</b>	10	1	100,0	<b>10,0</b>	81,8	18,2
Präsidium	4	0	100,0	<b>0,0</b>	4	0	100,0	<b>0,0</b>	75,0	25,0

### Legende

\* Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen

\*\* Promotionen und Habilitationen 2009: 01.01.-31.12.2009; 2010: 01.01.-30.09.2010; Die absoluten Zahlen weisen erhebliche jährliche Schwankungen auf. Die Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen sind als Durchschnittswert über 5 Jahre zu verstehen.

\*\*\* Die Anzahl der haushaltfinanzierten Stellen für Gastprofessuren wurde reduziert. Die Zielvorgabe wurde dementsprechend angepasst.



