



# **Bericht**

## **der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin 2003-2006**

Frauenbeauftragte: Dr. Marianne Kriszio

Stellvertreterinnen:  
Mitarbeiterinnen: Dr. Angelika Keune, Manuela Pelz  
Ilona Domke

Druck:  
Auflage: Druckerei der Humboldt-Universität  
300

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



<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>1</b>
<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
<b>I. Rahmenbedingungen der Frauenpolitik an der Humboldt-Universität .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität (ohne Medizin).....</b>	<b>11</b>
<b>Frauen in den einzelnen Fachdisziplinen.....</b>	<b>13</b>
<i>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I</i>	14
Biologie	14
Museum für Naturkunde	15
Chemie	15
Physik	16
<i>Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II</i>	17
Geografie	17
Informatik	18
Mathematik	19
Psychologie	21
<i>Philosophische Fakultät I</i>	22
Philosophie	22
Geschichte	23
Europäische Ethnologie	24
Bibliothekswissenschaften	25
<i>Philosophische Fakultät II</i>	26
Anglistik/Amerikanistik	26
Klassische Philologie	27
Romanistik	28
Slawistik	29
Germanistik	30
Skandinavistik	31

<i>Philosophische Fakultät II.</i>	32
Sozialwissenschaften	32
Asien- und Afrikawissenschaften	33
Kultur- und Kunstwissenschaften	34
<i>Philosophische Fakultät IV</i>	35
Erziehungswissenschaften	35
Rehabilitationswissenschaften	36
Sportwissenschaften	37
<i>Juristische Fakultät</i>	38
<i>Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät</i>	39
<i>Theologische Fakultät.</i>	40
<i>Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</i>	41
<b>III. Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....</b>	<b>42</b>
1. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.....	42
2. Stellen aus dem regulären Berliner Landesprogramm zur Förderung von Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HU (früher C 1/C 2-Programm).....	44
3. Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	45
4. Gemeinsames Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an HU, FU und TU (ProFiL).....	45
<b>IV. Exzellenzinitiative.....</b>	<b>47</b>
<b>V. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....</b>	<b>50</b>
1. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im universitären Bereich.....	50
2. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit - Kommissionsarbeit in der Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.....	53
<b>VI. StudentInnen an der HU.....</b>	<b>55</b>
1. Studienanfängerinnen und Studierende in den Fächern Chemie, Informatik und Physik.....	55
2. Konsequenzen für die HU und Lösungsansätze.....	56
3. Studentische Hilfskräfte.....	58
4. Studentische Familie und Universität.....	58

5.	Schaffung von familiengerechten Hochschulen.....	60
6.	Zeit und Stigma Langzeitstudierender.....	60
7.	Studienstruktur und Studienreform / Studien- und Prüfungsorganisation .....	60
8.	Geschlechterabhängigkeit.....	61
9.	Sexuelle Belästigung und Stalking.....	62
<b>VII.</b>	<b>Finanzielles Anreizsystem und Zielvereinbarungen zur Frauenförderung.....</b>	<b>64</b>
<b>VIII.</b>	<b>Geschlechterforschung/Gender Studies an der Humboldt-Universität.....</b>	<b>68</b>
1.	Inhaltliches Profil .....	69
2.	Förderung des transdisziplinären Dialogs durch wissenschaftliche Veranstaltungen und Publikationen .....	69
3.	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“.....	70
4.	Gender Studies-Studiengänge an der HU.....	71
5.	Transfer von Wissen um „Geschlecht“ in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder-Aktivitäten des GenderKompetenzZentrums (GKompZ).....	72
6.	Ausbau der nationalen und internationalen Vernetzung und Kooperation.....	73
<b>IX.</b>	<b>Gleichstellungspolitische Kooperationen außerhalb der Humboldt-Universität.....</b>	<b>75</b>
1.	Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin (LaKoF).....	75
2.	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) .....	76
3.	Internationale Kooperationen.....	77
 <b>Anhang</b>		
Stärken-Schwächen-Analyse – Bereich Frauenpolitik – Gleichstellungspolitik (Papier der Kommission für Frauenförderung der Humboldt-Universität für den Präsidenten vom 13. 3. 2006) .....		
		79
Konzept zur künftigen Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität (Papier der Kommission für Frauenförderung der Humboldt-Universität für den Präsidenten vom 24.4.2006) .....		
		85
Inhalt der Kapitel zur Chancengleichheit in den Zielvereinbarungen zur Forschung für die Fächer Biologie, Chemie, Geographie, Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, Mathematik, Psychologie .....		
		97
Tabellenanhang .....		
		101

## Tabellenanhang

- Tabelle 1:** Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität (ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Studentische Hilfskräfte, Azubi)
- Tabelle 1a:** Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität (ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Studentische Hilfskräfte, Azubi)
- Tabelle 2:** Frauenanteil in den einzelnen Fächern der Humboldt-Universität (Professorinnen und Mittelbau; ohne Medizin)
- Tabelle 3:** Frauenanteil in den einzelnen Fächern der Humboldt-Universität (Positionen im wissenschaftlichen Mittelbau, ohne Medizin)
- Tabelle 4:** Frauenanteil beim Personal in Technik und Verwaltung (ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Stud. Hilfskräfte, Azubi)
- Tabelle 5:** Frauenanteil an Teilzeitarbeitsplätzen (ohne Medizin, Drittmittel, HEP, WIP, HSP, Privatdienstverträge, Studentische Hilfskräfte, Azubi)
- Tabelle 6:** Frauenanteil bei Drittmittelbeschäftigten (Wissenschaftliches Personal incl. Privat-AV, ohne Studentische Hilfskräfte)
- Tabelle 7:** Frauenanteil bei Studentischen Hilfskräften (ohne Drittmittelprojekte, ohne Medizin)
- Tabelle 8:** Frauenanteil bei Studentischen Hilfskräften in Drittmittelprojekten (ohne Medizin)
- Tabelle 9:** Frauenanteil bei den Studierenden im Wintersemester 2006/07 (einschließlich Beurlaubte)
- Tabelle 10:** Frauenanteil bei den Absolventinnen nach Fakultäten/Instituten (ohne Medizin) 2006
- Tabelle 11:** Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2003 bis 2006
- Tabelle 12:** Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2003 bis 2006
- Tabelle 13:** Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen nach Fächern 2000-2006

## Einleitung

Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität legt hiermit den vierten Bericht über die Entwicklung der Situation von Frauen an dieser Universität vor. Die Darstellung enthält in ihrem statistischen Teil Angaben für die Jahre 2004, 2005 und 2006. Im Textteil wird auch auf Entwicklungen im Verlauf des Jahres 2007 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 zwei nebenberuflichen Stellvertreterinnen gem. § 59 Abs. 1 BerlHG. Dr. Angelika Keune ist seit Sommer 1994 Stellvertreterin mit dem Schwerpunkt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Eine zweite Stellvertreterin wird jeweils aus der Gruppe der Studierenden gewählt. Seit Anfang 2004 bis September 2005 war Kerstin Breidler, Studentin der Theologie, die stellvertretende studentische Frauenbeauftragte der HU. Seit Januar 2006 hat Manuela Pelz, ebenfalls Studentin der Theologie, diese Position inne.



Die erforderlichen Daten im Bericht sind von der Personalabteilung der Humboldt-Universität und der Studienabteilung 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 bildeten.

Das Kapitel V über die Situation der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist von Dr. Angelika Keune verfasst worden, der Abschnitt VI über Studentinnen und Studierenden mit Kindern von Manuela Pelz. Die Darstellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der HU in Kapitel VIII beruhen auf Vorarbeiten der Geschäftsführerin des Zentrums für Transdisziplinäre Geschlechterstudien, Dr. Gabriele Jähnert, der Koordinatorin des Studienganges Gender-Studies, Dr. Ilona Pache und der Mitarbeiterin des Gender-Kompetenz-Zentrums, Dr. Karin Hildebrandt. Die Erstellung des Manuskripts sowie die Gestaltung erfolgten durch Ilona Domke. Die Tabellen und Grafiken wurden von Sandra Jasper zusammengestellt. Ihnen allen gilt mein herzlicher Dank.

*Dr. Marianne Kriszio*

# Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität

## I. Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität

Der Beginn der Berichtsperiode 2004-2006 war bestimmt durch die Auseinandersetzungen um die damaligen Sparprogramme des Berliner Senats für seine Universitäten und die Umsetzung der vorgegebenen Haushaltskürzungen, die im Sommer 2003 bekannt gegeben worden waren, in neue Strukturpläne. Für die Humboldt-Universität (ohne Medizin) waren Einsparungen von insgesamt 30 Mio. € zu realisieren bzw. bis zum Jahr 2009 zu erreichen. Das beinhaltete eine Reduzierung der Stellenpläne um ca. 80 Professuren, ein Mehrfaches an Mittelbaustellen, entsprechende Kürzungen beim Personal in Technik und Verwaltung in den Instituten und Fakultäten sowie 100 Stellen in der Universitätsverwaltung. Die Entscheidungen über den künftigen Strukturplan in den akademischen Gremien erfolgte Anfang 2004. Die verfügbaren Kürzungen betrafen Geistes- und Naturwissenschaften grundsätzlich in gleicher Weise. Einzelne Fächer mit hohem Frauenanteil, einige fremdsprachliche Philologien (Romanistik und Slawistik) und die Rehabilitationswissenschaften - wurden überdurchschnittlich stark gekürzt. Besonders gravierend waren die Einschnitte in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät, deren künftiger Verbleib in der HU bereits damals zur Disposition stand, bevor ein Modell gefunden wurde, das die Fortführung in stark reduzierter Form zu ermöglichen versprach. Inzwischen steht auch dieses wieder zur Disposition. Positiv zu vermerken ist, dass die Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung in den damaligen Entscheidungsprozessen alle erhalten bleiben konnten.

Die Umsetzung des mit der neuen Strukturplanung verbundenen Personalabbaus beinhaltete für die meisten Fächer aufgrund des zwischenzeitlich zu finanzierenden personellen Überhangs sehr schwierige Bedingungen. Frei werdende Nachwuchsstellen konnten vor diesem Hintergrund auch in Fachgebieten, die selbst nicht oder weniger von Struktur-Kürzungen betroffen waren, häufig für längere Zeiträume nicht mehr besetzt werden. Dadurch wurden u. a. auch die Möglichkeiten, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Planstellen der Universität zu beschäftigen, eingeschränkt. Dies konnte nur z. T. durch verstärkte Drittmittelwerbung kompensiert werden - in den Naturwissenschaften besser als in den Geisteswissenschaften, d. h. in den Fachrichtungen, in denen Frauen im Mittelbau generell schlechter vertreten sind. Eine Folge dieser Personalentwicklung ist es, dass es inzwischen an der Humboldt-Universität mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gibt, deren Stellen über Drittmittel finanziert werden als aus regulären Stellen. Das beeinflusst die Arbeitsbedingungen insofern in negativer Weise, als es kürzere Arbeitsverhältnisse und weniger Planungssicherheit beinhaltet. Zugleich werden die Mitwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten bei der Personalauswahl verringert, die im Drittmittelbereich schlechter sind als bei Planstellen im Haushalt der Universitäten. Es bedeutet zugleich eine stärkere Abhängigkeit davon, welche thematischen Schwerpunkte bei der Drittmittelvergabe besonders gute Chancen haben (Naturwissenschaften und Medizin generell bessere als Geisteswissenschaften; thematische Prioritäten innerhalb der Fächer) und beeinflusst insofern das Profil der universitären Forschung.

Nachdem der Beginn der Berichtsperiode von hochschulpolitischen Kürzungen bestimmt war, standen die folgenden Jahre im Zeichen des Exzellenzwettbewerbs um zusätzlich Mittel für ausgewählte Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. Einen besonderen Stellenwert hatte dabei das Wettbewerbsverfahren um die sogenannte „Dritte Säule“, aus dem umfangreiche Mittel für das Voranbringen der Hochschule als Ganzes beantragt werden konnten. Die hiermit verbundenen Aktivitäten, die im Bereich der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster zur Gewinnung zusätzlicher Mittel für die Humboldt-Universität führten, haben viel Energie innerhalb der Universität gebunden. Da die DFG in ihren Bescheiden zur Vorauswahl in der ersten Runde des Exzellenzwettbewerbs im Januar / Februar 2006 deutlich gemacht hatte, dass insbesondere die internationalen Gutachterinnen und Gutachter einen höheren Stellenwert des Themas Gleichstellung erwarten, als er in der Mehrzahl der damaligen Anträge zu finden war, hatte dieser Wettbewerb in der Folge positive Impulse auch für die Gleichstellungspolitik: Die Hochschulleitungen der teilnehmenden Universitäten – nicht nur an der Humboldt-Universität-haben in Folge dieser Aufforderung dem Thema Gleichstellung einen höhe-

ren Stellenwert beigemessen als bisher und konkrete gleichstellungspolitische Maßnahmen in die Anträge aufgenommen (vgl. hierzu Kap. IV).

Auf überregionaler Ebene gewann das Thema Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft in den letzten Jahren nicht nur bei der DFG an Bedeutung. Die Hochschulrektorenkonferenz verabschiedete im November 2006 Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. In der dort vorgenommenen Bestandsaufnahme werden Probleme von Frauen insbesondere beim Übergang nach der Promotion, bei der „Schnittstelle Berufung“ sowie bei „generell frauen- und familienfeindlichen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“ diagnostiziert. Die Empfehlungen betonen, dass Gleichstellungspolitik Aufgabe der Hochschulleitungen ist, die sich in allen Strategie- und Strukturkonzepten ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit wieder finden müsse. Neue Instrumente und hochschulpolitische Entwicklungen sollten auch in Hinblick auf Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden. Gleichstellungspolitik müsse in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern verankert werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung solle ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring erfolgen. Um die Chancen von Frauen zu verbessern, sei das traditionelle System individueller Förderbeziehungen in der Promotionsphase durch ein überindividuell angelegtes und transparentes Förderkonzept abzulösen.

Die HRK bekräftigt ihre Empfehlungen von 2003 zur familienfreundlichen Hochschule. Sie empfiehlt, die beabsichtigten gesetzlichen Neuregelungen, die eine Verlängerung befristeter Beschäftigung um zwei Jahre je Kind für beide Elternteile ermöglichen, bei Bedarf auch zusätzlich zu den vertrauten Verlängerungen wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu nutzen. Bund und Länder sollten dafür sorgen, dass „die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist, durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird“. Gefordert werden bessere Arbeitsbedingungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Außerdem sollten in verstärktem Umfang Tenure-track-Stellen eingerichtet werden, um hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Perspektive für eine wissenschaftliche Karriere anzubieten.

Die Forderung der HRK, Gleichstellungspolitik nicht nur in der landesweiten Hochschulfinanzierung, sondern auch inneruniversitär in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern zu verankern ist an der Humboldt-Universität bisher erst in relativ bescheidenen Ansätzen verankert. Die Berliner Hochschulen wurden zwar bereits 1999 verpflichtet, mit ihren Fakultäten Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen abzuschließen. An der Humboldt-Universität kam es aber erst 2003 zur Formulierung der ersten Zielvereinbarungen zur Frauenförderung im Rahmen des Abschlusses von Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung. Bis Ende 2005 wurden insgesamt nur sechs solcher Vereinbarungen abgeschlossen, danach kamen keine weiteren mehr hinzu. In der Mehrzahl der Fächer gab es noch überhaupt keine Gespräche zwischen Hochschulleitung und Fakultät bzw. Institut zu diesem Thema.

Aus der Sicht der Frauenbeauftragten ist nicht nur die fehlende Umsetzung der Verpflichtung zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit für den größten Teil der Fächer Anlass zur Kritik. Auch der Inhalt der wenigen abgeschlossenen Vereinbarungen wird als sehr unbefriedigend eingeschätzt, denn diese beschränken sich auf meist sehr allgemein gehaltene Zielformulierungen im Sinne von Bemühenszusagen und auf die Verwendung der Mittel aus dem seit langem bestehenden, nicht leistungsbezogenen finanziellen Anreizsystem unter Verzicht auf zusätzliche Anreize.

Neben DFG und HRK schenkte auch der Wissenschaftsrat (WR) dem Thema Chancengleichheit in letzter Zeit stärkere Beachtung. Vor dem Hintergrund der anstehenden Überprüfung, was aus den früheren Empfehlungen aus dem Jahre 1998 geworden ist, veranstaltete der WR im November 2006 einen groß angelegten Kongress mit Einladung an alle Hochschulleitungen und VertreterInnen außeruniversitäre Forschungsorganisationen unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, zu dem die Hochschulen aufgefordert wurden, sich mit Best-Practice-Beispielen zu präsentieren, und auf dem Zukunftsperspektiven diskutiert wurden. Die Konferenz endete mit der Verabschiedung einer „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die vom Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG und vier Dachverbänden außeruniversitärer Forschungseinrichtungen unterzeichnet wurde. Diese Einrichtungen vereinbarten Folgendes:

- Organisationsentwicklung und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen
- verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben,
- mehr Transparenz in Bezug auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Entscheidungsstrukturen,
- Evaluation der Erfolge der Bemühungen in den nächsten fünf Jahren

Ein halbes Jahr später hat der Wissenschaftsrat auf der Basis der Ergebnisse dieser Konferenz im Juli 2007 eigene Empfehlungen zur Chancengleichheit verabschiedet. Diese greifen in ihrem analytischen Teil bisherige Forschungsergebnisse zur Wirkung von Diskriminierungsmechanismen bei der Beurteilung von Qualifikationen in Auswahlverfahren ausführlicher auf, als man es bisher von Einrichtungen wie dem WR gewohnt war, und sprechen von „Hinweisen ..., nach denen Peer Review-Verfahren mit geschlechtsspezifischen Verzerrungen zuungunsten von Wissenschaftlerinnen verbunden sind“.<sup>1</sup> Die Empfehlungen selbst entsprechen inhaltlich weitgehend denen der HRK, gehen aber zum Teil auch darüber hinaus. Sie fordern die aktive gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen, aber auch das Angebot adäquater Fortbildungen für Professorinnen und Professoren, um sie für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren zu sensibilisieren, z. B. Führungsseminare.<sup>2</sup> Leistung solle künftig weniger an der Quantität und stärker an der Qualität beurteilt werden und in Bewertungsprozessen solle, wenn möglich, die Urheberschaft anonymisiert werden, um zu einem vom Geschlechtsaspekt unabhängigen Urteil zu gelangen.<sup>3</sup> Gleichstellungsziele seien mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu koppeln. Bei der Rekrutierung von Frauen auf Führungspositionen könnten z. B. Anreize in Form von besserer Ausstattung mit Doktoranden- oder Post-doc-Stellen angeboten werden.<sup>4</sup>

Die Humboldt-Universität hatte sich auf der Tagung des Wissenschaftsrats u. a. mit ihrem Harnack-Programm präsentiert. Dieses war vom früheren Präsidenten der Humboldt-Universität Jürgen Mlynek bereits 2001 initiiert worden und beinhaltet grundsätzlich den gleichen Gedanken, der inzwischen auf Landes- und Bundesebene unter dem Stichwort „vorgezogene Berufungen von Frauen“ aufgegriffen worden ist: Um den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen, können Mittel bereitgestellt werden, um eine Professur, die erst in einigen Jahren frei wird, vorzeitig bzw. zeitweilig doppelt zu besetzen, wenn die betroffene Fakultät eine hierfür entsprechend ausgewiesene Wissenschaftlerin präsentiert. Eine Berufung einer Frau nach diesem Muster, einer Mathematikerin, erfolgte 2003. Danach bewirkten die politisch verordneten Haushaltskürzungen, dass das Programm für mehrere Jahre auf Eis gelegt und erst im Sommer 2007 mit einer Berufungsliste für eine vorgezogene Berufung wieder reaktiviert wurde. Zugleich wurde dieses Programm das zentrale Element des gleichstellungspolitischen Konzepts der Humboldt-Universität im Exzellenzwettbewerb. Der gleiche Gedanke ist im Jahr 2007 im Masterplan des Berliner Senators für Wissenschaft und Kultur im Programmelement "Vorgezogene Berufungen von Frauen" und im Professorinnenprogramm von Bundeswissenschaftsministerin Schavan aufgegriffen worden.

Die neue Stellenkategorie der Juniorprofessur, die mit der 5. HRG-Novellierung eingeführt worden war, wird an der Humboldt-Universität inzwischen intensiv als gleichstellungspolitisches Instrument genutzt. Der Frauenanteil hat sich hier kontinuierlich verbessert. Lag er Ende 2003 noch bei 30%, so sind heute im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität fast die Hälfte aller Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Die politische Zielvorgabe der früheren Bundesbildungsministerin Bulmahn von einem Anteil von 40% ist damit deutlich übertroffen worden. Ob Frauen allerdings in gleicher Weise wie Männer von der mit diesem Modell in Aussicht gestellten „größeren Planungssicherheit“ aufgrund der Tenure-Track-Perspektive profitieren werden, wird die Zukunft erst noch zeigen müssen. Drei ehemalige Juniorprofessorinnen haben inzwischen einen Ruf an eine andere Universität erhalten. Bisher sind im nicht-medizinischen Bereich der Universität erst einzelne männliche Juniorprofessoren im Zuge eines Tenure-Track-Verfahrens oder über eine reguläre Berufung

<sup>1</sup> Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, 13. Juli 2007, S. 29

<sup>2</sup> Ebda., S. 27

<sup>3</sup> Ebda., S. 31

<sup>4</sup> Ebda., S. 37

zu Professoren an der Humboldt-Universität berufen worden, aber noch keine Frau. Das erste Verfahren zur Übernahme einer Juniorprofessorin ist in den Gremien Ende 2007 eingeleitet worden. An der gemeinsamen Medizinischen Fakultät Charité liegen dagegen bereits die erforderlichen Gremienbeschlüsse vor, die ersten beiden Juniorprofessorinnen auf eine Professur zu übernehmen. Ein wichtiges Ereignis in den vergangenen Jahren war die Neubesetzung der Hochschulleitung nach dem Rücktritt des bisherigen Präsidenten kurz nach seiner Wiederwahl. Anfang 2006 trat der neue Präsident Marksches sein Amt an. Eine Rahmenbedingung für die Wahl des Präsidiums war u. a. die heute an den meisten Hochschulen selbstverständliche Zielvorgabe, mindestens ein weibliches Mitglied ins Präsidium zu wählen. Dem entsprechend wurde im Frühjahr 2005 Prof. Susanne Baer zur Vizepräsidentin für Studium und Internationales gewählt. Nach ihrem Rücktritt im Herbst 2006 ist es im Findungs- und Wahlverfahren zur Neubesetzung der Position nicht gelungen, sich für diese hauptamtliche Position auf eine geeignete Kandidatin zu einigen. Seitdem hat die Humboldt-Universität -seit der Wende zum ersten Mal- ein ausschließlich männlich zusammengesetztes Präsidium.

Die Umsetzung des Bologna-Prozesses und die Einführung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge hat die Universität in den vergangenen Jahren vor große Herausforderungen gestellt. Neue Studien- und Prüfungsordnungen für fast alle Fächer wurden unter enormem Zeitdruck verabschiedet. Die damit einhergehenden curricularen Veränderungen, die in der Regel mit dichteren und umfassenderen permanenten Leistungskontrollen verbunden sind, sind sowohl für Studierende wie für Lehrende mit großen Belastungen verbunden. Sie verändern sowohl die Studienrealität für Studierende, da sie mit größeren zeitlichen und inhaltlichen Beanspruchungen verbunden sind, als auch die Anforderungen an die Lehrenden, die aufgrund der Zwänge zu Teilnahmebestätigungen faktisch mit deutlich größeren Studierendenzahlen in ihren Veranstaltungen konfrontiert sind und die aufgrund der neuen Anforderungen deutlich mehr Prüfungsleistungen beurteilen müssen.

Ein Nebeneffekt dieser Entwicklung besteht darin, dass eine Vereinbarkeit von Studium und familiären Verantwortlichkeiten sich für Studierende mit Kindern noch schwieriger gestaltet als bisher. Aber auch die Finanzierung des Studiums durch partielle Erwerbstätigkeit, die für viele Studentinnen und Studenten eine Notwendigkeit ist, lässt sich mit den neuen Studienbedingungen deutlich schlechter vereinbaren - ein Effekt, der sich in manchen Bereichen auch schon in geringeren Bewerberzahlen für studentische Hilfskraftstellen zeigt. Schließlich machen es die neuen Studienbedingungen für Studierende schwieriger, sich die Zeit für ein hochschulpolitisches Engagement z. B. in den universitären Gremien zu nehmen.

Die Lehrangebote in den Gender Studies konnten im Prozess der curricularen Umstrukturierungen und der damit verbundenen verbindlichen Kapazitätsplanungen im Wesentlichen aufrecht erhalten werden. Allerdings wird es künftig kein grundständiges Hauptfachstudium der Gender Studies mehr geben, sondern nur Angebote im Nebenfach und ein Masterprogramm. Die Chance, die curricularen Veränderungen auch zu einer stärkeren Einbeziehung von Genderaspekten in Fachrichtungen zu nutzen, in denen diese bisher nicht enthalten waren, wie z. B. den Fachdidaktiken der Naturwissenschaften, wurde an der Humboldt-Universität nicht genutzt.

Dagegen hat das Thema „frauenfreundlicher Campus Adlershof“ seit Beginn der Planungen für das neue Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, das Anfang 2007 begann, in der Gleichstellungspolitik der Humboldt-Universität verstärkte Aufmerksamkeit erhalten. Finanziert werden die dortigen Aktivitäten allerdings ausschließlich aus Sonderprogrammen bzw. aus Mitteln der Kommission für Frauenförderung, was implizit bedeutet, dass eine dauerhafte Finanzierung nicht gesichert ist.

Im Rahmen der Diskussion über den vorletzten Bericht der Frauenbeauftragten im Akademischen Senat war bereits Anfang 2003 angeregt worden, eine umfassende Umfrage zum Arbeitsklima unter den Beschäftigten der Universität durchzuführen. Einen ersten Entwurf für einen Fragenkatalog hatten die Frauenbeauftragten der Universitätsleitung im Sommer 2003 vorgelegt. Aufgrund der damaligen hochschulpolitischen Rahmenbedingungen (Strukturplanung zur Umsetzung der Haushaltskürzungen; Vorbereitung eines neuen Tarifvertrags mit deutlichen Gehaltskürzungen) bat die Universitätsleitung damals um eine Verschiebung auf einen späteren Zeitraum. In den folgenden Jahren wurde dies Thema immer wieder in den Beratungen der dezentralen Frauenbeauftragten diskutiert, und es erfolgten neue Initiativen hierzu gegenüber der Hochschulleitung, die seit 2005 auch

vom Gesamtpersonalrat unterstützt wurden. Erst 2007 entschied die Hochschulleitung über die Durchführung einer solchen Umfrage, mit Schwerpunkt auf dem Führungsverhalten von Vorgesetzten und organisatorisch auf die Zentralverwaltung und Zentrale Einrichtungen konzentrieren (siehe Kap. V.1).

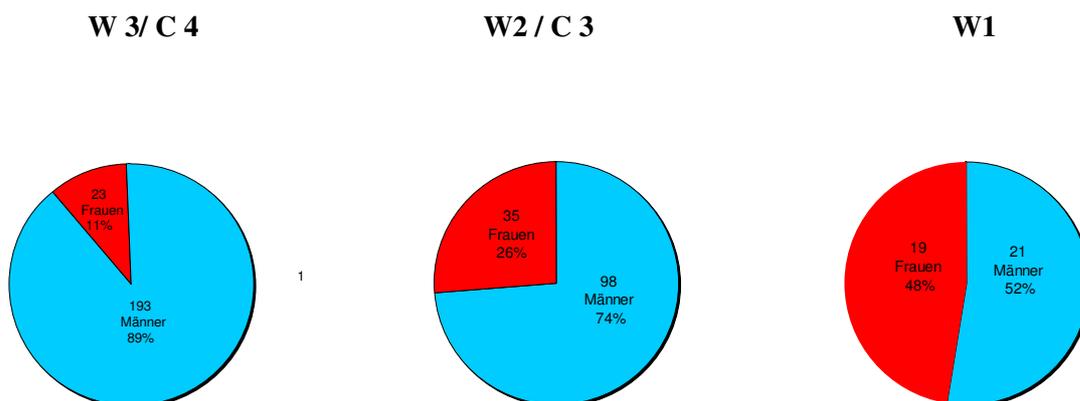
Die gemeinsame Medizinische Fakultät der HU und der FU „Charite – Universitätsmedizin Berlin“ ist nicht mehr Gegenstand dieses Berichts, da die Charité seit März 2004 eine eigene hauptamtliche Frauenbeauftragte hat.

## II. Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität

Ende 2006 gab es an der Humboldt-Universität insgesamt 819 Wissenschaftlerinnen, darunter 524 auf Planstellen und zusätzlich 295, die über Drittmittel finanziert wurden. Der Frauenanteil liegt damit bei 38% (37,3% bei den Planstellen und 39,5% beim Drittmittelpersonal). Das bedeutet eine leichte Steigerung gegenüber der letzten Berichtsperiode, die sich auf den Zeitraum bis Ende 2003 bezog. Dieser Anstieg ist ausschließlich der Entwicklung beim wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei der zahlenmäßig relativ kleinen Gruppe der Juniorprofessuren zu verdanken.

Bei den Professuren im engeren Sinne - d. h. ohne Juniorprofessuren - ist im Unterschied zu den übrigen Personalkategorien keine positive Entwicklung zu verzeichnen. Der Anteil liegt hier seit dem Jahr 2002 mehr oder weniger unverändert bei etwa 16%, mit geringfügigen Schwankungen nur im Dezimalbereich. Zwar lag der Wert bei den Neuberufungen in den letzten 3 Jahren mit insgesamt 21,6 % etwas höher. Dies wurde jedoch kompensiert durch die Tatsache, dass unter denjenigen Professorinnen und Professoren, die die Universität in dieser Zeit verlassen haben, ebenfalls mehr als 16 % Frauen waren. Unter diesen waren u. a. relativ viele Professorinnen aus der Generation, die nach der Wende aus den neuen Bundesländern (wieder) berufen worden waren, und in dieser Gruppe waren Frauen etwas besser vertreten als bei den Neuberufungen aus dem Westteil des Landes.

### Frauenanteile unter den HochschullehrerInnen der Humboldt-Universität Ende 2006



Fasst man die alten und neuen Besoldungsgruppen zusammen, dann ist für die Gruppe der C4/W3 Professuren Ende 2006 mit 10,5 % fast exakt der gleiche Frauenanteil zu verzeichnen wie 2003 (damals 10,6%). Hier war auch die Entwicklung bei den Neuberufungen in den letzten drei Jahren mit einem Anteil von nur 10 % besonders unerfreulich; im Jahr 2005 gingen ausschließlich an Männer Rufe auf W3-Stellen. Wie ein Blick auf Tabelle 1 im Anhang zeigt, hatte dies den Effekt, dass Frauen auf den „älteren“ C4-Professuren besser vertreten sind als in der neuen Kategorie der W3-Stellen.

Bei den W 2 / C 3-Professuren ist es dagegen umgekehrt. Hier wurden mit 39,1 % deutlich mehr Frauen berufen als früher und der Anteil liegt jetzt bei 26,3 %. Damit ist nun ein gutes Viertel dieser Stellen weiblich besetzt.

<b>Neuberufungen an der Humboldt-Universität</b>						
	<b>W 3 / C 4</b>		<b>W 2 / C 3</b>		<b>W 1</b>	
	<b>Insg.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Insg.</b>	<b>Frauen</b>	<b>Insg.</b>	<b>Frauen</b>
<b>2004</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>2005</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>2006</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>Zusammen</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>9</b>
<b>Anteil</b>		<b>10 %</b>		<b>39 %</b>		<b>50 %</b>

In neueren Statistiken ist es üblich geworden, unter dem Begriff „Hochschullehrer“ auch die Juniorprofessuren mit zu zählen, die es seit 2002 gibt. Die so berechneten Daten liegen auch der leistungsbezogenen Mittelvergabe zwischen den Berliner Universitäten zugrunde. Hier sieht die Humboldt-Universität deutlich besser aus, dank der sehr positiven Entwicklung bei den Juniorprofessuren. Unter Einbeziehung dieser Personalkategorie hat die Humboldt-Universität einen Frauenanteil von 19,6% auf der Ebene der HochschullehrerInnen.

Ende 2006 waren im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität fast die Hälfte aller Juniorprofessuren mit Frauen besetzt (47,5 %). Nach anfänglichen Problemen in der allerersten Besetzungsrunde, in der zunächst vorwiegend Stellen an Männer vergeben worden waren, werden Frauen auf dieser Ebene der akademischen Karriereleiter inzwischen sehr gut akzeptiert, der Anteil liegt sogar deutlich höher als früher bei den C1-Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten (Ende 2003 waren dies 35,4%).

Ein Blick auf die Homepage der Humboldt-Universität zeigt in der Auflistung aller derzeit hier tätigen und der bereits ausgeschiedenen Juniorprofessorinnen und -professoren, dass die meisten von ihnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt sind, aber auch in den Wirtschaftswissenschaften, während sie in den Naturwissenschaften genauso selten sind wie Professorinnen. Die Kommission für Frauenförderung hat deshalb versucht, hier durch die Bereitstellung von Juniorprofessuren aus ihrem speziellen Stellenkontingent Anreize für die Berufung zusätzlicher Frauen zu setzen. In der ersten Ausschreibung von 2003 gab es nur eine Bewerbung aus der Biologie, die auch zu einer Stellenvergabe führte. Im letzten Jahr gelang es erfreulicherweise, u. a. drei zusätzliche Juniorprofessuren in der Informatik, Physik und in der Psychologie zu schaffen. Die Informatikstelle ist zum Sommersemester 2007 besetzt worden. Für die Stelle in der Physik wird die Ausschreibung vorbereitet.

Bei der Einführung der Juniorprofessur war u. a. als Vorzug dieser Stellenkategorie hervorgehoben worden, eine solche Stelle biete in Verbindung mit einer Tenure Track-Option mehr Planungssicherheit und verbessere damit die Chancen für Frauen - u. a. wegen besserer Möglichkeiten zur Vereinbarkeit mit der Familienplanung. Ob dieses gelingt, muss die Zukunft zeigen. Auffällig ist, dass es unter den Juniorprofessorinnen der Humboldt-Universität relativ viele gibt, die bereits bei ihrer Bewerbung Kinder hatten oder die in der Zeit als Juniorprofessorin ein Kind bzw. ein zweites Kind bekommen haben. Die hiermit verbundenen besonderen Belastungen sind in Treffen mit Mitgliedern der Kommission für Frauenförderung, aber auch mit dem Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs immer wieder erörtert worden. Wie sich dies auf die anstehenden Tenure-Track-Entscheidungen der Fakultäten auswirken wird, ist sorgfältig zu beobachten. Unter den ehemaligen Juniorprofessoren, die bereits eine dauerhafte Professur an der HU erhalten haben (entweder über ein Tenure-Track-Verfahren in Verbindung mit einem externen Ruf oder über die reguläre Berufung auf eine frei gewordene Stelle) ist bisher noch keine Frau. Einen Ruf an eine andere Universität haben bisher drei Juniorprofessorinnen der HU erhalten; darunter eine der Wissenschaftlerinnen mit Kindern. An der Charité sind bisher zwei Juniorprofessorinnen übernommen worden, darunter eine auf eine unbefristeten Professur und eine auf eine befristete Professur.

Unter den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern, die sich nach Bewilligung der entsprechenden Mittel für eine Tätigkeit an der Humboldt-Universität entschieden hatten, sind aufgrund der überwiegend naturwissenschaftlichen Ausrichtung dieser Programme (bzw. der beantragten und bewilligten Mittel) deutlich weniger Frauen als bei den Juniorprofessuren. Unter den 18 Nachwuchsgruppen, die es gegenwärtig an der Humboldt-Universität gibt, werden nur vier von einer Frau geleitet (Fachrichtungen: Biologie, Mathematik, Informatik, LGF), darunter zurzeit keine einzige der neun Nachwuchsgruppen aus dem Emmy-Noether-Programm der DFG. Eine der übrigen Nachwuchsgruppenleiterinnen war zugleich Juniorprofessorin. Bei den 11 Nachwuchsgruppen, deren Forschungstätigkeit bereits abgeschlossen wurde, gab es zwei, die von Frauen geleitet wurden (Fachrichtungen: Sozialwissenschaften, Physik). Eine der beiden hat bereits den zweiten Ruf auf eine Professur erhalten und angenommen, die zweite ist Abteilungsleiterin an einem Max-Planck-Institut.

Auf den befristeten Nachwuchsstellen der Kategorie BAT IIa, die zur Promotionsförderung, aber auch zur Vorbereitung einer Habilitation eingesetzt werden können, ist der Anteil nach einem Abfall unter die 40%-Marke im Jahr 2003 inzwischen wieder kontinuierlich gestiegen und liegt jetzt bei 43,1%. In absoluten Zahlen handelt es sich um 580 Stellen, darunter 223 Frauen. Die Anzahl dieser Stellen ist nicht geringer als in den vergangenen Jahren. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass viele der ehemaligen C1-Stellen nach dem Wegfall dieser Personalkategorie in BAT IIa-Stellen umgewandelt worden sind, wenn sie nicht zu Juniorprofessuren wurden.

Die gewachsene Bedeutung der Drittmittelinwerbung zeigt sich darin, dass mit 747 Personen inzwischen deutlich mehr Beschäftigte über Drittmittel auf befristeten Stellen finanziert werden als über den regulären Haushalt. Es ist positiv zu sehen, dass inzwischen auch 40% aller über Drittmittel beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der HU Frauen sind, und dies, obwohl die Naturwissenschaften hier ein wesentlich stärkeres Gewicht haben als bei den regulären Haushaltsstellen nach dem Stellenplan.

## **Frauen in den einzelnen Fachdisziplinen**

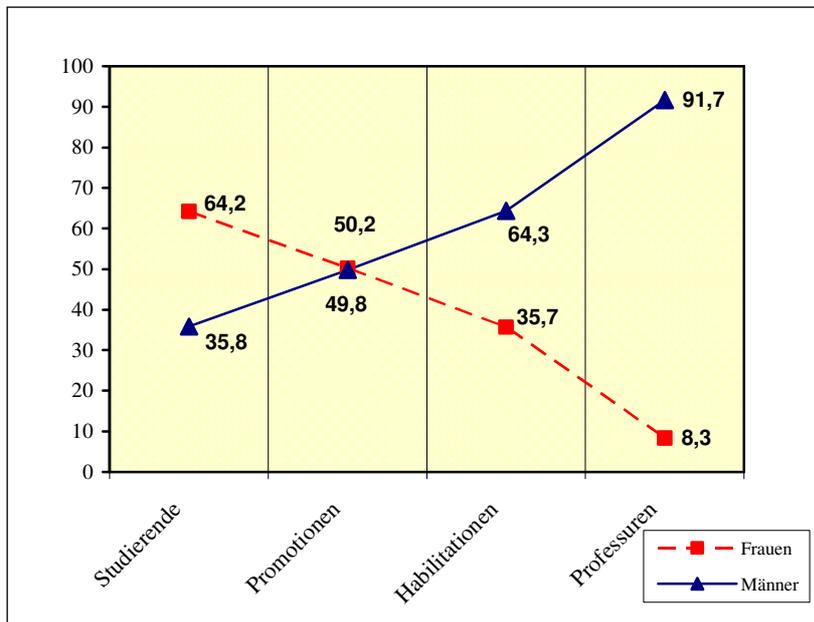
Die Situation von Frauen in den einzelnen Disziplinen der Humboldt-Universität stellt sich sehr differenziert dar. Dabei ist es keineswegs so, dass es eine klare Korrelation zwischen den jeweiligen Frauenanteilen unter den Studierenden, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren gäbe. Zwar ist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

In den Darstellungen stellen die Graphiken die relativen Anteile von den Studierenden über die Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation bis zur Ebene der Professur (ohne Juniorprofessur dar). Dabei beziehen sich die Angaben zu Promotion und Habilitation auf den Durchschnitt der vier Jahre von 2003-2006, den Zeitraum, der auch für die Anträge im Exzellenz-Wettbewerb verwendet wurde. Angaben für einzelne Jahre wären in Anbetracht der insgesamt meist sehr kleinen Zahlen nicht aussagekräftig. Die absoluten Zahlen finden sich im Tabellenanhang, dort gibt es in Tabelle 13 Angaben zu Promotionen und Habilitationen für alle Fächer für die Jahre ab 2000.

Die tabellarischen Darstellungen in diesem Kapitel weisen absolute Zahlen und Anteile für Professuren, Juniorprofessuren und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Dabei wurden hier bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Daten über die Planstellen und die Angaben zu den über Drittmitteln Beschäftigten zusammengefasst, während sie im Tabellenanhang getrennt ausgewiesen sind.

## Biologie

Abb. 1a: Geschlechteranteil in der Biologie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Im Fach Biologie - der in Bezug auf die Studierenden zweitgrößten Naturwissenschaft nach der Informatik - sind inzwischen fast zwei Drittel aller 1.120 Studierenden Frauen. Ihr Anteil ist damit nicht geringer als in vielen Geisteswissenschaften, wenn man alle Studiengänge einschließlich Lehramt mit berücksichtigt. Bis zur Promotion werden die Frauen deutlich weniger, aber immer noch werden die Hälfte aller Dissertationen von Frauen geschrieben. Dies ist der höchste Anteil unter allen naturwissen-

schaftlichen Fächern an der Humboldt-Universität. Bei den Habilitationen machen Frauen ein gutes Drittel aus und sind damit auf dieser Ebene in der Biologie besser vertreten als in manchen Geistes- und Sozialwissenschaften. Danach kommt ein sehr großer Einbruch: Mit nur zwei von insgesamt 24 Professuren liegt der Anteil auf dieser Karrierestufe bei nur noch 8 %. Bei den Juniorprofessuren sieht es besser aus. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass es sich bei einer der beiden Juniorprofessorinnen um eine Stelle handelt, die zusätzlich zu den Planstellen aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung bereitgestellt wurde.

Abb. 1b: Geschlechteranteil in der Biologie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
24	2	8	6	2	33	117	71	40

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen im Vergleich zu den hohen Anteilen unter den Studierenden unterrepräsentiert. Die Biologie ist das Drittmittel stärkste Fach im nicht-medizinischen Bereich der Humboldt-Universität, mit fast doppelt so vielen Beschäftigten über Drittmittel wie auf Planstellen. Die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Planstellen und im Drittmittelbereich unterschieden sich kaum und liegen mit 41 % bzw. 40 % unter dem der Promotionen und über dem der Habilitationen.

## Museum für Naturkunde

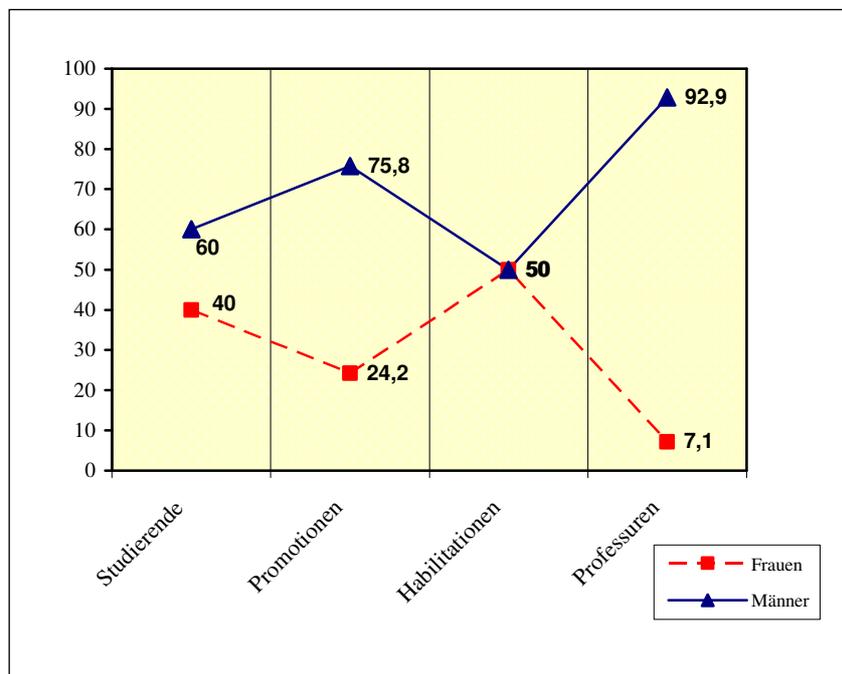
Das Museum für Naturkunde ist eine eigene Zentraleinrichtung, gehört aber wissenschaftlich ebenfalls in den Kontext der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät I. Das Museum hat keine eigenen Studierenden. Promotionen und Habilitationen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in der Regel im Fach Biologie abgelegt und sind deshalb in den Statistiken für dieses Fach enthalten. An dieser Stelle sollen nur die Daten für das wissenschaftliche Personal aufgeführt werden.

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
4	1	25	1	0	0	71	21	30

Auf den Planstellen des Museums beträgt der Frauenanteil unter den insgesamt 45 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur 20 % und ist damit nur halb so groß wie im Institut für Biologie. Bei den 26 Drittmittelbeschäftigten sind dagegen mit 46 % fast die Hälfte Frauen.

## Chemie

Abb. 2a: Geschlechteranteil in der Chemie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In diesem Fach mit den niedrigsten Studierendenzahlen unter allen Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den insgesamt 585 Studierenden mit 40 % unter der Hälfte und deutlich niedriger als in der Biologie. Bei den Promotionen sind die Frauen nur noch mit einem knappen Viertel vertreten. Erstaunlicherweise waren in den letzten drei Jahren aber die Hälfte aller erfolgreichen HabilitandInnen in der Chemie Frauen (in absoluten Zahlen: drei von sechs).

Bei den Professuren sieht es dann wieder ähnlich aus

wie in der Biologie. Hier liegt der Anteil bei einer Professorin auf insgesamt 14 besetzten Professuren nur noch bei 7 %. Die einzige Juniorprofessur in diesem Fach ist von einem Mann besetzt. Inzwischen ist eine S-Juniorprofessur mit einer Frau hinzugekommen.

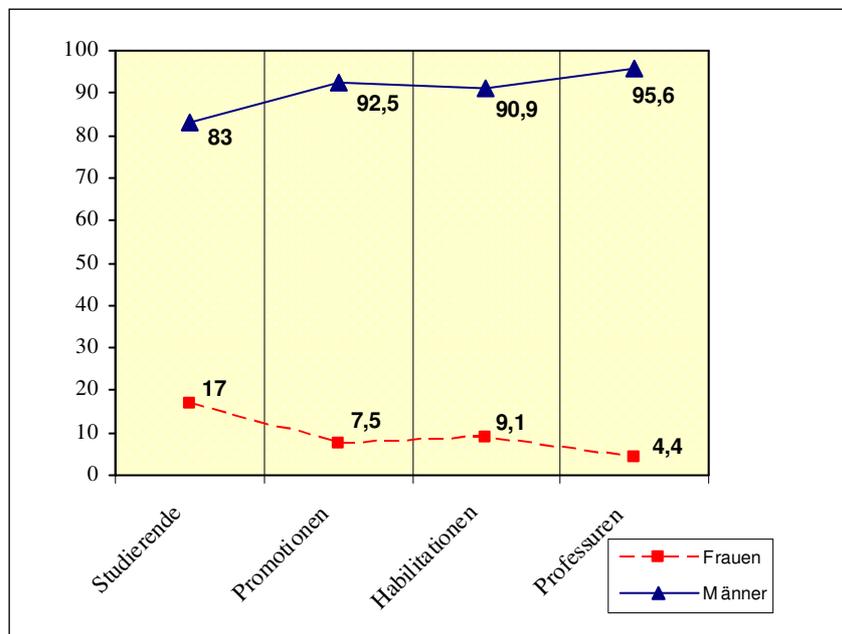
Abb. 2b: Geschlechteranteil in der Chemie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
14	1	7	1	0	0	115	26	23

Im Mittelbau sind in der Chemie nur noch weniger als ein Viertel der Beschäftigten Frauen. Im Drittmittelbereich sind sie mit 16 % deutlich schlechter vertreten als bei den Planstellen mit 26 %.

## Physik

Abb. 3a: Geschlechteranteil in der Physik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Dieses Fach gehört zusammen mit der Informatik zu den einzigen beiden Fächern der Humboldt-Universität, in denen Frauen bereits unter den Studierenden stark unterrepräsentiert sind. Mit 17 % sind weniger als ein Fünftel der 696 Studierenden Frauen. Bei den Promotionen reduziert sich der Anteil dann weiter auf 7,5 %. In absoluten Zahlen haben in den letzten vier Jahren gerade acht Frauen im Fach Physik promoviert, seit 2000 waren es 20. Habilitiert hat sich von 2000-2002 und von 2003-

2006 nur jeweils eine Frau. Da es insgesamt nicht sehr viele Habilitationen in der Physik gab, ergibt dies statistisch sogar einen etwas höheren Frauenanteil als bei den Promotionen. Auch hier gibt es nur eine Professorin wie auch in der Chemie. Da die Gesamtzahl aller Professuren im Fach Physik aber deutlich größer ist, ergibt dies nur einen Anteil von 4 %. Zur Verbesserung der Situation im Bereich der Professuren hat die Kommission zu Frauenförderung angeregt, dass die Physik sich für eine der ausgeschriebenen Juniorprofessuren für Frauen aus ihrem Programm bewirbt. Dies ist nach längerer Vorbereitung erfolgt. Dabei ist positiv hervor zu heben, dass die Physik für diese Stelle eine Tenure-Option vorgesehen hat. Das Ausschreibungsverfahren läuft zurzeit.

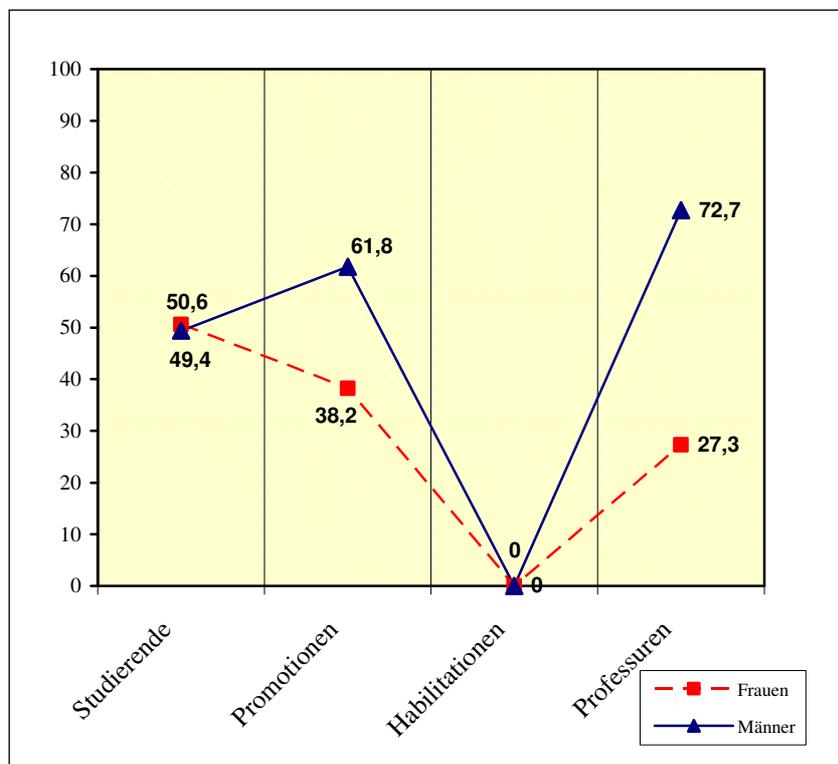
Abb. 3b: Geschlechteranteil in der Physik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	Gesamt	W	%	gesamt	W	%
23	1	4	1	0	0	119	21	18

In der Physik sind im Mittelbau weniger als ein Fünftel der Beschäftigten Frauen. Hier gibt es ähnlich wie in der Biologie deutlich mehr Drittmittelbeschäftigte als wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Planstellen. Die relativen Anteile unterscheiden sich mit 19 % bzw. 16 % nur geringfügig und liegen in beiden Fällen einerseits höher als die bei den abgelegten Promotionen und Habilitationen, sind aber andererseits mit weniger als 20 % sehr niedrig.

## Geografie

Abb. 4a: Geschlechteranteil in der Geographie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In der Geographie ist die Situation der Frauen insgesamt besser als in den anderen Naturwissenschaften. Hier gibt es zwar mit etwa der Hälfte aller 1.065 Studierenden relativ weniger Frauen als in der Biologie, aber der Rückgang auf der Stufe der Promotionen ist nicht so stark ausgeprägt wie in anderen Fächern, und der Anteil liegt hier immer noch bei 38,2 %. Habilitationen gab es in diesem Fach im gesamten Zeitraum von 2000-2006 keine, weder von Frauen noch von Männern. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil in diesem insgesamt den Naturwissenschaften zugerechneten

Fach mit 27 % (3 von 11) zurzeit höher als der gesamtuniversitäre Durchschnitt. In einem Fall handelt es sich dabei um eine S-Professur. Auch die einzige Juniorprofessur aus Haushaltsmitteln in der Geographie ist mit einer Frau besetzt, die zusätzliche S-Juniorprofessur ebenfalls.

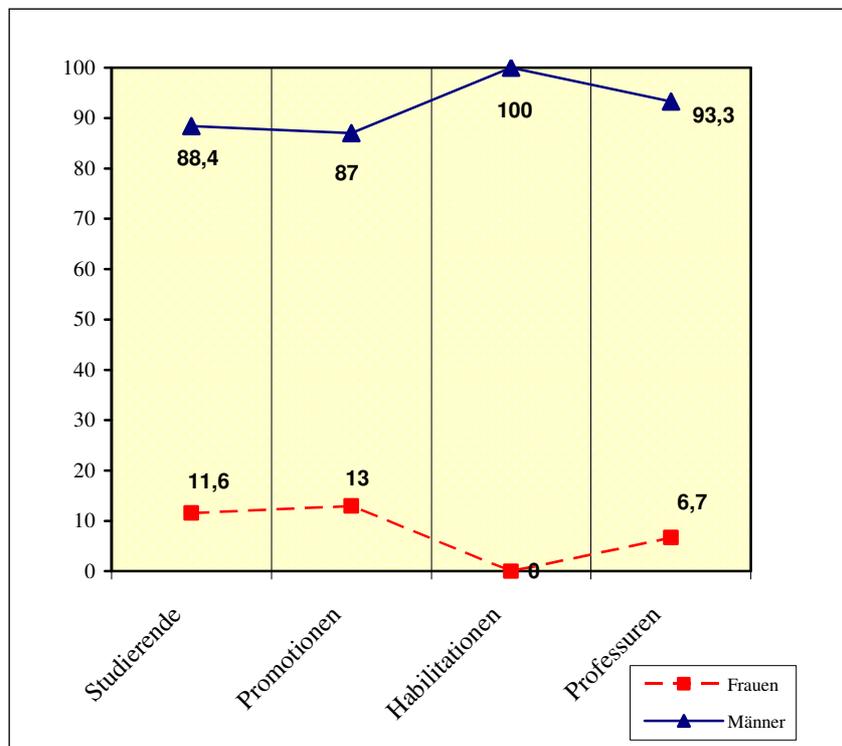
Abb. 4b: Geschlechteranteil in der Geographie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	Gesamt	w	%	Gesamt	W	%
11	3	27	1	1	100	33	15	46

In diesem Fach sind inzwischen fast die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelbau Frauen. Bei den Drittmittelstellen, die in der Geographie nicht so eine große Rolle spielen wie in anderen Naturwissenschaften, sind inzwischen zwei Drittel aller beschäftigten WissenschaftlerInnen Frauen.

## Informatik

Abb. 5a: Geschlechteranteil in der Informatik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Die Situation in der Informatik ist widersprüchlich. Dieses Fach mit den zurzeit höchsten Studierendenzahlen unter alle Naturwissenschaften (insgesamt 1.168) hat den niedrigsten Frauenanteil aller Fächer der Humboldt-Universität. Dieser Anteil ist gegenüber der Zeit als das Fach Informatik neu eingeführt wurde und damals durchaus auch für Frauen attraktiv war, wie überall im Bundesgebiet auch an der Humboldt-Universität deutlich gefallen und liegt insgesamt nur bei 11,6 %. Aufgrund der Aktivitäten des Projekts „Ideenwerkstatt - Mehr Frauen in die Informatik“,

das im vergangenen Programmzeitraum vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre gefördert wurde, war es zwischenzeitlich gelungen, im WS 2005/2006 bei den Studienanfängerinnen im Diplomstudiengang eine Steigerung auf 20 % zu bewirken.

Auffällig ist weiterhin, dass der Frauenanteil in der Informatik bei den Promotionen nicht weiter absinkt: drei von 23 erfolgreichen Promotionen im Zeitraum 2003-2006 bewirken einen Anteil von 13 %, der damit höher liegt als in der Physik. (Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei solchen kleinen Zahlen jede einzelne erfolgreiche Wissenschaftlerin die statistischen Werte beträchtlich verändern kann). Bei den Habilitationen findet sich im Zeitraum seit 2000 dagegen keine einzige Frau, bei den Männern waren es in dieser Zeit 12 (fünf in den Jahren 2003-2006).

In der Informatik gab es zum Erhebungszeitpunkt eine Professorin und eine Juniorprofessorin. Zum Sommersemester 2007 ist eine weitere Juniorprofessorin hinzugekommen, die aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung finanziert wird, im Gegenzug wurde die bisherige Juniorprofessorin berufen.

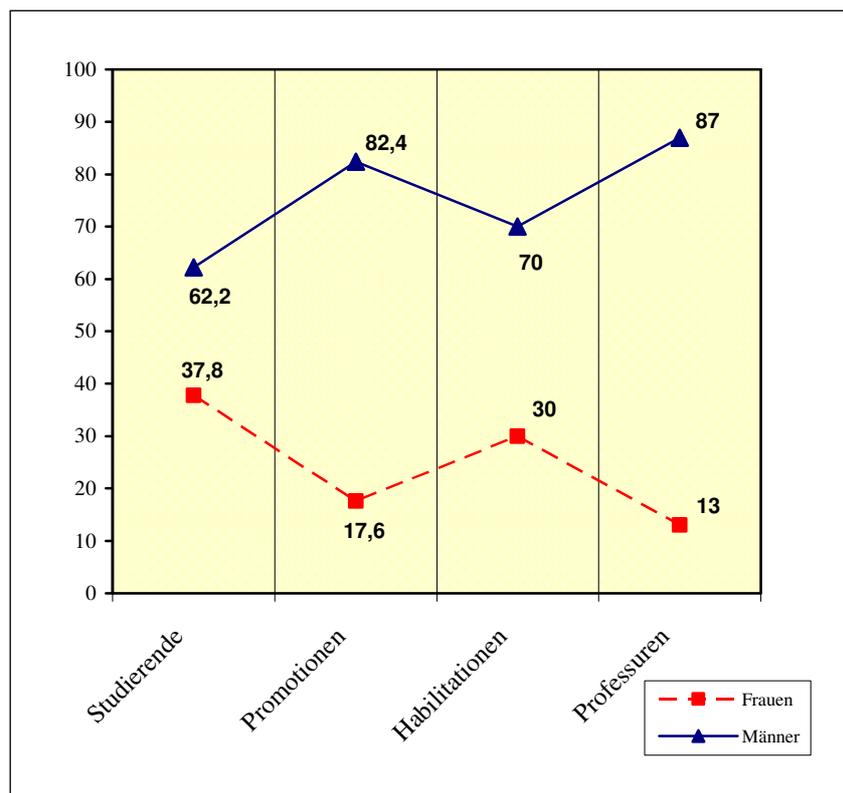
Abb. 5b: Geschlechteranteil in der Informatik (Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	Gesamt	W	%	Gesamt	W	%
15	1	7	1	1	-	74	13	18

Unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind Frauen nicht nur besser vertreten als bei Promotionen und Habilitationen, sondern ihr Anteil ist hier im Unterschied zu allen anderen Fächern höher als bei den Studierenden. Bei den Planstellen liegt er bei 22 %, bei den Drittmitteln allerdings nur bei 14 %.

## Mathematik

Abb. 6a: Geschlechteranteil in der Mathematik Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Auch die Situation von Frauen in der Mathematik ist widersprüchlich, aber in anderer Weise als in der Informatik. In diesem Fach ist der Rückgang der Frauenanteile bei Promotionen und Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau gegenüber den Studierenden überdurchschnittlich stark ausgeprägt, während Frauen auf Professuren zurzeit relativ besser vertreten sind als in den meisten anderen naturwissenschaftlichen Fächern. Erkennbar gute einzelne Frauen werden in der Mathematik durchaus unterstützt, während z. B. die Bemühungen um die Gewinnung von mehr Studentinnen keinen ausgewiesenen

Schwerpunkt in der sehr aktiven allgemeinen Schülerarbeit des Faches bilden. Im Fach Mathematik hat sich der Frauenanteil bei den Studierenden im Unterschied zum generellen Trend in den letzten Jahren verringert. Inzwischen sind weniger als 40 % der 825 Studierenden Frauen, einschließlich der Lehramtsstudierenden, bei den übrigen Studiengängen der Mathematik sind es noch weniger. Der Anteil entspricht damit heute etwa dem in der Chemie, während es zum Stichtag des letzten Berichts der Frauenbeauftragten im Jahr 2003 noch 48,2 % Studentinnen waren. In der Mathematik ist die Erfolgsquote im Unterschied zu anderen Fächern bei den Frauen auch geringer, bei

den Studierenden im ersten Fachsemester ist der Anteil höher, bei den Abschlüssen geringer (wobei die Werte für die Abschlüsse nicht mit den gegenwärtigen Anteilen verglichen werden müssen, sondern mit denen zum Zeitpunkt des Studienbeginns).

Bis zur Promotion erfolgt dann ein Einbruch auf weniger als die Hälfte des Anteils bei den Studierenden und damit deutlich stärker als in den anderen Naturwissenschaften. Bei den Habilitationen sieht es dann erstaunlicherweise wieder besser aus. Drei von zehn erfolgreichen Habilitationen von Frauen ergeben für den Zeitraum 2003-2006 statistisch einen Anteil von fast einem Drittel, der damit sogar über dem der Beschäftigten im Mittelbau liegt.

Bei den Professuren liegt der Frauenanteil mit zum Erhebungszeitpunkt noch drei Professorinnen bei 13 %. Eine der drei wurde 2003 im Zuge des Harnack-Programms zur Gewinnung von Professorinnen berufen. Zeitweise hatte es am Institut für Mathematik der Humboldt-Universität sogar vier Professorinnen gegeben. Eine von ihnen ist inzwischen pensioniert worden. Eine Weitere wird die Universität demnächst zugunsten einer Stelle im Ausland verlassen. Unter den beiden Juniorprofessuren ist keine Frau, aber eine der wenigen Nachwuchsgruppenleiterinnen an der Humboldt-Universität kommt aus der Mathematik.

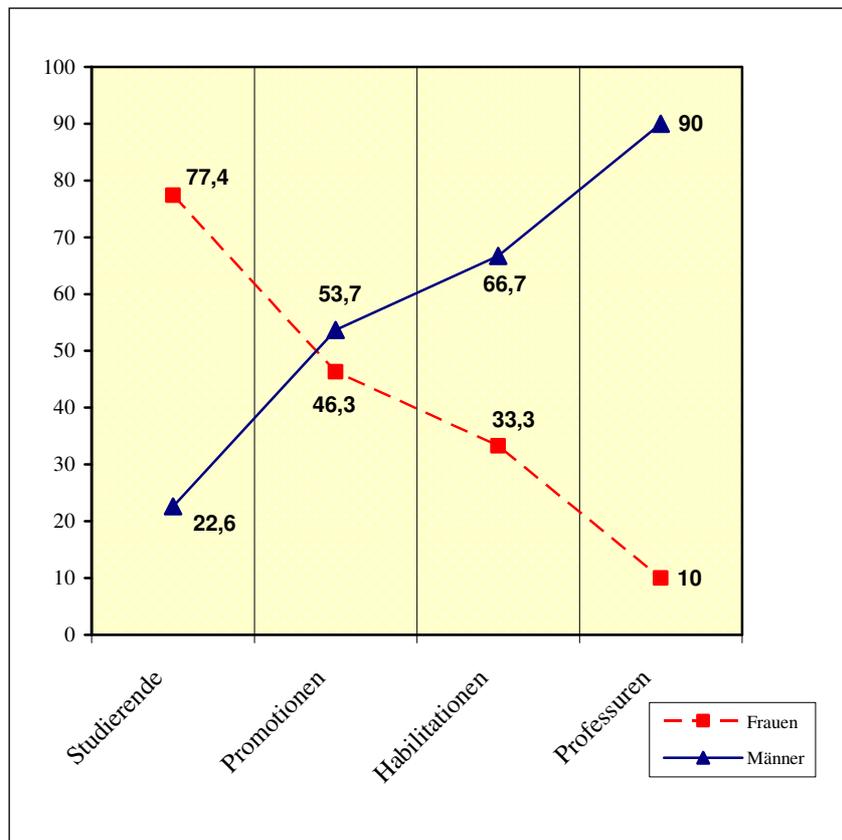
Abb. 6b: Geschlechteranteil in der Mathematik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	w	%	gesamt	w	%	Gesamt	W	%
23	3	13	2	0	0	95	17	18

Im Mittelbau ist der Frauenanteil in der Mathematik trotz deutlich höherer Ausgangswerte bei den Studierenden mit weniger als einem Fünftel nicht besser als in der Physik. Hier hat es in den vergangenen Jahren praktisch keine Verbesserungen gegeben. Bei den Planstellen sind es zurzeit 21 %, im Drittmittelbereich nur noch 15 %.

## Psychologie

Abb. 7a: Geschlechteranteil in der Psychologie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Die Psychologie ist das Fach, in dem der „Verlust“ der Frauenanteile von den Studierenden bis zur Professur am stärksten ausgeprägt ist. Mit 77 % sind fast vier Fünftel aller 876 Studierenden weiblich, aber bereits auf der Ebene der Promotion sinkt dieser Anteil auf knapp die Hälfte und ist damit niedriger als in der Biologie. Bei den Habilitationen weist die Statistik einen Anteil von einem Drittel aus, dies ist aber insofern zu relativieren, als in diesem Fach generell nur sehr wenige Habilitationen erfolgen (2003-2006 insgesamt nur drei, darunter eine Frau).

Bei den Professuren hat sich die Situation in den vergangenen zehn Jahren

so sehr verschlechtert, wie in keinem anderen Fach der Humboldt-Universität. Mitte der 90er Jahre gab es zeitweise fünf Professorinnen. Inzwischen hat eine von ihnen die Humboldt-Universität verlassen und drei weitere sind in den Ruhestand gegangen. Heute gibt es noch eine einzige Professorin, gegenüber neun männlichen Kollegen. Auch die bisher einzige Juniorprofessur ist mit einem Mann besetzt.

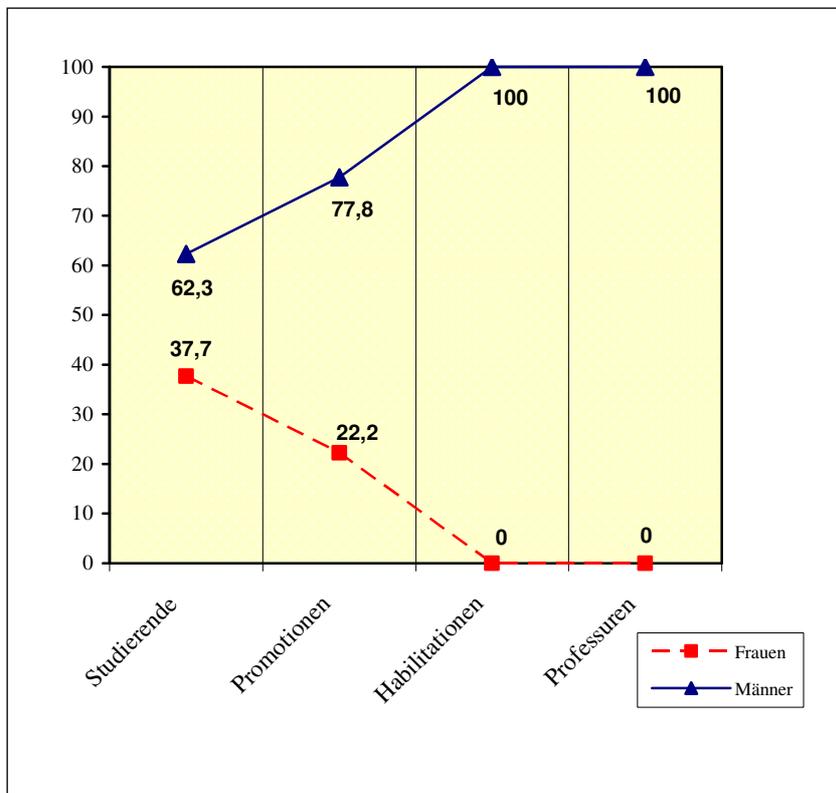
Abb. 7b: Geschlechteranteil in der Psychologie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
10	1	10	1	0	0	43	24	56

Im Mittelbau sind in der Psychologie etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Das gilt sowohl für die Planstellen wie für den Drittmittelbereich. Es stellt sich zum einen die Aufgabe, Frauen im Mittelbau und andere Doktorandinnen zu unterstützen und für eine Fortsetzung einer akademischen Karriere zu motivieren, die über eine Promotion hinaus geht. Zum anderen ist es offensichtlich, dass hier gezielte Aktivitäten erforderlich sind, um auf der Ebene der Professuren wieder mehr Frauen zu berufen. Die Kommission für Frauenförderung hat in diesem Bereich ab 2008 eine Juniorprofessur für eine Frau zur Verfügung gestellt.

# Philosophie

Abb. 8a: Geschlechteranteil in der Philosophie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In der Philosophie ist der Frauenanteil bereits bei den 732 Studierenden mit nur 37,7 % niedriger als in vielen Naturwissenschaften und entspricht dem in der Mathematik. Bei den Promotionen sind dann nur noch ein knappes Fünftel Frauen. Seit 2000 hat sich nur eine einzige Frau in der Philosophie an der Humboldt-Universität habilitiert, im Zeitraum 2003-2006 war es keine einzige.

Es gibt im Fach Philosophie an der Humboldt-Universität keine einzige Professorin und bis 2006 auch keine Juniorprofessorin. Im Sommersemester 2007 ist zum ersten Mal eine Berufungsliste für eine Juniorprofessur mit einer

Frau auf dem ersten Platz vorgelegt worden, und zwar in der Fachdidaktik. Für diese Stelle ist ein Tenure Track in Aussicht gestellt worden.

Abb. 8b: Geschlechteranteil in der Philosophie  
(Stand 2006)

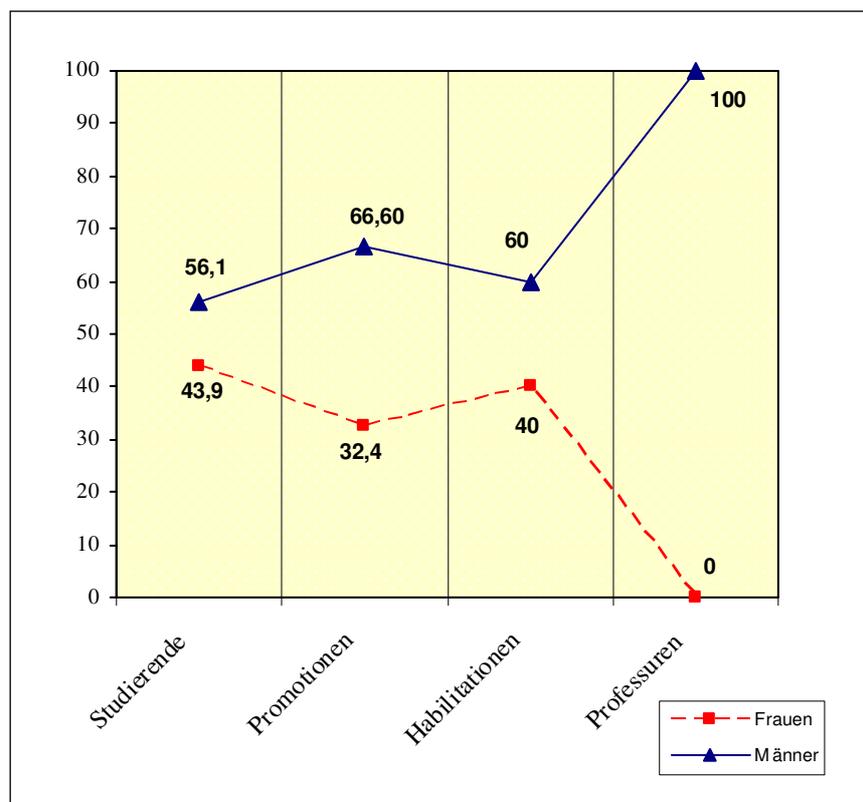
Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
7	0	0	-	-	-	26	6	23

Auch bei den Beschäftigten im Mittelbau sind Frauen mit weniger als einem Viertel stark unterrepräsentiert (21% bei Planstellen und 25 % bei den Drittmittelstellen). Der Anteil entspricht in etwa dem bei den Promotionen.

Vom Sommersemester 2004 bis zum Sommersemester 2005 hatte die Philosophie aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre eine Gastprofessur erhalten, die an die einzige erfolgreiche Habilitandin vergeben wurde.

## Geschichte

Abb. 9a: Geschlechteranteil in der Geschichte/Ur- und Frühgeschichte  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Im Fach Geschichte liegt der Frauenanteil in der Humboldt-Universität bei den 1.898 Studierenden mit knapp 44 % ebenfalls unter der Hälfte. Bis zur Habilitation fällt der Rückgang dann aber sehr viel geringer aus als in den meisten anderen Fächern – dafür ist der Einbruch auf der Ebene der Professuren dann um so größer. Ein Drittel aller Promotionen in Geschichte wurden von Frauen abgelegt, bei den Habilitationen ergibt sich für den Bezugszeitraum 2003-2006 sogar ein statistischer Wert von 40% (zwei von fünf), für den gesamten Zeitraum seit 2000 waren es 36 %

(fünf von 40). Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen im Fach Geschichte inzwischen besser vertreten als in den 90er Jahren, ihr Anteil entspricht jetzt fast dem Wert bei den Studierenden (48 % bei den Planstellen, 39,5 % im zahlenmäßig etwas größeren Drittmittelbereich), was als sehr positive Entwicklung zu verzeichnen ist.

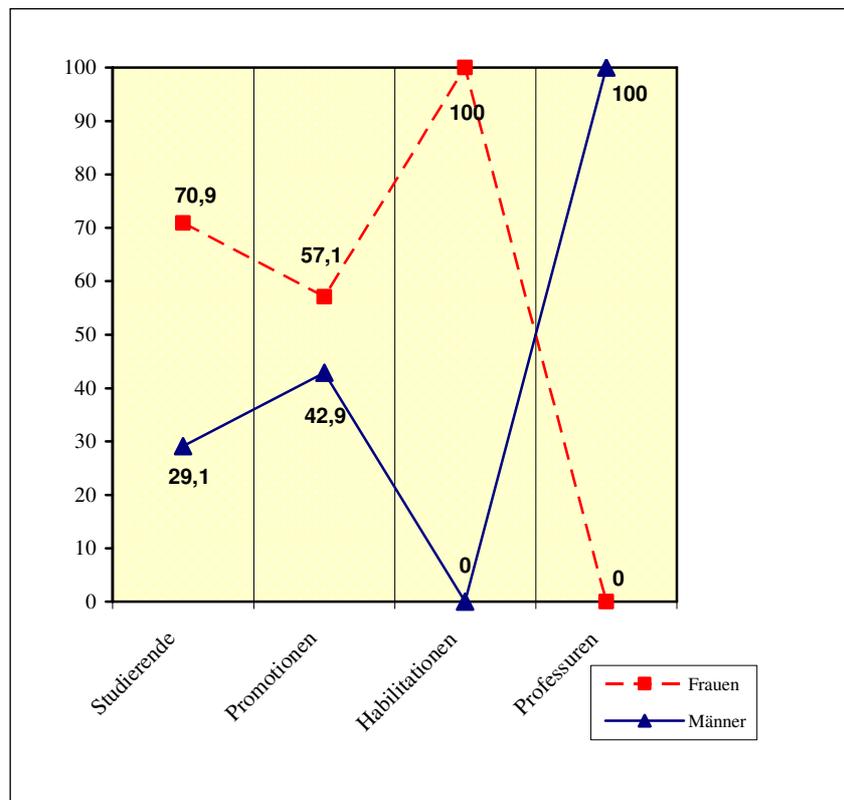
Abb. 9b: Geschlechteranteil in der Geschichte/Ur- und Frühgeschichte  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	w	%	gesamt	w	%	Gesamt	w	%
15	0	0	2	1	50	76	33	43

Umso unbefriedigender ist die Situation auf der Ebene der Professuren. Hier gibt es seit der Pensionierung der letzten Professorin im Jahr 2000 nur noch Männer. Im Jahr 2002 wurde außerdem eine Juniorprofessorin berufen. Deren Stelle stammt allerdings nicht aus dem regulären Stellenplan des Fachs Geschichte, sondern wurde aufgrund eines entsprechenden Antrags aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Im Zuge der gleichzeitigen Neubesetzung von drei regulären Professuren hat das Fach Geschichte im Jahr 2007 zum ersten Mal seit über zehn Jahren wieder eine Frau auf den ersten Platz einer Berufungsliste gesetzt, die zum WS 2007/2008 auch berufen worden ist.

## Europäische Ethnologie

Abb. 10a: Geschlechteranteil in der Europäische Ethnologie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Die Europäische Ethnologie ist vom Stellenumfang her eines der kleinsten Fächer der Universität, während es bei den Studierenden immerhin 434 Studienfälle gibt. Hier haben die Frauen deutlich die Mehrheit. Das bleibt auch so bis zur Habilitation. Zwar haben die Männer auf der Ebene der Promotion etwas aufgeholt, aber die beiden Habilitationen, die es im Berichtszeitraum gab, erfolgten in beiden Fällen durch Frauen. Auch der Mittelbau (nur zwei Planstellen, aber zusätzlich 14 Stellen aus Drittmitteln) ist inzwischen fast vollständig weiblich, unter den hier Beschäftigten gibt es nur einen einzigen Mann.

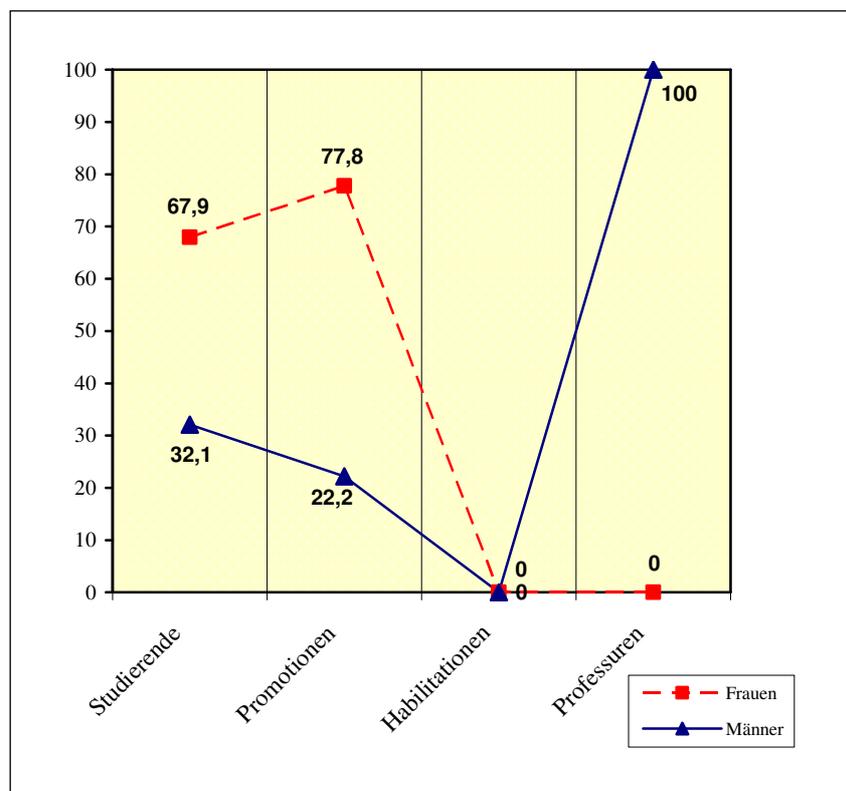
Abb. 10b: Geschlechteranteil in der Europäischen Ethnologie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
2	0	0	1	0	0	16	15	94

Bei den Professuren kehren sich die Verhältnisse dann ins Gegenteil um. Zum Berichtszeitraum waren beide Professuren von Männern besetzt. Auch auf die dritte Professur wurde inzwischen ein weiterer Mann berufen; dabei handelte es sich um den bisherigen Juniorprofessor. Für die Zukunft steht zu hoffen, dass der Lehrkörper nun endlich auch auf Hochschullehrerebene um eine Frau erweitert wird, denn die Europäische Ethnologie hat sich erfolgreich um eine der freien Genderprofessuren aus dem Kontingent des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung beworben und hat sich bereit erklärt, durch Umschichtungen die hierfür erforderliche Kofinanzierung im Umfang einer halben Stelle bereit zu stellen. Das Berufungsverfahren für diese Stelle läuft zurzeit noch.

## Bibliothekswissenschaften

Abb. 11a: Geschlechteranteil in den Bibliothekswissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Auch die Bibliothekswissenschaft ist eines der sehr kleinen Fächer der Humboldt-Universität, mit nur drei Professuren bei 473 Studierenden. Von diesen sind zwei Drittel Frauen und ihr Anteil steigt sogar noch weiter bei den Promotionen: sieben der neun Promotionen in der Berichtsperiode wurden von Frauen abgelegt. Habilitationen erfolgten in diesem Fach keine, weder von Frauen noch von Männern. Im wissenschaftlichen Mittelbau, der insgesamt nicht sehr groß ist (acht Planstellen und zusätzlich zwei Drittmittelstellen) ist in den letzten Jahren eine Veränderung eingetreten.

In früheren Jahren gab es

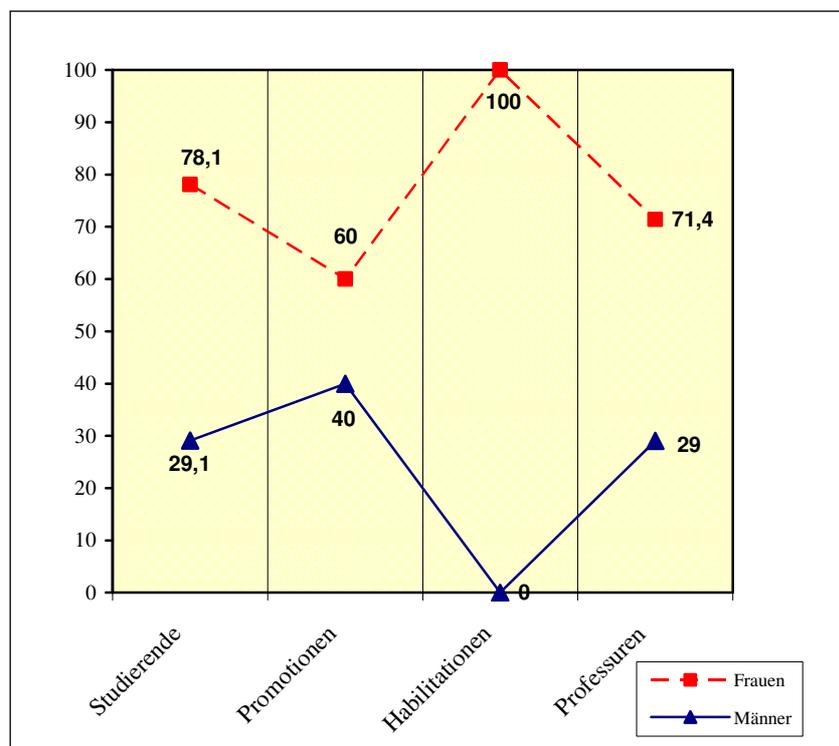
hier mehr Frauen als Männer, aber inzwischen hat sich dies umgekehrt und unter den zehn Beschäftigten sind nur noch vier Frauen. Alle drei Professuren in diesem Fach sind mit Männern besetzt.

Abb. 11b: Geschlechteranteil in den Bibliothekswissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
3	0	0	-	-	-	10	4	40

## Anglistik/Amerikanistik

Abb. 12a: Geschlechteranteil in der Anglistik/Amerikanistik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Die Anglistik hat mit 1.008 Studienfällen fast so viele Studierende wie die Biologie, aber weniger als ein Drittel so viele Professorinnen. Die Anglistik/Amerikanistik ist das einzige Fach der Humboldt-Universität, in dem Frauen selbst auf Professorienebene nicht mehr unterrepräsentiert sind, sondern überall die Mehrheit erreicht haben. Bei den Promotionen sind die absoluten Zahlen hier wie auch in allen anderen fremdsprachlichen Philologien, mit Ausnahme der Romanistik, relativ niedrig. Ähnlich wie in der Europäischen Ethnologie verbessert sich der Männeranteil

hier gegenüber dem bei den Studierenden, während die wenigen Habilitationen im Fach (insgesamt drei in der Berichtsperiode 2003-2006) alle von Frauen abgelegt wurden.

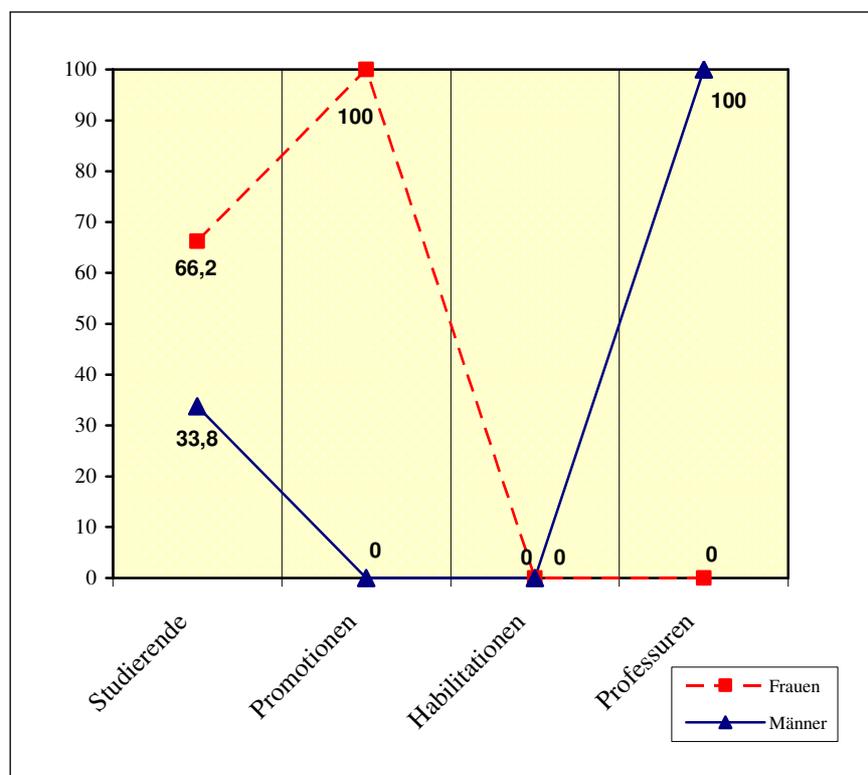
Abb. 12b: Geschlechteranteil in der Anglistik/Amerikanistik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
7	5	71	-	-	-	29	18	62

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Mittelbau (insgesamt 29, darunter vier über Drittmittel finanziert) ist zwar niedriger als bei den Studierenden, liegt aber deutlich über der Hälfte. Auch bei den Professuren ist inzwischen mehr als die Hälfte von Frauen besetzt.

## Klassische Philologie

Abb. 13a: Geschlechteranteil in der Klassischen Philologie  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Auch die Klassische Philologie gehört zu den sehr kleinen Fächern. Die Zahl der Studierenden ist hier mit 198 sehr viel geringer als in den personell nicht besser ausgestatteten Instituten für Europäische Ethnologie oder für Bibliothekswissenschaften. Zwei Drittel der Studierenden sind Frauen und beide Promotionen im Berichtszeitraum erfolgten von Frauen. Habilitationen gab es keine. Unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau ist nur noch die Hälfte weiblich, darunter alle drei aus Drittmitteln finanzierten Stellen so-

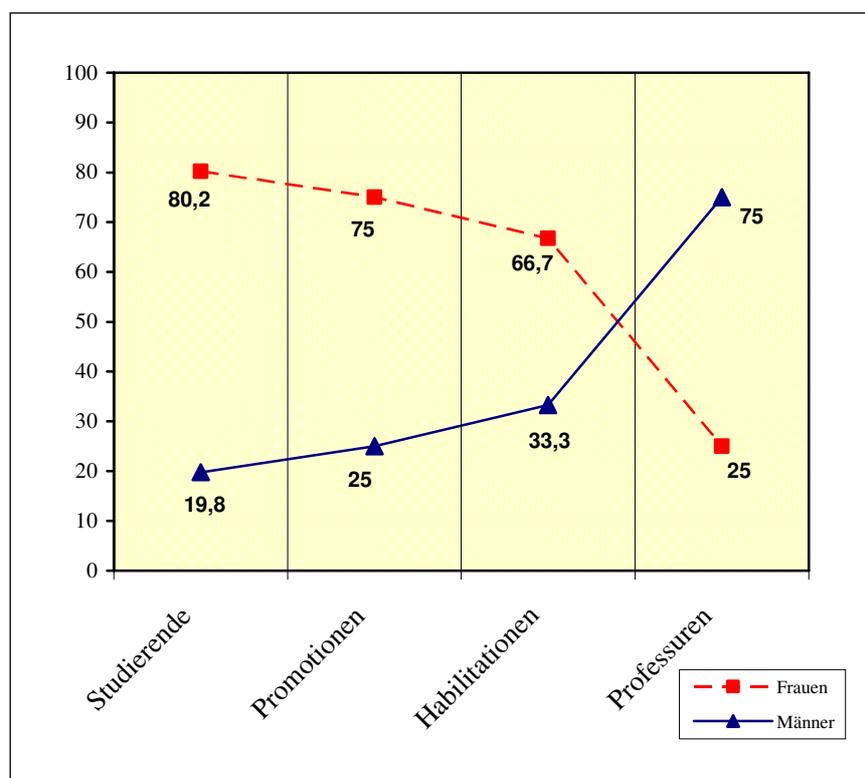
wie drei weitere auf Planstellen. Trotz der hohen Frauenanteile bei den Studierenden sind wie auch in den anderen beiden besonders kleinen Fächern alle drei Professuren von Männern besetzt.

Abb. 13b: Geschlechteranteil in der Klassischen Philologie  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
3	0	0	-	-	-	12	5	50

## Romanistik

Abb. 14a: Geschlechteranteil in der Romanistik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In der Romanistik sind wie in fast allen fremdsprachlichen Philologien die große Mehrheit der 820 Studierenden Frauen. In diesem Fach gibt es unter allen fremdsprachlichen Philologien die meisten Promotionen. Hier beträgt der Anteil noch 75 %. Auch vier der sechs Habilitationen in der Berichtsperiode wurden von Frauen abgelegt.

Bei den Professuren erfolgt dann wiederum ein sehr starker Einbruch. Im Kontrast zur Situation in der Anglistik/Amerikanistik mit ähnlich hohen Anteilen

auf der Ebene der Studierenden sind in der Romanistik nur zwei der acht Professuren mit Frauen besetzt.

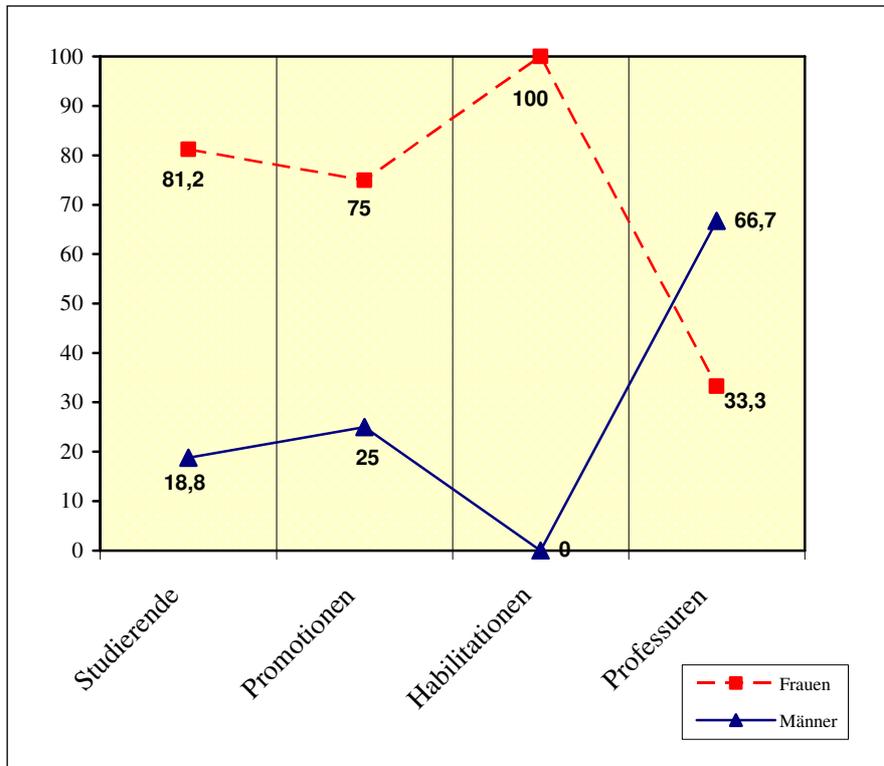
Abb. 14b: Geschlechteranteil in der Romanistik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
8	2	25	-	-	-	23	16	70

Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen mit 70 % gut repräsentiert. Dabei handelt es sich hier ausschließlich um Planstellen, es gab Ende 2006 in der Romanistik keine wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die über Drittmittel finanziert wurden.

## Slawistik

Abb. 15a: Geschlechteranteil in der Slawistik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Auch in der Slawistik sind Frauen bei den 760 Studierenden und bei den Promotionen sehr gut repräsentiert. Die einzige Habilitation, die es seit 2000 in diesem Fach gab, erfolgte durch eine Frau. Bei den Professuren gibt es dann wieder einen sehr starken Einbruch. Dagegen sind beide Juniorprofessuren in der Slawistik mit Frauen besetzt.

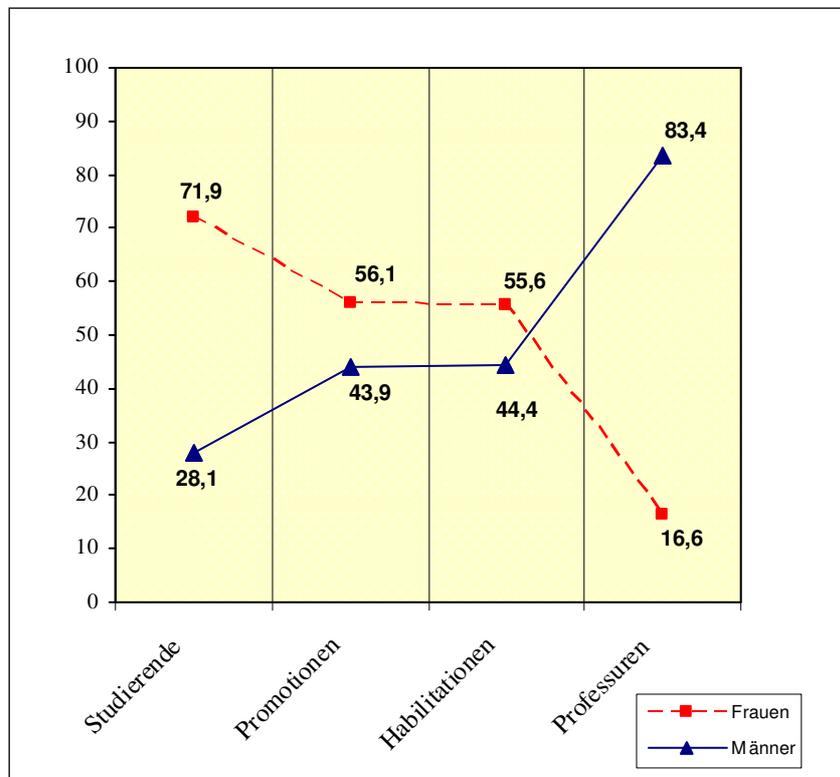
Abb. 15b: Geschlechteranteil in der Slawistik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
6	2	33	2	2	100	28	21	75

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen sehr gut vertreten, auch die einzige Drittmittelstelle, die es in diesem Fach gibt, ist mit einer Frau besetzt.

## Germanistik

Abb. 16a: Geschlechteranteil in der Germanistik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Die Germanistik ist das mit Abstand größte Fach in der Philosophischen Fakultät II. Die beiden hierzu gehörigen Institute für deutsche Literatur und für deutsche Sprache und Linguistik sind in dieser Darstellung zusammengefasst worden. Der Frauenanteil bei den 2.050 Studierenden ist in diesem Fach mit 71,9 % etwas geringer als in den meisten fremdsprachlichen Philologien, aber immer noch recht hoch. Bei den Promotionen erfolgt dann ein Einbruch auf gut die Hälfte, dabei sind die Werte im Institut für deutsche Sprache und Linguistik mit 75 % deutlich höher als im Institut für deutsche Literatur mit nur 45,8 %. In der

Germanistik gibt es insgesamt sehr viel mehr Promotionen als in allen fremdsprachlichen Philologien zusammen. In „Deutscher Literatur“ wird häufiger promoviert (insgesamt 49 Promotionen in der Berichtsperiode 2003-2006) als in „Deutscher Sprache und Linguistik“ (insgesamt 20 Promotionen).

Auch bei den Habilitationen bleibt der Frauenanteil von gut der Hälfte erhalten. Hier sind beide Institute in gleicher Weise beteiligt (drei von sechs am Institut für deutsche Literatur und zwei von drei am Institut für deutsche Sprache und Linguistik). Auf der Ebene der Professuren hat sich der Frauenanteil seit der Pensionierung mehrerer Kolleginnen, die bei der Neustrukturierung der Universität Anfang der 90er Jahre wieder berufen worden waren, in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Trotz der hohen Anteile bei den Studierenden und eines inzwischen beachtlichen Potentials habilitierter Frauen gab es hier Ende 2006 nur noch drei Professorinnen, darunter eine einzige im Institut für deutsche Literatur. Nach deren bevorstehendem Ausscheiden in zwei Jahren könnte es im schlechtesten Fall dazu kommen, dass den Studierenden im Bereich Deutsche Literatur keine einzige Professorin mehr gegenüber steht, wenn bei der Wiederbesetzung dieser Stelle dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen keine Beachtung geschenkt wird.

Die einzige Juniorprofessorin in der Germanistik arbeitet im Institut für deutsche Sprache und Linguistik.

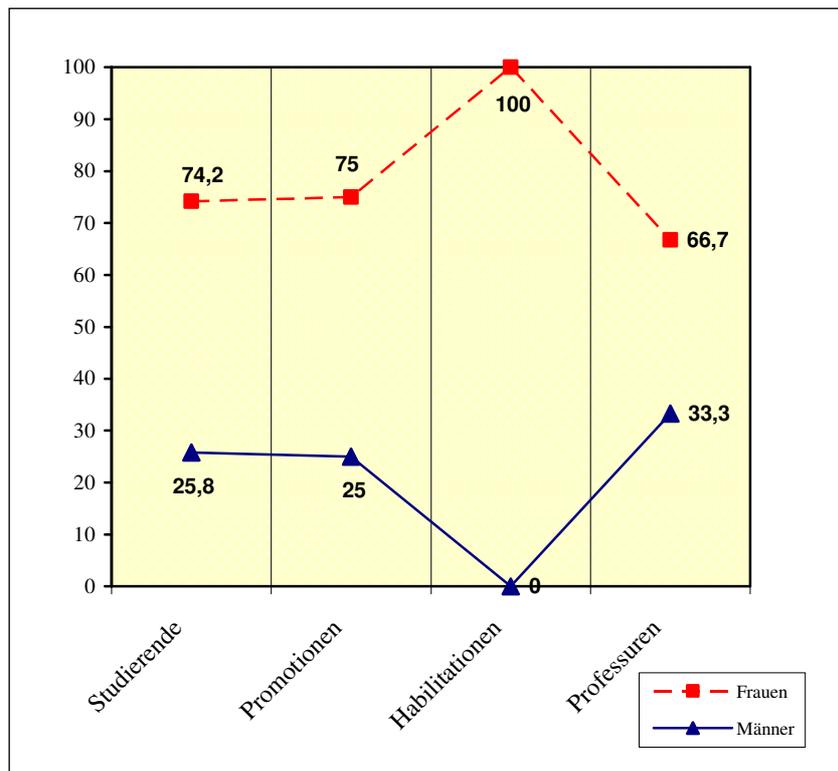
Abb. 16b: Geschlechteranteil in der Germanistik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
18	3	17	1	1	100	69	39	57

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen in der Germanistik wie auch in allen übrigen Fächern der Philosophischen Fakultät II nicht mehr unterrepräsentiert. Hier entspricht der Frauenanteil mit gut der Hälfte dem bei den Promotionen und Habilitationen. Auch hier ist auffällig, dass unter den insgesamt 24 Drittmittelbeschäftigten acht Frauen von insgesamt 13 im Institut für deutsche Sprache und Literatur arbeiten, aber nur drei von 11 im Institut für deutsche Literatur.

## Skandinavistik

Abb. 17a: Geschlechteranteil in der Skandinavistik  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Bei der Skandinavistik handelt es sich ähnlich wie bei der Europäischen Ethnologie, den Bibliothekswissenschaften und der Klassischen Philologie um ein von der Stellenausstattung her sehr kleines Fach. Die Studierendenzahl ist mit 449 ähnlich hoch wie in der Europäischen Ethnologie und in den Bibliothekswissenschaften. Der Frauenanteil ist mit zwei Drittel aller Studierenden etwas niedriger als bei den anderen modernen fremdsprachlichen Philologien und bleibt auch so bei den Promotionen. Beide Habilitationen, die es seit 2000 gab, wurden von Frauen abgelegt.

Auch bei den Professuren sind Frauen in der Skandinavistik seit kurzem nicht mehr unterrepräsentiert. Nachdem das Fach, wie auch die Europäische Ethnologie, einen Antrag auf eine der freien Genderprofessuren aus dem Kontingent des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien gestellt und die entsprechende Kofinanzierung bereitgestellt hatte, ist mit der Besetzung der Stelle im Herbst 2006 eine zweite Professorin hinzu gekommen. Damit sind jetzt mehr als die Hälfte aller Professuren von Frauen besetzt.

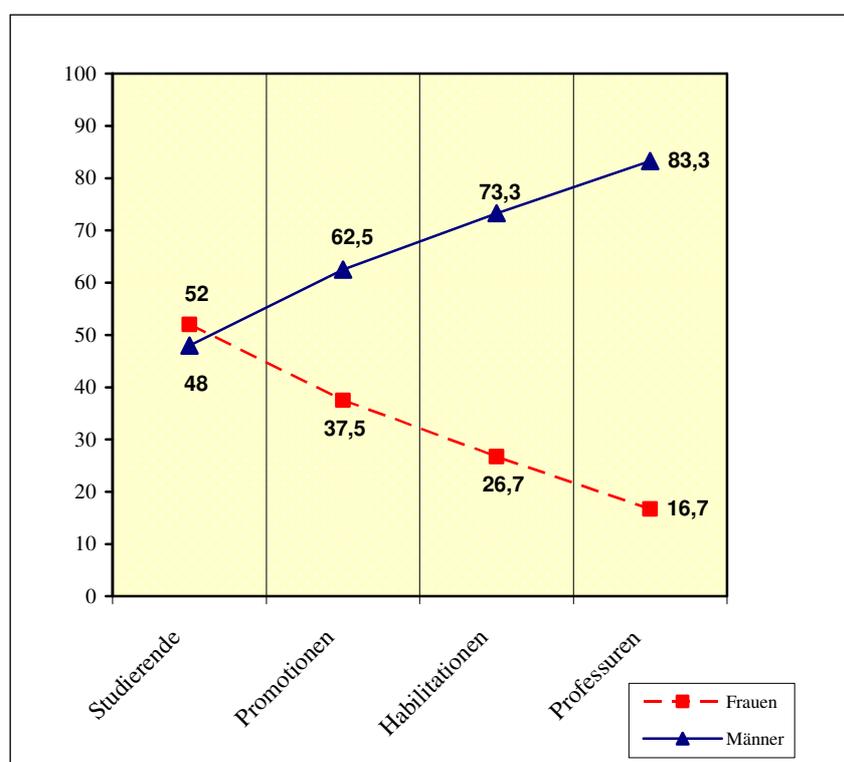
Abb. 17b: Geschlechteranteil in der Skandinavistik  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
3	2	67	-	-	-	17	9	53

Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen relativ weniger gut vertreten als auf allen anderen Ebenen, sieben der 12 regulären StelleninhaberInnen und zwei der fünf Drittmittelbeschäftigten sind Frauen.

## Sozialwissenschaften

Abb. 18a: Geschlechteranteil in den Sozialwissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In den Sozialwissenschaften sind etwas mehr als die Hälfte aller 1.371 Studierenden Frauen. Danach sinken die Anteile kontinuierlich, aber nicht überdurchschnittlich. Das Bild in der Grafik entspricht in etwa den Verhältnissen der bundesdeutschen Durchschnittswerte quer durch alle Fächer. Allerdings ist die Promotionsquote bei den SozialwissenschaftlerInnen an der Humboldt-Universität mit nur 37,5 % etwas schlechter als der überregionale Durchschnittswert für alle Fächer, der 2005 bei 40 % lag. In den Sozialwissenschaften gab es mehr Habilitationen als in allen anderen

Fächern der Humboldt-Universität, mit Ausnahme der Medizin. Vier der insgesamt 15 Habilitationen in der Berichtsperiode 2003-2006 erfolgten durch Frauen; in den drei Jahren davor war es nur eine von fünf.

Bei den Professuren gibt es nur noch zwei Frauen, je eine in der Soziologie und in der Politikwissenschaft. Ende 2006 gab es zusätzlich zwei Juniorprofessorinnen. Eine von ihnen hat die Universität inzwischen aufgrund eines Rufs an eine andere Hochschule verlassen.

Eine weitere Juniorprofessorin wird demnächst hinzukommen, da auch die Politikwissenschaft eine Professur aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung erhalten hat.

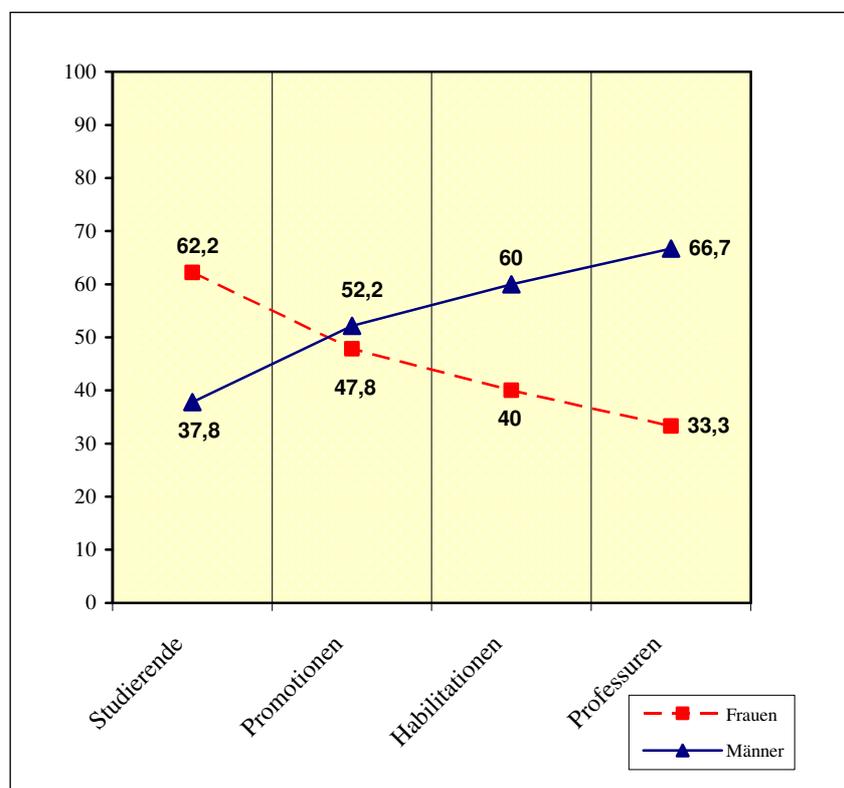
Abb. 18b: Geschlechteranteil in den Sozialwissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
12	2	17	2	2	100	47	23	49

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind knapp die Hälfte aller Beschäftigten Frauen. Auf den Planstellen sind es 54% (15 von 28), im Drittmittelbereich 43% (acht von 19). Auffällig ist, dass die relativen Anteile nicht nur bei den Habilitationen, sondern bereits bei den Promotionen in den Sozialwissenschaften – im Unterschied zu den Fächern der Philosophischen Fakultät II - deutlich niedriger liegen als die Anteile bei den Beschäftigten im Mittelbau.

## Asien- und Afrikawissenschaften

Abb. 19a: Geschlechteranteil in den Asien- und Afrikawissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Im Institut für Asien- und Afrikawissenschaften sind viele verschiedene, jeweils sehr kleine Fächer mit sehr geringem Personalbestand zusammengefasst. Insgesamt studieren 887 Studierende in diesem Bereich. Frauen bilden hier die Mehrheit, der Anteil liegt knapp unter zwei Drittel. Danach fällt er zwar kontinuierlich ab, aber geringer als in den meisten anderen Geisteswissenschaften, mit Ausnahme der fremdsprachlichen Philologien. In der Berichtsperiode erfolgten insgesamt 23 Promotionen in den beteiligten Fächern, fast genauso viele wie in allen fremdsprachlichen Philologien zusammen. Knapp die

Hälfte davon (11) wurden von Frauen abgelegt. Habilitiert haben sich in dieser Zeit fünf Personen, darunter zwei Frauen. Bei den vier erfolgreichen Habilitationen in den drei vorhergehenden Jahren war allerdings keine Frau.

In den vergangenen Jahren war der Frauenanteil bei den Professuren des Instituts für Asien- und Afrikawissenschaften noch relativ gut. Inzwischen sind mehrere der Professorinnen, die Anfang der 90er Jahre wieder an die Humboldt-Universität berufen wurden, pensioniert worden. Ende 2006 gab es nur noch drei Professorinnen. Inzwischen ist eine weitere ausgeschieden. Unter den relativ wenigen Neuberufungen der letzten 10 Jahre gab es keine Frauen.

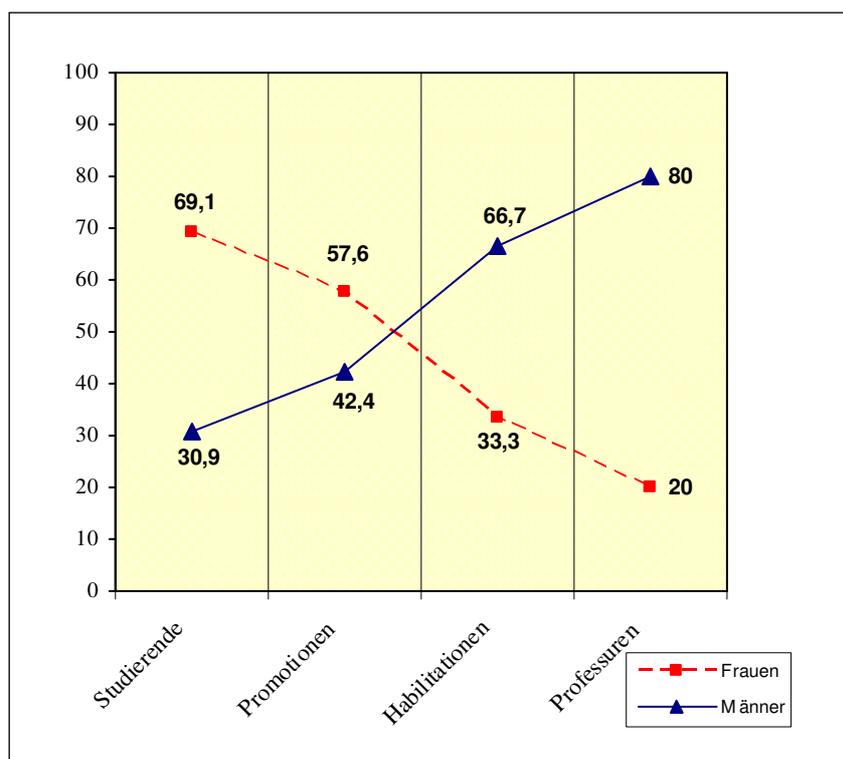
Abb. 19b: Geschlechteranteil in den Asien- und Afrikawissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
9	3	33	1	1	100	43	24	56

Im Mittelbau sind gut die Hälfte aller Beschäftigten Frauen, bei den Planstellen ist der Anteil dabei etwas besser (18 von 30) als im Drittmittelbereich (6 von 13). Die einzige Juniorprofessur in diesem Bereich ist mit einer Frau besetzt. Diese Stelle stammt nicht aus dem Stellenplan der Instituts, sondern wurde von der Kommission für Frauenförderung aufgrund eines entsprechenden Antrags in der ersten Ausschreibungsrunde im Jahr 2002 bereitgestellt.

## Kultur- und Kunstwissenschaften

Abb. 20a: Geschlechteranteil in den Kultur- und Kunstwissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Das Institut für Kultur- und Kunstwissenschaften ist eines der größten Institute innerhalb der Geisteswissenschaften, in dem zahlreiche unterschiedliche Fächer mit jeweils eigenen Studiengängen zusammengefasst sind (Kulturwissenschaften/Ästhetik, Kunstgeschichte, Medienwissenschaft, Klassische Archäologie, Archäologie und Kulturgeschichte Nordostafrikas). Mit insgesamt 2.228 Studierenden gibt es hier mehr Studienfälle als z. B. in der gesamten Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Der Frauenanteil ist in den Kultur- und Kunstwissenschaften höher als in den

anderen beiden Instituten der Philosophischen Fakultät III, aber niedriger als in den fremdsprachlichen Philologien. Er entspricht etwa dem in der Germanistik, im Vergleich zu dieser sind die Werte bei den Habilitationen aber mit nur drei von neun deutlich schlechter, während gut die Hälfte aller Promotionen von Frauen abgelegt werden. In keinem anderen geisteswissenschaftlichen Institut der Humboldt-Universität erfolgen so viele Promotionen wie in den Kultur- und Kunstwissenschaften (insgesamt 92 in der Berichtsperiode).

Bei den Professuren erfolgt gegenüber den Habilitationen ein weiterer Rückgang auf nur noch 20%. Im Vergleich zu diesem geringen Anteil sind Frauen als Juniorprofessorin offenbar sehr gerne gesehen: Alle drei Juniorprofessuren in den Kultur- und Kunstwissenschaften sind zurzeit mit Frauen besetzt.

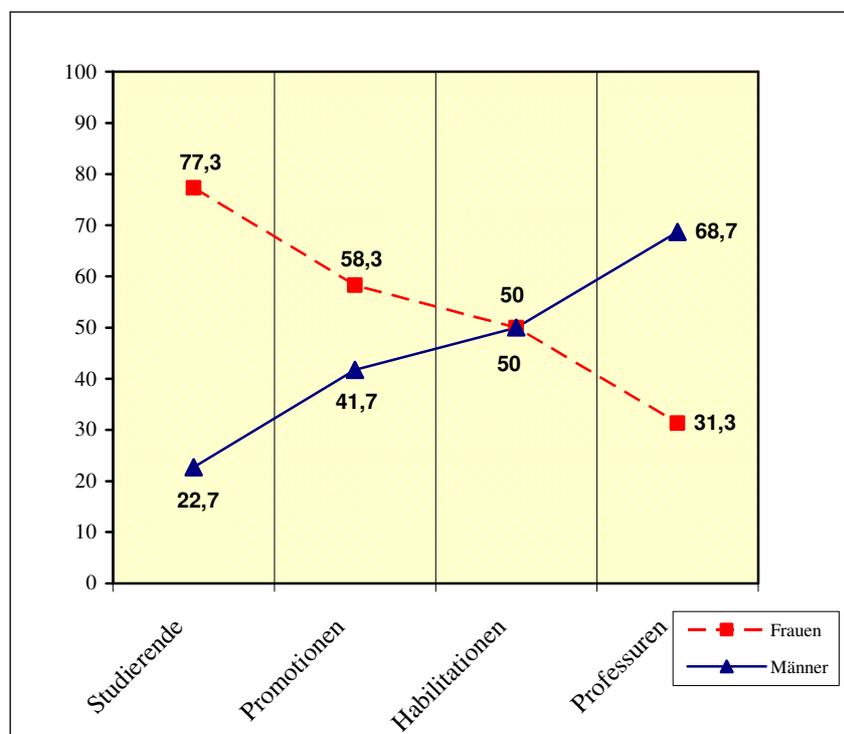
Abb. 20b: Geschlechteranteil in den Kultur- und Kunstwissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
20	4	20	3	3	100	60	28	47

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau liegt mit knapp der Hälfte zwischen den Werten bei Promotionen und Habilitationen, bei den Planstellen etwas höher (17 von 34), im Drittmittelbereich etwas niedriger (11 von 26).

## Erziehungswissenschaften

Abb. 21a: Geschlechteranteil in den Erziehungswissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In den Erziehungswissenschaften sind gut drei Viertel aller 1.007 Studierenden (ohne erziehungswissenschaftliche Anteile in den Lehrämtern) Frauen. Auf den folgenden Karrierestufen sinken die Anteile, aber bis zur Professur in etwas geringerem Ausmaß als in vielen anderen Fächern. 14 der insgesamt 24 Promotionen wurden in der Berichtsperiode von Frauen abgelegt, sowie zwei der vier Habilitationen. In den vorangegangenen drei Jahren waren es sogar drei von fünf Habilitationen. Bei den Professuren ist ein knappes Drittel in den Erziehungswissenschaften von Frauen besetzt.

Auch in diesem Fach wurden beide Juniorprofessuren an Frauen vergeben.

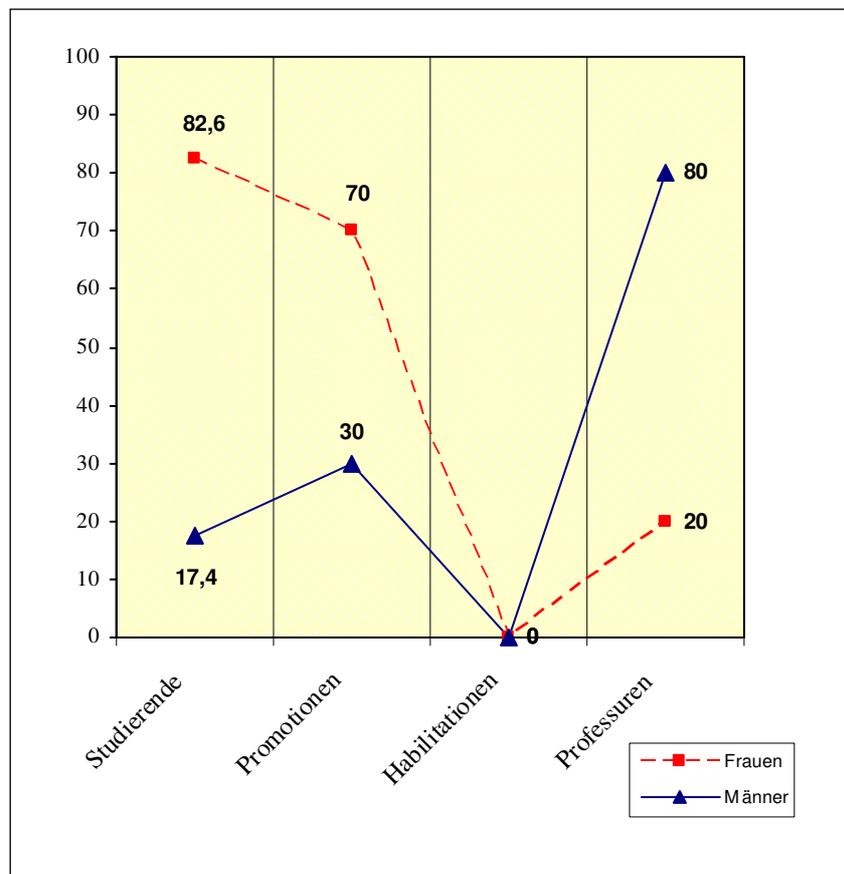
Abb. 21b: Geschlechteranteil in den Erziehungswissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
16	5	31	2	2	100	63	38	60

Im wissenschaftlichen Mittelbau entspricht der Frauenanteil mit 60 % in etwa dem bei den Promotionen und liegt nur geringfügig darüber. Im Drittmittelbereich sind in diesem Fach relativ mehr Frauen beschäftigt (21 von 29) als auf Planstellen (17 von 34).

## Rehabilitationswissenschaften

Abb. 22a: Geschlechteranteil in den Rehabilitationswissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



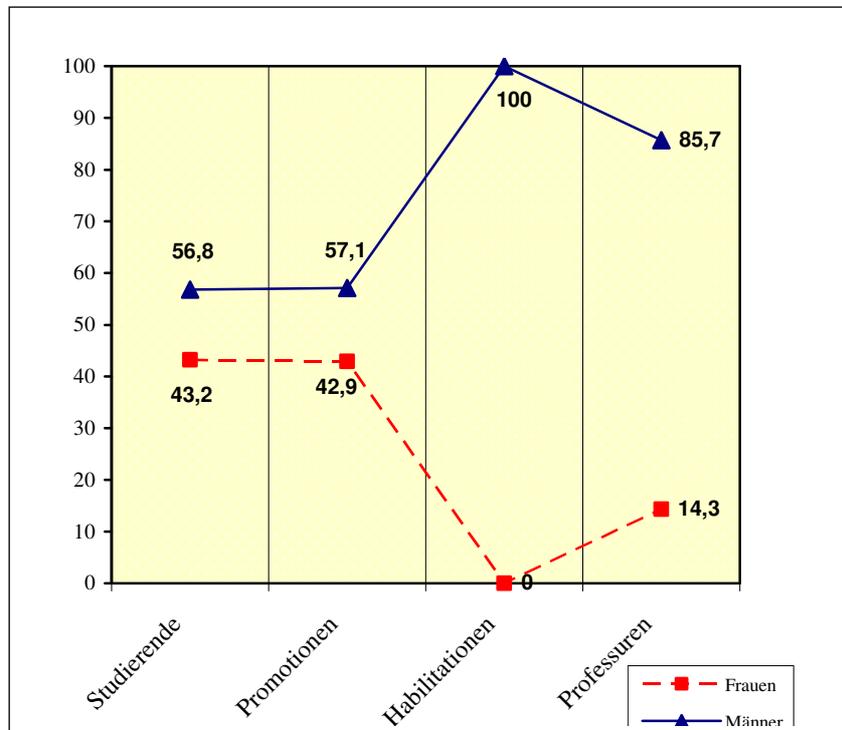
In den Rehabilitationswissenschaften sind mehr als vier Fünftel der 1.187 Studierenden Frauen. Auch bei den Promotionen sind sie noch gut vertreten. In der Berichtsperiode erfolgten sieben der zehn Promotionen durch Frauen. Habilitationen gab es in diesem Fach nicht. Gegenüber den Anteilen bei Studierenden und Promotionen ist auf der Ebene der Professuren ein sehr starker Einbruch zu verzeichnen. Es gibt nur zwei Professorinnen. Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen dagegen gut repräsentiert. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Planstellen. Nur zwei Beschäftigte werden über Drittmittel finanziert, darunter eine Frau.

Abb. 22b: Geschlechteranteil in den Rehabilitationswissenschaften  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
10	2	20	-	-	-	24	15	63

## Sportwissenschaften

Abb. 23a: Geschlechteranteil in den Sportwissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In diesem Fach sind Frauen unter den insgesamt 929 Studierenden geringfügig unterrepräsentiert, d. h. es studieren mehr Männer als Frauen Sportwissenschaften. Bei den Promotionen verringert sich der Frauenanteil dann aber kaum, es gab drei Promotionen von Frauen bei insgesamt sieben in der Berichtsperiode. Die einzigen beiden Habilitationen, die es seit 2000 gab, erfolgten durch Männer. Bei den Professuren ist nur eine einzige Stelle mit einer Frau besetzt. Juniorprofessuren gab es keine.

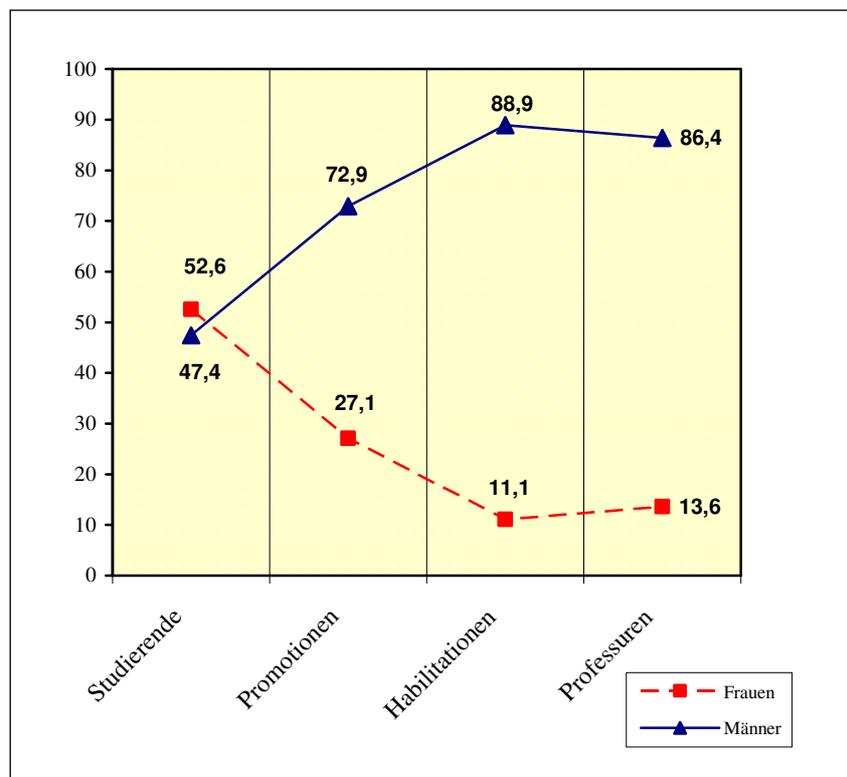
Abb. 23b: Geschlechteranteil in den Sportwissenschaften  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	W	%
7	1	14	-	-	-	22	12	55

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen besser vertreten als unter den Studierenden (acht von 18 regulär Beschäftigten und drei von vier Drittmittelbeschäftigten).

## Juristische Fakultät

Abb. 24a: Geschlechteranteil an der Juristischen Fakultät  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Bei den Juristen reduziert sich der Frauenanteil überdurchschnittlich stark vom Studium bis zur Habilitation. Gut die Hälfte aller 2.897 Studierenden in diesem sehr großen Fach sind Frauen, aber nur noch ein gutes Viertel aller Promotionen wird von Frauen abgelegt. Die absolute Anzahl der Promotionen ist in dieser Fakultät ungewöhnlich hoch, höher als in jedem anderen Fach der Universität, mit Ausnahme der Medizin. Im Berichtszeitraum 2003-2006 promovierten hier 251 Personen, darunter 68 Frauen. Diese Zahlen sind sehr viel höher als die Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittel-

bau. Die Mehrzahl aller Promotionen erfolgt über Stipendien oder durch Externe. Habilitationen sind dagegen in den Rechtswissenschaften bei beiden Geschlechtern sehr viel seltener. Im Berichtszeitraum hat sich nur eine einzige Frau habilitiert, gegenüber acht Männern. In den drei Jahren zuvor waren es zwei Frauen und neun Männer.

Es gibt immerhin drei Professorinnen in diesem Fach. Bei einer Gesamtanzahl von 22 besetzten Professuren ergibt dies allerdings auch nur einen Anteil von 14 %.

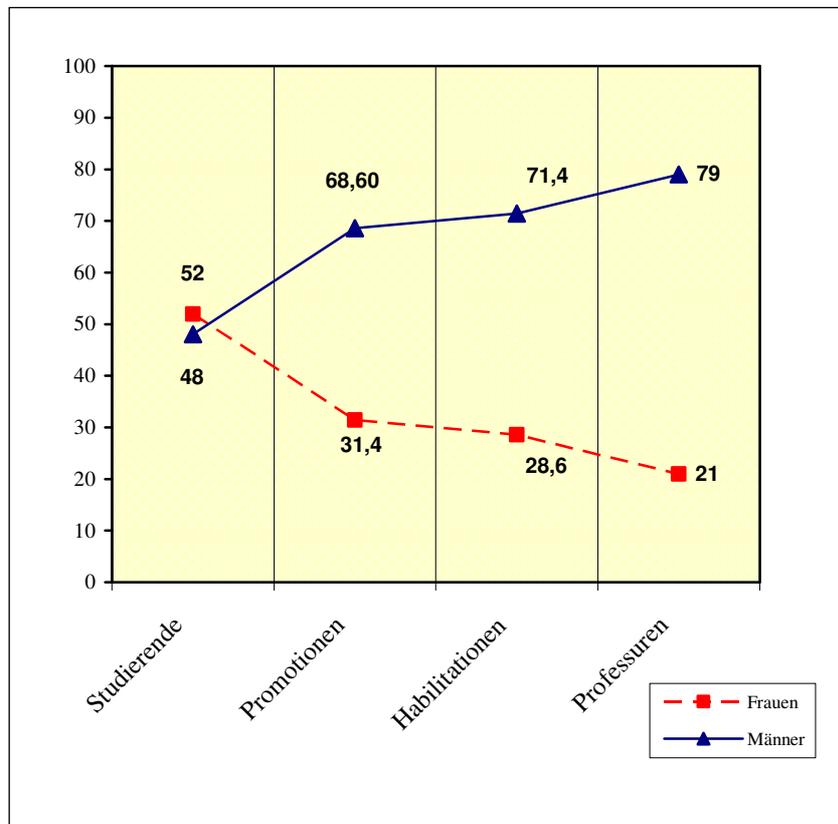
Abb. 24b: Geschlechteranteil an der Juristischen Fakultät  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	Gesamt	w	%
22	3	14	-	-	-	105	46	44

Im Mittelbau sind Frauen im Unterschied zu den vergangenen Jahren nur noch geringfügig unterrepräsentiert. Der heutige Anteil von fast 44 % ist eine sehr positive Entwicklung, wenn man ihn mit den Werten von 27 % im Jahr 1998 und 37 % im Jahr 2003 vergleicht. Unter den Drittmittelbeschäftigten machen die Frauen inzwischen mehr als die Mehrheit aus (16 von 27), während der Wert bei den Planstellen bei 38 % liegt.

## Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät

Abb. 25a: Geschlechteranteil an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In den Fächern dieser Fakultät sinken die Frauenanteile zwischen Studium und Promotion überdurchschnittlich stark ab, während sie sich in den folgenden Karrierestufen in geringerem Umfang weiter reduzieren als im gesamtuniversitären Durchschnitt. Gut die Hälfte aller insgesamt 1.574 Studierenden sind Frauen, aber bei den Promotionen sind es nur noch ein knappes Drittel. Auch in dieser Fakultät gibt es sehr viel mehr Promotionen als in anderen Fächern (insgesamt 153, darunter 48 von Frauen). Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil kaum geringer, in absoluten Zahlen waren es in der Berichtsperiode allerdings nur

zwei Frauen bei insgesamt sieben Habilitationen, in den drei vorhergehenden Jahren habilitierten sich drei Frauen und sechs Männer. Mit fünf Professorinnen hat die Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät zurzeit die absolut höchste Anzahl von Frauen unter den besetzten Professuren, während der relative Anteil von einem guten Fünftel nicht nur von den meisten fremdsprachlichen Philologien übertroffen wird, sondern auch von den Erziehungswissenschaften, den Asien- und Afrikawissenschaften und der Geografie. Unter den sechs Juniorprofessuren in der LGF ist in erstaunlichem Kontrast zu den Relationen bei den Professuren bisher keine einzige Frau vertreten.

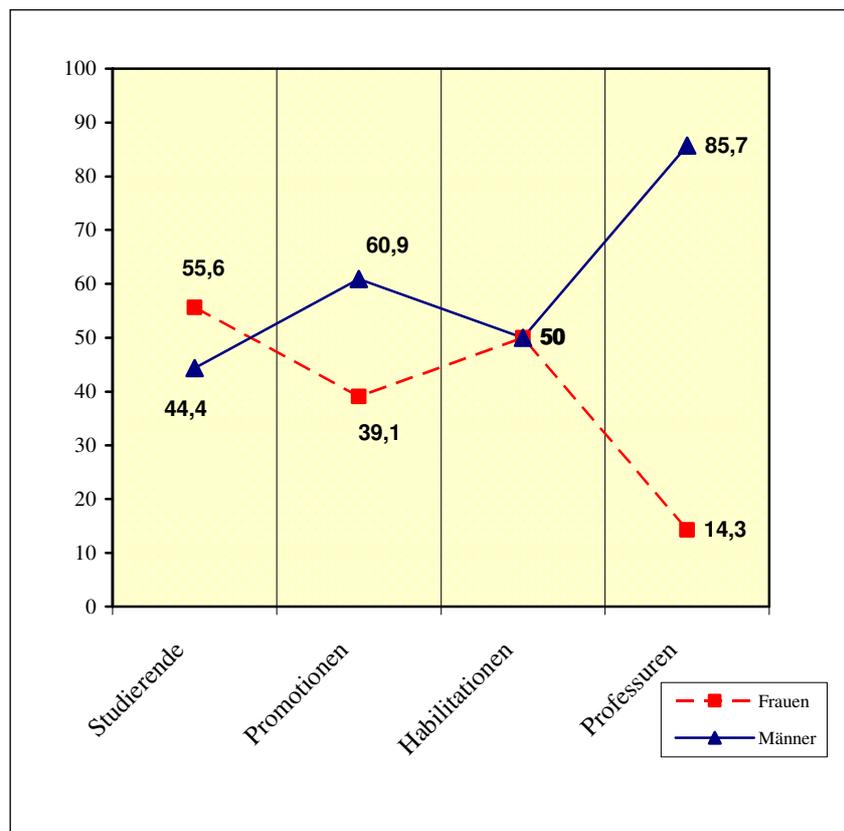
Abb. 25b: Geschlechteranteil an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
24	5	21	6	0	0	126	67	53

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen nicht unterrepräsentiert, sondern der Anteil entspricht hier dem bei den Studierenden. Das gilt sowohl für die Planstellen (43 von 82) wie auch für den Drittmittelbereich (24 von 44).

## Theologische Fakultät

Abb. 26a: Geschlechteranteil an der Theologischen Fakultät  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



In der Theologie stellen Frauen mehr als die Hälfte aller 615 Studierenden, ihr Anteil liegt nur geringfügig unter dem Durchschnitt aller Fächer. Bei den Promotionen ist der relative Anteil dagegen etwas geringer als der Durchschnitt aller nicht-medizinischen Fächer. In positivem Kontrast dazu steht, dass sich in der Berichtsperiode genauso viele Frauen wie Männer habilitiert haben (jeweils drei). Auch die einzige Habilitation in den drei vorhergehenden Jahren erfolgte durch eine Frau.

Unter allen Professoren der Theologischen Fakultät gibt es nur zwei Frauen. Das ergibt einen niedrigeren Anteil als im universitären Durchschnitt.

Auffällig ist hier die starke Diskrepanz zwischen der guten Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Habilitationen und dem sehr geringen Anteil bei den berufenen Professoren.

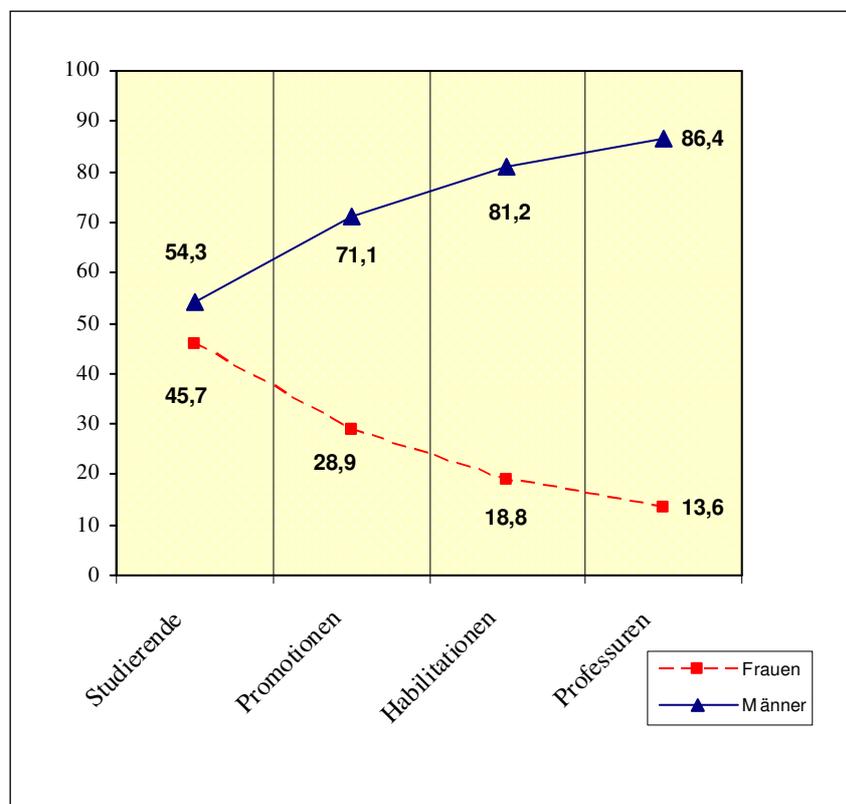
Abb. 26b: Geschlechteranteil an der Theologischen Fakultät  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	W	%	gesamt	W	%	gesamt	W	%
14	2	14	1	1	100	38	17	45

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen etwas unterrepräsentiert. Das gilt nicht für Planstellen, wo sie genau die Hälfte aller 30 Beschäftigten stellen, aber für den zahlenmäßig weniger bedeutsamen Drittmittelbereich, wo nur zwei der acht beschäftigten Frauen sind.

## Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Abb. 27a: Geschlechteranteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
Stand 2006, Promotionen und Habilitationen 2003-2006 (Angaben in Prozent)



Unter allen Studierenden der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre (insgesamt 2.029) sind etwas weniger als die Hälfte Frauen. Ihr Anteil ist auch auf allen weiteren Stufen der akademischen Karriereleiter niedriger als der gesamtuniversitäre Durchschnitt, mit Ausnahme der Juniorprofessuren. Insgesamt werden hier nur 29 % aller Promotionen von Frauen abgelegt, dabei ist der Anteil in der Volkswirtschaftslehre mit 25 % noch niedriger als in der Betriebswirtschaftslehre mit 32 %. In beiden Fächern zusammen haben in der Berichtsperiode nur

15 Frauen promoviert (neun in BWL und sechs in VWL). Habilitiert haben sich in der Zeit von 2003-2006 gerade drei Frauen. Erstaunlicherweise erfolgten diese Habilitationen alle in der Volkswirtschaftslehre, in den drei vorhergehenden Jahren gab es jeweils eine Habilitation einer Frau in VWL und BWL.

Bei den Professuren liegt der Frauenanteil mit drei Professorinnen und damit 14 % geringfügig unter dem universitären Durchschnitt, während immerhin die Hälfte aller Juniorprofessuren von Frauen besetzt ist.

Abb. 27b: Geschlechteranteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
(Stand 2006)

Professuren			Juniorprofessuren			Wissenschaftliche MitarbeiterInnen incl. Drittmittel		
gesamt	w	%	gesamt	w	%	gesamt	w	%
22	3	14	6	3	50	119	43	36

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau ist geringer als bei den Studierenden, aber höher als bei den abgelegten Promotionen. Er beträgt jetzt mit 36 % ein gutes Drittel. Gegenüber den in den früheren Berichten der Frauenbeauftragten dokumentierten Werten (1998 waren es 32 %, 2003 dann nur noch 30 %) ist eine Steigerung erfolgt, die aber weniger stark ausgeprägt war als beispielsweise bei den Juristen und den Historikern. Die Anteile sind bei den Planstellen ähnlich hoch wie im Drittmittelbereich (19 von 56 bzw. 24 von 63).

### III. Besondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

Der Humboldt-Universität standen auch in den Jahren 2004-2006 wieder Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre in Höhe von durchschnittlich 242.865 € zur Verfügung. Dabei wurden zwei Drittel von Land Berlin bereit gestellt, ein Drittel musste wie schon in den vergangenen Jahren aus dem Hochschulhaushalt kofinanziert werden. Im letzten Jahr wurden die Gelder durch die Übertragung von Restmitteln aus dem Landesprogramm etwas aufgestockt. Im Gegenzug verpflichtete sich die Humboldt-Universität, die Kosten der Abschlussdokumentation durch die bisherige Koordinatorin des Landesprogramms zu übernehmen.

Die Mittel des Berliner Programms wurden an der Humboldt-Universität für folgende Maßnahmen verwendet:

- Jeweils eine Gastprofessur bzw. im SoSe 2006 zwei Gastprofessuren
- Eine C 2-Stelle (Fortsetzung der Finanzierung der bisherigen Stelleninhaberin bis 09/2006)
- Habilitationsabschlussstipendien
- Post-doc-Stipendien zur Vorbereitung von Projektanträgen
- Promotionsabschlussstipendien
- Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung
- Eine Koordinationsstelle für das Projekt zur Gewinnung von Studentinnen in der Informatik
- Eine Koordinationsstelle Gender Studies (Januar bis Juni 2004, anschließend Übernahme in den regulären Haushalt der HU)

Die Mittel für die Universitätsmedizin werden seit 2004 getrennt ausgewiesen und von der Charité direkt bewirtschaftet.

##### *Gastprofessuren*

Die Mittel für die Gastprofessuren wurden zeitweise durch Gelder aus dem hochschuleigenen Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgestockt, so dass in den Zeiten des WS 2004/05, SoSe 2005 und SoSe 2006 jeweils zwei Gastprofessorinnen gleichzeitig tätig waren. Für diese Stellen konnten insbesondere Anträge aus Fächern mit geringem Frauenanteil bei Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gestellt werden. Die Kommission für Frauenförderung hat entschieden, sie nacheinander an die Fächer Philosophie (für zwei Semester), Politikwissenschaft (für insgesamt vier Semester, davon ein Semester Beurlaubung wegen Elternzeit), Gender and Science (ein Semester) und Anglistik/Kulturwissenschaften (ein Semester) zu vergeben.

##### *Stipendien*

Etwa ein Drittel der Gelder wurde wie auch in den Vorjahren für Stipendien verwendet. Hiermit konnten besonders viele Frauen gefördert werden. Bei den vergebenen Habilitationsabschlussstipendien war die Erfolgsquote in den Jahren 2004-2006 deutlich höher als in den vorangegangenen drei Jahren. Von den damals geförderten 16 Wissenschaftlerinnen hatten bis Ende 2006 nur fünf ihre Habilitation abgeschlossen. Hier wurde deutlich, dass Stipendien von sechs bis maximal 12 Monate sehr häufig einen zu kurzen Zeitraum für einen erfolgreichen Abschluss einer Habilitation darstellen, wenn es sich nicht um ein sehr fortgeschrittenes Stadium der Arbeit handelt. Ab 2004 wurden weitere acht Habilitandinnen gefördert, wobei diesmal stärker darauf geachtet wurde, dass die Arbeit bereits weit fortgeschritten war. Von diesen acht Wissenschaftlerinnen hatten bis Ende 2006 drei ihr

Habilitationsverfahren abgeschlossen und eine weitere hatte ihre Arbeit eingereicht. Eine aus dem Programm geförderte Habilitandin hat eine weitere Anschlussförderung von einer anderen Stelle erhalten. Eine der Frauen hat nach der Habilitation einen Ruf auf eine Associate-Professur an der Universität Philadelphia angenommen.

Bei den Promotionsabschlusstipendien ist die Erfolgsquote deutlich höher. In der ersten Programmperiode 2001-2003 waren insgesamt 23 Frauen mit einem Promotionsabschlusstipendium gefördert worden. Von diesen haben 16 bis Ende 2006 promoviert. Noch besser sind die Ergebnisse in den späteren Jahren: von 15 Frauen, die 2004-2006 ein Abschlusstipendium erhielten, schlossen 11 ihr Promotionsverfahren bis Ende 2006 und zwei weitere im Laufe des Jahres 2007. Bei den beiden übrigen verzögerte sich die Fertigstellung der Dissertation, weil sie zwischenzeitlich eine Stelle angetreten haben. Eine der beiden hatte deshalb ihr Stipendium nach der halben Laufzeit zurück gegeben. Die Promotionsabschlusstipendien gehören mit diesen Ergebnissen zu den erfolgreichsten Bestandteilen des Programms, denn hier kann mit relativ geringen Mitteln einer großen Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg effektiv geholfen werden. Es ist deshalb mehr als bedauerlich, dass diese Fördermöglichkeit im neuen Chancengleichheitsprogramm auf Grund der verringerten Mittel nicht mehr angeboten werden kann.

Seit 2004 hat die Humboldt-Universität auch halbjährige Post-doc-Stipendien vergeben, insgesamt fünf, davon zwei an Naturwissenschaftlerinnen. In vier Fällen wurden durch diese Förderung antragsgemäß Projektanträge fertig gestellt. Bei der fünften handelt es sich um eine Post-Doktorandin aus einem Graduiertenkolleg zur Geschlechterforschung.

#### *Lehraufträge*

Ergänzend zu den Stipendien werden ab 2004 auch Lehraufträge für jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Der Zweck dieser Maßnahme, die finanziell nur einen sehr kleinen Anteil der Mittel erfordert, liegt darin, solchen Frauen, die aufgrund ihrer Karriereentwicklung bisher noch wenig oder keine Gelegenheit hatten, Lehrerfahrung zu gewinnen, dieses zu ermöglichen, um damit ihre Einstellungschancen auf eine Nachwuchsstelle mit Lehrverpflichtung oder ihre Berufungschancen auf eine Juniorprofessur zu verbessern. Zielgruppe sind zum einen Stipendiatinnen, zum anderen Mitarbeiterinnen von Forschungsprojekten. Aufgrund der geringen dafür zur Verfügung gestellten Mittel wurde das Fächerspektrum beschränkt zum einen auf Gender Studies, zum anderen auf die Naturwissenschaften. In der Zeit vom Sommersemester 2004 bis zum Sommersemester 2006 wurden insgesamt 41 Lehraufträge vergeben.

#### *Projekt „Ideen-Werkstatt – zu Studienwahl, Studium und Beruf“ unter dem Motto „Mehr Frauen in die Informatik!“*

Die Aktivitäten der über das HWP finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Projekt „Ideen-Werkstatt - zu Studienwahl, Studium und Beruf“ unter dem Motto „Mehr Frauen in die Informatik“ haben zu sehr intensiven Kontakten mit den Schulen im regionalen Einzugsbereich des Standorts Adlershof geführt. Sie haben den Blickwinkel auf Frauen in der Informatik insgesamt verändert und zu einem frauenfreundlicheren Klima geführt. Der Stellenwert des Projekts innerhalb des Instituts für Informatik ist im Laufe der Jahre deutlich gewachsen. Die Arbeit ist inzwischen gut vernetzt mit allgemeinen Aktivitäten der publikumsbezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Die Ideen-Werkstatt ist wichtiger Bestandteil der Kooperationsbeziehungen zu den Gymnasien der Stadt Berlin. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und viele Studierende des Instituts beteiligen sich aktiv und innovativ an den einzelnen Vorhaben. Alle Angebote werden intensiv genutzt, die Nachfrage übersteigt häufig die verfügbare personelle Kapazität. Das Bild der modernen Informatik wird durch „erlebte Bildungswerbung“ erfolgreich an Schülerinnen vermittelt. Die Zusammenarbeit mit Informatiklehrerinnen und -lehrern hat einen festen organisatorischen Rahmen und wird auf immer mehr Bereiche ausgedehnt. Die Beziehungen zu verschiedenen administrativen Ebenen der Stadt Berlin sind stabil und hilfreich; besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung erfährt die Ideen-Werkstatt vom Stadtbezirk Treptow-Köpenick.

Der Anteil der Studentinnen im Hauptfach Informatik konnte durch die Aktivitäten des Projekts zeitweise deutlich gesteigert werden. Aufgrund eines - bundesweiten – gegenläufigen Trends bestehen hier aber weiterhin große Herausforderungen. Als besonderer Erfolg ist zu verzeichnen, dass die Anzahl der Studienabbrecherinnen unter den Studentinnen der Informatik verschwindend gering ist. Ein Netzwerk, bestehend aus Mitarbeiterinnen des Instituts (jeder Qualifikationsstufe), Studentinnen und Schülerinnen, bietet Möglichkeiten der individuellen oder allgemeinen Betreuung und Beratung sowie der Kommunikation der Studentinnen untereinander.

Seit Anfang 2007 wird dieses Projekt unter dem neuen Namen „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FINCA)“ in erweiterter Aufgabenstellung und mit der Zielstellung der Schaffung eines frauenfreundlichen Campus Adlershof unter Einbeziehung weiterer Fächer mit besonders geringen Frauenanteilen, insbesondere der Physik, weitergeführt.

## **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 aber nur 14 ausfinanziert waren. Zwei dieser Stellen wurden ab dem Haushalt 2005 dauerhaft an die Gemeinsame Medizinische Fakultät Charité verlagert. Damit verbleiben 12, von denen eine bis Ende 2006 regelmäßig zur Kofinanzierung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen verwendet wurde und eine weitere anteilig zur Kofinanzierung der Koordinatorin des gemeinsamen Mentoring-Programms der drei Berliner Universitäten.

Von den zehn Stelleninhaberinnen aus diesem Programm, die 1997 an der Humboldt-Universität neu besetzt werden konnten (4 Stellen wurden von anderen Berliner Universitäten an die HU verlagert), sind inzwischen 4 Professorinnen und 3 weitere sind bzw. waren zeitweise Gastprofessorin. Eine Wissenschaftlerin, die eine Stelle aus diesem Programm hatte, ist vorzeitig zugunsten der Leitung einer Nachwuchsgruppe an einem Max-Planck-Institut ausgeschieden; auch sie ist zurzeit Gastprofessorin an der Humboldt-Universität.

Bis Ende 2004 war es noch möglich, frei gewordene Stellen aus diesem Programm nach erfolgreicher Habilitation zur Finanzierung von Frauen auf C 2-Stellen zu nutzen. Dies erfolgte in vier Fällen. Seit 2002 wurden freie Stellen vorrangig als Juniorprofessuren neu ausgeschrieben. Drei dieser Juniorprofessorinnen haben bereits die Zwischenevaluation erfolgreich abgeschlossen. Im Zeitraum 2006/2007 wurden bzw. werden fünf Stellen für Juniorprofessorinnen neu besetzt, darunter eine in der Informatik (besetzt sei 4/2007) und eine in der Physik, eine in den Wirtschaftswissenschaften (Ruf erteilt), eine in den Kulturwissenschaften (besetzt seit 10/2007) und eine in Politikwissenschaften (Ruf erteilt).

In den letzten Jahren wird das Programm in Ergänzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen gelegentlich auch zur Bereitstellung von Gastprofessuren genutzt, in Einzelfällen auch zur kurzzeitigen Zwischenfinanzierung von Wissenschaftlerinnen nach dem Auslaufen ihrer Verträge.

### **3. Fachübergreifende Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

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

Seit Frühjahr 2000 wurden zwei Mal jährlich in den Semesterferien dreitägige Blockseminare zum Thema „Bewerbungstraining für Habilitandinnen“ bzw. später „Bewerbungstraining um eine Professur bzw. Juniorprofessur“ angeboten, die von den Teilnehmerinnen durchweg positiv beurteilt wurden. Seit Beginn des hochschulübergreifenden Mentoringprogramms ProFiL der drei Berliner Universitäten Anfang 2004 werden diese Veranstaltungen nur noch einmal im Jahr angeboten, da sich die Berufliche Weiterbildung auch an der Finanzierung entsprechender Angebote im Rahmen dieses Programms beteiligt. Dafür bietet die Humboldt-Universität seitdem einen zweiten Kurs zu dieser Thematik an, der sich an NachwuchswissenschaftlerInnen beiderlei Geschlechts wendet. Ebenfalls seit 2004 ist das Angebot der Beruflichen Weiterbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen um ein „Doktorandinnen-Coaching“ erweitert worden, das seitdem regelmäßig angeboten wird. Das gegenwärtige Konzept umfasst ein Angebot pro Jahr von 25 Stunden an fünf verschiedenen Terminen, die sich über mehrere Monate erstrecken.

Seit 1999 gab es einen Habilitandinnen-Stammtisch für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den naturwissenschaftlichen Fächern. Diese Gruppe traf sich einmal im Monat in einem Restaurant in der Chausseestraße neben dem Institut für Biologie und bestand überwiegend aus Biologinnen. Mehrere der Mitglieder haben auch am Mentoring-Programm ProFiL teilgenommen. Die bisherige Koordinatorin hat 2007 einen Ruf auf eine auswärtige Professur erhalten. Über eine Neukonstituierung eines solchen Stammtisches für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird derzeit nachgedacht.

Im Rahmen des Exzellenzwettbewerb wurden programmatische Aussagen zu Mentoring-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen in viele Anträge für Graduiertenschulen und Exzellenzclustern aufgenommen. Auch in den Planungen für die Humboldt Graduate School, die im November 2006 offiziell eingerichtet wurde, wurde dies thematisiert. Die Konkretisierung steht noch aus.

### **4. Gemeinsames Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an HU, FU und TU (ProFiL)**

Im November 2002 haben die Präsidien von Humboldt-Universität, Freier Universität und Technischer Universität beschlossen, ein gemeinsames Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen einzurichten: „Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring-Training-Networking“ (ProFiL). Da sehr viel weniger Plätze angeboten werden können, als es potentielle Interessentinnen unter allen Nachwuchswissenschaftlerinnen der drei Universitäten gibt, wurde die Zielgruppe eingeschränkt auf fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen in der post-doktoralen Phase, um sie beim Erreichen der Berufungsfähigkeit zu unterstützen. Das Programm wendet sich zum einen an Habilitandinnen und Privatdozentinnen nach der alten Personalstruktur, zum anderen an Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen. Für dieses Gemeinschaftsprojekt wurde eine Koordinationsstelle geschaffen, deren Finanzierung anteilig je zu einem Drittel aus den Haushalten der 3 Universitäten erfolgt. Organisatorisch ist das Programm an der TU angesiedelt. Die Arbeit wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet werden, in den jede Hochschule zwei Mitglieder benennt, und zwar sowohl Frauen wie Männer. Im Juni 2003 wurde die Stelle der Koordinatorin entsendet. Die Stelleninhaberin hat nach Aufnahme der Tätigkeit in Abstimmung mit dem Beirat und den Frauenbeauftragten der drei Universitäten ein anspruchsvolles Konzept entwickelt, das neben der individuellen MentorIn-Mentee-Beziehung ein umfangreiches Begleitprogramm von vier Kompakt-Seminaren, Networking-Dinners mit eingeladenen Gästen und zusätzliche Vernetzungs-

angebote enthält. Die MentorInnen - sowohl Frauen wie Männer - kommen in der Mehrzahl aus dem Raum Berlin, es gibt aber auch MentorInnen aus weiter entfernten Standorten.

Jedes Jahr werden insgesamt 36 Mentee-Plätze ausgeschrieben, je zwölf pro Universität. Der erste Durchgang begann im Januar 2004. Auch wenn die Nachfrage in den späteren Jahren nicht mehr ganz so groß war wie in der Startphase (130 Bewerbungen im ersten Jahr), gehen weiterhin etwa doppelt so viele Bewerbungen ein, wie Plätze zur Verfügung stehen; das gilt insbesondere für die Humboldt-Universität und die Freie Universität. Bei der Auswahl spielen Leistungskriterien eine entscheidende Rolle. In den letzten Jahren wurde die Zielgruppe etwas erweitert und es wurden zum Teil auch jüngere Post-Doktorandinnen einbezogen, die von der Berufungsfähigkeit noch weiter entfernt sind, mit der Begründung, dass solche Wissenschaftlerinnen in Bezug auf die Gestaltung ihrer weiteren Karriere von einem solchen Mentoring-Programm besonders profitieren können.

Das Programm wurde zunächst für eine dreijährige Modellphase eingerichtet und dann um ein weiteres Jahr verlängert, um auch die Evaluation des dritten Jahrgangs einbeziehen zu können und das zeitgleich erforderliche Bewerbungsverfahren für den folgenden Jahrgang nicht auszusetzen. Nach der Begleitevaluation, die von einem Erziehungswissenschaftler der FU und seinen Mitarbeiterinnen durchgeführt wurde, wird das Programm sowohl von den Teilnehmerinnen wie auch von den MentorInnen sehr positiv bewertet. Es hat in den beteiligten Universitäten einen guten Ruf und in den Anträgen im Exzellenzwettbewerb wurde in den Abschnitten zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen häufig Bezug darauf genommen. Die Präsidien der drei Universitäten haben vor diesem Hintergrund Ende 2006 beschlossen, das Programm für weitere drei Jahre fortzuführen. Gegenwärtig läuft das Auswahlverfahren für den fünften Durchgang, der 2008 beginnen wird. Von den bisherigen Teilnehmerinnen aus der Humboldt-Universität haben bereits 7 einen Ruf auf eine Professur erhalten, eine hat eine unbefristete Lecturer-Stelle in Großbritannien angetreten, und eine weitere ist Forschungsgruppenleiterin an einem Max-Planck-Institut.

## IV. Exzellenzinitiative

Anfang 2004 begann aufgrund einer Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Diskussion um die gezielte Förderung einzelner „Eliteuniversitäten“. Das Ausschreibungsverfahren, das von der DFG und dem Wissenschaftsrat gemeinsam organisiert wurde, erfolgte im August 2005. Aufgrund von Initiativen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) nahm die DFG damals in die Leitfäden für die Anträge zu „Graduiertenschulen“ und „Exzellenzclustern“ die Vorgabe auf, dass diese Anträge u. a. auch einen Abschnitt zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen enthalten müssen; für die sogenannte „Dritte Förderlinie“, in der „Zukunftskonzepte“ für eine Universität als Ganzes gefördert werden können, war dies zunächst nicht vorgesehen. Von der damals amtierenden Interims-Hochschulleitung der Humboldt-Universität wurde unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten allen Initiativen für Graduiertenschulen und Exzellenzclustern ein Papier mit dem Titel „Gleichstellung als Teil exzellenter Forschung: Gender Mainstreaming an der Humboldt-Universität zu Berlin“ als Material dafür zur Verfügung gestellt, welche gleichstellungspolitischen Elemente in die Anträge aufgenommen werden könnten. Vorgeschlagen wurden darin u. a. geschlechtersensible Rekrutierungsverfahren, Angebote zur Kinderbetreuung und Kinderbetreuungszuschläge bei Stipendien, Dual-Career-Aspekte, Mentoring-Programme für Frauen, Gleichstellungsfaktoren in der leistungsbezogenen Mittelvergabe, Ansprech- und Servicestellen für Gleichstellungsfragen in Graduiertenschulen und Clustern, aber auch eine thematische Integration von Genderaspekten in die Forschungsfragestellung. Einzelne der in diesem Papier aufgeführten Maßnahmen wurden in die ersten Anträge aufgenommen, insbesondere die Themen Mentoring und Kinderbetreuung. In diesem Zusammenhang wurde auch immer wieder die Einbeziehung des GenderKompetenzZentrums der Humboldt-Universität in die Arbeit der Graduiertenschulen und Clustern im Falle einer Bewilligung in Aussicht gestellt.

In der ersten Vorentscheidung über die Anträge, die im Januar 2006 erfolgte und in der die Humboldt-Universität mit ihrem institutionellen Gesamtkonzept nicht erfolgreich war, wurde ihr - wie auch der Mehrzahl der anderen beteiligten Hochschulen - in einem Schreiben vom damaligen Präsidenten der DFG Herr Winnacker mitgeteilt, dass insbesondere die auswärtigen GutachterInnen die vorgelegten gleichstellungspolitischen Konzepte noch sehr unbefriedigend gefunden hätten. Dies führte dazu, dass bei der weiteren Ausarbeitung der damals in der Vorbegutachtung erfolgreichen Anträge auf Graduiertenschulen und Cluster ebenso wie in der zweiten Runde der Antragstellung der Aspekt der Gleichstellung einen deutlich höheren Stellenwert erhielt. In der Folge kontaktierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des neu zusammengesetzten Exzellenzteams und die KoordinatorInnen der Anträge für Graduiertenschulen und Cluster die zentrale Frauenbeauftragte und in einzelnen Fällen auch die dezentralen Frauenbeauftragten nicht nur bei der Zusammenstellung der geforderten Daten über Frauenanteile (was bei einzelnen Instituts-Frauenbeauftragten, die ehrenamtlich ohne Freistellung arbeiten, zur Verärgerung darüber führte, dass solche statistischen Angaben nicht von der Verwaltung der jeweiligen Einrichtung abgefragt wurden, welche den aktuellsten Stand der Daten haben, sondern von ihnen), sondern sie zogen die zentrale Frauenbeauftragte - seltener auch die jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten - nun auch in die Überlegungen darüber ein, welche inhaltlichen Maßnahmen vorgeschlagen werden könnten.

In fast allen ausgearbeiteten Anträgen für Graduiertenschulen und Cluster aus der ersten und der zweiten Runde im folgenden Jahr finden sich die Elemente Mentoring, Kinderzuschläge für Stipendien und spezifische Angebote zur Kinderbetreuung, häufig auch das Versprechen unterstützender Maßnahmen für Dual-Career-Paare. Sehr viel seltener ist dagegen die Erwähnung von Gleichstellung als Aufgabe der künftigen Managementpositionen bzw. die explizite Einrichtung einer Stelle für gleichstellungspolitische Maßnahmen. Dieses erfolgte nur in dem erfolgreichen gemeinsamen Cluster mit der FU „TOPOI-Reformation and Transformation of Space and Knowledge in Ancient Civilisations“. Zum Teil gab es Selbstverpflichtungen in Bezug auf bestimmte Anteile von Frauen bei der Besetzung bestimmter Bereiche neu zu vergebener Positionen. Bei zwei Anträgen auf Graduiertenschulen wurde in Aussicht gestellt, Frauen auf die neu zu schaffenden Professorinnenpositionen zu berufen, darunter bei der erfolgreichen Graduiertenschule „Berlin Graduate School of Social

Sciences“. Die inhaltliche Einbeziehung von Genderaspekten in das Forschungsprogramm erfolgte sehr viel seltener und wurde auch dann meist nur sehr knapp erwähnt. In den naturwissenschaftlichen Anträgen und denen, die sich der Integration von Natur- und Geisteswissenschaften widmen, wurde dieser Gesichtspunkt nur rudimentär aufgenommen.

Im Frühjahr 2006 gab es ein Gespräch zwischen dem neugewählten Präsidenten der Humboldt-Universität und der Runde der Frauenbeauftragten über gleichstellungspolitische Herausforderungen an dieser Hochschule und ein weiteres Gespräch des Präsidenten mit der Vorsitzenden der Kommission für Frauenförderung und der zentralen Frauenbeauftragten über die gleichstellungspolitischen Aspekte im künftigen Gesamtkonzept der HU. Die Kommission für Frauenförderung wurde – wie auch die anderen Bereiche der Universität – aufgefordert, zunächst eine „Stärke-Schwächen-Analyse“ vorzulegen und dann ein Konzeptionspapier. In Kooperation mit der Beratung der dezentralen Frauenbeauftragten wurde die Stärken-Schwächen-Analyse von der KFF im März 2006 vorgelegt, das Konzeptionspapier im April 2006 (beide Papiere siehe Anlage ab S. 79).

Als relative Stärken der Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität wurden damals benannt: der bundesweit noch etwas überdurchschnittliche Frauenanteil bei Professuren, der gute Frauenanteil bei Juniorprofessuren und die gute Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung, ferner der produktive Einsatz der Mittel aus den Sonderprogrammen zur Frauenförderung. Als zentrale Schwäche wurde das Fehlen effektiver Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fächern benannt. Des Weiteren wurden die fehlenden Bemühungen der Fächer um eine Tenure-Track-Perspektive für die vorhandenen Juniorprofessorinnen thematisiert. Außerdem wurde aufgeführt, dass es an der HU mehrere Fächer ohne eine einzige Professorin gibt, zum damaligen Zeitpunkt sogar eine ganze Fakultät (Philosophische Fakultät I - hier ist zum Oktober 2007 inzwischen die erste Professorin im Fach Geschichte berufen worden). Schließlich wurde konstatiert, dass das bisherige „finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung“ im standardisierten Umfang von 5% der Sachmittel trotz guter Akzeptanz in den meisten Fächern sich nicht als effektiver Anreiz zur Verbesserung des Frauenanteils in den Fächern erwiesen habe.

Im „Konzept zur zukünftigen Gleichstellungspolitik an der HU“ der KFF wurde ein Gesichtspunkt betont, der sich auch in den späteren Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zur Gleichstellung aus dem Jahr 2006 und des Wissenschaftsrats von 2007 an herausgehobener Stelle wiederfindet: Gleichstellung muss Leitungsaufgabe sein, auf der Ebene der Universitätsleitung ebenso wie in den Fakultäten. Frauenbeauftragte können dabei beraten und unterstützen, aber die Aufgabe kann nicht ihnen allein überantwortet werden.

Die inhaltlichen Empfehlungen der KFF für den Wissenschaftsbereich bezogen sich ausführlich auf die Notwendigkeit und die möglichen Inhalte effektiver Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten. Als konkrete Maßnahmen wurde weiterhin folgendes gefordert: die Integration des Faktors Gleichstellung in das System der leistungsbezogenen Mittelvergabe innerhalb der Universität, die Bildung eines speziellen Fonds für Gleichstellungsmaßnahmen beim Präsidium, ein eigener Frauenpreis und eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei anderen Nominierungen für Preise sowie die Aufnahme gleichstellungspolitischer Vorgaben in den Berufungsleitfaden und in die Verfahren für Tenure-Track-Entscheidungen. Gefordert wurden weiterhin spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof und die Einrichtung einer Graduiertenschule in diesem Bereich.

In Bezug auf Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurde eine Analyse der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und der Konsequenzen berufsbezogener Weiterbildung gefordert sowie die Entwicklung effektiver Instrumente der Personalplanung. Schließlich bezogen die Empfehlungen das Thema „Studieren mit Kind“ ebenfalls mit ein.

Im Kurzantrag der Hochschulleitung, der für die zweite Runde im Oktober 2006 abgegeben werden musste, war die Wiederaufnahme und Fortführung des Harnack-Programms (vorgezogene Berufungen von Frauen als Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren) das zentrale gleichstellungspolitische Element, außerdem wurde die Idee eines speziellen Frauenpreises aus dem Papier

der KFF aufgegriffen. Schließlich fanden sich im Kurzantrag Aussagen zur Unterstützung von Paaren bei der Dual-Career-Problematik.

In der Phase nach der Aufforderung an die Humboldt-Universität, ihr gesamtuniversitäres Konzept weiter auszuarbeiten, d. h. im Zeitraum zwischen Januar und April 2007, hatten die Kommission für Frauenförderung und die Beratung der dezentralen Frauenbeauftragten Gelegenheit, zu den gleichstellungspolitischen Elementen im Kurzantrag sowohl in Gesprächen mit dem Präsidenten wie schriftlich Stellung zu nehmen und Ergänzungen vorzuschlagen. Dies führte dazu, dass in der endgültigen Fassung bei vielen der personenbezogenen Maßnahmen (Stipendienprogramme auf unterschiedlichen Ebenen der Qualifizierungsleiter, Stellenprogramme zur Nachwuchsförderung sowie ein Programm für Professuren in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen) Zielvorgaben zu angemessenen Frauenanteilen einbezogen wurden. Außerdem wurde die Forderung nach Einrichtung eines präsidialen Gleichstellungsfonds aufgegriffen, und die Humboldt-Universität kündigte an, sich um das Audit „familiengerechte Hochschule“ zu bewerben.

Es wird in Zukunft zu überprüfen sein, inwieweit die in den bewilligten Graduiertenschulen und Clustern angekündigten gleichstellungspolitischen Maßnahmen tatsächlich realisiert werden. Des Weiteren steht die Herausforderung an, welche der im „Dritte-Säule-Konzept“ vorgeschlagenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen auch ohne Förderung aus Sondermitteln an der Humboldt-Universität in Zukunft aus eigener Kraft umgesetzt werden.

## V. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

### 1. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im universitären Bereich

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Humboldt-Universität identifizieren sich generell in hohem Maße mit ihrer Universität. Dennoch berichten die dezentralen Frauenbeauftragten seit vielen Jahren über eine unbefriedigende Arbeitsatmosphäre in verschiedenen Arbeitsbereichen der Universität, sowohl in Teilen der Verwaltung als auch an manchen Lehrstühlen der Fakultäten und Institute. Diese Bewertung ist in allen bisherigen Berichten der zentralen Frauenbeauftragten dargestellt worden. In Auswertung dieser Berichte haben wiederholt Gespräche seitens der zentralen Frauenbeauftragten mit der Universitätsleitung stattgefunden, die jedoch bisher nicht zu einer merklichen Verbesserung der Situation geführt haben.

Auch die Analysen der dezentralen Frauenbeauftragten zum zurückliegenden Berichtszeitraum bestätigen die schon in den vergangenen Jahren formulierten Kritikpunkte:

- sinkende Beschäftigtenzahl im Bereich Technik und Verwaltung (1998 waren es 1865 Beschäftigte, 2003 noch 1721, 2006 nur noch 1601) bei steigender Studierendenzahl (33.038 Studierende im Jahr 1998, 36.307 in 2003 und 37.300 in 2006);
- quantitative als auch qualitative Erhöhung der Anforderung an die Mitarbeiterinnen bei seit 2003 im Durchschnitt um 10 Prozent gekürztem Entgelt;
- einschneidende Arbeitsortveränderungen, Umstrukturierungen und ständige Neuerungen bei den elektronischen Medien, die fortlaufend Modifikationen der Arbeitsinhalte erfordern;
- die durch eine Weiterbildung erworbene Qualifizierung der Beschäftigten wird vom Arbeitgeber genutzt, aber finanziell nicht gewürdigt.

Während in den vergangenen zehn Jahren in diesem Zusammenhang die Leitungstätigkeit, sowohl in der Verwaltung als auch in den Fakultäten, ein regelmäßiger Kritikpunkt war, hat sich in letzter Zeit das Schwergewicht der Kritik auf die beträchtlich gewachsene Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen gelegt. Gegenüber dem Jahre 2003 ist die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen beim nichtwissenschaftlichen Personal um 120 Personen gesunken, was einem prozentualen Anteil von knapp 7 Prozent entspricht. Für alle Bereiche wird daher eine kontinuierliche und ständige Überlastung der MitarbeiterInnen festgestellt.

Die vermeintliche Unterstützung durch fachfremdes Personal, wie Praktikantinnen und Praktikanten, ABM- oder ZEP-Kräfte, erleichtert oftmals nicht die Arbeit, sondern erhöht im Gegenteil durch den notwendigen Betreuungsaufwand den Arbeitsstress. Alle Frauenbeauftragten aus dem Bereich Technik und Verwaltung sind sich darin einig, dass zunehmend ausreichend qualifiziertes und kompetentes Fachpersonal fehlt. Erschwerend kommt hinzu, dass durch die Spezialisierung der Mitarbeiterinnen bzw. der Mitarbeiter, die oftmals allein für ein Sachgebiet zuständig sind, sich auch die Vorgesetzten nicht mehr in der Lage sehen zu beurteilen, welche Arbeitsaufgaben Priorität besitzen. Demgegenüber konnten einige Frauenbeauftragte feststellen, dass sich die Kurse zur Mitarbeiterführung für LeiterInnen positiv auf das Verhältnis Leitung-Mitarbeiter/Mitarbeiterin ausgewirkt haben. In einigen Verwaltungsbereichen finden, wenn auch erst vereinzelt, regelmäßige MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche statt sowie Gesprächsrunden, in denen die MitarbeiterInnen ihre Meinung zu Sachthemen einbringen können.

Schon im Akademischen Senat, Ende 2002, war bei der Diskussion des Berichtes der zentralen Frauenbeauftragten für die Jahre 2000 und 2001 angeregt worden, eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik, Verwaltung und in den Fakultäten zum Arbeitsklima an der Humboldt-Universität zu initiieren, um zu prüfen, wo genau die Ursachen der Unzufriedenheit in den konkreten Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen zu suchen sind, um dann auf dieser Basis Wege zur Verbesserung des Arbeitsklimas aufzuzeigen.

Bereits im Verlauf des Jahres 2003 entwickelte eine Arbeitsgruppe von Frauenbeauftragten den ersten Entwurf eines Fragebogens. Doch mit dem Verweis auf die in dieser Zeit laufenden Verhandlungen zum hausinternen Tarifvertrag und den damit verbundenen Lohn- und Gehaltskürzungen lehnte

die Universitätsleitung diese MitarbeiterInnenbefragung zunächst ab, sprach sich jedoch im Frühjahr 2004 für eine Befragung aus, aber ohne konkrete Planungen zu entwickeln. Mit Unterstützung des Gesamtpersonalrates nahmen wir im Jahr 2005 das Projekt erneut in Angriff. In der Folge fanden eine Reihe von Gesprächen mit Vertretern der Universitätsleitung sowie mit ProfessorInnen vom Institut für Sozialwissenschaften und aus der Betriebswirtschaft und mit dem An-Institut der Humboldt-Universität für Arbeits- und Organisationspsychologie ARTOP statt. Im Sommer 2007 stimmte die Universitätsleitung einer Umfrage zu. Da es bei Führungskräften in der Verwaltung für die Hochschulleitung bzw. die Personalabteilung grundsätzlich einfacher ist, bei Rückmeldungen über Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Leitungsstil einer Führungskraft Folgerungen zu ziehen (z. B. Vereinbarungen über den Besuch von Führungsseminaren oder individuelles Coaching), um positive Veränderungen einzuleiten, beschloss die Hochschulleitung, nicht das gesamte nichtwissenschaftliche Personal der Universität zu erfassen, sondern nur den Bereich der Zentralverwaltung und der zentralen Einrichtungen und sich inhaltlich auf die Leitungstätigkeit zu fokussieren mit dem Ziel, konkrete Schlussfolgerungen für die Verbesserung der Personalführung zu erarbeiten.

Da der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt 68,5 Prozent beträgt, beim gehobenen Dienst 65,2 Prozent, beim mittleren Dienst 89,4 Prozent, beim einfachen Dienst 100 Prozent und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern 67,9 Prozent, wären von Verbesserungen der Leitungstätigkeit und des Personalmanagements eine große Anzahl von Frauen betroffen.

Insgesamt ist zum Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal festzustellen, dass er auf hohem Niveau in einigen Teilbereichen um wenige Prozentpunkte gestiegen ist. Merkwürdig hat er sich bei den Arbeiterinnen und Arbeitern erhöht, was jedoch darauf zurückzuführen ist, dass es von den 29 Personen aus der Arbeiterschaft, die die Universität verlassen haben, 16 Männer waren, während von den 120 MitarbeiterInnen, die vom gesamten nichtwissenschaftlichen Personal seit 1. Januar 2004 nicht mehr an der Universität arbeiten, 90 Frauen ausgeschieden sind.

Positiv ist zu registrieren, dass der Frauenanteil beim höheren Dienst auf nunmehr 53,7 Prozent gestiegen ist, was nicht verdecken darf, dass in der höchsten Leitungsebene, im Präsidium, keine einzige Frau vertreten ist. Eklatant ist auch, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den höchsten Leitungspositionen in der Universitätsverwaltung (dazu zählen in der Humboldt-Universität neben den Mitgliedern des Präsidiums alle A 16, BAT I- und BAT I a-Stellen) weiterhin gesunken ist. Betrug er im Jahre 2003 noch 19,4 %, waren es 2005 nur noch 15,4 % und 2006 sogar nur noch 13,3 %. Auch hier kann wiederum festgestellt werden, dass sich die Universität im Leitungsbereich auf diesem Gebiet keineswegs innovativ präsentiert, sondern sich in traditionellen Strukturen bewegt.

Ein Schwerpunkt in der Arbeit vieler Frauenbeauftragter war auch in der vergangenen Berichtsperiode die Unterstützung von Mitarbeiterinnen, die sich im Personalüberhang befinden bzw. befanden. Bis Ende 2003 war der Personalüberhang auf weniger als 380 Beschäftigte reduziert worden. Die tiefgreifenden Kürzungen des Landeszuschusses für die Jahre 2005 bis 2009 zwangen die Universitätsleitung jedoch zu erheblichen Personalkosteneinsparungen und eine Vielzahl von Stellen mussten mit dem Haushaltsplan 2005 dem Personalüberhang zugeordnet werden, da die Universität auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtete. Der Personalüberhang stieg daher im Jahr 2005 wieder auf insgesamt 500 Beschäftigte an, einschließlich Professoren/innen und befristetes wissenschaftliches Personal.

Die Personalabteilung versucht seitdem dieses Problem zielorientiert und sozialverträglich zu lösen. Es wurde eine Personalmanagementliste erarbeitet, die alle Überhangbeschäftigte erfasst. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden schriftlich über die Zuordnung ihrer Stelle informiert und erhielten die Möglichkeit sich in der Personalabteilung beraten zu lassen, zum einen über ein sozialverträgliches früheres Ausscheiden aus der Universität durch Prämie oder Altersteilzeit, zum anderen über eventuell freiwerdende Stellen. Für diesen Teil der Beschäftigten, die im Überhang verblieben, wurde seitens der Personalabteilung eine aktive Personalpolitik betrieben. Sie erhielten kontinuierlich Informationen über freie Stellen an der Universität auf die sie sich bewerben konnten. Es erfolgte für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine konkrete Abstimmung und Festlegung

für eine infrage kommende Sollstelle. Seitens der Personalabteilung wurden die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen geplant und die entsprechenden Mittel zur Verfügung gestellt.

Die Personalmanagementliste (Überhangbeschäftigte ohne Professoren/innen und befristete wiss. Mitarbeiter/innen) umfasste folgende Beschäftigte:

2005: 447, davon 313 Frauen (70 %)

2006: 372, davon 260 Frauen (70 %)

Auf Grund der guten Personalpolitik auf diesem Gebiet ist jedoch festzustellen, dass es für die Mehrzahl dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Sollstellenperspektive gibt.

Da die Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen Mutterschutz- und Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub gesetzlich geregelt ist, sind hierbei keine Probleme zu verzeichnen. Die Zahl der Beschäftigten, die Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen ist weitgehend gleich geblieben (s. Tabelle 5 im Tabellenanhang). Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit beim Wissenschaftlichen Personal von 10,9 Prozent im Jahre 2005 auf 19,6 Prozent im Jahre 2006 fast verdoppelt hat, während er sich beim nichtwissenschaftlichen Personal im Jahre 2006 mit 2,9 Prozent gegenüber 2005 halbierte.

Verträge über Altersteilzeitbeschäftigung wurden im Jahre 2004 mit 44 Beschäftigten, davon 36 Mitarbeiterinnen (81,9 Prozent), im Jahre 2005 mit 23 Beschäftigten, davon 17 Mitarbeiterinnen (73,8 Prozent), und im Jahre 2006 mit 28 Beschäftigten, davon 19 Mitarbeiterinnen (67,8 Prozent), geschlossen. Aus betrieblichen Gründen wurden in diesem Zeitraum drei Altersteilzeit-Anträge abgelehnt.

Auch in den letzten drei Jahren hat sich der Trend des Rückgangs der Beteiligung an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung fortgesetzt. Während es im Jahre 2004 2736 Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen waren und 2005 sogar 2886, sank es im Jahre 2006 auf 2449 Teilnahmen, davon waren 73,2 Prozent weiblich. Dies sind 42 Prozent weniger Beteiligungen an den Lehrgängen der Universität zur Weiterbildung gegenüber beispielsweise dem Jahre 2000. Die Gründe liegen mit hoher Wahrscheinlichkeit darin, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach oftmals intensiver Weiterbildung kaum Stellen in der Universität angeboten werden, die ihrer höheren Qualifizierung entsprechen.

Bei den Verwaltungs-Lehrgängen an der Verwaltungsakademie Berlin haben sich zu 100 % Frauen beteiligt, während der Frauenanteil an den Verwaltungs-Lehrgängen der Humboldt-Universität 90,6 Prozent betrug. Im Vergleich zu 2004 sind die Frauenanteile im Jahre 2006 leicht gesunken, bewegen sich aber immer noch auf hohem Niveau: 73,2 Prozent der TeilnehmerInnen waren 2006 weiblich.

Demgegenüber hat sich der Anteil der Frauen am Bildungsurlaub um 6,3 Prozent verringert. In den Jahren 2004 und 2006 gab es 23 Anträge auf Bildungsurlaub, die genehmigt wurden, im Jahre 2005 waren es sogar nur 15. Bei 1601 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Personal sind dies weniger als ein Prozent (0,99%), die die Möglichkeiten des Bildungsurlaubes nutzen.

Bereits seit 1997 findet für Beschäftigte im Zentralbereich der Universität einmal wöchentlich Pausensport zur Vorbeugung von Rückenbeschwerden und -schäden statt, der auch trotz der stressintensiven Arbeitssituation weiterhin regelmäßig genutzt wird

Seit Jahren bemühen sich alle Frauenbeauftragten um die Einrichtung von Sozial- und Wickelräumen im universitären Bereich gemäß der Arbeitsstätten-Richtlinie (§ 31) mit mäßigem Erfolg. Diese Räume sollen sowohl im Krankheitsfall als auch von stillenden Müttern oder als Wickelraum genutzt werden können. Im Hauptgebäude der Universität befindet sich ein Wickelraum im Vorraum der Damentoilette neben der Mensa und ein zweiter Sozial- und Ruheraum in Raum 2101, der allerdings seit Monaten eine Baustelle ist.

Weitere Sozial- und Wickelräume sind in der Dorotheenstraße 24, Raum 2002 (Schlüssel in der benachbarten Bibliothek) zu finden, in Adlershof im Johann-von-Neumann-Haus, Behinderten-WC im 1. Obergeschoss sowie im Erwin-Schrödinger Zentrum der Sozialraum 0.103.

## **2. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit - Kommissionsarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten**

Es ist bereits beim Feuilleton angekommen, dass Frauen im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer verdienen, Deutschland dabei im europäischen Maßstab auf Platz 17 liegt und dass es ein strukturelles Problem ist, dass Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, geringer bewertet und entlohnt werden als traditionelle Männerberufe. Dennoch gibt es seitens der Arbeitgeberseite keine Initiativen zur Veränderung dieser strukturellen Entgeltdiskriminierung. Im Gegenteil: im neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) wurde eine weitere Niedriglohngruppe eingeführt. Begründet wurde es damit, dass dann auch wieder Reinigungsfirmen im öffentlichen Dienst bezahlt werden könnten - eine Berufsgruppe, die zwar zunehmend auch von Männern ausgeübt wird, aber überwiegend doch von Frauen.

Wie bereits in den vorherigen Berichten der zentralen Frauenbeauftragten ausführlich dargestellt, arbeitet die stellvertretende Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Angelika Keune, seit 1997 in einer überregionalen Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ mit, die sich zur Aufgabe gestellt hat, verschiedene Modelle der Arbeitsbewertung zu entwickeln und zu analysieren mit dem Ziel, eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zu erreichen.

Obwohl in zahlreichen Untersuchungen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sowohl die Arbeit der Hochschulsekretärinnen als auch die anderer frauendominierter Tätigkeiten an Hochschulen sowie im gesamten öffentlichen Dienst durch den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) nicht adäquat bewertet und bezahlt wird, hat auch der neue TVöD, der seit Oktober 2005 für Bund und Kommunen gilt, sowie der seit Oktober 2006 für alle nicht Berliner Hochschulen mit Ausnahme Hessens gültige TVL für die Länder bisher nicht zu einer gerechteren Entgeltbewertung geführt. Daher blieb dieses Thema weiterhin Schwerpunkt der Kommissionsarbeit. Unter der Überschrift "Wird das neue tarifliche Eingruppierungssystem gerechter als der alte BAT?" organisierten die zentralen Frauenbeauftragten zur Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die geplanten Veränderungen der neuen Tarifverträge TVöD und TVL in Bezug auf die Eingruppierung von Arbeitsplätzen eine Informationsveranstaltung mit der Soziologin und Expertin für die Entwicklung neuer diskriminierungsfreier Bewertungs- und Entgeltsysteme, Dr. Karin Tondorf.

Die von WissenschaftlerInnen entwickelten neuen diskriminierungsfreien Bewertungsverfahren wurden nur ungenügend in das momentan von Gewerkschaftsseite entwickelte Modell zur neuen Entgeltordnung übernommen, wie in Überprüfungen durch die BuKoF-Kommission festgestellt werden musste. Da dieses Konzept nach Meinung der Kommissionsmitglieder weiterhin nicht diskriminierungsfrei ist, wurden in einem kleinen Modellversuch auf der Grundlage eines Teils der von der Kommission bereits 2002 in dem EU-Projekt "Alles was Recht ist" untersuchten Gruppen stichprobenmäßig weibliche und männliche Hochschulbeschäftigte erneut befragt. Dabei musste festgestellt werden, dass der bisherige Ver.di-Entwurf zur neuen Entgeltordnung die bestehende Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten fortschreibt und dem rechtlichem Anspruch an Entgeltgleichheit nicht entspricht. Aber selbst dieses Konzept stößt auf Arbeitgeberseite auf Skepsis.

Aus diesem Grunde bereitete die Kommission für die Jahrestagung der BuKoF 2007 einen Beschluss vor, der an die Tarifparteien gerichtet ist und diese auffordert, die in verschiedenen Studien festgestellten Diskriminierungspotentiale, die in die geltenden Entgeltregelungen „übergeleitet“ wurden, zu beseitigen. Darüber hinaus sollen sich die Verhandlungsparteien dazu verpflichten, die Verhandlungsergebnisse zur neuen Entgeltordnung vor ihrer Unterzeichnung auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Abschließend wird in dem Beschluss darauf hingewiesen, dass sich die BuKoF das Recht vorbehält, sich ggf. an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in der neuen Entgeltordnung zur Durchsetzung zu verhelfen.

Letztendlich ist nur zu wiederholen, dass Entgeltgleichheit für Männer und Frauen nicht schon verwirklicht ist, wenn gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gezahlt wird, vielmehr geht es darum, auch verschiedenartige Tätigkeiten von Frauen und Männern gleich zu entlohnen, wenn sie hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen gleichwertig sind. Dieser Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ist in Artikel 141 des EG-Vertrages von 1999 verankert. Er bietet eine solide Grundlage für eine Einkommens- und Tarifpolitik, die darauf zielt, allen Beschäftigten, Sekretärinnen, Arbeiterinnen wie auch Mitarbeiterinnen im einfachen Dienst, ein solches Einkommen zu sichern, das Arbeitsleistung adäquat honoriert - und damit auch motivierte MitarbeiterInnen für eine anspruchsvolle Arbeitswelt an der Universität.

## VI. Studentinnen an der Humboldt - Universität zu Berlin

Ein großer Einschnitt in der Zeit von 2004-2006 stellt die Modularisierung der Studiengänge und die Einführung der Bachelor und Master Studiengänge an der Humboldt-Universität zu Berlin dar.

Unter Punkt 3 finden sich die bestehenden Probleme für Studierende mit Kind in diesen Studiengängen. Unter der Vizepräsidentin für Lehre und Studium, Frau Prof. Baer, war die Verankerung von Gender-Themen und Veranstaltungen in diesem Bereich für alle Fächer gewährleistet. Nach ihrem Rücktritt im September 2006 mussten die Frauenbeauftragten verstärkt auf die Verankerung von Gender-Themen und Lehrinhalten in den Modulen achten (Kommission für Lehre und Studium).

Durch die Modularisierung verstärkten sich die Schwierigkeit (neben den unter den Rahmenbedingungen bereits erwähnten) bei der Umsetzung von Vorgaben zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderer Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium (§ 5 (7), §§ 12-13 der Frauenförderrichtlinien der HU). Die Probleme in den Bachelor- und Masterstudiengängen sind so vielschichtig und betreffen alle Studierenden, so dass an dieser Stelle nur noch einmal ausdrücklich auf die Studierbarkeitsumfrage der Studierenden zu verweisen ist.

In der Kommission für Lehre und Studium brachte die Frauenbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin aus der Gruppe der Studierenden Vorlagen ein, die sich besonders auf die Probleme von Studierenden mit Kind in den neuen Studiengängen, aber auch auf die allgemeinen Probleme bezüglich der Studierbarkeit (Ausschluss aus Seminaren, Begrenzung von Seminaren, ersatzloser Ausfall von Modulen, Härtefallregelungen u.v.m.) bezogen. Neben der Modularisierung kam es auch zu einer Änderung der ASSP, sowie zur Vereinheitlichung aller Studien- und Prüfungsordnungen, bei der die Frauenbeauftragten sich besonders für die stärkere Unterstützung von Studierenden mit Kind einsetzten. Mit diesen Veränderungen haben sich die Rahmenbedingungen für alle Studierende stark verschärft. Langfristig ist zu belegen, ob sich die Veränderungen für Studentinnen grundlegend nachteilig auswirken. Durch die Arbeit in der Kommission für Lehre und Studium konnte die Zusammenarbeit mit den Studierendenvertretern und dem RefRat der Humboldt-Universität verbessert und ausgebaut werden.

In allen an die Frauenbeauftragte bzw. an ihre Stellvertreterin herangetragenen Fällen konnten wir den entsprechenden Studentinnen bei der Lösung ihrer Probleme mit den neuen Studiengängen helfen.

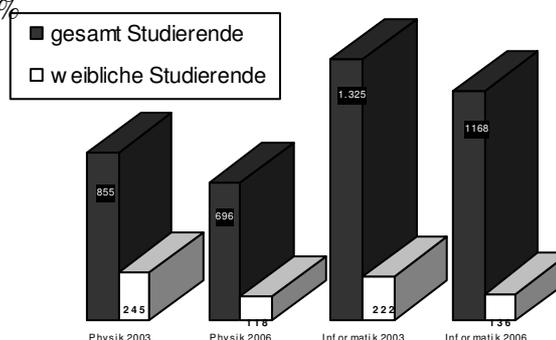
### 1. Studienanfängerinnen und Studierende in den Fächern: Chemie, Informatik und Physik

Die Institute für Physik und Informatik haben, wie bereits in den Vorjahren, auch im Zeitraum 2004-2006 den geringsten Anteil weiblicher Studierender. Im Jahr 2006 sind in der Physik nur 17 % (118 Studienplätze) der gesamten Studienplätze von weiblichen Studierende belegt (von insgesamt 696 Studienplätzen) und in der Informatik nur 11,6 % (von insgesamt 1168 Studienplätzen nur 136 von Studentinnen belegt).

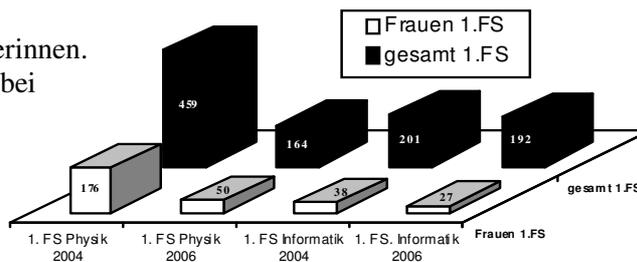
Am Institut für Chemie ist bei einer insgesamt gestiegenen Studierendenzahl der Frauenanteil unter den Studierenden zwischen 2003 und 2006 um 6 % auf 40 % zurückgegangen (234 von 585).

Im Jahr 2004 waren von insgesamt 459 Studierenden im 1. FS Physik offiziell 176 weibliche Studierende (38,3 %), wogegen 2006

von nur 164 Studienanfängerinnen gerade einmal 50 Erstsemesterinnen (30,5 %) waren. Für den erneuten Rückgang bei den Studienanfängerinnen ist sicherlich im Falle der Physik auch die erstmalige Festlegung von Zulassungszahlen verantwortlich, die zu einem sehr starken Rückgang der Immatrikulationen führte. In der Informatik gab es zwar 2005 einen leichten Rückgang bei den Studierendenzahlen insgesamt, 2006 wurden aber mit 192 wieder mehr Erstsemester immatrikuliert als 2004



(169). Hier sank die Zahl der weiblichen Erstsemesterinnen von dem 2004 erreichten Wert von (19 %) bei 38 Anfängerinnen bis 2006 wieder auf (14,1 %) mit nur noch 27 Studienanfängerinnen. In der Physik entspricht der weibliche Anteil bei den Abschlussprüflingen der letzten Jahre mit 18,6 % in etwa dem gesamten Frauenanteil unter den Studierenden, in der Informatik ist er mit 17,3 % sogar deutlich höher.



Für das Studium der Chemie ist im Jahr 2005 ein großer Einbruch beim Frauenanteil unter den Absolventen festzustellen: der Anteil weiblicher Studierender bei den Abschlussprüfungen lag 2005 gerade einmal bei 14,8 % (d.h. neun Studentinnen). 2003 lag der Anteil der weiblichen Abschlussprüflinge noch bei 39,6 % (21 Studentinnen) und 2006 wieder bei 34,4 %, das sind allerdings nur 11 Studentinnen.

## 2. Konsequenzen für die HU und Lösungsansätze

Zur Förderung und Unterstützung weiblicher Studierender aller Fächer der Humboldt-Universität zu Berlin, bedarf es der Umsetzung der Gender Mainstream Prinzipien als nicht-diskutables Prinzip auf institutioneller Seite, d.h. von Seiten des Präsidiums und der zentralen Frauenbeauftragten.

Die Mehrzahl der dezentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität arbeitet ausschließlich ehrenamtlich ohne jede Aufwandsentschädigung. Das gilt für alle Institutsfrauenbeauftragten, die nicht zugleich Frauenbeauftragte oder stellvertretende Frauenbeauftragte ihrer Fakultät sind. Diese ehrenamtlichen<sup>5</sup> Institutsfrauenbeauftragten der natur- und geisteswissenschaftlichen Fächer können neben ihrer zeitaufwändigen Beratungs- und Gutachterfunktionen nur bedingt noch mit der Umsetzung grundsätzlicher Maßnahmen in ihren Fächern für Studentinnen (aber auch Professorinnen und Doktorandinnen) beauftragt werden, denn das überschreitet die Möglichkeiten ehrenamtlichen Arbeitens. Die Förderung von Frauen in den Wissenschaften sollte bereits mit dem Studium beginnen, um sinnvoll etwas gegen den absinkenden Anteil von Frauen in den „höheren Positionen“ (z. B. Professuren) zu unternehmen. Daher müssen Vorschläge bzw. die Initiierung zur Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung und Unterstützung des Frauenanteils (besonders in den Naturwissenschaftlichen Fächern) vor allem von der Universitätsleitung unterstützt werden und ausgehen. Diese muss von den jeweiligen Professoren/innen der Fächer die Durchsetzung, Umsetzung und Verantwortung für eine Verbesserung der Situation einfordern (unter Mitwirkung der dezentralen Frauenbeauftragten). Hierzu bedarf es eines zentralen Chancengleichheitsplanes oder gleichstellungspolitischen Maßnahmenkataloges. Darin sollte konkretisiert werden, welche Maßnahmen zur Verbesserung zentral und institutionell eingesetzt werden müssen.

Seit 2001 wurde zur Unterstützung der Frauenarbeit in den Naturwissenschaften im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen das Projekt „Ideen-Werkstatt“ zu Studienwahl, Studium und Beruf“ unter dem Motto „Mehr Frauen in die Informatik!“ finanziell gefördert (vgl. hierzu Kap. III.1). Dieses hat sich im Laufe der Jahre sehr positiv auf die Schaffung eines frauenfreundlichen Klimas in der Informatik ausgewirkt, was sich u. a. auch in den relativ guten Anteilen bei den AbsolventInnen zeigt, die höher liegen als bei den Studierenden insgesamt.. Das Ziel, mehr Schülerinnen für ein Studium der Informatik zu werben, stellt dagegen trotz sehr erfolgreich etablierter kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den Schulen im weiteren Umfeld von in Adlershof weiterhin eine große Herausforderung dar.

In den anderen naturwissenschaftlichen Fächern gab es bis 2006 keine vergleichbare institutionelle Unterstützung der Arbeit der Frauenbeauftragten. Im neuen Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurde das bisherige Projekt „Mehr Frauen in die Informatik!“ des-

<sup>5</sup> keine Aufwandsentschädigung/ kein Arbeitszeit Erlass

halb seit 2007 in das Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FINCA)“ überführt. Dieses soll jetzt auch die Förderung der Chancengleichheit in anderen naturwissenschaftlichen Disziplinen in Adlershof einbeziehen. Die personelle Kapazität - bisher eine wissenschaftliche Mitarbeiterin - wurde allerdings trotz dieser erweiterten Aufgabenstellung nur um eine Hilfskraftstelle aufgestockt. Bemühungen der dezentralen Frauenbeauftragten um zusätzliche Kapazität insbesondere für die erforderliche Frauenarbeit in der Physik durch Unterstützung von Seiten des Instituts oder der Universitätsleitung blieben erfolglos. Die Kommission für Frauenförderung hat deshalb im Sommer 2007 beschossen, der Physik hierfür aus ihrem Programm, das eigentlich für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert ist, eine halbe IIA-Stelle für 2 Jahre bereitzustellen.

Trotz geringer Möglichkeiten gibt es verschiedene Initiativen von Seiten der dezentralen Frauenbeauftragten insbesondere in der Physik, die die Studierendenzahlen von weiblichen Studierenden in den naturwissenschaftlichen Fächern erhöhen sollen, so dass Abbrüche vermindert und Interesse gesteigert wird. Beispiele für diese Initiativen und Projekte, die trotz des großartigen Gewinnes für das Institut nicht unbedingt angenommen werden, sind: Mädchen AG (2003-2005), Club Lise (2005-2007), Lehrveranstaltungen Gender Science, die Unterstützung des Studentischen Mentoringsystems u. a.. Die Projekte werden aus Drittmitteln sowie aus dem Frauenfördertopf der Institute bezahlt. Eine finanzielle Sicherung sollte weiterhin durch die Humboldt – Universität gewährleistet werden. Die Universitätsleitung und die entsprechenden Institute bzw. Fächer sollten sich konkret beispielsweise in den Zielvereinbarungen verpflichten, die dezentralen und ehrenamtlichen Frauenbeauftragten aktiv bei ihrer Arbeit zur Verbesserung des Anteils weiblicher Studierender selbstständig und kreativ zu unterstützen, beispielsweise beim Auf – und Ausbau zukünftiger Projekte wie:

- professionelles Mentoring von Diplomandinnen und Doktorandinnen;
- Praktikumsbörse am Campus Adlershof;
- Fortbildung der Professoren und Professorinnen auf den Gebieten Gender und Mentoring, um das in der Bachelorordnung des Instituts für Physik angebotene Mentoring für Erstsemesterstudierende auch qualifiziert durchführen zu können;
- Bereitstellung von Räumen zur Selbsthilfe von Eltern mit Kleinkindern am Campus Adlershof bzw. Möglichkeiten der flexiblen Kinderbetreuung (z.B. Kontingenterwerb für Kindergärten u.s.w.).

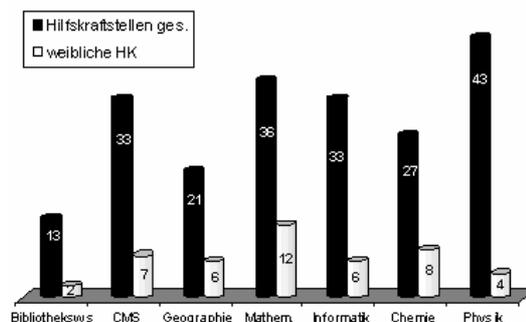
An den von außen initiierten Initiativen Girls Day und MINT- Camp haben sich die naturwissenschaftlichen Fächer in dem Berichtszeitraum beteiligt. Die Frauenbeauftragten unterstützten die Aktivitäten zum Girls Day organisatorisch und finanziell. Es besteht leider das Missverständnis, dass der Girls Day von der Frauenbeauftragten getragen werden muss. Ursprünglicher Sinn des Girls Day war es, dass Mädchen mit ihren Vätern zur Arbeit mitgehen und deren Arbeit kennen lernen, so dass es sinnvoller wäre, wenn die männlichen Beschäftigten den Girls Day organisieren würden. Dann würden beide beteiligten Seiten Erfahrung gewinnen. Weitere Maßnahmen sind:

- Weiterbildung für Führungskompetenzen (z.B. Professoren) im Bereich Gender Mainstreaming
- anbieten und einfordern.
- Während der Gender - Science Lehrveranstaltungen in Adlershof wurde deutlich, dass die räumliche Entfernung zu den Gender Studies in Mitte, sowie das Fehlen einer institutionalisierten „Außenstelle“ dieser Art in Adlershof massive Nachteile in der Frauenförderung bereitet. Nach wie vor gilt: „Gender ist in Mitte und die Naturwissenschaften sind in Adlershof.“ Hier wäre die Einrichtung einer „Gender Außenstelle“ oder eine zentrale Frauenbeauftragte für Adlershof äußerst sinnvoll.
- Die frühe Förderung von Frauen in der Wissenschaft erfolgt bereits mit der Vergabe von Hilfskraftstellen. Gerade in naturwissenschaftlichen Fächern zeichnet sich hier aber eine starke Diskrepanz zwischen Männern und Frauen bei der Vergabe ab (siehe nächste Seite). Durch Hilfskraftstellen können Studentinnen jedoch frühzeitig gefördert werden. Dies gilt nicht nur für die naturwissenschaftlichen, sondern auch für alle Fächer, die beispielsweise eine höhere Anzahl Studentinnen haben und dennoch eine geringe Anzahl an Professorinnen oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Die Umwandlung der Studiengänge im Zuge des Bologna Prozesses in BA/MA-

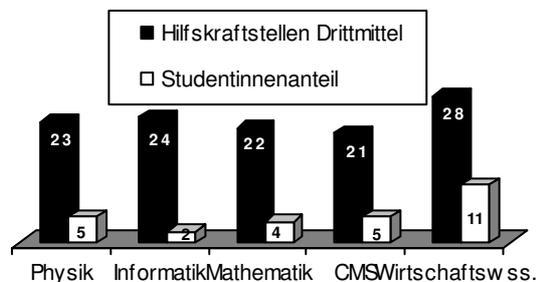
Studiengänge unterlaufen die Möglichkeit einer frühen Förderung von Studentinnen auf Grund der zeitlich sehr stark determinierten und unflexiblen Studienordnungen, die das Arbeiten als studentische Hilfskraft zeitlich kaum zulässt. Die Konsequenzen der Umstrukturierungen für Studentinnen und deren Förderung in der Wissenschaft müssen zukünftig kritisch festgehalten werden. An dieser Stelle sei noch einmal ausdrücklich auf die Studierbarkeitsumfrage von 2007 hingewiesen.

### 3. Studentische Hilfskräfte

Gerade in den bereits angeführten drei naturwissenschaftlichen Fächern ist ein enorm niedriger Anteil von weiblichen studentischen Hilfskräften festzustellen. Aber auch in den Fächern der Mathematik, der Geographie und am CMS ist der Studentinnenanteil bei Hilfskraftstellen sehr gering. Bei einem Frauenanteil von 67,9 % (321 Studentinnen von insgesamt 473) im Fach Bibliothekswissenschaften ist es sehr verwunderlich, dass nur zwei von 13 Hilfskraftstellen mit Studentinnen besetzt sind.



Auch in den Drittmittelprojekten fallen wieder die Fächer Physik und Informatik, aber auch die Wirtschaftswissenschaften, Mathematik und das CMS durch einen sehr geringen Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften auf.



### 4. Studentische Familie und Universität

Die Zusammenarbeit mit dem RefRat Studieren mit Kind konnte in den letzten zwei Jahren sehr gut ausgebaut werden. Im Jahr 2006 wurden die Öffnungszeiten des seit Jahren bestehende Projekt „Humboldt“ zur stundenweise Betreuung der Kinder von Studierenden auf Grund der sehr großen Nachfrage und der bestehenden Warteliste bis in die Vormittagsstunden verlängert und seine Kapazitäten von 10 auf 15 Plätze erweitert. Dies ist vor allem dem Engagement der Referentin für Studieren mit Kind zu verdanken. Leider musste die entsprechende Kinderbetreuungseinrichtung in Adlershof (die nach dem früheren Konzept nur nachmittags Betreuungsangebote bereithielt) auf Grund der mangelnden Nachfrage wieder geschlossen werden. Es hat sich für die Eltern zeitlich und vom Aufwand her nicht rentiert ihr Kind aus dem Kindergarten abzuholen und es nach Adlershof zu bringen.

Im Jahr 2006 wurde auch die ASSP (Allgemeine Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Humboldt-Universität zu Berlin) verändert und einheitliche Studien- Prüfungsordnungen geschaffen. Letztere beinhalten nur den S 9 zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind, der eine gewisse Flexibilität für Studierende mit Kind erlauben soll. Leider ist der Paragraph so unkonkret formuliert, dass er in der Praxis wenig hilfreich ist und das Studium für Studierende mit Kind nicht erleichtert. Er muss zukünftig konkretisiert werden. Der Ausgleich von Nachteilen ist in den einzelnen Fächern nicht immer gewährleistet.

Die Schwierigkeiten für Studierende mit Kind sind vielfältig: Studienorganisation, Finanzierung, Betreuung, Zeit, das Angewiesen sein auf die Rücksichtnahme und auf das Verständnis der Hochschullehrer u. v. m.. Das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend hat im Mai 2004 die Kurzfassung eines Gutachtens des wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen herausgegeben: „Elternschaft und Ausbildung“. Das Gutachten weist auf Probleme und Handlungsfelder

bezüglich Studierender mit Kind hin, welche auch auf die Humboldt – Universität zu Berlin zutreffen. Der wissenschaftliche Beirat ist zu dem Ergebnis gekommen, dass es für Frauen und Männer unter heutigen gesellschaftlichen Bedingungen kaum den richtigen Zeitpunkt für die Gründung einer Familie gibt. Auf Grund der sinkenden Geburtsraten, das „Aufschieben“ der Familiengründung bis zur letztendlichen Aufgabe und den beruflichen Planungsschwierigkeiten nach dem Studium, ist eine Familiengründung während des Studiums nicht negativ abzuwerten, sondern vollends von allen Institutionen zu unterstützen, d.h. auch von der Universität.<sup>6</sup> Umso brisanter wird die Frage nach dem „richtigen“ Zeitpunkt für die Realisierung des Kinderwunsches im Ablauf von Studium, beruflicher Eingangsphase und Erwerbstätigkeit. Erschwerend kommt allerdings hinzu, dass in vielen akademischen Berufen die Ausbildungsphase nicht mit dem Abschluss des Hochschulstudiums endet. Angesichts der langen Zeiten einer akademischen Ausbildung hat dies in der Vergangenheit sicherlich dazu beigetragen, dass die Realisierung des Kinderwunsches im Lebenslauf nach hinten verlagert und vielfach letztlich ganz aufgegeben wurde.“<sup>7</sup>

Im Ergebnis dessen und aus den Problemen studierender Eltern an der Humboldt-Universität ergibt sich als erstes, dass die Universitätsleitung die Unterstützung von Familien als eine Leitidee verstehen und diese an alle Mitglieder der Humboldt - Universität weitervermitteln muss, damit sich ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Unterstützung von Studierenden und Familien herausbildet. Die Universität sollte es sich zu ihrer Leitlinie machen, Familien und Familienplanung von Hochschulmitgliedern aller Statusgruppen zu unterstützen und zu fördern. Dazu gehören neben konkreten Maßnahmen auch das Bewusstwerden für die Situation von Familien, Verständnis für den hohen Zeitaufwand sowie Organisationsaufwand und Unterstützung in der Lehrgestaltung. Auf Grund dessen kam der Beirat zur folgenden Formulierung: „Es gibt ohne Zweifel auch Anforderungen an eine ordnungsgemäße Durchführung eines Studiums, doch sollten Ordnungsvorstellungen darüber, wie ein Studium „optimal“ zu verlaufen habe, gegenüber dem Primat der Entscheidung für eine Elternschaft zurücktreten.“

Die institutionellen Rahmenbedingungen legen bislang ein Phasenmodell der Lebensplanung nahe, demzufolge eine Familiengründung erst nach Abschluss der Ausbildung und dem Erreichen einer gesicherten beruflichen Position erfolgen sollte. In Zukunft wird das erwähnte Phasenmodell noch weniger tragfähig sein. Zunehmend international ausgerichtete Arbeitsmärkte mit sich teilweise sehr schnell ändernden Qualifikationsanforderungen verlangen eine Neuorientierung in der akademischen Ausbildung, die den Anforderungen an hohe Professionalität und Flexibilität gerecht wird. Die individuellen Ausbildungs- und Erwerbswege werden durch lebenslanges Lernen und berufliche Umorientierungen gekennzeichnet sein. Die Realisierung des Kinderwunsches wird daher fast zwangsläufig immer mit Anforderungen in einzelnen Ausbildungsphasen - Erst - oder Weiterbildungsphasen - kollidieren. Insofern muss die Vereinbarkeit von Elternschaft mit Aus- und Weiterbildung in allen Phasen des Lebenslaufs (neben der seit langem geforderten Vereinbarkeit von Familien und Erwerbstätigkeit) gesichert werden. Sofern es nicht gelingen wird, auch die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft zu verbessern, werden sich die Konflikte in der individuellen Lebensplanung verstärken, werden die Belastungen derjenigen, die sich für Kinder entscheiden, zunehmen und werden die Benachteiligungen durch Elternschaft, wie sie Studierende mit Kindern heute hinnehmen müssen, nicht abzubauen sein.“<sup>8</sup>

Die folgenden aufgeführten Probleme für Studierend mit Kind an der Humboldt Universität werden auch im Bericht des Beirats „Zur Lage von Studierenden mit Kindern“ (S. 15ff) aufgeführt. Dabei betonen die Gutachter, wie groß die Probleme sind, die heute in Deutschland mit einer Elternschaft, insbesondere für Frauen und Alleinerziehende, während einer Ausbildung und eines Studiums verbunden sind. Die Gleichzeitigkeit von Ausbildung und Elternschaft ist unter den derzeitigen Rah-

---

<sup>6</sup> „Doch ist der Beirat der Auffassung, dass es jungen Frauen und Männern möglich sein muss, die Entscheidung für Kinder selbstverantwortlich zu treffen und – wann immer sie wollen – ihren Kinderwunsch auch tatsächlich zu realisieren.“ („Elternschaft und Ausbildung“, Seite 5) Denn die Gesellschaft ist auf ein hohes Qualifikationsniveau der jungen Erwachsenen ebenso angewiesen wie auf Kinder und auf das Nachwachsen der nächsten Generationen.

<sup>7</sup> „Elternschaft und Ausbildung“, S. 18

<sup>8</sup> „Elternschaft und Ausbildung“, S. 18 – 19

menbedingungen mit erheblichen Risiken für den Erwerb beruflicher Qualifikationen und den gesamten Bildungsverlauf verbunden.

## 5. Schaffung von „Familiengerechten Hochschulen“

Der Beirat empfiehlt den Universitäten die Schaffung von „Familiengerechten Hochschulen“, indem die Familienberatung ausgebaut wird und ein/e Familienbeauftragte/r eingesetzt wird. Des Weiteren wird die Erstellung eines Maßnahmenkataloges in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung empfohlen, der die Weiterentwicklung der Hochschule hin zu einer familiengerechten Hochschule einleiten und unterstützen soll. Zu dem Maßnahmenkatalog sollte definitiv die Errichtung von Sozial- und Wickelräumen sowie Ruheräume in den Gebäuden gehören. Ruheräume fehlen der Humboldt-Universität leider fast völlig oder befinden sich in einem beständigen Bauzustand, wie der offizielle Ruheraum im Hauptgebäude

## 6. Zeit und Stigma Langzeitstudierender

Wie auch im Bericht des Beirats analysiert, ist und bleibt *die Zeit* für Studierende mit Kind ein Problem. „Für studierende Eltern ist es also offensichtlich deutlich schwieriger, ihr Studium innerhalb der Regelstudienzeit abzuschließen, und die Rede von den „überlangen“ Studienzeiten oder den „alten“ Studierenden muss im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern während eines Studiums insofern relativiert werden.“<sup>9</sup> Neben dem Studium benötigen studierende Eltern trotz verschiedener Betreuungsmöglichkeiten vor allem Zeit zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder, müssen aber auch oft auf Grund der höheren Lebensunterhaltskosten durch selbstständige Erwerbstätigkeit (20 Stunden pro Woche für Erwerbstätigkeit) bestreiten. „Studierenden Eltern bleibt damit im Mittel deutlich weniger Zeit für ihr Studium als Studierenden ohne Kinder.“<sup>10</sup> Sie gehören daher auch an der Humboldt-Universität noch vermehrt zur Gruppe der Langzeitstudierenden und Studienabbrecher. „Entscheidend für den häufigeren Studienabbruch studierender Eltern scheinen weniger Leistungsversagen oder mangelnde Studienmotivation, denn die mangelnde Vereinbarkeit von Studium und Familientätigkeit - u. a. wegen der defizitären Betreuungssituation für (Klein)Kinder - zu sein.“<sup>11</sup> Dieses Problem lässt sich nicht allein durch Betreuungsmaßnahmen bewältigen. Im Fokus der Universität sollte daher zukünftig vor allem die Studierbarkeit des Studiums für studentische Eltern stehen.

## 7. Studienstruktur und Studienreform / Studien- und Prüfungsorganisation

Der Beirat hat bereits 2004 auf die Chancen hingewiesen, die sich durch die Modularisierung für Studierende mit Kind eröffnen, gleichzeitig aber auch realistisch vermerkt, dass erste Beobachtungen eher ein Abnehmen der Flexibilität in der Studienorganisation verzeichnen. Durch die Einführung gestufter Studiengänge und durch die Modularisierung im Allgemeinen sei eine Möglichkeit geschaffen worden, „für eine flexible und individuelle Studien- und Berufsplanung“<sup>12</sup> zu sorgen, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Studium und Beruf auswirken könnten. Das ist weder an der Humboldt-Universität noch an anderen Berliner Universitäten gegeben, wie aktuelle Studien belegen. Leider vermehren sich die Beschwerden und Anfragen von Studierenden mit Kind(ern) aus den neuen BA/MA-Studiengängen, bezüglich der Vereinbarkeit ihres Studiums mit der Familie, aber auch bezüglich der Flexibilität und Unterstützung der einzelnen Fächer.

„Die derzeitige Regelung des HRG § 2 Abs. 4, Satz 1 Halbsatz 2 benennt die Berücksichtigung der „besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern“ als eine Aufgabe der Hochschule. Dies wird aber bislang nicht geleistet.“<sup>13</sup> Die Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium kann über eine

---

<sup>9</sup> ebenda S. 16

<sup>10</sup> ebenda S. 16

<sup>11</sup> ebenda S. 17

<sup>12</sup> ebenda, S. 19

<sup>13</sup> ebenda, S. 21

entsprechende Struktur der Gestaltung der Studiengänge und Curricula und entsprechende Lehrmethoden deutlich verbessert werden. Daher wird die Einführung formalisierter Teilzeitstudiengänge vom Beirat vorgeschlagen und damit einhergehend sollten folgende Punkte geändert bzw. verbessert werden:

- Prüfungsfristen, die ein Teilzeitstudium von Studierenden mit Kind berücksichtigen und die flexible bzw. soziale Anwendung des Begriffes Regelstudienzeit.
- Modul-Aufbau: Im Zuge der Modularisierung ist bei der Errichtung von Modulen zu gewährleisten, dass einzelne Module „nicht zu umfangreich sind und weiterführende Module zwar Grundwissen, aber keine zu spezifischen Details aus vorangegangenen Modulen voraussetzen.“<sup>14</sup> Das bedeutet für die Fächer der Humboldt-Universität, dass sie abgespeckte Einführungsmodule anbieten, auf denen dann gut ausgebaute Vertiefungsmodule aufbauen können.
- Pflichtveranstaltungen sollten in die Kernzeiten von 10 – 16 Uhr nicht in den Abendstunden gelegt werden. Bei der Raumvergabe und bei der zeitlichen Planung der Lehrenden ist dieser Punkt zu berücksichtigen. Die Kommission sowie der Vizepräsident für Lehre und Studium sollten sich für die Gewährleistung der Umsetzung einsetzen.
- Bei der Vergabe von Plätzen in zeitlich günstig liegenden Seminaren sollte „eine Quote für Studierende mit Kind eingeführt“ und umgesetzt werden. Bei der Vergabe von zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika-Organisationen sollten Studierende Eltern „durch eine ortsnahe angemessene Vergabe (z.B. von Teilnehmerplätzen) und durch die Vermittlung spez. Kinderbetreuungsmöglichkeiten“<sup>15</sup> für die Zeit des Praktikums unterstützt werden.
- E-Learning: Verstärkt werden sollte der Einsatz neuer Medien zur besseren Verbindung von Fern- und Präsenzstudium. Durch das Konzept der virtuellen Universität könnten viele Vereinbarkeitsprobleme entschärft werden und „insbesondere Eltern [könnten] entsprechend ihren zeitlichen Möglichkeiten und partiell selbstorganisiert ihr Studium zügig abschließen“<sup>16</sup>. Dies geschieht an der Humboldt-Universität zu Berlin noch in einem zu geringen Maße, wie ein Blick auf die Humboldt-Moodle-Seiten zeigt.
- Prüfungsordnungen: Die meisten Beschwerden beziehen sich auf eine strikte und nicht flexible Auslegung der Prüfungsordnungen. Hier muss den Lehrenden klar gemacht werden, dass sie gegenüber den Studierenden (besonders den Studierenden mit Kindern) selbst auch Gestaltungsspielraum haben. Gleichzeitig sollten die Prüfungsordnungen und die ASSP flexibler auf die Belange studierender Eltern eingehen. Zum Beispiel sollten „im Falle einer Beurlaubung dennoch Prüfungen abgelegt werden können, ohne sich zugleich den zeitlichen Fristenregelungen, wie sie für Vollzeitstudierende verbindlich sind, unterwerfen zu müssen.“<sup>17</sup> Verzögerungen bedingt durch Elternzeit können damit unterbunden und Studienzeiten gekürzt werden.
- Informationspolitik: Lehrende sollten gründlicher über den „Nachteilsausgleich“ (2006 z.T. erfolgt) und ihren Gestaltungsspielraum informiert werden sowie die Studierenden über ihre Rechte.

Einige Punkte sind bereits in den Frauenförderrichtlinien formuliert und vom Akademischen Senat der Humboldt-Universität beschlossen, warten allerdings noch auf ihre Umsetzung (§5 (7), §§ 13 - 15 der Frauenförderrichtlinien bezüglich Familie und Studium).

## 8. Geschlechterabhängigkeit

In Folge seiner Untersuchung kommt der Beirat zu dem Ergebnis, dass für Frauen die Versorgung und Pflege von Kindern und Familie (besonders Alleinerziehenden) größere gesellschaftliche Schwierigkeiten mit sich bringt, als für Männer. „Männer, die während ihres Studiums Väter geworden waren, unterschieden sich in Bezug auf berufliches Prestige und Einkommenshöhe nicht von jenen, die während ihres Studiums kinderlos geblieben waren. Auf Frauen traf das Gegenteil zu.

---

<sup>14</sup> ebenda, S. 21

<sup>15</sup> ebenda, S. 22

<sup>16</sup> ebenda, S. 22

<sup>17</sup> ebenda

Eine Elternschaft während des Studiums zeigt also für Frauen nachhaltige unerwünschte Folgen.“<sup>18</sup> „Für Männer hingegen sind ein hohes berufliches Qualifikationsniveau und beruflicher Erfolg nicht mit dem hohen Preis einer dauerhaften Kinderlosigkeit verbunden.“<sup>19</sup> „Wohl aber deutet vieles darauf hin, dass mit steigendem Bildungsniveau sich vor allem Frauen in einem zunehmend schwierigen, von vielfältigen Konflikten begleiteten Prozess des Abwägens zwischen Kinderwunsch und Wunsch nach beruflichem Erfolg befinden.“<sup>20</sup>

## 9. Sexuelle Belästigung und Stalking

Den zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin liegen nicht alle Fälle von sexueller Belästigung oder Stalkings vor, die sich an der Humboldt-Universität ereignen. Zum einen konnten die Fächer / Institute mit Hilfe der dezentralen Frauenbeauftragten und Vertrauensdozenten die Fälle selbst klären. Zum anderen sind viele Fälle sexueller Belästigung uneindeutig oder die Studentinnen haben keinerlei Zeugen und vermeiden dann eine Auseinandersetzung mit den Geschehnissen, aus Angst, es könnte sich gegen sie wenden.

In Fällen von sexueller Belästigung kann Betroffenen umfangreich und wirkungsvoll geholfen werden durch die bestehende gute Zusammenarbeit zwischen der psychologischen Beratungsstelle, dem RefRat für alle studierenden Frauen und dem Team der zentralen Frauenbeauftragten.

Die zentrale Frauenbeauftragte hat 2005 ein Internet-Forum zum Thema sexuelle Belästigung an der Humboldt-Universität eingerichtet, auf denen Betroffenen sich untereinander Rat geben können und ermuntert werden, sich Verbündete zu suchen und bestimmte Schritte einzuleiten.

Dem Büro der Frauenbeauftragten liegen für das Jahr 2006 zwei Fälle von sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten bzw. Lehrenden vor. Darüber hinaus gab es Beschwerden über sexistisches-rassistisches Lehrmaterial eines Dozierenden an einer Fakultät.

Ein in seinem Ausmaß im Dunkeln bleibendes Problem ist der missverständliche Umgang einiger Lehrender mit Studentinnen. Auf Grund einer falsch verstandenen Liberalität und Lässigkeit oder aber auch mit dem vollem Bewusstsein über seine Machtposition wird bei manchen Lehrenden die eigentliche Arbeitsbeziehung zwischen Studierenden und Lehrenden auf eine persönliche Ebene gebracht. Dadurch herrscht nicht unbedingt ein lockeres Arbeitsklima, da Flirten und Zweideutigkeiten sowie Anzüglichkeiten auch zu großen Missverständnissen und einer sehr unangenehmen Arbeitsbeziehung führen. Dabei hat gerade die Studentin durch ihr Abhängigkeitsverhältnis zum Lehrenden eine sehr schwache und schlechte Position gegenüber den Lehrenden. Ein solches Verhalten, ob nun bewusst oder unbewusst, sollte nicht vom Lehrerkollegium gebilligt und unterstützt werden. Auch ist es innerhalb einer Universität notwendig, eine gewisse professionelle Arbeitsebene zwischen Lehrenden und Studierenden zu bewahren.

Immer wieder kommt es an der Humboldt-Universität zu dem Problem des Spanners auf der Toilette. Hier sind besonders die Institute gefragt. Zum einen müssen sie Ansprechpartner/innen für solche Fälle haben (dezentrale Frauenbeauftragte / Vertrauensdozentin). Zum anderen müssen sie, sobald es zu einem solchen Fall in ihrem Haus gekommen ist, Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Studentinnen treffen. Dies kann durch Hinweisschilder („Vorsicht Spanner, Bitte melden bei...“), durch Bitte um Mithilfe (Wenn Sie eine Person vor den Toiletten herumschleichen sehen....) geschehen. Wichtig ist, dass die Information nicht zurück gehalten wird, sondern dass die Institute und Fächer aktiv gegen dieses Verhalten vorgehen und die Studentinnen mit diesem Problem nicht allein lassen.

Im Jahr 2005 ist ein Stalker nach monatelanger Belästigung von Studentinnen an der Universität durch die Rechtsstelle der Universität mit einem einjährigen universitätsweiten Hausverbot belegt worden. Durch sein Verhalten wurden Studentinnen psychisch unter Druck gesetzt und Seminare in ihrem Ablauf stark gestört. Das betraf sowohl Lehrveranstaltungen in der Soziologie als auch in der Musikwissenschaft. Am Institut für Musikwissenschaften wurde in drei Fällen Anzeige erstattet.

---

<sup>18</sup> ebenda, S. 17

<sup>19</sup> ebenda, S.6

<sup>20</sup> ebenda, S.8

Diesen Studentinnen darf er sich nicht mehr als 500 m nähern. Eine couragierte Studentin veröffentlichte zusammen mit dem RefRat für Frauen eine Kopie seines Personalausweisfotos sowie Telefonnummern für Betroffene. Dieser Stalker ist allerdings im Jahr 2006 nach Ablauf des Hausverbotes wieder an die Humboldt-Universität zurückgekehrt und belästigte erneut Studentinnen. Im selben Jahr konnte ein weiterer Spanner dingfest gemacht und zur Rede gestellt werden.

Da sich Stalker nicht durch eine direkte Tätigkeit strafbar machen, ist die Rechtslage für die Opfer schwierig. Die meisten Studentinnen meldeten sich erst auf Grund der veröffentlichten Plakate bei der Frauenbeauftragten oder beim ReferentInnenrat für Frauen. Scham und gerade beim Stalking „Beweisangst“ scheinen die Studentinnen von Beschwerden und Bekanntgaben abzuhalten. Gefordert ist hier ein aufgeklärter Umgang mit diesem Thema. Dazu eignen sich Weiterbildungsveranstaltungen für Vertrauenspersonen, die auch von der Polizei im Zuge der Vorkommnisse an der Humboldt-Universität angeboten wurde.

Die Bundesregierung hat bereits das Problem für die Opfer erkannt und seit November 2006 gilt § 238 des StGB, der Straftatbestand Nachstellung, der eine Geldstrafe bis hin zu einer Gefängnisstrafe bis zu drei Jahren für das Stalking ansetzt. Leider greift diese Maßnahme auch erst lange nach der Tat. Dadurch, dass sich nicht alle Betroffenen an die Frauenbeauftragten wenden, besteht vermutlich eine große Dunkelziffer von sexueller Belästigung an der Humboldt-Universität. Festzuhalten ist jedoch, dass sich die Beschwerden über anzügliche und zweideutige Äußerungen häufen.

## VII. Finanzielles Anreizsystem und Zielvereinbarungen zur Frauenförderung

In Bezug auf das finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung der Humboldt-Universität gibt es gegenüber dem letzten Bericht nur in einem Punkt etwas Neues zu berichten. Aufgrund der nunmehr vorgenommenen Verbindung mit dem Konzept „Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit“, das den Berliner Hochschulen bereits durch den Hochschulvertrag von 1999 aufgegeben wurde, werden die Mittel aus dem finanziellen Anreizsystem in Ergänzung zur bisherigen Verwendung in einigen der größeren naturwissenschaftlichen Fächern jetzt auch für kurzfristige Anschluss- oder Abschlussstipendien mit relativ niedriger Dotierung verwendet.

Eigene Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit gibt es an der Humboldt-Universität nicht. Im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung wurden in den Jahren 2003 bis 2005 mit insgesamt fünf naturwissenschaftlichen Instituten und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät in einem gesonderten Abschnitt Vereinbarungen zum Thema Chancengleichheit abgeschlossen. Die darin enthaltenen Bemühungszusagen der Fächer wurden mit Diskussionen über die Verwendung des bereits lange vorher bestehenden finanziellen Anreizsystems verbunden. Seitdem können diese Mittel in Erweiterung der bisherigen Praxis auch für einzelne kurzfristige Stipendien verwendet werden, unter der Voraussetzung, dass der Sachhaushalt des jeweiligen Faches bzw. der 5 %-Anteil davon groß genug dafür ist.

Mit den übrigen 18 Instituten und drei Mono-Fakultäten gibt es bis heute keine entsprechenden Vereinbarungen.

### 1. Finanzielles Anreizsystem

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

Zu dem Zeitpunkt, als auf Landesebene eine leistungsbezogene Mittelvergabe zwischen den Berliner Hochschulen eingeführt wurde, die auch den Parameter Gleichstellung einbezieht, wurde in der Humboldt-Universität mit dem Haushalt 2002 das finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung dahingehend modifiziert, dass die bisherige leistungsbezogene Komponente entfiel und seitdem bei allen Fächern ein einheitlicher Anteil von 5 % aller Sachmittel - die im übrigen einer leistungsbezogenen Verteilung nach den Parametern Forschung und Lehre unter Einbeziehung des Faktors „Internationales“ unterliegen - einbehalten und für Zwecke der Frauenförderung reserviert wird. Die Begründung für diese Entscheidung lag damals darin, dass die Anwendung der vorher verwendeten Parameter von einzelnen Fächern mit schlechten Frauenanteilen nicht als gerecht empfunden worden war, und dass eine leistungsbezogene Modifikation der Verteilung dieses 5 %-Anteils in Anbetracht der für die meisten Fächern nur sehr geringen Summen nicht lohne.

Die Höhe der Mittel in diesem finanziellen Anreizsystem zur Frauenförderung variiert beträchtlich zwischen den Fächern, entsprechend der generellen Verteilung der Sachmittel. Der größte Betrag steht der Biologie mit ca. 14.350 € jährlich zur Verfügung, während es z. B. bei den Fächern Psychologie und Geographie nur 3.760 € bzw. 3.160 € sind (Stand 2007). In den Geisteswissenschaften sind die Summen meist noch niedriger. In den Instituten der Philosophischen Fakultät II mit den Philologien liegen die Beträge zwischen 2.500 € und 4.350 €, wenn man vom Institut für Klassische Philologie mit nur 700 € absieht. Für die Juristische Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche

Fakultät sind es 10.450 € bzw. 10.350 €, für die Institute Geschichte, Sozialwissenschaften und Erziehungswissenschaften 5.800 €, 5.200 € und 5.500 €.

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

In den Fächern Biologie und der LGF wurden die Gelder aus diesem Programm seit dem Abschluss der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung mit gleichstellungspolitischer Komponente auch für Stipendien verwendet. In der Biologie wurden in den Jahren 2004-2006 insgesamt 4 halbjährige Stipendien an Postdoktorandinnen vergeben, wobei der Förderbetrag mit 1.000 € deutlich niedriger lag als sonst bei Post-doc-Stipendien üblich. Es handelte sich dabei um Zwischenfinanzierungen nach dem Auslaufen von Stipendien oder Verträgen für Frauen, für die anschließend eine andere Finanzierung in Aussicht stand. In der LGF, wo mit jährlich 12.800 € fast so viele Mittel wie in der Biologie zur Verfügung stehen, die aber hier bisher auf die Binnen-Institute innerhalb der Fakultät aufgeteilt wurden, wurden die Mittel für dreimonatige Abschlussstipendien für MA- und Promotionsstudentinnen in Höhe von 300 € bzw. 600 € eingesetzt. In der Chemie wurde einmal ein dreimonatiges Studienabschlussstipendium an eine ausländische Studentin gegeben.

## **2. Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fakultäten und Instituten**

Bereits 1999 wurden die Berliner Hochschulen mit der ersten Ergänzung des Hochschulvertrages aus dem Jahre 1997 verpflichtet, mit den Fakultäten und Fachbereichen Zielvereinbarungen zur Frauenförderung abzuschließen. Zur Ausgestaltung dieser Zielvereinbarungen enthielt der damalige Hochschulvertrag in § 9 detaillierte Vorgaben (u. a. Erhöhung des Anteils von Professorinnen, Besetzung von Qualifikationsstellen im Verhältnis zur Anzahl der Absolventinnen bzw. Promovendinnen sowie verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Gastprofessuren und Dozenturen). In den Fortschreibungen von 2001 und 2005 wurde die entsprechende Vorgabe deutlich knapper gefasst. Seitdem heißt es in § 7 des Hochschulvertrags 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.“

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 da dies auch ein Thema der Gleichstellungspolitik ist. Eine Ausnahme galt für diejenigen Fächer, bei denen bereits auf der Ebene der Studierenden ausgeprägte Unterrepräsentanz herrscht, d. h. Informatik und Physik, aber auch für die 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. In Bezug auf die Philosophie, für die im Sommer 2006 Zielvereinbarungen zur Forschung vorbereitet, aber bis heute nicht abgeschlossen wurden, wurde diese Ausnahmeregelung 2006 aufgehoben.

Im Zuge des Exzellenz-Wettbewerbs hat die Universitätsleitung angekündigt, künftig die Zielvereinbarungen zu Forschung und Lehre in ein gemeinsames Verfahren zu integrieren, das dann auch den Komplex Gleichstellung umfassen soll.

Die Vorbereitung von als „Zielvereinbarungen zur Frauenförderung“ bezeichneten Unterpunkten der Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung begann 2002. Im März 2003 wurde im Rahmen dieses Verfahrens die erste Vereinbarung zur Gleichstellung mit dem Institut für Chemie abgeschlossen. Im Dezember 2003 folgte die Biologie. Im Laufe des Jahres 2005 kamen die Institute für Geographie, Mathematik und Psychologie sowie die Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät hinzu. Seitdem ist aufgrund der starken Beanspruchung der inneruniversitären Planungskapazitäten für den Exzellenz-Wettbewerb keine weitere Vereinbarung mehr abgeschlossen worden.

Die bisherigen „Zielvereinbarungen“ zur Chancengleichheit an der Humboldt-Universität sind so angelegt, dass es im Unterschied zu anderen Zielvereinbarungen keinerlei unterstützende Maßnahmen von Seiten der Universitätsleitung bzw. keine materiellen Anreize zur Erreichung angestrebter Ziele gibt, auch keine Sanktionen, was zur Folge hat, dass die Fächer in diesen Verhandlungen nicht zur Benennung verbindlicher Ziele bereit waren. Als einziges „Instrument“ wurde von der Universitätsleitung das etablierte finanzielle Anreizsystem zu Frauenförderung definiert, das unabhängig von diesen Vereinbarungen seit Jahren an der Humboldt-Universität existiert. Das bedeutete zum einen, dass erstmals auf höherer Ebene darüber gesprochen wurde, ob die bisherige Verwendung der Mittel optimal ist, oder ob ein effektiverer Einsatz möglich ist. Dies führte zur Aufnahme der zusätzlichen Verwendungsart „Stipendien“ in besser mit Sachmitteln ausgestatteten Fächern wie z. B. der Biologie. In diesem Fach sollen seitdem bei Bedarf jährlich bis zu zwei viertel- bis halbjährige Stipendien zur Zwischenfinanzierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Postdoktorandinnen vergeben werden, was auch realisiert wurde. Die Beschränkung auf das Instrument „finanzielles Anreizsystem“ bedeutete aber zum anderen, dass in der Mehrzahl der Fächer unter dem Stichwort „Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit“ nur die bisherige Verwendung der Mittel aus dem finanziellen Anreizsystem zu Frauenförderung festgeschrieben wurde, nach dem Motto: „Das bisherige Verfahren hat sich bewährt und soll fortgesetzt werden“, wie es in manchen Texten explizit formuliert ist (vgl. Anlage ab S. 97).

Die ersten beiden Vereinbarungen zur Chemie und Biologie 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. In der Biologie ist inzwischen eine Professorin auf die Fachdidaktikstelle berufen worden. In der Chemie gab es in den vier Jahren seit Abschluss der Vereinbarung keine Berufung einer Professorin, 2007 wurde dort zum ersten Mal eine Berufsliste mit einer Frau auf einer S-Juniorprofessur vorgelegt. Die spätere Vereinbarung zur Psychologie aus dem Jahr 2005 enthält ebenfalls eine allgemeine Absichtserklärung, ausgeschriebene W-Stellen „durch besonders geeignete Bewerberinnen“ zu besetzen. Außerdem stellt dieses Fach in Aussicht, auch die Einwerbung einer S-Professuren zur Gewinnung von Frauen zu nutzen. Beides ist bisher noch nicht realisiert worden. Erfolgreich war dagegen das Bemühen der Psychologie um Mittel aus Sonderprogrammen zur Chancengleichheit: Zurzeit läuft das Ausschreibungsverfahren für eine Juniorprofessur für eine Frau aus dem Stellenprogramm der KFF. Ein Antrag auf eine Gastprofessur aus dem Berliner Programm zur Chancengleichheit wurde der Psychologie ebenfalls bewilligt.

Die Vereinbarungen für die Fächer Geographie und Mathematik sowie für die LGF verzichten ganz auf die Benennung von Zielen oder auch auf Bemühenszusagen, sondern beschränken sich von vornherein auf Aussagen zum Umgang mit dem finanziellen Anreizsystem. Im Fall der Geographie war der Anlass für diese Entscheidung die - von der Frauenbeauftragten geteilte - Enttäuschung der FachvertreterInnen darüber, dass es im Gegensatz zu echten Zielvereinbarungen von Seiten des

„Vertragspartners“ Universitätsleitung keinerlei Mitteleinsatz als Anreiz für die Erreichung zu vereinbarenden Zielen gab. Wenn es ausschließlich um die Verwendung der Mittel aus dem finanziellen Anreizsystem gehe, dann sei es nur konsequent, auch den Text der Vereinbarung darauf zu beschränken. Dies wurde dann später in den Vereinbarungen für die Mathematik und die LGF genau so gehandhabt. Dabei haben die Mathematik und die LGF insofern eine Anregung aus dem Modell der Biologie übernommen als diese Mittel nun auch für Stipendien eingesetzt werden können.

Fazit zum Thema „Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit“ an der Humboldt-Universität: Die Frauenbeauftragten ebenso wie die Kommission für Frauenförderung finden es mehr als unbefriedigend, dass

- a) acht Jahre nach der Verpflichtung der Universität zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit ihren Fakultäten und Instituten mit der großen Mehrzahl der Fächer bisher noch nicht einmal Gespräche über solche Vereinbarungen geführt worden sind,
- b) in den wenigen bestehenden „Zielvereinbarungen“ keine klaren Ziele vereinbart, sondern nur allgemein gehaltene Absichtserklärungen abgegeben wurden oder sogar ganz darauf verzichtet wurde, und
- c) von Seiten der Universitätsleitung als einer der beiden Vertragspartner in diesen Vereinbarungen bisher keinerlei eigene Mittel als Anreiz zur Realisierung gemeinsam vereinbarter Ziele eingebracht wurden.

## VIII. Gender Studies im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)

An der Humboldt-Universität gibt es eine im deutschen Kontext einmalige Profilierung im Bereich Gender Studies, die entsprechend der angestrebten Geschlechtergerechtigkeit auch in den wissenschaftlichen Inhalten im Berichtszeitraum konsolidiert und weiter ausgebaut werden konnte. Die Entstehungsgeschichte des „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)“ und seine Neugründung im Jahr 2003 auf der Basis der Vorgänger-Institution „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)“, die unmittelbar nach der Wende 1989 gegründet worden war, ist im letzten Bericht der Frauenbeauftragten dargestellt worden und soll hier nicht noch einmal wiederholt werden. Angaben zur Struktur, Mitgliedschaft und Arbeitsweise finden sich auf der Homepage des ZtG<sup>21</sup>.

Die personelle Kapazität im Bereich der Gender Studies konnte in der Berichtsperiode auf der Ebene der Hochschullehrerinnen erweitert werden. Nach langjähriger Verankerung der Thematik in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät im Rahmen einer Gastprofessur gelang es zum WS 2005/06 endlich, dort eine Professur für „Gender und Globalisierung“ zu besetzen. Außerdem wurde im Rahmen des neuen Strukturplanes der HU von 2004 durch ein neues Konzept mit anteiliger Kofinanzierung der Fächer die Verwendung der dritten noch freien Gender-Professur für die Einrichtung von je einer Professur am Nordeuropa-Institut und am Institut für Europäische Ethnologie ermöglicht. Die Stelle in der Skandinavistik wurde WS 2006/2007 besetzt. Am Institut für Europäische Ethnologie läuft zurzeit das Besetzungsverfahren. Dafür entfällt die bisher geplante Professur für Theologische Frauenforschung. Diesem Fach wurde als Kompensation eine entsprechende Juniorprofessur aus dem Kontingent der Kommission für Frauenförderung (KFF) bewilligt. Auch hier ist die Besetzung noch nicht abgeschlossen.

Weiterhin ist es im Rahmen der Neuausschreibung von fünf weiteren Juniorprofessuren durch die KFF gelungen, einen Teil dieser Stellen so zu denominieren, dass u. a. Bereiche der Geschlechterforschung in das Profil mit einbezogen werden (Diversity Politics in der Politikwissenschaft; Diversity Management in der Betriebswirtschaftslehre, Gender und Wissensgeschichte in der Kulturwissenschaft). Die Stelle in der BWL konnte als erste bereits zum WS 2007/2008 besetzt werden, bei den anderen beiden läuft das Verfahren noch.

Dieser positiven Entwicklung auf der Ebene der Professuren und Juniorprofessuren stand auf der anderen Seite eine Reduzierung der Kapazität durch das Auslaufen zahlreicher Mittelbaustellen gegenüber, deren StelleninhaberInnen sich in ihren Fächern mit Geschlechterforschung befasst hatten, und die aufgrund von Stellenkürzungen in Folge des Strukturplans von 2004 sowie der personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Finanzierung des Überhangs nicht (bzw. zur Zeit nicht) wieder besetzt werden konnten.

Zwei für die Geschlechterforschung und Lehre zentrale Professorinnen (in der Germanistik und in der Kulturwissenschaft) werden 2009 emeritiert. In der Germanistik wird die Neuausschreibung dieser Professur mit Genderschwerpunkt gegenwärtig vorbereitet, in der Kulturwissenschaft wird ebenfalls an einer Lösung gearbeitet.

---

<sup>21</sup> <http://www.gender.hu-berlin.de>

## 1. Inhaltliches Profil

Geschlechterstudien werden an der HU zugleich als transdisziplinäres und disziplinär verankertes Themenfeld verstanden. Es wird davon ausgegangen, dass sich neue wissenschaftliche und gesellschaftlich relevante Fragestellungen heute kaum ausschließlich fachlich oder disziplinär bearbeiten lassen und eine einzelne Disziplin auch die Frage nach der Kategorie Geschlecht, ihrer Beschaffenheit, Entstehung, Veränderung und ihren Wirkungen nicht adäquat analysieren kann. Durch die transdisziplinäre Zusammenarbeit öffnen sich wissenschaftliche Fachkulturen für andere Felder und Fragen und setzen sich anderen Standards, Auffassungen, Methoden und Begriffen aus. Disziplinen können in der transdisziplinären Forschung folglich auch mehr über die eigenen Methoden und Inhalte erfahren. Gleichzeitig profitiert die Geschlechterforschung von der kritischen Reflexion des „Geschlechts“ in verschiedenen Fächern. Transdisziplinarität beruht auf der Kritik und Reflexivität von Disziplinen, deren Fragen und Methoden und generiert neue Erkenntnisinteressen und -möglichkeiten.

Auf der Grundlage dieses konzeptionellen Ansatzes ist das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) als Einrichtung mit Zweitmitgliedschaften strukturiert, so dass Mitglieder immer im Fach und in den Gender Studies tätig sind. Sie verfolgen insbesondere folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Förderung des transdisziplinären Dialogs durch wissenschaftliche Veranstaltungen und Publikationen,
- Gezielte Nachwuchsförderung im Bereich der Gender Studies durch das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“,
- Konzipierung und Einrichtung eines BA (Zweifach + Beifach) sowie MA Gender Studies,
- Transfer von Wissen um „Gender“ in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder, vor allem durch die Aktivitäten des GenderKompetenzZentrums,
- Ausbau der nationalen und internationalen Vernetzung und Kooperation.

## 2. Förderung des transdisziplinären Dialogs durch wissenschaftliche Veranstaltungen und Publikationen

Die transdisziplinäre Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der HU und deren nationale und internationale Kooperationen fanden ihren Ausdruck in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen und Workshops, die vom ZtG, dem Graduiertenkolleg, dem GenderKompetenzZentrum und von Wissenschaftlerinnen aus den Instituten und Fakultäten ausgerichtet wurden. Wichtige wissenschaftstheoretisch innovative Diskussionen gingen dabei von den vom Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ organisierten Veranstaltungen aus. Besonders hervorhebenswert sind in dem Zusammenhang

- das Internationale Symposium „Mythen des Blutes“ (1. - 3. 12. 2005),
- die internationale Tagung „Prostitution-Tauschhandel zwischen Körper und Zeichen“ (17.-18.3. 2006),
- die internationale Tagung „Produktion und Krise hegemonialer Männlichkeit in der Moderne“ (7.–10. 12. 2006),
- der interdisziplinären Workshop „Geschlecht als Tabu-Orte, Dynamiken und Funktionen“ (27./28. 10.2006),
- der Workshop „Wissen über Geschlecht -Auf dem Spielfeld der Norm“ (24.–26. 11. 2006).

Daneben dienten die jeweils eintägigen wissenschaftlichen Kolloquien des ZtG dazu, den Dialog zwischen WissenschaftlerInnen verschiedener Disziplinen sowie zwischen Studierenden und Lehrenden anhand konkreter Themenfelder zu intensivieren. Gemeinsam mit internationalen und nationalen Gästen und ReferentInnen wurden folgende Themen diskutiert:

- Gender und Fußball (SoSe 2006),
- Gender als interdependente Kategorie (WS 2005/06),
- Travelling Concepts. Changing meanings of Concepts. Crossing disciplinary and national boundaries (SoSe 2005),
- Geschlecht und Armut in internationaler Perspektive (WS 2004/05),
- Zur Aktualität der Psychoanalyse (SoSe 2004).

Die Ringvorlesungen des Graduiertenkollegs, die Gender Lectures des GenderKompetenzZentrums (z.B. zu Familie und Gleichstellung) sowie die weiteren vom ZtG organisierten Gastvorträge und Podiumsdiskussionen (z.B. zum Thema: „Wie feministisch ist die Leitkultur?“) boten Studierenden und der interessierten Öffentlichkeit in jedem Semester die Möglichkeit, sich mit neuen Forschungsergebnissen in den Gender Studies bekannt zu machen.

Die folgenden Tagungen bzw. Veranstaltungsreihen zielten vor allem auf Impulse für die Geschlechterforschung in den fachspezifischen Diskursen:

- die Ringvorlesung „Genderperspektiven in Nordafrika: Literatur, Film, Gesellschaft“ (WS 2006/07; Asien- und Afrikawissenschaften)
- die Tagung „Empires and Boundaries. Rethinking Race, Class, and Gender in Asian and African Colonial Settings“ (15.-16.1.2006; Asien- und Afrikawissenschaften)
- die Tagung „Geschlechterdefinitionen und Geschlechtergrenzen in der Antike“ (17.2.-20.2.2005; Geschichte)
- die internationale Summer School mit der Ahfad University for Women in Omdurman/Sudan „Gender Research & Networking“ (26.6.-1.7.2006; Landwirtschaftlich-Gärtnerische-Fakultät)
- Die internationale Tagung „Law and Society in the 21st Century“ (Juli 2007, Rechtswissenschaft)

Aus diesen Veranstaltungen sind ebenso wie aus den Forschungsprojekten zahlreiche Publikationen hervorgegangen.

### **3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“**

Das DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“, das zum 1.1.2005 unter der Leitung von Prof. Christina von Braun, Prof. Inge Stephan und Prof. Volker Hess eingerichtet wurde<sup>22</sup>, bildet gezielt wissenschaftlichen Nachwuchs in den Gender Studies aus. Im Zentrum der Forschung steht die Frage nach den impliziten und expliziten Funktionen der Kategorie Geschlecht für die Strukturierung wissenschaftlichen Wissens. Die in den beiden Schwerpunkten „Konstruktion geschlechtlicher Kategorien in den Wissenschaften“ und „Die geschlechtliche Codierung von Wissensobjekten - zwei gebündelten Leitfragen werden transdisziplinär entwickelt. Die gezielte Einbindung fachdisziplinär organisierter Forschungsdebatten bietet über den Weg der Vernetzung durch das Graduiertenkolleg die Chance, auf diese wieder innovativ zurückzuwirken - und verschafft zugleich der Geschlechterforschung eine breitere methodische und fachliche Basis. Dies geschieht auf zweierlei Weise: Erstens werden disziplinär orientierte, d.h. in die Gegenstandsdisziplin eingebundene Forschungsvorhaben unter synchron vergleichbaren Fragestellungen zu Arbeitsgruppen zusammengebunden, um den interdisziplinären Austausch zu fördern und transdisziplinäre Analysen zu erleichtern (z.B. ‚Reproduktion‘ als Leitbegriff der frühmodernen Anatomie, ‚Reproduktion‘ als

<sup>22</sup> <http://www2.hu-berlin.de/gkgeschlecht/index.php>

Problem der Rechtssprechung, ‚Reproduktion‘ als mediale Technik etc.). Zweitens entwickeln einzelne Promotionsvorhaben ihre Forschungsfragen auch diachron durch das Spektrum der beteiligten Disziplinen (Geschlechtsmetaphern im textuellen und visuellen Diskurs der Medizin, Rechtssprechung, Theologie etc), wobei die interdisziplinäre Zusammensetzung des Graduiertenkollegs die angemessene Berücksichtigung der jeweiligen Fachkontexte sicherstellt.

Das Kolleg bietet 13 StipendiatInnen, ein bis zwei PostdoktorandInnen sowie ca. 10-15 assoziierten Mitgliedern die Möglichkeit, eine Dissertation zu einem Thema aus der Geschlechterforschung zu verfassen, wobei das offizielle Promotionsverfahren sowohl in den Gender Studies wie auch in den Herkunftsdisziplinen der betreuenden ProfessorInnen abgelegt werden kann. Gemäß dem transdisziplinären Anspruch des Kollegs werden die KollegiatInnen und jedes Forschungsprojekt von jeweils zwei Betreuenden begleitet. Die individuelle Arbeit wird begleitet von einem intensiven Studienprogramm, zu dem wöchentliche DoktorandInnenseminare und Ringvorlesungen, interne wie öffentliche Workshops, Symposien und Tagungen gehören.

Die fortgeschrittenen PromovendInnen nahmen gern die Möglichkeit wahr, zu ihren jeweiligen Forschungsgebieten im Studiengang Geschlechterstudien / Gender Studies Lehrveranstaltungen anzubieten, um auf diese Weise die für eine akademische Laufbahn notwendige Lehrerfahrung zu erwerben. Diese Veranstaltungen werden zur Realisierung des transdisziplinären Ansatzes häufig in der Form des Team Teaching durchgeführt. Außerdem waren die TeilnehmerInnen intensiv an der Konzipierung und Durchführung der o. g. wissenschaftlichen Veranstaltungen und der daraus hervorgegangenen Publikationen beteiligt.

#### **4. Gender Studies-Studiengänge an der HU**

Gender Studies gehören an der HU inzwischen in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Curriculums. Darüber hinaus wurden Gender Studies seit 1997 in Form eines interdisziplinären Magisterhauptfach- und -nebenfachstudiengangs angeboten. Dieses HU-Modell wurde im folgenden Vorbild für viele andere Studiengangsneugründungen an anderen Universitäten.

Im Zeitraum 2004 bis 2006 wurde die Arbeit im Studiengang Geschlechterstudien wie in vielen anderen Bereichen auch vor allem durch Umstellung auf die neuen Studienstrukturen (Bachelor und Master) bestimmt. Da hier das Lehrangebot verbindlicher voraus zu planen ist als bisher, und die Gewährleistung der erforderlichen Kapazitäten nachzuweisen ist, bekam die Frage der Sicherung der erforderlichen Lehrkapazität zentrale Bedeutung. Da die Planungen in den einzelnen Fächern 2004 unterschiedlich weit fortgeschritten waren und es an der HU noch wenig Erfahrungen bei der Konzipierung von interdisziplinär angelegten BA-/MA-Studiengängen gab, war die Aushandlung über die Sicherstellung der erforderlichen Lehrveranstaltungen für die Geschlechterstudien in der neuen Form eine große Herausforderung. Gestützt auf die AS-Beschlüsse vom 4.12.2001 und 10.12.2002 wurden in Gesprächen mit jedem einzelnen Fach die Möglichkeiten der Verzahnung der Modulangebote und die explizite Verankerung von Gender - sofern in den neuen fachbezogenen Studiengängen nicht bereits berücksichtigt - abgesprochen. Dabei wurden sowohl konkrete Formulierungen für die Integration von Gender in einzelne Module wie auch Formulierungen über die allgemeine Verankerung von Gender als Querschnittsaufgabe in der jeweiligen Studienordnung gewählt.

Trotz der weiter oben bereits dargestellten Einrichtung einzelner zusätzlicher Gender-Professuren wurde die kapazitäre Ausgangslage so eingeschätzt, dass es künftig nicht möglich sei, Gender Studies sowohl als BA-Kernfach wie als Masterstudiengang anzubieten. Nach langer Diskussion beschloss das ZtG deshalb, in der grundständigen Lehre künftig im BA Gender Studies nur noch ein Zweitfach<sup>23</sup> und als Beifach anzubieten sowie ab 2008 ein Master-Programm<sup>24</sup> einzuführen. Für das

<sup>23</sup> <http://www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/studium/ba/>

<sup>24</sup> <http://www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre/studium/ma/>

Bachelor-Zweifach wurden sechs Module konzipiert, die sich in jeweils drei Grundlagen- und Vertiefungsmodule gliedern. Den Bachelor zeichnet aus, dass die transdisziplinäre Kompetenz bereits zu Beginn des Studiums parallel zum Kernfach erworben wird. Das Studium des BA zielt auf praxisorientierte wissenschaftliche Kompetenzen, die neben einer Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Fragen für Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen wie Unternehmen, öffentliche Verwaltung, Politik und Medien qualifizieren. Für den Master wurden sechs Module entwickelt, von denen zwei den Grundlagenbereich und vier den Vertiefungsbereich umfassen. Der Master ermöglicht, Forschungsorientierung nicht nur auf die Wissenschaft zu beziehen, sondern auch auf Praxisbereiche auszuweiten, in denen Gender relevant ist. Studienziel des Masterstudiengangs ist ein vertieftes Verständnis der Komplexität von Gender als Kategorie im Hinblick auf sich historisch wandelnde Funktionen und Konstruktionen sowie Vermittlungsformen und Wirkungsweisen in verschiedenen Themen- und Praxisfeldern.

Obwohl die Humboldt-Universität inzwischen nicht mehr als einzige einen solchen Studiengang anbietet, war und ist das Interesse der Studierenden an dem Studienfach Gender Studies an der HU in dem Berichtszeitraum ungebrochen groß. Im Wintersemester 2006/07 studierten noch 319 Magisterstudierende im Hauptfach und 83 im Nebenfach, außerdem in den neuen BA-Studiengängen 110 Studierende im Zweifach und 39 Studierende im Beifach. Dazu kamen 9 Promotionsstudierende, die offiziell in diesem Bereich promovieren.

Im Magisterstudiengang liegen inzwischen 477 Zwischenprüfungen vor, und 135 Studierende haben das Studium abgeschlossen (Stand Juni 2007). Der Männeranteil bei den Gender-Studiengängen liegt insgesamt durchschnittlich bei 11%; im BA ist der Männeranteil auf 20 % angestiegen.

Die hohe Identifikation der Gender Studierenden mit diesem Studiengang findet ihren Ausdruck in zahlreichen Aktivitäten der Fachschaft Gender Studies. Dazu gehört die seit 2004 stattfindende „Lange Nacht der Gender Studies“, eine Vielzahl von beantragten und bewilligten Projektutorien sowie studentischen Konferenzen wie z. B. „Hat Armut ein Geschlecht?“ im Mai 2005.

## **5. Transfer von Wissen um „Geschlecht“ in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder - Aktivitäten des GenderKompetenzZentrums (GKompZ)**

Es war und ist ein besonderes Anliegen des gesamten ZtG, die Ergebnisse der Gender-Forschung in die Öffentlichkeit zu tragen, gesellschaftliche Diskussionen anzuregen und zu aktuellen gesellschaftlichen Diskussionen Stellung zu nehmen. Hierzu veranstaltete das ZtG verschiedene Podiumsdiskussionen, beispielsweise „Sticht diesmal Dame Bube?“ im Rahmen der Kandidatur von Gesine Schwan zur Bundespräsidentin im Jahr 2004 oder „Wie feministisch ist die ‚Leitkultur‘? Fremdheit und Geschlechterdifferenz zwischen Assimilation und Multikulturalität“ im Mai 2006.

Der Transfer von Wissen um Geschlecht in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder wird insbesondere vom **GenderKompetenzZentrum** (GKompZ) vorangetrieben. Das GKompZ wurde im Oktober 2003 als eine anwendungsorientierte, unabhängige und parteiübergreifende Forschungseinrichtung als Projekt am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristischen Fakultät unter Leitung von Prof. Susanne Baer unter dem Dach des ZtG eingerichtet. Die Finanzierung erfolgt über das BMFSFJ.

Ziel des GenderKompetenzZentrums ist es, an der Schnittstelle zwischen den theoretischen Erkenntnissen der Gender Studies und den praktischen Herausforderungen in der Politik und in öffentlichen wie privaten Organisationen zu wirken, um durch Vermittlung von Gender-Kompetenz einen Beitrag zur Durchsetzung von Gleichstellung zu leisten. Der Auftrag für die erste Förderphase (Oktober 2003 bis Juni 2007) lautete, insbesondere die öffentliche Verwaltung des Bundes bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu unterstützen. Dabei setzte das GKompZ darauf, bei den Beschäftigten der Bundesverwaltung die Kompetenz zu stärken, um in allen Sachgebieten und in allen Handlungsfeldern gleichstellungsorientiert arbeiten zu können. Dafür stellten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums Wissen und Informationen bereit, vernetzten Akteurinnen und Akteure und or-

ganisierten Fachgespräche und strategische Beratungen zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen. Das wissenschaftliche Team profitiert dabei von der im deutschsprachigen Raum einmaligen Fächervielfalt und transdisziplinären Zusammenarbeit der Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität. Gleichzeitig wurde und wird versucht, einen eigenen Beitrag im Forschungsfeld „Implementierung von Gender Mainstreaming“ zu leisten, den weder die Rechts- und Verwaltungswissenschaft im Rahmen der Implementationsforschung noch die Sozialwissenschaften mit ihrer organisations- und transformationsbezogenen, aber auch Akteure fokussierenden Perspektive bedient. Ein Schwerpunkt der Arbeit des Zentrums liegt weiterhin bei den für GM besonders relevanten Handlungsfeldern, wie der Personalentwicklung, der Rechtsetzung und ihrer Folgenabschätzung, der Ressort- und Auftragsforschung, den Daten und der Statistik.

Das Team des GenderKompetenzZentrums ist multidisziplinär zusammengesetzt und arbeitet mit dem transdisziplinären Ansatz der Gender Studies, begreift also Geschlecht auch im Kontext weiterer Diversität. Es kooperiert mit Angehörigen der HU auf unterschiedlichen Ebenen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und bietet Studierenden die Möglichkeit zur Absolvierung von Praktika. Das Zentrum organisiert in jedem Semester zwei Lehrveranstaltungen sowie öffentliche Foren wie die Gender Lectures oder Fachtagungen zu ausgewählten Themen im Umfeld von Verwaltung und Gleichstellungspolitik. Im Zeitraum 2004 bis Mitte 2007 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums acht zielgruppenorientierte Fachtagungen, 2 Podiumsdiskussionen, vier Fachgespräche und 26 Gender Lectures durchgeführt. Daneben wurden 24 ausländische Delegationen über die Arbeit des GKompZ informiert.

Über die Website<sup>25</sup> sind aktuelle Informationen und Hinweise zum Forschungsstand in gleichstellungsrelevanten Fragen abrufbar. Die Website hat sich seit 2006 zunehmend als ein Online-Beratungsangebot entwickelt (pro Monat über 50.000 Zugriffe). Seit 2006 ist sie auch in englischer Sprache zugänglich. Monatlich erscheint daneben eine GenderKompetenzMail mit Informationen z. B. über Neues auf der Website, Veranstaltungshinweisen, Stellenausschreibungen. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten wurde 2005 die „Datenbank GM-Expertise“ entwickelt. Mit ihr können Personen gesucht werden, die als Expertin und Experte in der Beratung zu Gender Mainstreaming tätig sind, die sich selbst in ein differenziertes Abfrageschema eintragen. Darüber hinaus erfolgt die Vermittlung von Wissen in der eigenen Schriftenreihe des GkompZ „Gender kompetent“ (bisher drei Bände erschienen), in Vorträgen und Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften.

## 6. Ausbau der nationalen und internationalen Vernetzung und Kooperation

Das ZtG und die an der HU im Bereich der Gender Studies arbeitenden WissenschaftlerInnen haben in dem Berichtszeitraum eng mit Einrichtungen und Gender-Forschenden aus dem In- und Ausland kooperiert. Die internationale Kooperation wurde insbesondere über die Mitarbeit im EU-Projekt ATHENA (Advanced Thematic Network in European Women's Studies)<sup>26</sup> und von AOIFE (Association of Institutions for Feminist Education and Research in Europe)<sup>27</sup> sowie durch bestehende Sokrates-Verträge intensiviert; daneben sind Mitglieder des ZtG in internationalen Forschungsprojekten und -verbänden aktiv (z.B. Prof. Baer in QUING, einem vergleichenden EU-Forschungsverbund zu Gleichstellungspolitiken). Neben dem Studierendenaustausch mit den jeweiligen Universitäten wurden die bestehenden Verträge mit den Universitäten Sussex, Essex, der London School of Economics, Lund und Oslo ebenfalls für den Lehrendenaustausch genutzt.

Das ZtG ist aktives Mitglied und Mitinitiatorin der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)<sup>28</sup> und des Dachverbandes der deutschspra-

<sup>25</sup> <http://www.genderkompetenz.info>

<sup>26</sup> <http://www.athena2.org/index.php?pageid=2>

<sup>27</sup> <http://www.let.uu.nl/aoife/>

<sup>28</sup> <http://www.afg-berliner-hochschulen.de/>

chigen Frauen- / Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen i.d.a.<sup>29</sup>. Das ZtG war und ist maßgeblich am Aufbau der Vernetzung der Gender Studies im deutschsprachigen Raum beteiligt und hat die Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum mitbegründet.

---

<sup>29</sup> [http://www.ida-dachverband.de/de\\_kurzinfo.htm](http://www.ida-dachverband.de/de_kurzinfo.htm)

## **IX. Gleichstellungspolitische Kooperationen außerhalb der Humboldt-Universität**

### **1. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin (LaKoF)**

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen kooperieren eng miteinander im Rahmen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (LaKoF) und stimmen sich in ihren Aktivitäten untereinander ab. Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität Dr. Marianne Kriszio war in der Wahlperiode 2003 und 2004 stellvertretende Sprecherin der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Berlin. Die LaKoF trifft sich einmal im Monat und veranstaltet Jahrestagungen zu unterschiedlichen Themen. Die letzte Tagung am 1. 6. 2006 stand vor dem Hintergrund des laufenden Exzellenz-Wettbewerbs unter dem Motto „FrauenExzellenz an Berliner Hochschulen“.

Die LaKoF unterhält zur Gestaltung der gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen im Lande Berlin regelmäßige Kontakte zur Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung. In den vergangenen drei Jahren haben wiederholt Gespräche der LaKoF mit den Senatoren für Wissenschaft und Forschung, Dr. Flierl und Prof. Dr. Zöllner und mit Staatssekretär Dr. Husung stattgefunden. Im Zusammenhang mit der Gestaltung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre war auch der enge Kontakt mit der langjährige Referentin für Frauen in der Wissenschaft in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Frau Dr. Voth, sehr wichtig, denn dieses Programm wird aus Mitteln dieses Hauses finanziert.

Die LaKoF erhält zu den gesetzlichen Vorhaben im Hochschulbereich regelmäßig Gelegenheit zu Stellungnahme. Sie hält in diesem Zusammenhang Kontakt mit Abgeordneten aller Fraktionen im Abgeordnetenhaus. In der Vergangenheit war die LaKoF dabei erfolgreich bei der Integration des Themas Gleichstellung in die Hochschulverträge (Verpflichtung zum Abschluss von Zielvereinbarungen; Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogene Mittelvergabe), bei der Absicherung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten bei veränderten Hochschulstrukturen, bei der Verbesserung der Freistellungsregelungen für dezentrale Frauenbeauftragte sowie bei der Etablierung einer eigenen hauptberuflichen Frauenbeauftragten an der Charité im Zuge der Neustrukturierung der Hochschulmedizin. Ein weiteres Thema - bei dem die LaKoF eng mit der Bundesvertretung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen kooperiert - sind hochschulgesetzliche Regelungen zu Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Hier war z. B. bei einer Novellierung des BerlHG Ende 2004 übersehen worden, dass bisherige HRG-Regelungen zur Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse im Beamtenstatus zwischenzeitlich aufgehoben worden waren, um dies ganz den Ländern zu überlassen. In Berlin wurden u. a. die Verlängerungsregelungen wegen Elternzeit damals aufgrund der falschen Annahme, dass dies weiterhin im HRG geregelt sei, ebenfalls gestrichen mit dem Ziel der „Entschlankung“ von Vorschriften. Auf der Basis einer Initiative der LaKoF gegenüber der Senatsverwaltung und Abgeordneten im Wissenschaftsausschuss konnte dies dann relativ schnell wieder bereinigt werden. Bisher ohne Erfolg war eine Initiative der LaKoF zur partnerunabhängigen Gestaltung des Promotionsstipendienprogramms des Landes Berlin NAFöG, das im Unterschied zu zahlreichen anderen Bundesländern immer noch eine Anrechnung des Einkommens des Ehepartners vorsieht.

Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeit der LaKoF bildete regelmäßig die Beteiligung an der Ausgestaltung der landesspezifischen Regelungen für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Sonderprogramme zur Frauenförderung. In Berlin hieß bereits das diesbezügliche langjährige Bund-Länder-Programm im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP), das HWP 1, „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. In keinem anderen Bundesland wurde den Hochschulen so viel Autonomie bei der hochschulspezifischen Gestaltung des Programms gegeben wie in Berlin, wo die einzelnen Hochschulen

im Rahmen einer vorgegebenen Mittelkontingentierung eigene Programmelemente entwickeln konnten, wenn auch im Rahmen eines Antrags- und Genehmigungsverfahrens über eine Landeskommission für dieses Programm. Die Humboldt-Universität war in der Berichtsperiode mit den Professorinnen Meffert und von Falkenhausen, der Geschäftsführerin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung Dr. Jähnert sowie zeitweise mit den Vizepräsidenten Tenorth bzw. Baer in dieser Landeskommission vertreten. Die gemeinsame Geschäftsstelle für das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, welche die Mittel für alle Hochschulen verwaltet, ist seit 2001 kontinuierlich an der Humboldt-Universität angesiedelt.

## **2. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)**

Auf Bundesebene kooperieren die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen seit 1989 in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Seit 1997 ist die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Marianne Kriszio, Mitglied im fünfköpfigen Vorstand der BuKoF. Sie ist dort u. a. zuständig für die Kooperation mit der Referatsleiterin für Gleichstellungsfragen im Bundesministerium für Bildung und Forschung und mit der Geschäftsstelle der Hochschulrektorenkonferenz. Zeitweise lag auch die Federführung für den Kontakt mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Wissenschaftsrat bei ihr. Die BuKoF war regelmäßig in die Entwicklung der gemeinsamen Bund-Länder-Sonderprogramme zur Chancengleichheit einbezogen. Der BuKoF wird bei Gesetzesvorhaben im Hochschulbereich Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, entweder durch persönliche Beteiligung in den Anhörungen oder durch schriftliche Stellungnahmen. Zuletzt erfolgte dies beim Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)) und beim Gesetzentwurf über die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes. In der Vergangenheit haben sich Aktivitäten der BuKoF wiederholt auf die Verankerung gleichstellungspolitischer Fragen im Hochschulrahmengesetz bezogen (u. a. Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen mit Kindern; Aufnahme des Faktors Gleichstellung in die Hochschulfinanzierung und in die Evaluation der Arbeit der Hochschulen), aber auch auf die Verbesserung der Verlängerungsmöglichkeiten beim BAföG für Studierende mit Kindern.

Die HRK hat Ende 2005 eine Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ eingerichtet, um Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in den Wissenschaften vorzubereiten. An dieser Projektgruppe war die BuKoF mit mehreren Mitgliedern beteiligt, darunter die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität Dr. Marianne Kriszio, und Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk aus der Charité. Die Empfehlungen der HRK wurden auf der 209. Plenarsitzung am 14.11.2006 unter dem Titel „Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit“ verabschiedet. Dem Wissenschaftsrat gegenüber hatte die BuKoF wiederholt daran erinnert, dass eine Evaluation seiner Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft von 1998 anstehe. Dies erfolgte in der Form, dass der Wissenschaftsrat im November 2006 hierzu einen groß angelegten Kongress veranstaltete, mit Einladung an alle Hochschulleitungen und an die Leitungen aller außeruniversitären Forschungsorganisatoren. Im Sommer 2007 hat der Wissenschaftsrat dann seine neuen Empfehlungen zur Chancengleichheit verabschiedet. Auf den Inhalt beider Empfehlungen ist in Kap. II eingegangen worden.

Regelmäßige Kontakte der BuKoF mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft haben mit dazu beigetragen, dass das Thema Chancengleichheit bei der DFG inzwischen einen wesentlich höheren Stellenwert hat als in den vergangenen Jahrzehnten. Die DFG hat sich inhaltlich dem Thema Gleichstellung sehr viel stärker geöffnet als in der Vergangenheit. Sie hat in ihren Statistiken Frauenanteile transparenter gemacht, und sie hat auf ihrer Homepage unter der Rubrik „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ einen eigenen Punkt „Gleichstellung“ aufgenommen. Bei Anträgen auf die Einrichtung oder Fortsetzung von Sonderforschungsbereichen werden inzwischen Aussagen zur Gleichstellung gefordert. Die DFG hat einen eigenen Arbeitskreis Chancengleichheit eingerichtet, zu dem die BuKoF im Mai 2007 als Gast eingeladen wurde, und sie ist gegenwärtig dabei, gleichstellungspolitische Standards für Forschungsvorhaben zu entwickeln.

Im Rahmen der Vorbereitung des Exzellenzprogramms konnte die BuKoF in Kontakten mit der DFG erfolgreich anregen, dass im Antragsverfahren für Graduiertenschulen und Exzellenzclustern auch Angaben zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen gefordert wurden (s. hierzu Kap. III). Die BuKoF hat sich im Rahmen der Hochschulpakts 2010 erneut an die DFG gewandt und gefordert, dass die darin enthaltenen Overheadmittel für Forschungsprogramme u. a. auch für Maßnahmen zur Gleichstellung verwendet werden können. Die DFG hat der BuKoF mit Schreiben vom Juli 2007 geantwortet, dass sie diesem Anliegen durchaus positiv gegenüber steht. Unbeschadet der Zuständigkeiten der Hochschulen gäbe es ihrerseits keine Einwände dagegen.

Eine Anregung an die DFG, die in der Vergangenheit wiederholt von der BuKoF vorgetragen worden war - u. a. im Rahmen ihrer Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Jahr 2006 - ist inzwischen realisiert worden. Die Gremien der DFG haben im Oktober 2007 entschieden, dass künftig auch ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Promotion mehr als sechs Jahre zurückliegt, einen Antrag auf eine eigene Stelle einreichen können.

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

### **3. Internationale Kooperationen**

Im Rahmen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen kooperiert die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität mit der „European Platform of Women Scientists (epws)“ in Brüssel, die 2006 gegründet wurde und aus EU-Mitteln finanziert wird. Im Oktober 2006 fand als Auftaktveranstaltung ein epws-Network-Event statt, in dem das Konzept der Arbeit vorgestellt und fünf „Standing Committees“ eingerichtet wurden (Monitoring the Policy Debate, Gender Dimension in Science, Promotion of Women Scientists, Information and Public Relation sowie Structural Reinforcement). Seit März 2007 ist die BuKoF offiziell Mitglied der epws. Am 27. und 28. April 2007 fand die erste Generalversammlung in Brüssel statt. Allgemein zugängliche Serviceleistung der epws (z. B. Informationen über forschungspolitische Entwicklungen in der EU) und Stellungnahmen der epws können über deren Homepage eingesehen werden (<http://www.epws.org>). Über diese Homepage besteht auch die Möglichkeit, den Newsletter der epws zu abonnieren.

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

2005 wurde in Oxford vereinbart, die „5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ im Sommer 2007 in Deutschland durchzuführen, und zwar an der Humboldt-Universität. Die Konferenz wurde inhaltlich durch ein Team von Frauen aus ganz Deutschland vorbereitet, darunter zwei Mitglieder des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn. Aus der Humboldt-Universität war neben der Frauenbeauftragten auch die Leiterin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung, Dr. Gabriele Jähnert beteiligt. Aus anderen Berliner Hochschulen die Frauenbeauftragte der TU, Heidi Degethoff de Campos. Die Konferenz, die ins europäische Jahr der Chancengleichheit fiel, wurde großzügig finanziell unterstützt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, so dass für organisatorische Aufgaben in Vorbereitung und

Durchführung eine eigene Projektmanagerin eingestellt werden konnte. Diese Funktion nahm seit Oktober 2006 zunächst Dr. Cornelia Raue wahr, ab Januar 2007 Dr. Sabine Grenz.

Die Konferenz fand vom 27. – 31.8.2007 unter reger Beteiligung von mehr als 300 TeilnehmerInnen aus 56 Ländern statt. Sie konzentrierte sich auf vier Themenbereiche:

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

Außerdem beschäftigten sich zwei gesonderte Panels mit „Work-Life-Balance“ und „Gender Studies and Beyond“.

Die wichtigsten Konferenzbeiträge werden in gesonderten Veröffentlichungen zu diesen Themenbereichen publiziert werden. Außerdem wird eine Broschüre mit Empfehlungen herausgegeben werden, die sich aus den Beiträgen und Diskussionen auf der Konferenz ergeben.

## Anhang;

### Anlage 1

#### 1. Stärken-Schwächen-Analyse-Bereich Frauenpolitik – Gleichstellungspolitik

Inhalt:

- A. Stärken im Profil
- B. Schwächen im Profil
- C. Stärken in der Gleichstellungspolitik
- D. Schwächen in der Gleichstellungspolitik

##### A. Stärken im Profil

- Bei Professuren liegt die Humboldt-Universität weiterhin etwas über dem Bundesdurchschnitt (ohne JP Ende 2005 16,3 %).

*Relativierung: 16 % sind zwar besser als der Bundesdurchschnitt (der Ende 2004 bei 14 % lag), aber schlechter als der Berliner Landesdurchschnitt, der schon Ende 2003 17 % erreichte. Gegenüber dem Vorjahr erfolgte an der Humboldt-Universität keine weitere Verbesserung. Die FU hat inzwischen aufgeholt. Bei den Neuberufungen hat die FU deutlich bessere Werte (z. B. 2003 45 %), was sich auch in der leistungsbezogenen Mittelverteilung beim Faktor Gleichstellung niederschlägt.*

- Die Humboldt-Universität hat recht gute Frauenanteile bei Juniorprofessuren erreicht (zuletzt 39 %).

*Relativierung: 3 der 14 Juniorprofessorinnen wurden nicht aus dem Kontingent der regulären Haushaltsstellen besetzt, sondern aus dem Frauenförderprogramm der KFF bereit gestellt. Würde man die herausrechnen, dann sänke der Anteil auf 33,3 %.*

- In allen naturwissenschaftlichen Fächern gibt es an der Humboldt-Universität mindestens eine Professorin.
- Frauen- und Geschlechterforschung ist im Profil der Humboldt-Universität sehr gut vertreten, was sich auch im Angebot eines eigenen Magisterstudiengangs (bisher) bzw. in neuen Angeboten für einen BA (als Nebenfach) und einen MA niederschlägt.

## B. Schwächen im Profil

- Es gibt ganze Fächer ohne eine einzige Professorin.  
darunter größere Fächer: Philosophie, Geschichte (nur 1 JP aus KFF-Mitteln),  
darunter kleinere Fächer: Europ. Ethnologie, Bibliothekswissenschaften,  
Klassische Archäologie, Klassische Philologien
- Eine ganze Fakultät ist ohne Professorin (Philosophische Fakultät I).
- Bisher ist keine Tenure-Track-Perspektive für die Frauen unter den Juniorprofessuren erkennbar.
- Es gibt kaum Juniorprofessorinnen in den Naturwissenschaften  
(nur eine in der Informatik und zwei in der Biologie, hier beide über Sonderfinanzierung, einmal KFF-Finanzierung, einmal S-JP).
- Es gibt keine systematische Rekrutierung und Unterstützung von Frauen in der post-doc-Phase in den Naturwissenschaften.
- Die Entwicklung der Frauenanteile bei den befristeten BAT-IIa-Stellen ist unbefriedigend, und zwar sowohl bei Planstellen (wobei die Statistik nicht differenziert zwischen Promotionsstellen und anderen befristeten IIa-Stellen zur Mitarbeit in der Forschung, bei denen es sich zum Teil um verkappte Habilitationsstellen handelt) wie auch bei Drittmittelstellen.

In diesem Bereich gibt es an der Humboldt-Universität keine positive Entwicklung. Die Anteile bei den Planstellen liegen wie schon seit mehr als 10 Jahren bei plus/minus 42 %, obwohl der Frauenanteil bei den Absolventinnen inzwischen deutlich höher ist. Zeitweise waren sie bis auf 39 % abgesunken, Ende 2005 haben sie gerade wieder 41,2 % erreicht (FU: 45 % Frauen in dieser Gruppe).

Besonders schlechte Anteile beim IIa-Personal gibt es in folgenden Fächern:

unter/bis 20 %: Informatik, Physik, Mathematik, Chemie

unter/bis 30 %: Wirtschaftswissenschaften

Frauenanteil beim wiss. Personal im Drittmittelbereich an der HU: 38.9 %

- Auch die Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen ist in vielen Fächern noch unbefriedigend. Ohne Medizin lag der Wert für die Humboldt-Universität insgesamt 2005 bei 40 %. Auch hier sind die Anteil bei der FU deutlich besser (Ende 2003 49 %), was sich ebenfalls in der leistungsbezogenen Mittelverteilung bei Faktor Gleichstellung niederschlägt.  
besonders schlechte Werte bei Promotionen:

Informatik (10 %) Physik (11 %) Chemie (20 %) Mathematik (22 %) VWL (23 %) Philosophie (24 %) Sportwiss. (25 %) Rechtswissenschaften (26 %) BWL (29 %)  
(ausgewertet bis 2003)

*Bei der ganz großen Mehrzahl der Frauen (und auch Männer), die an der Humboldt-Universität ihre Promotion abgeschlossen haben, handelte es sich zu diesem Zeitpunkt nicht (mehr) um HU-MitarbeiterInnen. Bei denjenigen, die (noch) im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses promovierten, lag der Frauenanteil sogar nur bei 20 %. Eine Analyse hierzu liegt bisher nicht vor.*

### **C. Stärken in der Gleichstellungspolitik**

- Die Bemühungen um eine Etablierung der Geschlechterforschung in zahlreichen, insbesondere geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern, fanden und finden bei der Universitätsleitung Unterstützung.
- Das vom letzten Präsidenten initiierte „Harnack-Programm“ zur vorzeitigen personenbezogenen Berufung von Professorinnen hat bei seiner - nur einmal realisierten - Ausschreibung positive Impulse in den Fächern hervorgerufen.
- Die intensive Thematisierung des Frauenanteils bei der neuen Stellenkategorie Juniorprofessur durch FrB und KFF hat - nach anfänglichen Problemen - zur Sensibilisierung hierfür bei UL und Fakultäten beigetragen. Die Zielorientierung von 40 % im Bewilligungsschreiben der finanziellen Zuschüsse von Ministerin Bulmahn ist inzwischen fast erreicht worden.
- Die Verpflichtung zur Beteiligung von Professorinnen in Berufungskommissionen und zur Einladung aller einschlägig qualifizierten Bewerberinnen in den Frauenförderrichtlinien hat sich grundsätzlich bewährt, (auch wenn manche Professoren dies immer noch als eher lästig empfinden).

Die Stärken in der Gleichstellungspolitik der Humboldt-Universität lagen und liegen im Übrigen insbesondere im gezielten Einsatz:

- a) der Mittel aus dem Frauenförderprogramm der KFF (früher C 1 und C 2-Stellen, seit einiger Zeit auch und künftig primär Juniorprofessuren) , die auch künftig zur Verfügung stehen
- b) der Mittel aus dem bisherigen Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, dessen Fortsetzung zurzeit ungewiss ist.

Hieraus konnten folgende Programme und Maßnahmen initiiert werden:

- Es erfolgte eine frühzeitige Vergabe von Juniorprofessuren aus dem ehemaligen C 1/C 2-Programm der KFF.
- Die Neuausschreibung von bis zu sechs Juniorprofessuren aus dem Programm der KFF in den Jahren 2006 und 2007 ermöglicht es,
  - a) Juniorprofessorinnen auch in den Naturwissenschaften zu gewinnen, und
  - b) strukturelle Impulse zugunsten der Frauen- und Geschlechterforschung in den Geisteswissenschaften zu setzen.
- Die Vergabe von Gastprofessuren aus dem Chancengleichheitsprogramm hat positive Impulse in Fächern gesetzt, in denen es bisher keine/kaum Professorinnen gab.
- Das Programm zur Chancengleichheit für Frauen hat es ermöglicht, Promotionsabschlussstipendien für Frauen zu vergeben, die inzwischen eine hohe Erfolgsquote aufweisen. Damit konnte der geringe Anteil bei Promotionen von HU-MitarbeiterInnen etwas kompensiert werden.
- Das Programm zur Chancengleichheit für Frauen hat es ermöglicht, Stipendien zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen für promovierte Frauen zu vergeben. (Hier sollte die Laufzeit ggf. verlängert werden können, wie bisher schon im Berliner Landesprogramm.)
- Das Programm zur Chancengleichheit für Frauen hat es ermöglicht, in der Hochschulmedizin durch gezielten Einsatz dieser Mittel die Etablierung des neuen Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) in der Startphase entscheidend zu fördern und voran zu bringen.
- Das Programm zur Chancengleichheit für Frauen hat es ermöglicht, ein Projekt zur Gewinnung von Mädchen für ein Studium der Informatik durch intensive Kooperation mit den Schulen des Einzugsbereichs zu etablieren, das inzwischen hohe Akzeptanz im Fach erreicht hat und zu einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils im Diplomstudiengang Informatik geführt hat.
- Das gemeinsame Mentoringprogramm ProFiL der drei Berliner Universitäten mit jeweils 12 Plätzen pro Jahr für die fortgeschrittene post-doc-Phase (Habilitationen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen) wirkt sehr positiv und genießt hohe Akzeptanz.

## D. Schwächen in der Gleichstellungspolitik

- Es gibt – mit Ausnahme des bisher nur einmal realisierten Harnack-Programms - keine von der Universitätsleitung vertretene aktive Politik zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren, sondern die Verbesserung der Anteile wird der naturwüchsigen Entwicklung überlassen.
- Bisher sind nach dem Eindruck der KFF in den Fakultäten und Instituten keine Bemühungen sichtbar, durch Angebote eines Tenure-Track den vorhandenen Juniorprofessorinnen eine weitere Perspektive an der Humboldt-Universität zu bieten.
- Das Instrument der in den Hochschulverträgen seit 1999 geforderten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten wurde an der Humboldt-Universität in keiner Weise effektiv genutzt, sondern bestenfalls formal umgesetzt.

*Im Gegensatz dazu hat die Freie Universität mit ihren Fachbereichen seit Jahren auf die spezifische Situation der Fächer bezogene und inhaltlich kreative Zielvereinbarungen abgeschlossen und Mittel dafür bereit gestellt. Die Folgen dieser Politik zeigen sich in den Ergebnissen der leistungsbezogenen Mittelvergabe (s. o.).*

Bisher wurden an der Humboldt-Universität erst mit weniger als der Hälfte der Institute und Fakultäten Zielvereinbarungen abgeschlossen, die auch einen (in der Regel sehr kleinen) Passus zur Frauenförderung enthalten (Chemie, Biologie, LGF, Geographie, Mathematik, Psychologie). Diese sog. Zielvereinbarungen zur Gleichstellung wurden zwar organisatorisch an die Zielvereinbarungen zur Forschungsförderung angegliedert, aber nicht inhaltlich damit integriert.

Von der Hochschulleitung wurden keine finanziellen Mittel als Anreiz zur Zielerreichung bereit gestellt, sondern die Diskussion wurde bisher immer wieder auf den Einsatz der Mittel aus dem schon seit Ende der 90er Jahre bestehenden sogenannten „finanziellen Anreizsystem zur Frauenförderung“ beschränkt (jeweils 5 % der Sachmittel der Fächer).

- Nach der Verpflichtung zur Erarbeitung von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit in den Hochschulverträgen wurde auf die Fortschreibung der früheren Frauenförderpläne verzichtet, ohne dass das neue Instrument der Zielvereinbarungen in den folgenden Jahren wirksam geworden wäre.
- Es gibt innerhalb der Hochschule und in den betroffenen Fächern keine Thematisierung des stagnierenden, z. T. sogar rückläufigen Frauenanteils auf Promotionsstellen und der unbefriedigenden Anteile bei den Promotionen (wenn man von der Darstellung im Bericht der Frauenbeauftragten absieht).

- Die aus dem Chancengleichheitsprogramm vergebenen Abschlussstipendien für Habilitandinnen waren nicht immer so erfolgreich wie die Promotionsabschlussstipendien.
- Es gibt nach der neuen Personalstruktur und dem Wegfall der C 2-Stellen keine Politik zur weiteren Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Habilitation und nach dem Ende der Juniorprofessur auch unterhalb einer Professur.
- Das bisherige „finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung“ im standardisierten Umfang von 5 % der Sachmittel hat sich trotz guter Akzeptanz in den meisten Fächern (Reservemittel zur Finanzierung von Sachausgaben wie Reisekostenzuschüsse für Frauen) nicht als effektiver Anreiz zu Verbesserung des Frauenanteils in den Fächern erwiesen.

## Anlage 2

### **Humboldt-Universität zu Berlin Kommission für Frauenförderung (KFF)**

24.04.2006

### **Konzept zur künftigen Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität**

#### **I. Ziele der Gleichstellungspolitik**

Die Gleichstellungspolitik der Humboldt-Universität zielt in allgemeiner Form auf die Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen in allen Statusgruppen und die Verankerung der Gleichstellung als einer Querschnittsaufgabe der Universität in allen ihren Bereichen. Ein Fokus liegt dabei auf dem Bereich, in denen Frauen auch heute noch stark unterrepräsentiert sind. Das betrifft die meisten akademischen Disziplinen im Wissenschaftsbereich, und hier insbesondere die Professuren. Hier war die Humboldt-Universität einmal führend im nationalen Vergleich. Inzwischen haben andere Universitäten deutlich aufgeholt bzw. die Humboldt-Universität in manchen Bereichen überholt. In einigen Fakultäten hat es in diesem Bereich in den letzten 10 Jahren keinerlei Fortschritt gegeben.

Auch im wissenschaftlichen Mittelbau ist die Situation in manchen Fächern unbefriedigend, wobei hier große fachspezifische Unterschiede bestehen. In manchen Fächern sind die Frauenanteile auf Qualifikationsstellen sogar zurückgegangen, statt sich zu verbessern, ohne dass dies dort thematisiert worden ist. Ähnliches gilt für die Entwicklung bei den Promotionen. Lediglich bei den Habilitationen ist in den letzten Jahren eine stetige Verbesserung zu verzeichnen. Das bedeutet, dass der Gewinnung von Doktorandinnen und ihrer erfolgreichen Promotion verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Bei den Studierenden der Humboldt-Universität sind Frauen im Allgemeinen gut bis sehr gut vertreten, allerdings mit 2 Ausnahmen: Informatik und Physik. Hier müssen die begonnenen Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen durch Erhöhung der Attraktivität der Fächer fortgesetzt und verstetigt werden.

In einem spezifischen Bereich stellt eine weitere Herausforderung für die Gleichstellungspolitik: Studentinnen (und auch Studenten) mit Kind. Hierbei geht es nicht nur um Unterstützung bei der Bereitstellung und Vermittlung von Betreuungsangeboten bei spezifischem Bedarf, wie sie durch die „Humbolde“ in Mitte und die Kooperation mit der Kita in der Agastraße in Adlershof angeboten werden, sondern es geht auch um die Konsequenzen der neuen Studienstrukturen in BA/MA-Studiengängen, also um die Studierbarkeit dieser Studiengänge für studierende Eltern.

Neben der personellen Präsenz von Frauen in allen Statusgruppen und der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebenslagen ist ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an der Universität die Frauen- und Geschlechterforschung. Hier geht es darum, den bereits erreichten guten Stand weiter und damit auch international konkurrenzfähig auszubauen. Das betrifft künftige personelle Veränderungen (u. a. Pensionierungen von Professorinnen im Kernbereich der Gender Studies), aber auch Studienangebote und die Verankerung von Gender Studies in der Forschung.

## II. Umsetzungsstrategien

### A: Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe

Gleichstellungspolitik muss ein stärkeres Gewicht im Profil und der Außendarstellung der Humboldt-Universität erhalten. Gleichstellung ist Aufgabe der Universitätsleitung und der gesamten Universität. Die Verantwortung für diese Aufgabe kann nicht an die Frauenbeauftragten delegiert werden, sondern sie liegt bei Fakultätsleitungen, Institutsleitungen und andere Leitungsgremien, bis hin zum AS und seinen Kommissionen.

Mögliche Instrumente zur stärkeren Verankerung dieser Aufgabe in den Fakultäten und Fächern sind Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz bei Führungspersonen sowie konkrete, auf fachspezifische Inhalte bezogene Zielvereinbarungen, echte finanzielle Anreizsysteme und die Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogene Mittelvergabe

### B: Integration von Gender Mainstreaming in das Instrumentarium der Hochschulleitung zur Weiterentwicklung der Hochschule

An der Humboldt-Universität ist spätestens im Zusammenhang mit der Exzellenz-Initiative das Thema Gender Mainstreaming in die offizielle Selbstdarstellung der Universität aufgenommen worden, aber es hat noch nicht unbedingt die Ebene konkreter Durchdringung des alltäglichen Handelns in den einzelnen Organisationseinheiten erreicht. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert nicht nur Handlungsbereitschaft und Problembewusstsein, sondern auch die Vermittlung entsprechender Kompetenzen – und zwar nicht nur bei den der Gleichstellung qua Amt verpflichteten Funktionsträgerinnen, wie Frauenbeauftragten und Mitgliedern der Kommission für Frauenförderung des AS, sondern gerade auch bei EntscheidungsträgerInnen auf allen Ebenen. Deshalb muss es Angebote zum Erwerb solcher Kompetenzen geben und in bestimmten Positionen auch eine Verpflichtung dazu, diese Angebote zu nutzen.

Wünschenswert wäre als Start die Bereitschaft der Mitglieder der Hochschulleitung selbst, an einem Gender Workshop teilzunehmen – wie das an verschiedenen anderen Hochschulen bereits erfolgt ist. Darauf können dann Veranstaltungen entsprechender Workshops für Dekane und Abteilungsleiter mit problemspezifischem Zuschnitt folgen.

## III. Konkrete Maßnahmen

### A. Leistungsbezogene Mittelvergabe und finanzielles Anreizsystem zur Gleichstellung

1. Integration des Faktors Gleichstellung in das System der leistungsbezogenen Mittelvergabe zwischen den Fakultäten Bei Anwendung dieses Systems sollten neben den Frauenanteilen bei Professuren und Neuberufungen auch die Parameter Promotionsstellen und Promotionen mit berücksichtigt werden. Bei Habilitationen und Neuberufungen sind die Fallzahlen in den einzelnen Jahren relativ gering, deshalb müssten hier längere Zeiträume einbezogen werden. Da gerade Neuberufungen eine zentrale Bedeutung auch in der leistungsbezogenen Mittelvergabe zwischen den Berliner Universitäten haben, sollte auf ihre Einbeziehung aber keinesfalls verzichtet werden. Es sollte auch nach einer Möglichkeit gesucht werden, Beiträge zum Lehrangebot für die Gender Studies in die leistungsbezogene Mittelvergabe zu integrieren.

2. Modifizierung des bisherigen Systems der Nutzung von pauschal 5 % der Sachmittel der Fakultäten bzw. Institute für Frauen in Abstimmung mit den dezentralen Frauenbeauftragten; Entwicklung fakultätsspezifischer Modelle

3. Bindung der Fonds im Präsidium (Präsident, Lehre, Forschung, Internationales) an das Querschnittsziel Gleichstellung mit der Nachweispflicht über konkrete Maßnahmen.

## **B. Preise**

Schaffung eines Preises der Universität für gleichstellungspolitische Erfolge und Genderinnovationen (vgl. Margherita-von-Brentano-Preis der FU, Wissenschaftspreis des Förderkreises des Cornelia-Goethe-Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse Frankfurt/M. u. a.)

Im Übrigen wäre bei anderen Preisverleihungen an der Humboldt-Universität sowie auch bei Vorschlägen für auswärtige Preise (Tiburtius, Leibnitz u. a.) immer auch auf eine angemessene Berücksichtigung von Vorschlägen entsprechend ausgewiesener Frauen zu achten.

## **C. Gleichstellung als Aufgabe gerade bei Berufungen**

Integration entsprechender gleichstellungspolitischer Vorgaben in den Berufungsleitfaden und in die Regeln zur Begutachtung von Juniorprofessoren und -professorinnen, zu Tenure-Track-Entscheidungen und zu S- und apl-Professuren.

## **D. Neugestaltung des Instruments Zielvereinbarung zur Gleichstellung**

Regelmäßiger Abschluss, Fortschreibung und Kontrolle der Umsetzung von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern unter Berücksichtigung der im Folgenden dargestellten Dimensionen:

### I. Ebene der Professur

1. Strategische Nutzung des in vielen Fächern anstehenden Generationenwechsels für die Neuberufung von Professorinnen - dabei auch Paketlösungen, nicht nur individualisierte Verfahren
2. Langfristige Personalplanung zum Erhalt der Kapazitäten in der Geschlechterforschung nach dem Ausscheiden von „Eckprofessorinnen“ in der Geschlechterforschung
3. Erhebung des Berufungsgeschehens der letzten 10 Jahre in den einzelnen Fächern mit Ausweis der Anteile von Männern und Frauen unter den Neuberufenen, ergänzt um Angaben, welche fachspezifischen Bemühungen unternommen wurden, um Frauen zu finden; kontinuierliche Fortschreibung der Erhebung
4. Kompensatorische Verpflichtungen und ggf. Sanktionen für Fächer, die in den letzten Jahren keine Frauen auf Professuren berufen haben (*Philosophie, Geschichte, Chemie, Physik, Psychologie, Informatik sowie die kleineren Fächer Klassische Archäologie, Klassische Philologien und Bibliothekswissenschaft*)

5. Neuaufnahme des Harnackprogramms der vorzeitigen Freigabe von Mitteln für die Besetzung von Professuren mit Frauen; Ziel: mindestens eine neue Harnackprofessur pro Jahr (plus Ausstattung)
6. Entwicklung eines besonderen Tenure-Track-Programms für Frauen auf Juniorprofessuren unter Nutzung der vorzeitigen Freigabe von Mitteln als finanzieller Anreiz für die Fächer, (auch hier einschließlich Bereitstellung der erforderlichen Ausstattung)  
(Mit solchen Konzepten will z. B. die LMU München in ihrem Exzellenzantrag arbeiten!)
7. Finanzielle Unterstützung für Anträge von Fächern auf Heisenbergprofessuren bei der DFG in Bezug auf die hochschulseitige Gegenfinanzierung (plus Ausstattung)
8. Verpflichtung der Fächer zur Berufung mindestens einer Juniorprofessorin, wo es noch keine gibt (das betrifft insbesondere die Naturwissenschaften, außer Biologie und Informatik)

## II. Andere Dauerstellen/Mittelbau

1. Nutzung der gegenwärtig anstehenden Diskussion über die Schaffung einer neuen Kategorie von Dauerstellen unterhalb der Ebene der Professur (Modell „Lecturer“) u. a. auch für die Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrender auf längerfristigen Positionen (Die Notwendigkeit von Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren wird dadurch nicht tangiert.)
2. Schaffung von Anschlussstellen unterhalb der Professur für positiv evaluierte Juniorprofessorinnen ohne Möglichkeit auf tenure track innerhalb der Personalstruktur des Faches und für habilitierte Frauen (*insofern vergleichbar den früheren C-Stellen; dies ist hochschulrechtlich auf Landesebene möglich, das HRG-Verbot dieser Stellenkategorie gilt künftig nicht mehr*)
3. Fachspezifische Analyse der Entwicklung des Frauenanteils auf Promotionsstellen und bei Promotionen, Vereinbarung von Zielen zur Verbesserung bei unbefriedigender bzw. rückläufiger Entwicklung in der Vergangenheit
4. Schaffung von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Frauen, die je nach Problemlage auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen

## **E. spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof**

1. Entwicklung eines integrierten Konzepts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof  
Personalbedarf: zwei mal BAT IIa, plus zwei stud. Hilfskräfte  
(s. Konzeptbeschreibung in Anlage 1)
2. Unterstützung der Einrichtung einer Graduiertenschule für Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof  
(s. Konzeptbeschreibung in Anlage 2)

## **F. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

1. Analyse der beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen, die sich während ihrer Tätigkeit an der Humboldt-Universität weiterqualifiziert haben (insbesondere Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen A 1 und A 2): in wie vielen Fällen hat die Weiterqualifizierung einen beruflichen Aufstieg nach sich gezogen und in wie vielen Fällen sind die Mitarbeiterinnen auf der bisherigen Position bzw. in der bisherigen Gehaltsgruppe verblieben?
2. Entwicklung von effektiven Instrumenten der Personalplanung für den Bereich Verwaltung und Technik mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Übernahme höher qualifizierter Stellen
3. Bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen aus dem Haus mit entsprechender Qualifizierung/Weiterqualifizierung auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen

## **G. Studentinnen-Studieren mit Kind**

1. Aufrechterhaltung des besonderen Beratungsangebotes für Studierende mit Kindern, Aufbau eines entsprechenden Angebotes in Adlershof;
2. Unterstützung und Ausbau der Kinderbetreuungsprojekte in Mitte und Adlershof,
3. Verpflichtung aller Fächer und der Hochschule darauf, familienfreundliche Regelungen zu Prüfungen, Veranstaltungszeiten usw. zu erlassen und umzusetzen, d. h. verbindliche Umsetzung entsprechender Regelungen in den Frauenförderrichtlinien der HU (*§5 (7) Die Humboldt-Universität verpflichtet sich, die Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zu ermöglichen. § 12 Kinderbetreuung und Universität; § 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten in Studium und anschließenden Qualifikationsphasen*)
4. Einrichtung von Elternräumen (Sozial- und Wickelräumen) in allen großen Gebäuden der HU in angemessener Größe, Beschaffenheit und Ausstattung.
5. besondere Maßnahmen zur Ermöglichung von Auslandsstudien für Studierende mit Kind; Schaffung von Ersatzregelungen bei verpflichtenden Auslandsaufenthalten für Studierende mit Kind

## **H. Familienfreundliche Universität nicht nur für Studierende mit Kind**

1. Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten bzw. finanzielle Unterstützung für Betreuungserfordernisse außerhalb der regulären Zeit für Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen (*emergency services*)
2. Bereitstellung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten für Humboldt-Universitäts-Mitgliedern (insbesondere neue Humboldt-Universitäts-Angehörige und GastwissenschaftlerInnen) zur Kinderbetreuung (*ein derartiges Konzept wird derzeit von der Frauenbeauftragten der Charite entwickelt*)
3. Unterstützung von dual career couples

## **I. Gleichstellungs-Monitoring**

Etablierung eines Monitoring-Systems im Hinblick auf die personellen Maßnahmen, die wissenschaftlichen Aktivitäten zur Integration der Gender Studies, die von der Humboldt-Universität vergebenen Preise, die Vorschläge der HU für auswärtige Preise (Tiburtius, Leibnitz u. a.) und für die Besetzung von Gremien (DFG, HRK, WR usw.) sowie für die Maßnahmen zur Gleichstellung in der Verwaltung.

## Anhang 2;

### Anlage 1

#### Etablierung eines "Campus ♀" in Adlershof

Campus ♀ soll der Teil von Adlershof sein, der sich um die Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders in denjenigen naturwissenschaftlichen Fächern bemüht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Campus ♀ wird Frauen und Mädchen verschiedener Qualifizierungsstufen - von der Schülerin der Oberstufe bis hin zur habilitierten Naturwissenschaftlerin - einladen, ihre Fähigkeiten zu erproben und zu entdecken und die Herausforderungen der Naturwissenschaften an einem Ort kennen zu lernen, an dem exzellente Forschung und Lehre in unmittelbarer Nähe zur Wirtschaft angesiedelt sind. Die Frauen sollen den Standort durch ihre Präsenz mitgestalten, beste Möglichkeiten zum Arbeiten und Experimentieren haben, sich austauschen und unterstützen können. Campus ♀ muss auch auf sich aufmerksam machen, also ein Forum sein, das in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, insbesondere natürlich die Leistungen der Frauen.

Die Idee von Campus ♀ knüpft an das Projekt „Übergänge zwischen Schule und Universität“ an, das vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gefördert worden ist. Der Antrag beinhaltete ein Konzept für eine aktive Zusammenarbeit von Schulen mit der Humboldt-Universität. Die im Antrag aufgeführten Aktivitäten sollen unter Einschränkungen und Erweiterungen fortgeführt werden. Die Einschränkungen beziehen sich auf den Standort - hier ist ausschließlich Adlershof im Fokus. Sie betreffen weiterhin den Kreis der zu fördernden - dies sollen Mädchen und Frauen sein, die Interesse an einer naturwissenschaftlichen Ausbildung haben. Die Erweiterung betrifft die Fortsetzung der Förderung auch nach dem Übergang von der Schule zur Universität, also die Förderung und Einbindung der weiblichen Nachwuchswissenschaftler in den Campus ♀ möglichst bis zur Habilitation.

Die Kennzeichen des Campus ♀ sollen sein:

- Schülerinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Wissenschaft und im Dienstleistungsbereich können am Standort Adlershof der Humboldt-Universität ein „Plus“ erwarten, d.h. ein „Mehr“ an Aufmerksamkeit, Unterstützung, Zuwendung
- „Plus“ heißt: Der Standort Adlershof öffnet sich noch stärker seiner städtischen Umwelt. Fester Bestandteil der Beziehungen ist der Dialog zur Frauenförderung.
- „Plus“ heißt: Die Nachfrage nach universitärer Bildung bei den Schülerinnen soll steigen. Lehrerinnen, Lehrer und Eltern arbeiten zusammen und verbessern laufend die dazu erforderlichen und gewünschten Maßnahmen.
- „Plus“ heißt: Adlershof ist ein besonders geeignetes Umfeld. Hier wird die Zukunft unserer Wissensgesellschaft sichtbar, ihr Nutzen, aber auch die Verantwortung der Wissenschaft für die Gesellschaft.
- „Plus“ heißt: Abstraktes wird zur Realität. Schülerinnen testen ihre Talente unter sachkundiger Anleitung und ohne Zwänge.
- „Plus“ heißt: Schule und Universität kümmern sich gemeinsam um eine Verbesserung der Vorbildung der Abiturientinnen, um eine sichere Orientierung bei der Stu-

dienfachwahl, vor allem das Interesse für die Naturwissenschaften und die öffentliche Anerkennung von Universität und Wissenschaft.

- „Plus“ heißt: Universität kommt in viel stärkerem Maße als bisher der ihrer Verantwortung für die Qualifikation der Lehrenden nach.

Die Schwerpunkte des o. g. Antrages bleiben mit den genannten Einschränkungen erhalten:

- Die Universität kommt in die Schule: Abbau von Schwellenangst beim Zugang zur Wissenschaft, Werbung für wissenschaftliche Arbeitsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind in möglichst frühem Alter, Unterstützung bei Einführung geschlechtsspezifischer Didaktik, Beteiligung von Studierenden an der schulischen Ausbildung usw.
- Die Universität öffnet sich der Schule: Schülerinformationswochen, Programme für Einführungssemester, Angebot von Praktikumsplätzen, Brückenkursen, Anerkennung von Leistungen in Schülergesellschaften usw.
- Die Universität lernt von der Schule: Fort- und Weiterbildung bilaterales System, Fachdidaktik Konferenzen usw..

Die Organisationsform für dieses Vorhaben soll zum einen ein zentrales Campusbüro in Adlershof sein, das alle Aktivitäten organisiert und koordiniert, zum anderen feste Institutionen, zumindest in der Informatik und Physik, um den Anteil der Frauen in diesen Fächern in allen Qualifizierungsstufen merklich zu erhöhen. In der Informatik kann die Arbeit der "Ideenwerkstatt" eine Basis für die weitere Arbeit sein, in der Physik das UniLab und weitere Aktivitäten der Physikdidaktik.

In die Idee Campus ♀ müssen weitere Adlershofer Institutionen einbezogen werden, und zwar die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und klein- und mittelständischen Unternehmen, die WISTA, die Administration des Stadtbezirks und die zuständigen Senatsverwaltungen.

Die Finanzierung können nicht allein die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten leisten, sie werden sich aber beteiligen.

Eine Konzeption muss noch im Detail ausgearbeitet werden, vor allem die Einbindung der schon vorhandenen und erfolgreich arbeitenden Institutionen für die Förderung von Schülerinnen und Schülern mit naturwissenschaftlichen Interessen. Das vorliegende Papier soll lediglich die Schwerpunktsetzung der Förderung von Frauen in Adlershof verdeutlichen.

**Anhang 2;  
Anlage 2  
Graduiertenschule für Frauen in Adlershof**

Frauen zu fördern und sie auch in Adlershof innerhalb der dort angesiedelten naturwissenschaftlichen Institute "ins rechte Licht" zu rücken, könnte Anliegen einer Graduiertenschule sein, die interessierten Frauen mit einem Stipendium die Möglichkeit zur Promotion bietet. Die Graduiertenschule sollte interdisziplinären Themen vorbehalten sein, die entweder an den Schnittstellen der in Adlershof angesiedelten Disziplinen der Humboldt-Universität angesiedelt sind oder sich Gebieten widmen, die die Kooperation zwischen Adlershofer HU-Instituten und den dort angesiedelten außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfordern und fördern. Die Zusammenarbeit zwischen diesen Institutionen ist derzeit sehr unterschiedlich ausgeprägt, sie könnte durch eine Graduiertenschule mit Sicherheit gefestigt und erweitert werden.

Denkbar wäre die folgende Organisationsform:

- Um die Attraktivität und die wissenschaftliche Qualität der Graduiertenschule zu sichern, können (vorrangig) Hochschullehrerinnen mit maximal zwei interdisziplinären Themenstellungen einen Antrag auf Beteiligung an der Graduiertenschule stellen. Die Dissertationsthemen könnten beispielsweise aus den folgenden Gebieten kommen: geografische Informationssysteme, menschliche und maschinelle Wahrnehmung, Großstadtforschung, Verkehrsforschung, naturwissenschaftliche Didaktik.
- Eine Kommission entscheidet über die Bewilligung der Themen, die dann in üblicher Form ausgeschrieben werden.
- Jede Hochschullehrerin verantwortet einen Teil des Lehrprogramms, das ebenfalls auf interdisziplinäre Fragestellungen ausgerichtet ist.
- Die Stipendien werden nur an Frauen vergeben, Frauen mit Kind werden bevorzugt.
- Die Graduiertenschule zeichnet sich durch eine familienfreundliche Organisation aus. Dazu gehört auch eine flexible Dauer des Promotionsstudiums, die der familiären Situation angepasst werden kann. Teilzeitstipendien sind möglich.

**Anhang 2;****Anlage 3****Verantwortung für die Umsetzung****Hochschulleitung:**

- Initiierung von Gender Mainstreaming Workshops für die eigenen Mitglieder und für untere Leitungsebenen
- Entscheidung über die Abschaffung/Modifizierung des bisherigen finanziellen Anreizsystems zur Frauenförderung und Zentralisierung der Mittel (oder eines Teils der Mittel) bei Aufstockung um zentrale Mittel
- Integration des Faktors Gleichstellung in das System der leistungsbezogenen Mittelvergabe zwischen den Fakultäten
- Schaffung eines Preises für gleichstellungspolitische Erfolge und Genderinnovationen
- Monitoring im Hinblick auf von der Humboldt-Universität vergebene Preise und Vorschläge für Preise
- Modifizierung des Systems der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung
- strategische Nutzung des anstehenden Generationenwechsels für die Neuberufung von Professorinnen
- Erhebung des Berufungsgeschehens in den einzelnen Fächern in den letzten 10 Jahren im Hinblick auf Gleichstellung
- Kompensatorische Verpflichtungen und ggf. Sanktionen für Fächer, die in den letzten Jahren keine Frauen auf Professuren berufen haben
- Neuaufnahme des Harnackprogramms
- Entwicklung eines besonderen Tenure-Track-Programms für Frauen auf Juniorprofessuren unter Nutzung der vorzeitigen Freigabe von Mitteln als finanzieller Anreiz für die Fächer
- Finanzielle Unterstützung für Anträge von Fächern auf Heisenbergprofessuren bei der DFG in Bezug auf die hochschulseitige Gegenfinanzierung
- Nutzung der Diskussion über die Schaffung einer neuen Kategorie von Dauerstellen unterhalb der Ebene der Professur (Modell „Lecturer“) für die Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrender auf längerfristigen Positionen.
- Schaffung von Anschlussstellen unterhalb der Professur für positiv evaluierte Juniorprofessorinnen ohne Tenure Track und für habilitierte Frauen
- Fachspezifische Analyse der Entwicklung des Frauenanteils auf Promotionsstellen bei Fächern mit unbefriedigender bzw. rückläufiger Entwicklung Vereinbarung von Zielen zur Verbesserung der Frauenanteile bei Promotionsstellen und bei Promotionen
- Schaffung von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Frauen
- Bereitstellung der Mittel für eine integrierte Koordinationsstelle mit zwei BAT IIa-Stellen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof
- Bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen aus dem Haus mit entsprechender Qualifizierung/Weiterqualifizierung auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen
- Unterstützung von dual career couples

- Bereitstellung bzw. finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten auch für Betreuungserfordernisse außerhalb der regulären Zeit für Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen (*emergency services*);
- Bereitstellung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten für Humboldt - Universität - Mitgliedern zur Kinderbetreuung;
- Aufrechterhaltung und Ausbau des besonderen Beratungs- und Betreuungsangebotes für Studierende mit Kind
- Verbindliche Verpflichtung der Fakultäten auf die Beachtung der Frauenförderrichtlinien bezüglich der dort enthaltenen Vorgaben zu familienfreundlichen Regelungen

### **Fakultätsleitungen:**

- strategische Nutzung des anstehenden Generationenwechsels für die Neuberufung von Professorinnen
- langfristige Personalplanung zum Erhalt der Kapazitäten in der Geschlechterforschung nach dem Ausscheiden von „Eckprofessorinnen“ in der Geschlechterforschung
- Erhebung des Berufungsgeschehens in den Fächern in den letzten 10 Jahren mit Ausweis der Anteile von Männern und Frauen unter den Neuberufenen, ergänzt um Angaben, welche fachspezifischen Bemühungen unternommen wurden, um Frauen zu finden
- Schaffung von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Frauen
- Unterstützung der Einrichtung einer Graduiertenschule für Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof
- bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen aus dem Haus mit entsprechender Qualifizierung/Weiterqualifizierung auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen
- Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien bezüglich familienfreundlicher Hochschulpolitik (z.B. bei der Gestaltung von Lehrplänen)
- Besondere Berücksichtigung und Unterstützung von Studierenden mit Kind bei Prüfungsangelegenheiten, Praktikums-Fragen, Studierbarkeit von BA/MA

### **Institutsleitungen:**

- strategische Nutzung des anstehenden Generationenwechsels für die Neuberufung von Professorinnen
- Langfristige Personalplanung zum Erhalt der Kapazitäten in der Geschlechterforschung nach dem Ausscheiden von „Eckprofessorinnen“ der Geschlechterforschung
- Fachspezifische Analyse der Entwicklung des Frauenanteils auf Promotionsstellen und bei Promotionen
- Schaffung von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Frauen
- Unterstützung der Einrichtung einer Graduiertenschule für Frauen in den experimentellen Naturwissenschaften in Adlershof
- bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen aus dem Haus mit entsprechender Qualifizierung/Weiterqualifizierung auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen

- Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien bezüglich familienfreundlicher Hochschulpolitik (z.B. bei der Gestaltung von Lehrplänen)
- Besondere Berücksichtigung und Unterstützung von Studierenden mit Kind bei Prüfungsangelegenheiten, Praktikums-Fragen, Studierbarkeit von BA/MA

### **Sonstige:**

#### Personalabteilung:

- Analyse der beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen an der Humboldt-Universität, die sich während ihrer Tätigkeit an der Humboldt-Universität weiterqualifiziert haben
- Entwicklung von effektiven Instrumenten der Personalplanung für den Bereich Verwaltung und Technik mit gezielten Weiterqualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Übernahme höher qualifizierter Stellen
- bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen aus dem Haus mit entsprechender Qualifizierung/Weiterqualifizierung auch bei der Besetzung höherwertiger Stellen

#### Technische Abteilung

- Bereitstellung von Elternräumen (bzw. Sozial - und Wickelräumen) in allen größeren Gebäuden der Humboldt-Universität

**Anhang 3;****Gender-Themen in Zielvereinbarungen zur Forschung****Biologie** (Zielvereinbarung vom 08.12.03, S.4-5)7. Ziel: Erhöhung des Anteils an Professorinnen

Das Institut für Biologie wird sich nachweislich bemühen, mit den nächsten Berufungen den aktuellen Anteil von 5% Frauen im Bereich der C3-/C4-Professuren (bzw. W2/W3) durch die Berufung mindestens einer exzellenten Wissenschaftlerin zu erhöhen.

8. Ziel: Förderung von Postdoktorandinnen

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Postdoktorandenbereich richten Universität und Institut aus den jährlich zur Verfügung stehenden Mitteln der leistungsorientierten Mittelvergabe zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (5%) einen Fördertopf ein, in den für die nächsten fünf Jahre jährlich 12.000 € (*13.800 € in 2002*) einfließen sollen. Das Geld soll zur Zwischenfinanzierung promovierter Wissenschaftlerinnen dienen, die erfolgversprechend auf eine sie weiterqualifizierende Beschäftigung am Institut für Biologie warten. Jährlich sollen zwei Stipendien für die Dauer von 3-6 Monate an zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden.

Das Geld wird von der Forschungsabteilung administriert und in einem transparenten Verfahren durch das Institut für Biologie mit der Zustimmung der dezentralen Frauenbeauftragten nach dokumentierten Regeln vergeben. Das Institut wird zu diesem Zwecke Förderrichtlinien erstellen, die der zentralen Frauenbeauftragten und dem Vizepräsidenten für Forschung zugesandt werden. Kann das Geld nach den o. g. Kriterien nicht ausgezahlt werden, so wird über die alternative Verwendung der Mittel gemeinsam mit den zuständigen Frauenbeauftragten, dem Institutsdirektor und dem Vizepräsidenten für Forschung entschieden.

Sofern der Anteil der Frauen im Postdoktorandenbereich unter das heutige Niveau von 35% sinkt, ist in dem/den Folgejahr/en das Institut gehalten die Anzahl dieser Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen um mindestens eins zu erhöhen und hierfür aus Institutsmitteln mindestens 3.000 € aufzuwenden.

**Chemie** (Zielvereinbarung vom 05.03.03, S.3-4)6. Ziel: Erhöhung des Anteils an Professorinnen

Das Institut für Chemie wird sich bemühen, mit den nächsten Berufungen den Anteil von Frauen im Bereich der C3-/C4-Professuren (bzw. W2/W3) durch die Berufung mindestens einer exzellenten Wissenschaftlerin zu erhöhen.

7. Ziel: Erhöhung der Attraktivität für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Institut für Chemie hat die für Frauenförderung reservierten Mittel bisher zur Verbesserung der Forschungsbedingungen für wissenschaftlich arbeitende Frauen vergeben. Dazu konnten Diplomandinnen, Doktorandinnen und unbefristete Wissenschaftlerinnen Anträge stellen, die von einer Kommission, der nur Frauen und die Frauenbeauftragte des Instituts angehörten, begutachtet wurden. Sollten diese Mittel auch in Zukunft zur Verfügung stehen (vgl. Anhang), so verpflichtet sich das Institut für Chemie, diese Förderpraxis in den folgenden Jahren fortzuführen. Hier-

zu wird das Institut rechtzeitig vor einer Mittelvergabe im Jahre 2004 entsprechende Förderrichtlinien unter Einbeziehung der dezentralen Frauenbeauftragten verabschieden. Diese Richtlinien werden dem Vizepräsidenten für Forschung sowie der zentralen Frauenbeauftragten zur Kenntnis zugesandt. Das Institut verpflichtet sich, auf Nachfrage dem Vizepräsidenten für Forschung oder der zentralen Frauenbeauftragten Rechenschaft über die Verwendung der Mittel gemäß der Richtlinien abzulegen.

### **Geographie** (Zielvereinbarung vom 27.01.05, S.4-5)

#### 6. Ziel: Maßnahme zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

In Abstimmung mit den dezentralen Frauenbeauftragten des Instituts und der Fakultät auf der einen sowie der zentralen Frauenbeauftragten auf der anderen Seite wurde festgestellt, dass sich das bisherige Vergabeverfahren der Mittel zur Geschlechtergleichstellung bewährt hat und künftig in folgender Art und Weise fortgeführt werden soll:

Die zur Verfügung stehenden Mittel werden auf Antrag von Mitarbeiterinnen dezentral vergeben. Damit sollen Einzelprojekte gefördert werden, die die Qualifikation von Frauen unterstützen. Die Vergabe erfolgt leistungsbezogen für Projekte, die folgenden Kriterien entsprechen:

1. Überdurchschnittliche Leistungen der Antragstellerin in der Forschung und Lehre;
2. Zwischen-/Anschlussfinanzierungen zum Abschluss von Promotionen oder Habilitationen;
3. Honorierung von besonderen Leistungen in der Forschung, deren Finanzierung aus Haushaltsmitteln nicht möglich ist;
4. Teilnahme an Tagungen und Kongressen, auf denen sie Vorträge halten bzw. Poster vorgestellt werden;
5. besondere Aktivitäten, wie die Einbeziehung der Studierenden in die Forschung;
6. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

Eine Häufung von Anträgen einer Person soll möglichst vermieden werden, ist aber nach eingehender Begutachtung möglich. Über die Verwendung der Mittel wird die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des Instituts nach zwei Jahren gegenüber der zentralen Frauenbeauftragten Bericht erstatten. Dieser Bericht geht zur Kenntnisnahme an den Institutsdirektor und den Dekan sowie an den Vizepräsidenten für Forschung.

### **Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät** (Zielvereinbarung vom 19.01.05, Seite 4)

#### 5. Ziel: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Bislang wurden die für Frauenförderung reservierten Mittel ausschließlich durch die einzelnen Institute der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät vergeben. Die Fakultätsleitung hatte keinen Einfluss auf deren Verwendung und nur eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigen, dass mit den Mitteln zur Frauenförderung sehr unterschiedlich und nicht immer zielgerichtet umgegangen wurde.

Um die Verbindlichkeit und Wirksamkeit des Verfahrens zu erhöhen, verpflichtet sich die Fakultät, bis zum Ende des Wintersemesters 2004/2005 Förder-

richtlinien zu verabschieden, die allgemein gültige Kriterien für Vergabeentscheidungen enthalten und damit zugleich eine Kontrolle dieser Vergabeentscheidungen durch die Fakultät ermöglichen. Hauptziel muss die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere die Erhöhung der Zahl von erfolgreich abgeschlossenen Promotionen durch Frauen sein.

Die Richtlinien sind dem Vizepräsidenten für Forschung sowie der zentralen Frauenbeauftragten vorzulegen.

### **Mathematik** (Zielvereinbarung vom 15.07.2005, S.3-4)

#### 6. Ziel: Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

Das bisherige Verfahren des Instituts bei Vergabe der Mittel zur Geschlechtergleichstellung hat sich in der Vergangenheit bewährt und wird deshalb fortgeführt. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden auf Antrag von Mitarbeiterinnen dezentral vergeben. Mit den Mitteln sollen auch künftig Einzelprojekte gefördert werden, die die Qualifikation von Frauen in der folgenden Art und Weise unterstützen:

1. Zwischen- und Anschlussfinanzierungen zum Abschluss von Promotionen oder Habilitationen;
2. Teilnahme an Tagungen und Kongressen, auf denen sie Vorträge halten bzw. ihre Poster vorstellen;
3. Besondere Aktivitäten, wie die Einbeziehung von Studierenden in die Forschung;
4. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

Über die Bewilligung der Anträge entscheidet die Versammlung der Mitarbeiterinnen, sobald das zur Verfügung stehende Finanzvolumen für das laufende Jahr feststeht. Über die Verwendung der Mittel wird die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des Instituts gegenüber der zentralen Frauenbeauftragten nach zwei Jahren Bericht erstatten. Dieser Bericht wird dem Institutsdirektor, dem Dekan sowie dem Vizepräsidenten für Forschung zur Kenntnis gegeben.

### **Psychologie** (Zielvereinbarung vom 16.11.05, S.4)

#### 7. Ziel: Einwerbung extern finanzierter Professuren

Das Institut für Psychologie bemüht sich um die Einrichtung von S-Professuren; *insbesondere qualifizierte Bewerberinnen werden aktiv angesprochen*. Das Institut wird z.B. versuchen, eine Lichtenberg-Professur bei der Volkswagen-Stiftung einzuwerben, deren thematischer Fokus in die wissenschaftliche Gesamtausrichtung des Instituts sowie zur strategischen Ausrichtung in Forschung und Lehre passt. Wenn es dem Institut gelingt, eine herausragend qualifizierte Wissenschaftlerin oder einen herausragend qualifizierten Wissenschaftler für die Beantragung einer S-Professur zu finden, wird die Universität diesen Antrag unterstützen. *Darüber hinaus bemüht sich das Institut, ausgeschriebene W-Stellen durch besonders geeignete Bewerberinnen zu besetzen.*

#### 8. Ziel: Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

In Abstimmung zwischen den dezentralen Frauenbeauftragten des Instituts und der Fakultät auf der einen sowie der zentralen Frauenbeauftragten auf der anderen Seite wurde festgestellt, dass sich das bisherige Vergabeverfahren der Mittel zur Frauenförderung am Institut für Psychologie bewährt hat.

Am Institut wurde eine paritätisch besetzte Frauenkommission mit vier Mitgliedern eingesetzt, die auf Antrag über die Vergabe der Frauenfördermittel entscheidet. Dabei ist das jährliche Volumen pro Antragstellerin begrenzt worden. Vorrangig sollen Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gefördert werden, die aktiv - d.h. mit eigenen Publikationen, Vorträgen oder Postern an Fachtagungen und Kongressen teilnehmen.

Besonders hilfreich war die Anschaffung dreier Laptops, die an Studentinnen und Doktorandinnen zur Erstellung ihrer Abschlussarbeiten oder zur Datenanalyse und -auswertung bei Diplomarbeiten oder Dissertationen ausgeliehen werden. Dieses Angebot wird rege genutzt und sollte ausgebaut werden.

Über die Verwendung der Mittel wird die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des Instituts gegenüber der zentralen Frauenbeauftragten mit Ablauf des Jahres 2007 Bericht erstatten. Dieser Bericht wird der Institutsdirektorin, dem Dekan sowie dem Vizepräsidenten für Forschung zur Kenntnis gegeben.

**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	2003			2004			2005			2006		
	insgesamt	Frauen	Anteil %									
ProfessorInnen	365	58	15,9	366	58	15,8	349	57	16,3	352	58	16,5
darunter: W3/C4	227	24	10,6	229	26	11,4	218	24	11,1	216	23	10,6
W2/C3	138	34	24,6	137	32	23,4	131	33	25,2	133	35	26,3
Juniorprofessuren W1	31	10	32,3	36	14	38,9	36	14	38,9	40	19	47,5
HochschullehrerInnen gesamt	396	68	17,2	402	72	17,9	385	71	18,4	392	77	19,6
Habilitationsstellen für promovierte Mitarbei- terInnen (C1)	144	51	35,4	126	42	33,3	101	39	38,6	71	26	36,6
befristete Promotions- stellen und andere befristete Stellen nach BAT IIa	513	198	38,6	520	208	40,0	503	207	41,2	518	223	43,1
unbefristete Mittelbau- stellen	491	224	45,6	439	206	46,9	390	185	47,4	360	174	48,3
wissenschaftliches Personal insgesamt	1534	541	35,3	1516	540	35,6	1454	528	36,3	1406	524	37,3

**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	2003			2004			2005			2006		
	insgesamt	Frauen	Anteil in %									
W3	-	-	-	-	-	-	2	0	0,0	16	1	6,3
C4	227	24	10,6	229	26	11,4	216	24	11,1	200	22	11,0
W2	-	-	-	-	-	-	5	3	60,0	15	6	40,0
C3	138	34	24,6	137	32	23,4	126	30	23,8	119	29	24,4
W1	31	10	32,3	36	14	38,9	36	14	38,9	40	19	47,5
C2	33	9	27,3	30	10	33,3	26	9	34,6	19	6	31,6
C1	144	51	35,4	126	42	33,3	101	39	38,6	71	26	36,6
A 14	11	2	18,2	10	1	10,0	10	1	10,0	9	1	11,1
A 13	29	11	37,9	27	10	37,0	27	10	37,0	26	11	42,3
BAT I	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
BAT Ia	3	2	66,7	3	2	66,7	2	1	50,0	2	1	50,0
BAT Ib unbefristet	173	62	35,8	168	58	34,5	170	62	36,5	165	60	36,4
BAT Ib befristet	-	-	-	1	-	-	1	0	0,0	3	1	33,3
BAT IIa unbefristet	227	133	58,6	217	130	59,9	220	123	55,9	195	114	58,5
BAT IIa befristet	513	198	38,6	520	208	40,0	503	207	41,2	518	223	43,1
BAT III	10	6	60,0	9	5	55,6	7	4	57,1	5	3	60,0
insgesamt	1541	543	35,2	1516	540	35,6	1454	528	36,3	1406	524	37,3

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

Stichtag: 30.12.2006

Fakultäten/Institute	ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen			Mittelbau gesamt		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
Juristische Fakultät	22	3	14	-	-	-	78	30	38
Landw. Gärtnerische Fak.	24	5	21	6	0	0	82	43	52
Institut für Biologie	24	2	8	6	2	33	64	26	41
Institut für Chemie	14	1	7	1	0	0	72	19	26
Institut für Physik	23	1	4	1	0	0	49	8	16
Institut für Geographie	11	3	27	1	1	100	19	6	32
Institut für Informatik	15	1	7	-	-	-	32	7	22
Institut für Mathematik	23	3	13	2	0	0	47	10	21
Institut für Psychologie	10	1	10	1	0	0	24	13	54
Institut für Philosophie	7	0	0	-	-	-	14	3	21
Institut für Geschichtswiss.	15	0	0	2	1	50	33	16	48
Inst. für Europäische Ethn.	2	0	0	1	0	0	2	2	100
Inst. für Bibliothekswiss.	3	0	0	-	-	-	8	3	38
Inst. für dt. Literatur	10	1	10	-	-	-	25	13	52
Inst. für dt. Sprache u.Ling.	8	2	25	1	1	100	20	15	75
Nordeuropa Institut	3	2	67	-	-	-	12	7	58
Inst. für Romanistik	8	2	25	-	-	-	23	16	70
Inst. für Anglist./Amerikan.	7	5	71	-	-	-	25	16	64
Inst. für Slawistik	6	2	33	2	2	100	27	20	74
Inst. für Klass. Philologie	3	0	0	-	-	-	9	3	33

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

Fakultäten/Institute	ProfessorInnen			JuniorprofessorInnen			Mittelbau gesamt		
	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %	gesamt	weiblich	in %
Inst. f. Sozialwissenschaften	12	2	17	2	2	100	28	15	54
Inst. für. Kultur-/Kunstwiss.	20	4	20	3	3	100	34	17	50
Inst. für Asien/Afrikawiss.	9	3	33	1	1	100	30	18	60
Inst. f. Sportwissenschaften	7	1	14	-	-	-	18	9	50
Inst. f. Rehabilitationswiss.	10	2	20	-	-	-	22	14	64
Inst. f. Erziehungswiss.	16	5	31	2	2	100	34	17	50
Theologische Fakultät	14	2	14	1	1	100	30	15	50
Wirtschaftswiss. Fakultät	22	3	14	6	3	50	56	19	34
Museum für Naturkunde	4	1	25	1	0	0	45	9	20
Großbritannienzentrum	3	1	33	-	-	-	5	2	40
Helmholtz-Zentr. f. Kultur.	-	-	-	-	-	-	5	3	60
ZE Sprachenzentrum	-	-	-	-	-	-	32	26	81
ZE Universitätsbibliothek	-	-	-	-	-	-	3	2	67
ZE Comp.-/Medienservice	-	-	-	-	-	-	1	0	0
HU insgesamt	355	58	16	40	19	48	1008	442	44

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

Stichtag: 30.12.2006

Fakultäten/Institute	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	7	0	0	2	1	50	1	0	0	68	29	43
Landw. Gärt. Fak.	6	1	17	37	20	54	8	6	75	22	14	64
Institut für Biologie	5	2	40	13	2	15	7	2	29	36	17	47
Institut für Chemie	2	1	50	9	0	0	8	3	38	52	15	29
Institut für Physik	5	1	20	15	3	20	7	0	0	21	4	19
Institut für Geographie	1	0	0	6	2	33	2	1	50	10	3	30
Institut für Informatik	2	1	50	8	2	25	4	0	0	17	4	24
Institut für Mathematik	0	0	0	15	1	7	3	0	0	27	9	33
Institut für Psychologie	3	2	67	4	1	25	4	2	50	13	8	62
Institut für Philosophie	4	0	0	2	0	0	0	0	0	7	3	43
Institut f. Geschichtsw.	5	2	40	3	2	67	4	2	50	20	10	50
Inst. f. Europ. Ethn.	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
Inst. f. Bibliothekswiss.	0	0	0	5	3	60	0	0	0	3	0	0
Inst. für dt. Literatur	1	0	0	1	1	100	7	4	57	14	7	50
Inst. f.dt. Sprache/Ling.	0	0	0	3	3	100	5	5	100	12	7	58
Nordeuropa Institut	0	0	0	1	0	0	5	4	80	5	3	60
Inst. für Romanistik	2	1	50	2	1	50	15	10	67	3	3	100
Inst. f. Anglist./Amerik.	1	0	0	4	2	50	12	9	75	8	5	63
Inst. f. Slawistik	1	1	100	4	3	75	15	13	87	6	2	33
Inst. f. Klass.Philologie	2	0	0	0	0	0	3	1	33	3	1	33
Inst. f. Sozialwissensch.	3	2	67	0	0	0	3	2	67	21	10	48
Inst. f. Kultur/Kunstw.	3	3	100	5	3	60	5	1	20	21	10	48
Inst. f. Asien/Afrikaw.	2	1	50	3	3	100	13	8	62	10	5	50

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

Fakultäten/Institute	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. für Sportwiss.	2	1	50	1	0	0	8	5	63	7	3	43
Inst. f. Reha.wissensch.	1	1	100	5	4	80	7	4	57	8	5	63
Inst. f. Erziehungswiss.	7	4	57	5	1	20	5	2	40	16	9	56
Theologische Fakultät	5	1	20	0	0	0	5	2	40	18	10	56
Wirtschaftswiss. Fak.	0	0	0	4	1	25	3	1	33	48	16	33
Museum f. Naturkunde	0	0	0	6	0	0	3	0	0	11	5	45
Großbritannienzentrum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	40
Helmholtz-Zentr. f. K.	0	0	0	1	1	100	0	0	0	4	2	50
Sprachenzentrum	0	0	0	0	0	0	32	26	81	0	0	0
Universitätsbibliothek	0	0	0	0	0	0	2	1	50	0	0	0
Comp.-/Medienservice	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
HU gesamt	71	26	37	165	60	36	179	115	58	516	221	43

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

Stichtag: 30.12.2006

### Sonstiges Personal Gesamt

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
gesamt	1601	1097	68,5

### Höherer Dienst

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Präsidium	4	0	0,0
A16	5	1	20,0
A15	3	2	66,7
A14	8	7	87,5
A13	6	4	66,7
Beamte insg.	22	14	63,6
GD (SV)	1	0	0,0
BAT I	1	0	0,0
BAT Ia	5	1	20,0
BAT Ib	61	27	44,3
BAT IIa	95	57	60,0
BAT IIb	5	3	60,0
Angestellte insg.	168	88	52,4
gesamt	190	102	53,7

## Gehobener Dienst

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
A13S	2	1	50,0
A12	8	6	75,0
A11	13	13	100,0
A10	8	7	87,5
A9	4	3	75,0
Beamte insg.	35	30	85,7
BAT III	99	25	25,3
BAT IVa	92	47	51,1
BAT IVb	185	139	75,1
BAT Vb	207	162	78,3
Angestellte insg.	583	373	64,0
gesamt	618	403	65,2

## Mittlerer Dienst

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
A 9S	1	1	100,0
A 8	1	1	100,0
Beamte insges.	2	2	100,0
BAT Vc	166	137	82,5
BAT VIb	295	274	92,9
BAT VII	131	112	85,5
BAT VIII	10	8	80,0
Angestellte insges.	602	531	88,2
gesamt	604	533	88,3

## Einfacher Dienst

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
BAT IXa	3	3	100,0
BAT IXb	1	1	100,0
gesamt	4	4	100,0

## Arbeiterinnen und Arbeiter

Lohngruppe	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
9	1	0	0,0
8a	23	5	21,7
8	2	0	0,0
7a	52	9	17,3
7	7	0	0,0
6a	23	16	69,6
6	19	1	5,3
5a	1	1	100,0
5	5	0	0,0
4a	1	1	100,0
4	1	0	0,0
3a	32	17	53,1
3	2	1	50,0
2a	12	4	33,3
gesamt	181	55	67,9

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

Stichtag: 30.12.2006

Anteil an der regulären Arbeitszeit	Wissenschaftliches Personal			Sonstiges Personal		
	insgesamt	Frauen	Anteil in %	insgesamt	Frauen	Anteil in %
unter 25 %	6	3	50,0	4	2	50,0
25 - 34 %	51	30	58,8	11	9	81,8
35 - 44 %	3	2	66,7	16	14	87,5
45 -54 %	241	125	51,9	205	175	85,4
55 - 64 %	4	2	50,0	9	9	100,0
65 - 74 %	137	63	46,0	13	9	69,2
75 - 84 %	41	13	31,7	75	70	93,3
85 - 94 %	1	0	0,0	15	15	100,0
95 - 100%	945	296	31,3	1249	792	63,4
insgesamt	1429	534	37,4	1597	1095	68,6

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

Stichtag: 30.12.2006

Fakultät/Institut	gesamt	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	27	16	59,3
Landwirtschaftlich- Gärtnerische Fakultät	44	24	54,6
Institut für Biologie	113	45	39,8
Institut für Chemie	43	7	16,3
Institut für Physik	70	13	18,6
Institut für Geographie	14	9	64,3
Institut für Informatik	42	6	14,3
Institut für Mathematik	48	7	14,6
Institut für Psychologie	19	11	57,9
Institut für Philosophie	12	3	25,0
Institut für Geschichtswissenschaften	43	17	39,5
Institut für Europäische Ethnologie	14	13	92,9
Institut für Bibliothekswissenschaften	2	1	50,0
Institut für deutsche Literatur	11	3	27,3
Institut für deutsche Sprache u. Linguistik	13	8	61,5
Nordeuropa-Institut	5	2	40,0
Institut für Anglistik/Amerikanistik	4	2	50,0
Institut für Slawistik	1	1	100,0
Institut für Romanistik	-	-	-
Institut für Klassische Philologie	3	3	100,0
Institut für Sozialwissenschaften	19	8	42,1
Institut für Kunst-/Kulturwissenschaften	26	11	42,3
Institut für Asien-/Afrikawissenschaften	13	6	46,2
Institut für Sportwissenschaften	4	3	75,0
Institut für Rehabilitationswissenschaften	2	1	50,0
Institut für Erziehungswissenschaften	29	21	72,4
Institut für Qualitätsentwicklung im Bild	18	10	55,6
Theologische Fakultät	8	2	25,0
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	63	24	38,1
ZI Museum für Naturkunde	26	12	46,2
Helmholtz-Zentrum für Kulturtechnik	11	6	54,6
HU gesamt:	747	295	39,5

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

Stichtag: 30.12.2006

Fakultät/Institut	gesamt	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	58	31	53,5
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	53	30	56,6
Institut für Biologie	39	22	56,4
Institut für Chemie	27	8	29,6
Institut für Physik	43	4	9,3
Institut für Geographie	21	6	28,6
Institut für Informatik	33	6	18,2
Institut für Mathematik	36	12	33,3
Institut für Psychologie	28	16	57,1
Math.-Nat. Fakultät I, II Dekan/Verw	4	3	75,0
Institut für Philosophie	25	14	56,0
Institut für Geschichtswissenschaften	52	29	55,8
Institut für Europäische Ethnologie	12	6	50,0
Institut für Bibliothekswissenschaften	13	2	15,4
Phil. Fak. I Dekanat/Verw.	4	2	50,0
Institut für dt. Literatur	26	16	61,5
Institut für dt. Sprache u. Linguistik	17	9	52,9
Nordeuropa-Institut	10	6	60,0
Institut für Romanistik	20	14	70,0
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	14	10	71,4
Institut für Slawistik	18	14	77,8
Institut für Klassische Philologie	7	6	85,7
Phil. Fak. II Dekanat/Verw.	12	7	58,3
Institut für Sozialwissenschaften	34	18	52,9
Institut für Kunst-/Kulturwissen.	67	44	65,7
Institut für Asien-/Afrikawissen.	23	15	65,2
Zentr. f. Interdiszipl. Frauenforschung	9	7	77,8
Institut für Erziehungswissenschaften	40	27	67,5
Institut für Sportwissenschaft	14	7	50,0
Institut für Rehabilitationswissen.	23	17	73,9
Phil. Fak. IV Dekanat/Verw.	4	1	25,0
Theologische Fakultät	48	31	64,6
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	73	31	42,5
ZE Museum für Naturkunde	13	10	76,9
Großbritannienzentrum	7	4	57,1
Helmholtz-Zentrum	6	3	50,0
Georg-Simmel Zentrum	1	0	0,0
Sprachenzentrum	12	8	66,7
Universitätsbibliothek	122	88	72,1
Comp./Medienzentrum	33	7	21,2
Präsidialamt	7	5	71,4
Personalräte – Stud. Personalräte	1	0	0,0
Zentrale Uni. - Verwaltung	35	24	68,6
HU gesamt	1144	620	54,2

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

Stichtag: 30.12.2006

Fakultät/Institut	gesamt	Frauen	Anteil in %
Juristische Fakultät	14	7	50,0
Landwirtsch.-Gärtnerische Fakultät	19	5	26,3
Institut für Biologie	40	22	55,0
Institut für Chemie	4	3	75,0
Institut für Physik	23	5	21,7
Institut für Geographie	8	3	37,5
Institut für Informatik	24	2	8,3
Institut für Mathematik	22	4	18,2
Institut für Psychologie	24	17	70,8
Math.-Nat. Fakultät II Dekan/Verw.	1	1	100,0
Institut für Philosophie	9	4	44,4
Institut für Geschichtswissenschaften	32	14	43,8
Institut für Europäische Ethnologie	10	6	60,0
Institut für Bibliothekswissenschaften	1	1	100,0
Institut für dt. Literatur	14	9	64,3
Institut für dt. Sprache u. Linguistik	10	6	60,0
Nordeuropa-Institut	4	3	75,0
Institut für Romanistik	-	-	-
Institut für Anglistik u. Amerikanistik	2	1	50,0
Institut für Slawistik	1	1	100,0
Institut für Klassische Philologie	2	2	100,0
Institut für Sozialwissenschaften	14	9	64,3
Institut für Kunst-/Kulturwissen.	34	26	76,5
Institut für Asien-/Afrikawissen.	6	3	50,0
Zentr. f. Interdiszipl. Frauenforschung	-	-	-
Institut für Erziehungswissenschaften	17	10	58,8
Institut für Sportwissenschaft	-	-	-
Institut für Rehabilitationswissen.	2	2	100,0
Institut f. Qualitätsentw. im Bild	12	9	75,0
Theologische Fakultät	5	3	60,0
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	28	11	39,3
ZE Museum für Naturkunde	12	9	75,0
Großbritannienzentrum	-	-	-
Helmholtz-Zentrum	8	2	25,0
Georg-Simmel Zentrum	-	-	-
Sprachenzentrum	3	3	100,0
Universitätsbibliothek	3	1	33,3
Comp.-/Medienzentrum	21	5	23,8
Präsidialamt	10	7	70,0
Semesterticket	9	5	55,6
Zentrale Uni. - Verwaltung	16	11	68,8
HU gesamt	464	232	50,0

**Tabelle 9: Frauenanteil bei den Studierenden im Wintersemester 2006/07**  
(einschließlich Beurlaubte)

Stand: 31.12.2006

Fakultät/Institut	Studierende insgesamt (Studienfälle)		
	gesamt	Frauen	in %
<b>Juristische Fakultät</b>	<b>2897</b>	<b>1524</b>	<b>52,6</b>
<b>Land- u. Gartenbau. Fak.</b>	<b>1574</b>	<b>819</b>	<b>52,0</b>
Institut für Biologie	1120	719	64,2
Institut für Chemie	585	234	40,0
Institut für Pharmazie	1	-	0,0
Institut für Physik	696	118	17,0
<b>Math.-Nat.w. Fak.I gesamt</b>	<b>2402</b>	<b>1071</b>	<b>44,6</b>
Institut für Geographie	1065	539	50,6
Institut für Informatik	1168	136	11,6
Institut für Mathematik	825	312	37,8
Institut für Psychologie	876	678	77,4
<b>Math.-Nat.w.Fak.II gesamt</b>	<b>3934</b>	<b>1665</b>	<b>42,3</b>
<b>Medizinische Fakultät</b>	<b>7409</b>	<b>4709</b>	<b>63,6</b>
Inst. für Bibliothekswiss.	473	321	67,9
Institut für Geschichte	1898	834	43,9
Institut für Philosophie	732	276	37,7
Inst. f. Europ. Ethnologie	443	314	70,9
<b>Philosoph. Fak.I gesamt</b>	<b>3546</b>	<b>1745</b>	<b>49,2</b>
Germanistisches Institute	2050	1474	71,9
Nordeuropa Institut	449	333	74,2
Inst. für Angl./Amerikan.	1008	787	78,1
Inst. für Klass. Philologie	198	131	66,2
Institut für Romanistik	820	658	80,2
Institut für Slawistik	760	617	81,2
<b>Philosoph. Fak.II gesamt</b>	<b>5285</b>	<b>4000</b>	<b>75,7</b>
Inst. für Sozialwissensch.	1371	776	52,0
Inst. f. Kunst/Kulturwiss.	2228	1540	69,1
Inst. für Asien/Afrikawiss.	887	599	62,2
<b>Philosoph. Fak.III gesamt</b>	<b>4486</b>	<b>2915</b>	<b>65,0</b>
Inst. für Erziehungswissen.	1007	770	77,3
Inst. für Rehabilitationswiss.	1187	982	82,6
Inst. für Sportwissensch.	929	391	43,2
<b>Philosoph. Fak.IV gesamt</b>	<b>3123</b>	<b>2143</b>	<b>68,6</b>
<b>Theologische Fakultät</b>	<b>615</b>	<b>342</b>	<b>55,6</b>
<b>Wirtschaftswiss. Fakultät</b>	<b>2029</b>	<b>928</b>	<b>45,7</b>
<b>Studierende insgesamt</b>	<b>37.300</b>	<b>21.861</b>	<b>58,6</b>

**Tabelle 10: Frauenanteil bei den Studierenden -  
Absolventinnen nach Fakultäten/Instituten (ohne Medizin) 2006**

Stand: 30.12.2006

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

**Tabelle 11: Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2003 bis 2006**

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

Fach	2003			2004			2005			2006		
	insges.	Frauen	Anteil in %									
Juristische Fakultät	66	19	28,8	65	17	26,2	89	32	36,0	61	16	26,2
Landw.-Gärtn. Fakultät	35	11	31,4	41	12	29,3	42	22	52,4	31	16	51,6
Math.-Nat. Fak. I	109	36	33,0	123	50	40,7	121	39	32,2	106	45	41,9
Math.-Nat. Fak. II	25	4	16,0	26	7	26,9	33	12	36,4	48	18	37,5
Medizin. Fak. Charité	483	231	47,8	573	287	50,1	668	327	49,0	700	377	53,9
Phil. Fak. I	19	8	42,1	28	8	28,6	29	9	31,0	26	12	46,2
Phil. Fak. II	16	13	81,3	22	13	59,1	29	15	51,7	28	16	57,1
Phil. Fak. III	41	19	46,3	40	17	42,5	49	26	53,1	49	26	53,1
Phil. Fak. IV	7	2	28,6	8	7	87,5	13	6	46,2	13	9	69,2
Theologische Fakultät	1	0	0,0	9	5	55,6	6	1	16,7	7	3	42,9
Wirtschaftsw. Fakultät	16	5	31,3	11	1	9,1	12	7	58,3	13	2	15,4
HU gesamt	818	348	42,5	946	424	44,8	1091	496	45,5	1082	540	49,9
HU ohne Medizin	335	117	34,9	373	137	36,7	423	169	40,0	382	163	42,7

**Tabelle 12: Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen an der Humboldt-Universität in den Jahren 2003 bis 2006**

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

Fakultät	2003			2004			2005			2006		
	insgesamt	Frauen	Anteil %									
Juristische Fakultät	3	0	0,0	6	1	16,7	5	0	0,0	1	1	100,0
Landw.-Gärtn. Fak.	2	0	0,0	1	0	0,0	1	1	100,0	4	1	25,0
Math.-Nat. Fak. I	14	2	14,3	4	3	75,0	9	3	33,3	4	2	50,0
Math.-Nat. Fak. II	2	1	50,0	7	1	14,3	8	1	12,5	1	1	100,0
Med. Fak. Charité	58	17	29,3	59	10	16,9	66	17	25,8	56	12	21,4
Phil. Fak. I	2	2	100,0	7	2	28,6	2	0	0,0	3	1	33,3
Phil. Fak. II	7	5	71,4	9	5	55,6	7	6	85,7	4	2	50,0
Phil. Fak. III	5	2	40,0	6	1	16,7	8	2	25,0	7	2	28,6
Phil. Fak. IV	1	0	0,0	4	2	50,0	1	1	100,0	3	1	33,3
Theologische Fak.	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0	2	1	50,0
Wirtschaftsw. Fak.	7	2	28,6	4	0	0,0	5	0	0,0	1	0	18,8
HU gesamt	101	31	30,7	107	25	23,4	114	32	28,1	86	24	27,9
HU ohne Medizin	43	14	32,6	48	15	31,3	48	15	31,3	30	12	40,0

Tabelle 13: Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen nach Fächern 2000-2006

Stand: 30.12.2006

Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Rechtswissenschaften	2000	63	14	22	3	1	33
	2001	52	13	25	-	-	-
	2002	59	16	27	6	1	17
	2003	66	19	29	3	0	0
	2004	65	17	26	5	0	0
	2005	59	16	27	-	-	-
	2006	61	16	26	1	1	100
Landwirtschaftswiss./ Gartenbau	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
	2004	41	12	29	1	1	100
	2005	46	9	20	-	-	-
	2006	31	16	52	4	1	25
Biologie	2000	60	29	48	-	-	-
	2001	53	19	36	3	2	67
	2002	61	28	46	2	1	50
	2003	55	23	42	5	1	20
	2004	70	42	60	4	1	25
	2005	63	25	40	2	1	50
	2006	65	37	57	3	2	67
Chemie	2000	30	9	30	1	0	0
	2001	19	5	26	-	-	-
	2002	17	5	29	1	1	100
	2003	15	3	20	3	1	33
	2004	11	2	18	2	1	50
	2005	22	8	36	1	1	100
	2006	14	2	14	-	-	-
Pharmazie	2000	9	6	67	-	-	-
	2001	7	4	57	-	-	-
	2002	8	4	50	-	-	-
	2003	13	8	62	-	-	-
	2004	13	6	46	-	-	-
	2005	4	2	50	-	-	-
	2006	6	3	50	-	-	-
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
	2004	29	0	0	3	1	33
	2005	32	4	13	1	0	0
	2006	20	2	10	1	0	0

Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Geographie	2000	2	1	50	-	-	-
	2001	7	2	29	-	-	-
	2002	4	2	50	-	-	-
	2003	9	3	33	-	-	-
	2004	2	0	0	-	-	-
	2005	11	5	45	-	-	-
	2006	12	5	42	-	-	-
Informatik	2000	6	0	0	-	-	-
	2001	8	1	13	4	0	0
	2002	4	0	0	3	0	0
	2003	3	0	0	-	-	-
	2004	7	0	0	2	0	0
	2005	6	2	33	3	0	0
	2006	7	1	14	-	-	-
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
	2004	6	2	33	5	1	20
	2005	7	0	0	3	1	33
	2006	12	3	25	1	1	100
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
	2004	11	5	45	1	0	0
	2005	9	5	56	1	0	0
	2006	17	9	53	-	-	-
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	-	-	-
	2004	6	1	17	2	0	0
	2005	6	1	17	-	-	-
	2006	4	0	0	1	0	0
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	-	-	-
	2004	18	5	28	-	-	-
	2005	20	5	25	3	1	33
	2006	19	10	53	2	1	50
Europäische Ethnologie	2000	4	2	50	-	-	-
	2001	4	4	100	-	-	-
	2002	4	4	100	-	-	-
	2003	2	1	50	2	2	100
	2004	2	1	50	-	-	-
	2005	2	2	100	-	-	-
	2006	1	0	0	-	-	-
Bibliotheks- wissenschaften	2000	3	2	67	-	-	-
	2001	3	1	33	-	-	-
	2002	8	5	63	-	-	-
	2003	4	3	75	-	-	-
	2004	2	1	50	-	-	-

	2005	1	1	100	-	-	-
	2006	2	2	100	-	-	-
Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
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
	2004	16	10	63	3	2	67
	2005	19	9	47	-	-	-
Skandinavistik	2000	1	1	100	-	-	-
	2001	1	0	0	-	-	-
	2002	1	0	0	1	1	100
	2003	-	-	-	-	-	-
	2004	1	1	100	1	1	100
	2005	1	0	0	-	-	-
Romanistik	2000	1	0	0	-	-	-
	2001	4	4	100	-	-	-
	2002	1	0	0	-	-	-
	2003	1	1	100	1	0	0
	2004	4	1	25	2	2	
	2005	3	3	100	1	0	0
Anglistik/ Amerikanistik	2000	2	2	100	1	0	0
	2001	0	0	0	1	0	0
	2002	2	1	50	1	0	0
	2003	1	1	100	2	2	100
	2004	-	-	-	-	-	-
	2005	3	1	33	1	1	100
Slawistik	2000	1	1	100	-	-	-
	2001	2	2	100	-	-	-
	2002	2	2	100	-	-	-
	2003	2	2	100	-	-	-
	2004	1	1	100	1	1	100
	2005	1	0	0	-	-	-
Klassische Archäologie/ Gräzistik/ Sudanarchäologie/ Ägyptologie	2000	2	2	100	-	-	-
	2001	2	2	100	-	-	-
	2002	2	2	100	-	-	-
	2003	2	2	100	-	-	-
	2004	1	1	100	1	1	100
	2005	1	0	0	-	-	-
Klassische Archäologie/ Gräzistik/ Sudanarchäologie/ Ägyptologie	2000	1	0	0	-	-	-
	2001	4	3	75	-	-	-
	2002	1	0	0	1	0	0
	2003	2	1	50	-	-	-
	2004	3	1	33	1	0	0
	2005	2	1	50	-	-	-
Sozialwissenschaften	2000	-	-	-	-	-	-
	2001	-	-	-	-	-	-
	2002	9	3	33	2	0	0
	2003	9	4	44	3	1	33
	2004	12	6	50	-	-	-
	2005	14	4	29	2	1	50
Sozialwissenschaften	2000	7	2	29	3	1	33
	2001	24	8	33	8	2	25
	2002	19	10	53	2	0	0
	2003	19	10	53	2	0	0
	2004	7	2	29	3	1	33
	2005	24	8	33	8	2	25
Kulturwissenschaften/ Ästhetik	2000	4	3	75	1	1	100
	2001	3	2	67	2	0	0
	2002	4	3	75	3	1	33

	2003	8	3	38	1	0	0
	2004	13	6	46	3	1	33
	2005	6	4	67	-	-	-
	2006	10	5	50	2	1	50
Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Kunstgeschichte	2000	7	3	43	-	-	-
	2001	5	3	60	1	1	100
	2002	5	3	60	-	-	-
	2003	10	8	80	-	-	-
	2004	7	6	86	-	-	-
	2005	8	8	100	1	1	100
	2006	7	4	57	-	-	-
Musikwissenschaften	2000	2	2	100	1	0	0
	2001	3	2	67	-	-	-
	2002	3	1	33	1	0	0
	2003	1	0	0	-	-	-
	2004	5	1	20	-	-	-
	2005	4	2	50	-	-	-
	2006	3	1	33	-	-	-
Theaterwissenschaften	2000	1	0	0	1	1	100
	2001	3	2	67	-	-	-
	2002	2	0	0	-	-	-
	2003	1	1	100	-	-	-
	2004	-	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-	-
	2006	-	-	-	-	-	-
Gender Studies *	2001	1	1	100	-	-	-
	2002	1	1	100	-	-	-
	2003	-	-	-	-	-	-
	2004	-	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-	-
	2006	-	-	-	1	1	100
	Asien/ Afrikawissenschaften	2000	6	3	50	1	0
2001		-	-	-	2	0	0
2002		5	1	20	1	0	0
2003		5	2	40	2	1	50
2004		4	1	25	1	0	0
2005		4	2	50	1	1	100
2006		10	6	60	1	0	0
Erziehungs- wissenschaften	2000	3	3	100	2	1	50
	2001	4	3	75	-	-	-
	2002	3	3	100	3	2	67
	2003	7	2	29	1	0	0
	2004	3	3	100	1	1	100
	2005	7	4	57	-	-	-
	2006	7	5	71	2	1	50
Sportwissenschaften	2000	1	0	0	1	0	0
	2001	2	1	50	-	-	-
	2002	1	0	0	-	-	-
	2003	-	-	-	-	-	-
	2004	2	1	50	-	-	-
	2005	2	0	0	-	-	-
	2006	3	2	67	1	0	0

Fach	Jahr	Promotionen			Habilitationen		
		gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %
Rehabilitations- wissenschaften	2000	2	0	0	-	-	-
	2001	1	1	100	-	-	-
	2002	2	1	50	1	0	0
	2003	-	-	-	-	-	-
	2004	3	3	100	-	-	-
	2005	4	2	50	-	-	-
	2006	3	2	67	-	-	-
Theologie	2000	5	2	40	-	-	-
	2001	4	1	25	1	1	100
	2002	1	0	0	-	-	-
	2003	1	0	0	-	-	-
	2004	9	5	56	2	1	50
	2005	6	1	17	2	1	50
	2006	7	3	43	2	1	50
BWL	2000	15	3	20	3	1	33
	2001	4	3	75	-	-	-
	2002	6	3	50	2	0	0
	2003	7	3	43	2	0	0
	2004	5	0	0	2	0	0
	2005	8	5	63	1	0	0
	2006	8	1	13	1	0	0
VWL	2000	6	1	17	4	1	25
	2001	8	3	38	3	0	0
	2002	8	2	25	2	0	0
	2003	9	2	22	5	2	40
	2004	6	1	17	3	0	0
	2005	4	2	50	2	1	50
	2006	5	1	20	-	-	-
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
	2004	465	232	50	57	17	30
	2005	668	327	49	60	15	25
	2006	700	377	54	56	12	21

