



humboldt  
chancengleich.

# Gleichstellungskonzept

der Humboldt-Universität zu Berlin 2015

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	1
<b>I. Frauenanteile in Spitzenpositionen: Professorinnen und Juniorprofessorinnen</b>	2
I.a. Bestandsaufnahme	2
I.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	4
<b>II. Karriere- und Personalentwicklung: Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	4
II.a. Bestandsaufnahme	4
II.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	6
<b>III. Studium und Lehre: Maßnahmen für Studentinnen</b>	6
III.a. Bestandsaufnahme	6
III.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	7
<b>IV. Das wissenschaftliche Personal: Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung</b>	7
IV.a. Bestandsaufnahme	7
IV.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	8
<b>V. Frauen in den Wissenschaften am Campus Adlershof (FINCA)</b>	8
V.a. Bestandsaufnahme	8
V.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	9
<b>VI. Familiengerechte Hochschule</b>	9
VI.a. Bestandsaufnahme	9
VI.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	11
<b>VII. Frauen in akademischen Gremien</b>	11
VII.a. Bestandsaufnahme	12
VII.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	12
<b>VIII. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung</b>	12
VIII.a. Bestandsaufnahme	12
VIII.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	13
<b>IX. Gleichstellungsfokussiertes Kommunikationsmanagement</b>	14
IX.a. Bestandsaufnahme	14
IX.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen	15
<b>Fazit</b>	15

## Einleitung

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) verfolgt seit ihrem ersten Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2008 das Ziel, ihre bisherigen Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu überprüfen und in einem systematischen und ganzheitlichen Konzept unter Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten zu verfolgen und fortzuentwickeln. Im Sinne von Gender Mainstreaming soll Gleichstellung als Querschnittsthema in die strukturelle Gesamtentwicklung und Organisationskultur der Universität integriert werden. In Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts von 2008 hat das Präsidium der Humboldt-Universität zu Berlin im Jahr 2011 das Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm) als Dachprogramm aller gleichstellungspolitischen Instrumente und Maßnahmen der Universität etabliert. Parallel dazu wurde die Zuständigkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern als Top-Down-Strategie beim Präsidenten persönlich angesiedelt.

Indem das CvH-Programm als wichtiger Bestandteil des erfolgreichen Zukunftskonzepts der HU entwickelt wurde, führte die Restrukturierung der Universität infolge ihrer Beteiligung an der Exzellenzinitiative zu einem erheblichen Qualitätssprung im Bereich der Gleichstellung. Belegt wird diese Aussage u.a. durch das Ranking der HU im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Die HU erreichte hier stets die höchstmögliche Stufe. Dieser Erfolg ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass die systematische Implementierung der Geschlechterforschung an der HU mit einem international einzigartigen Profil gelungen ist. Mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) verfügt die Universität über eine exzellente Organisationsstruktur für entsprechende Studiengänge und Forschungsprojekte.

Der Mehrwert und die Nachhaltigkeit der weiterentwickelten Gleichstellungsstrategie für die HU rekurriert in Anlehnung an das Leitbild der HU darauf, „die Chancen [von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern] gerecht zu verteilen“. Weitreichende Synergieeffekte entstehen, indem „Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung“ kontinuierlich und zielgruppenspezifisch gefördert und genutzt werden. Im CvH-Programm werden daher strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung mit einer zielgerichteten Förderung und Professionalisierung der weiblichen Angehörigen der Universität unter Einbeziehung der relevanten Aspekte aus der Frauen- und Geschlechterforschung verknüpft. Ein zentraler Fokus liegt dabei auf der Gruppe der Professorinnen, da hier nach wie vor besonders hohe quantitative Defizite bestehen.

### **Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist durch vier Strukturparameter gekennzeichnet:**

1. Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität werden in einem übergreifenden Dachprogramm, dem CvH-Programm, gebündelt und miteinander vernetzt, regelmäßig evaluiert, modifiziert und weiterentwickelt sowie öffentlichkeitswirksam intern und extern präsentiert, um das Profil der Hochschule kontinuierlich zu schärfen.
2. Das CvH-Programm wird im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses in enger Abstimmung mit dem Präsidium und in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten und den Gremien (insbesondere der Kommission für Frauenförderung des Akademischen Senats, KFF) an der Humboldt-Universität durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung (LG) gesteuert. Die Gruppe besteht aus leitenden Mitarbeiter\*innen der Universität und ist unmittelbar dem Präsidenten verantwortlich. Neben der LG fungiert die KFF als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess an der HU. Die Vorsitzende der KFF ist genauso Mitglied der LG wie in beratender Funktion die zentrale Frauenbeauftragte der HU.
3. Die Lenkungsgruppe Gleichstellung erstellt künftig in regelmäßigen Abständen eine Dokumentation, in der die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und damit des CvH-Programms dargelegt wird. Ferner sollen Vertiefungen, neue Schwerpunkte oder Weiterentwicklungen des Programms vorgestellt werden. Darüber hinaus setzt sich die HU Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in jenen Bereichen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind.
4. Das CvH-Programm wird unter einem gemeinsamen organisatorisch-administrativen Dach umgesetzt und verwaltet. Diese Gleichstellungsadministration ist bei der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelt.

Im Detail zielt das Programm erstens auf die systematische Integration des Themas Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die strukturelle Organisationsentwicklung und -steuerung der HU. Gleichstellungsmonitoring, Gleichstellungsconsulting, ein finanzielles Anreizsystem oder dezentrale Gleichstellungskonzepte stellen u.a. die ideellen und materiellen Instrumente hierzu dar. Mit speziellen Empowerment- und Mentoring-Instrumenten soll zweitens das Ziel erreicht werden, Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg zu stärken und ihnen neue Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Sie sollen drittens mithilfe spezieller Programme stärker an die HU gebunden oder aber gezielt von außen rekrutiert werden. Das CvH-Programm wendet sich an Frauen in allen Statusgruppen und Karrierephasen und bietet jeweils ein spezifisches Empowerment, wobei in besonderem Maße Frauen auf dem Weg in Führungspositionen unterstützt werden. Um adäquate Rahmenbedingungen für den Erfolg der Empowerment- und Recruiting-Werkzeuge zu schaffen,

werden viertens Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in das Programm implementiert (s. Kap. VI.a./b.). Unter der Prämisse, dass Anerkennung und Sichtbarkeit miteinander in enger Beziehung stehen, stellt fünftens die Steigerung der öffentlichen Präsenz des Themas Gleichstellung an der HU ein weiteres wichtiges Ziel des CvH-Programms dar. Maßnahmen zur Sichtbarmachung exzellenter Wissenschaftlerinnen und deren Leistungen werden hier u.a. zur Umsetzung des Ziels eingesetzt (s. Kap. IX.).

Um eine Vergleichbarkeit der vorliegenden Dokumentation mit den bisherigen Gleichstellungskonzepten der HU zu gewährleisten, ist sie analog gegliedert. Da das CvH-Programm jedoch eine etwas andere Struktur besitzt, befindet sich als Anhang zu diesen Ausführungen eine Matrix des Programmes, anhand derer die Einbettung der beschriebenen Maßnahmen nachvollzogen werden kann.

## I. Frauenanteile in Spitzenpositionen: Professorinnen und Juniorprofessorinnen

Der Anteil von Frauen auf unbefristeten Professuren an der HU hat sich zwischen 2008 und 2014 deutlich verbessert. Dieser Anteil lag 2008 bei 16,4%, 2012 bei 23,1% und 2014 28,2%, d.h. es gab eine Steigerung innerhalb von sechs Jahren um 11,4 Prozentpunkte. 2012 waren insgesamt 27,8% aller Professuren an der HU mit einer Frau besetzt, 2014 waren es bereits 33,4%. Juniorprofessuren hatten dabei zu 67% Frauen inne. Trotz des Aufwärtstrends sind diese Zahlen noch ausbaufähig.

Daher will die HU 2020 einen Frauenanteil von 32,6% auf unbefristeten Professuren erreicht haben. Wenn diese Zielzahl nicht höher angesetzt wird, so deshalb, weil bereits eine ganze Reihe von Fächern an der HU den Generationenwechsel vollzogen haben und daher der positive Aufwärtstrend der Vorjahre in der Höhe kaum mehr fortgesetzt werden kann. Hinzu kommt, dass der noch ausstehende Generationenwechsel in größerem Umfang im MINT- (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) Bereich stattfindet, in dem ausgewiesene Wissenschaftlerinnen seltener zu finden sind als in anderen Fächern.

Immerhin arbeiten jedoch zwischenzeitlich in sämtlichen naturwissenschaftlichen Instituten der HU, ausgenommen die Chemie, mindestens zwei Professorinnen auf unbefristeten Stellen. Drei und mehr solcher Professorinnen weisen die Physik (3), die Mathematik (3), die Geographie (4), die Psychologie (5), die an der HU als Naturwissenschaft verstanden wird, die Biologie (5) und die Agrarwissenschaften (6) auf. Damit wurden mehr Role Models für Studentinnen in den Naturwissenschaften erlebbar, auch wenn die Situation in den MINT-Fächern noch keineswegs befriedigend ist. Dies gilt vor allem für die Chemie mit nur einer Professorin und 15 Professoren, andererseits ist hier die einzige Sprecherin eines Verbundprojektes der Exzellenzinitiative an der HU tätig.

Wenn sich die HU 2008 das Ziel gesetzt hatte, mindestens ein Drittel aller unbefristeten Professuren ab 2009 mit Frauen zu besetzen, so hat sie dieses Ziel 2008 zwar erreicht (33,3% Berufungen von Frauen), allerdings in den beiden folgenden Jahren wieder verfehlt (26% bzw. 28,1% Berufungen von Frauen). Seit 2011 hat sie es mit 34,3% überschritten bzw. 2012 mit nur 27,2% erneut unterschritten. 2013 waren es dann aber erfreuliche 57% und 2014 55%. Ziel ist es auch zukünftig den Anteil von Frauen bei Berufungen – vor allem in den MINT-Fächern, da dort die Frauenanteile bei den Berufungen besonders gering sind – auf höherem Niveau zu halten. Ab 2015 sollte er regelmäßig bei mindestens 35% in jedem Jahr liegen.

Der Anteil von Frauen auf Juniorprofessuren ist seit 2008 kontinuierlich gestiegen. Er lag 2014 bei 67,4%. Die Berufung von Frauen via Tenure Track wird allerdings an der HU noch nicht ausreichend genutzt. 2014 wurden von 21 Juniorprofessorinnen an der HU gerade einmal zwei und damit 9,5% via Tenure Track auf eine W2-Dauerprofessur berufen. Hier befindet sich ein wichtiges Handlungsfeld.

### I.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf Professuren	Drittmittel
Gezielte Rekrutierung von Frauen bei Berufungen	
Konzept zum Tenure Track-Verfahren: Geregelter Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren	Haushalt
Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	
W1/W2-Stellenprogramm für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Haushalt
Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren	
Caroline von Humboldt-Professur	Drittmittel
Leadership-Programm für Professorinnen	Drittmittel

Gleichstellungsfonds (250.000 € p. a.): Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi)- Stellen/Studentische Hilfskraftstellen (SHK) zur Unterstützung von Professorinnen	Haushalt
Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Institute	
Verankerung des Themas „Gleichstellung“ im Leitfaden der HU zur Durchführung von Berufungsverfahren	
Beteiligung der HU an ProFiL (= Programm zur Professionalisierung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen)	Haushalt

Um den Anteil von Frauen auf Spitzenpositionen zu erhöhen, kommen an der HU Instrumente zum aktiven Recruiting und zum Empowerment von Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen zur Anwendung. Da die Geschlechterparität auf dieser Karrierestufe noch keineswegs erreicht ist, bedarf es allerdings kontinuierlich weiterer Anstrengungen. Aufgrund ihrer Nachhaltigkeit waren und sind vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen (VNB) für die HU von besonderer Bedeutung. Das Präsidium hatte diese Maßnahme als Harnack-Programm bereits 2002 aus eigenen Mitteln intern eingeführt, um sich dann bis jetzt mit Anträgen auf 20 VNBs an allen zugehörigen Programmen des Bundes und des Landes Berlin erfolgreich zu beteiligen sowie im Rahmen des Qualitätspakts Lehre weitere Mittel für VNBs einzuwerben. Obwohl die Mittel nicht immer geflossen sind (z.B. aufgrund der Länge der Verfahren), haben bis auf zwei Ausnahmen stets Frauen einen Ruf auf die zugehörigen Professuren erhalten. Damit sind die beabsichtigten Impulse zur Berufung von Frauen auf Regelprofessuren via VNB direkt wie indirekt erfolgt. Hier liegt ein Grund, warum der Frauenanteil auf Dauerprofessuren um 11 Prozentpunkte gestiegen ist. Parallel werden die VNBs genutzt, um die Geschlechterforschung an der HU zu stärken – zuletzt etwa durch den Ruf an Professorinnen mit einem Forschungsprofil in den Gender Studies in den Kultur- und Sozialwissenschaften – sowie um Geschlechterstereotypisierungen entgegenzuwirken.

Schließlich will die HU durch die Etablierung von W2-Stellen auf Zeit bzw. Juniorprofessuren den Professorinnenanteil in jenen Fächern erhöhen, in denen die Möglichkeit einer VNB zeitnah nicht gegeben ist. Aus Haushaltsmitteln sind allein in 2015 zwei W2-Stellen auf Zeit geschaffen worden. Indem das interne Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits 2003 zum gezielten Recruiting von Juniorprofessorinnen umstrukturiert (W1-Programm) worden war, werden nunmehr W1 und W2-Stellen aus diesem Programm vergeben, letztere allerdings nur nach einer Kofinanzierungszusage seitens der Institute und Fakultäten, die die W2-Stellen erhalten. Insgesamt stehen zwölf W1/W2-Stellen zur Verfügung. Der hohe Frauenanteil auf W1-Positionen (zuletzt 67,4 %) dürfte unter anderem auch diesem Programm zu verdanken sein.

Diese finanziell unterfütterten Instrumente werden durch ein transparentes, standardisiertes und gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement untermauert (Berufungsleitfaden, Vereinbarung mit außeruniversitären Einrichtungen zum gezielten Recruiting von Professorinnen). Vor allem die verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen im Berufungsleitfaden der HU zeigte sehr positive Auswirkungen.

Flankierend zu den beschriebenen Programmen wurde 2009 ein zentraler Gleichstellungsfonds (GF) in Höhe von 250.000 € p.a. aus Haushaltsmitteln an der HU eingerichtet (s. Kap. VIII.a.). Aus ihm wird ein umfangreiches Maßnahmenpaket finanziert von Stipendien bis hin zu Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (s. Kap. II.a.). Ein spezielles Steuerungsinstrument wurde mit dem GF verknüpft: Es handelt sich um dezentrale Gleichstellungskonzepte, welche eine Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung darstellen (im Detail s. Kap. VIII.a.).

Im erfolgreichen Zukunftskonzept der HU von 2012 wurde der Schwerpunkt dann auf innovative Maßnahmen gelegt, die nicht der Rekrutierung von Professorinnen, sondern deren Empowerment und Visibilität dienen. Abgesehen von einem sehr erfolgreichen Leadership-Programm für Professorinnen (s. Kap. VII.a.) oder Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, handelt es sich um die mit 80.000 € dotierte, jährlich vergebene Caroline von Humboldt (CvH)-Professur, deren Mittel u.a. zur Beantragung von Forschungsprojekten verwendet werden sollen. Die Professur will der Förderung von Vielfalt in der Spitzenwissenschaft genauso dienen, wie sie Anreize zur Übernahme von Leitungsfunktionen in wissenschaftlichen Verbundprojekten für Professorinnen setzen soll. Zugleich will sie die exzellente Arbeit von Wissenschaftlerinnen öffentlicher und die Wissenschaftlerinnen als Role Models sichtbarer machen. Preisträgerinnen waren bisher die Bundesverfassungsrichterin und feministische Juristin Susanne Baer, die theoretische Physikerin Claudia Draxl, die Historikerin Gabriele Metzler und die Systembiologin Edda Klipp.

Da die HU in der Zwischenzeit über eine große Anzahl von ausgezeichneten Juniorprofessorinnen verfügt, ist das Tenure Track-Verfahren das Mittel der Wahl, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf W2/W3-Stellen zu erhöhen. Allerdings steht bisher nicht für alle Juniorprofessor\*innen eine entsprechend denominierte W2/W3-Position nach Auslaufen der W1-Stelle zur Verfügung. Daher hat das Präsidium ein innovatives Konzept zum Tenure Track-Verfahren an der HU entwickelt, um exzellente Nachwuchswissenschaftler\*innen zu rekrutieren und langfristig an die HU zu binden. Dadurch wird die strategische Dimension der Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track gestärkt. Zugleich wird für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Klarheit und Transparenz über ihre Karriereoptionen geschaffen, indem bereits bei der Berufung auf eine W1-Stelle allen Beteiligten bewusst ist, ob es in dem konkreten Fall eine Tenure Track-Option gibt oder nicht. Parallel und zugleich als Teil des Konzepts ist das W1-Stellenprogramm in ein W1/W2-Stellenprogramm

für Nachwuchswissenschaftlerinnen transformiert worden (s.o.).

Alle hier genannten Maßnahmen werden im Rahmen des CvH-Programms durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung regelmäßig aufeinander abgestimmt, auf ihren Wirkungsgrad überprüft, ggf. modifiziert oder durch andere Maßnahmen ersetzt (s. Kap. VIII.a.). Als Ergebnis dieser Prozesse beabsichtigt das Präsidium der HU über die Fortsetzung der o.g. Maßnahmen hinaus weitere innovative Instrumente zu implementieren.

### I.b. Planungen neuer Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Handout zum proaktiven Recruiting von Professorinnen als Ergänzung des Berufungsleitfadens
Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Vorbereitung von Berufungs- und Bleibeverhandlungen
3 VNBs: Rechtswissenschaften, Theologie, Psychologie
2 W2-Professuren auf Zeit: Physik, Biologie/Gender Studies
Gastprofessorinnen-Pool

Nachdem der Berufungsleitfaden der Humboldt-Universität 2015 vollkommen überarbeitet vom Akademischen Senat verabschiedet worden ist, beabsichtigt das Präsidium, den Fakultäten und Instituten ein Handout zum im Berufungsleitfaden geforderten, proaktiven Recruiting von Professorinnen zur Verfügung zu stellen. Um die Berufungsverfahren noch transparenter zu gestalten und um die Berufungs- und Bleibeverhandlungen von Frauen zu unterstützen, sollen schließlich die Frauenbeauftragten in diese Verfahren eingebunden werden.

Da sich die HU nach wie vor im Generationenwechsel befindet, beabsichtigt sie das sehr erfolgreiche Instrument der VNBs (s.o.) auch weiterhin einzusetzen – vor allem dort, wo im Sinne des Kaskadenmodells große prozentuale Differenzen zwischen den verschiedenen Karrierestufen bestehen. Das gilt vor allem für die MINT-Fächern. Daher stellt sie auch in der neuen Laufzeit des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) drei Anträge auf VNBs in Fächern mit geringem Frauenanteil auf Professuren, nämlich in der Theologie, in den Rechtswissenschaften, hier im Fach „Bürgerliches Recht“ und in der Psychologie, die sich an der HU als Naturwissenschaft versteht.

Da in manchen Fächern die Möglichkeit einer VNB zeitnah nicht gegeben ist, will die HU durch die Etablierung von W2-Stellen auf Zeit den Professorinnenanteil in jenen Fächern erhöhen, in denen er besonders niedrig ist. Daher beantragt die Humboldt-Universität eine entsprechende Stelle für die Theoretische Physik. Des Weiteren wird eine solche W2 als Brückenprofessur zwischen den Gender Studies und der Biologie beantragt. Ein gezieltes Recruiting von Frauen auf Spitzenpositionen soll schließlich der ebenfalls im BCP beantragte Gastprofessorinnen-Pool ermöglichen.

## II. Karriere- und Personalentwicklung: Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Präsidium der HU hält trotz der Erfolge im Bereich der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch zukünftig Fördermaßnahmen in diesem Bereich für notwendig. Diese Überzeugung leitet sich aus den zugehörigen Daten ab: Geschlechterparität ist im Nachwuchsbereich noch nicht erreicht.

Bezogen auf die befristeten WiMi-Stellen ist der Frauenanteil mit 44,3% erfreulich hoch, allerdings liegt dieser Anteil mit 49% bezogen auf die unbefristeten Stellen nochmals höher. Im Bereich der MINT-Fächer ist dieser Anteil - 2014 im Durchschnitt 33% - noch immer besonders unbefriedigend. Ein deutlicher Aufwärtstrend lässt sich hingegen bezogen auf den Frauenanteil unter den Promovierenden konstatieren: 2014 promovierten immerhin 47,9% (2008: 41,6%) Frauen.

Bezüglich der Habilitationen schwankte der Frauenanteil von 2009 bis 2014 zwischen ca. 15% und ca. 38%, was eine deutliche Reduktion im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2008 (Schwankungen zwischen 31% und 40%) bedeutet. Parallel entwickelte sich allerdings der Anteil von Frauen auf W1-Stellen sehr positiv (zuletzt 67,4%, s. Kap. I.a.). Da die Habilitation zunehmend eine geringere Rolle spielt, hatte sich die HU seit 2009 verstärkt der Förderung von Frauen auf W1-Professuren gewidmet. Der besondere Handlungsbedarf im Bereich der Habilitation wurde zwischenzeitlich erkannt und Maßnahmen zur Steuerung ergriffen (s.u.).

### II.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Caroline von Humboldt (CvH)-Stipendienprogramm für Promovendinnen	Drittmittel
International Research Award für Promovendinnen	Drittmittel
PostDoc Scholarships (Stipendien, Frauenquote 50%)	Drittmittel
PostDoc Fellowships (Stellen, Frauenquote 50%)	Drittmittel

Gleichstellungsfonds (250.000 € p. a.): Stipendien/Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi)-Stellen für Doktorandinnen/Habilitandinnen	Haushalt
Finanzielles Anreizsystem (FiAnS): Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen	
Caroline von Humboldt-Preis	Haushalt
Beteiligung der HU an ProFiL = Programm zur Professionalisierung von Juniorprofessorinnen und Postdotorandinnen	Haushalt
Gleichstellungskonzepte	

Um den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf den zugehörigen Karrierestufen und Stellenpositionen zu erhöhen und gleichzeitig die Heterogenität des wissenschaftlichen Nachwuchses sichtbar zu machen, hat das Präsidium eine Palette von Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen umgesetzt. Aufeinander abgestimmt, gebündelt und evaluiert werden die Maßnahmen im Kontext des CvH-Programms. Rekrutierung verknüpft mit Empowerment von Frauen stand dabei im Fokus der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung.

Seit dem Jahr 2000 waren an der HU Stipendienprogramme aufgelegt worden, um die Zahl von Promovendinnen und Habilitandinnen zu erhöhen. Die Programme wurden aus Mitteln des BCP sowie des HU-internen finanziellen Anreizsystems Frauenförderung finanziert (s. Kap. VIII.a.). Da das BCP die Förderlinie „Stipendien“ 2009 einstellte, werden seit 2010 vor allem Habilitandinnen, aber auch Promovendinnen durch den Gleichstellungsfonds mithilfe von Abschlussstipendien gefördert. Das Antragsvolumen für Promotionsstipendien überstieg jedoch die vorhandenen Mittel regelmäßig um das Dreifache. Daher wurde im erfolgreichen Zukunftskonzept der HU das CvH-Stipendienprogramm für Promovendinnen beantragt. Es setzt seit 2012 auf die Förderung der Übergänge von einer Karrierestufe zur nächsten. Promotionsabschlussstipendien gehören genauso zum Programm wie familienorientierte Wiedereinstiegsstipendien. Daneben werden jährlich International Research Awards ausgeschrieben, die Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Promotionsphase einen neunmonatigen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Diese innovative Maßnahme zielt darauf, Frauen in der Wissenschaft zu halten, indem sie sich bereits während der Promotion ein internationales Netzwerk aufbauen.

Sechsmontatige PostDoc-Scholarships, die mit einer 50%igen Frauenquote versehen sind, sollen schließlich Postdotorand\*innen beim Schritt in die nächste Karrierestufe unterstützen, indem sie die Zeit und Ressourcen dafür nutzen können, um z.B. eine eigene Stelle einzuwerben. Darüber hinaus hat das Präsidium der HU im Gleichstellungsfonds Mittel für WiMi-Stellen primär für Frauen zur Verfügung gestellt, da Stellen aufgrund der mit ihnen verbundenen sozialen Absicherung im Vergleich zu Stipendien zu bevorzugen sind. Dezentrale Einrichtungen können solche Stellen für ihre neu berufenen Professorinnen beantragen (s. Kap. VIII.a.). Aufgestockt werden können die Mittel des GF für WiMi-Stellen außerdem indirekt aus Mitteln des Zukunftskonzepts: Daraus werden PostDoc Fellowships, d.h. WiMi-Stellen, an exzellente internationale Nachwuchswissenschaftler\*innen vergeben – 50% davon an Frauen.

Neben der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen Empowerment- und Mentoringprogramme die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und damit deren Verbleib in der Wissenschaft fördern. Zusätzlich zu den vorhandenen Seminarangeboten der Beruflichen Weiterbildung der HU, den Trainings zu Soft Skills der Humboldt Graduate School für Promovendinnen aus strukturierten Programmen und dem erfolgreichen Mentoringprogramm „ProFiL“ für Postdotorandinnen, an dem die HU beteiligt ist, wurden zwei weitere solcher Programme an der HU eingerichtet.

Dem Phasenmodell folgend, wurden sie für Promovendinnen und Postdotorandinnen aus den MINT-Fächern konzipiert (im Detail s. Kap. V.a.). Die Teilnahme an den beiden zuletzt genannten Programmen ist für Stipendiatinnen aus MINT-Fächern des CvH-Stipendienprogramms verpflichtend, um die Frauen optimal zu fördern.

2010 ist an der HU erstmalig ein Nachwuchswissenschaftlerinnen-Preis verliehen worden. Mit 15.000 € dotiert und an internationale Wissenschaftlerinnen gerichtet, beinhaltet der Caroline von Humboldt-Preis (CvH-Preis) seit 2011 zudem einen zweimonatigen Forschungsaufenthalt an der HU. Er wird jährlich wechselnd an eine Natur- bzw. an eine Geistes- und Sozialwissenschaftlerin verliehen. So werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in allen Fakultäten der HU platziert. Zugleich dient der in der Scientific Community sehr positiv aufgenommene CvH-Preis genauso wie die CvH-Professur der Visibilisierung von Wissenschaftlerinnen und damit dem gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagement der HU (s. Kap. IX.a.).

## II.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Graduate Program Mitte (GPM)
Chain-Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung

PostDocPro – Stellen für Postdoktorandinnen
Graduiertenprogramm zum Thema Digitalisierung
Lehraufträge für (Post-)Doktorandinnen

Um das vielfältige Portfolio der Empowerment-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HU zu vervollständigen, beabsichtigt das Präsidium in Ergänzung des erfolgreichen Graduate Program Adlershof (s. Kap. V.a.) ein entsprechendes Programm für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen am Standort Mitte der HU aufzubauen. Im Rahmen dieses Graduate Program Mitte soll ein besonderer Fokus auf Exit-Strategien für die Promovendinnen gelegt werden, da es für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen schwieriger ist als für Naturwissenschaftlerinnen außerhalb der Wissenschaft eine adäquate Führungsposition zu erlangen. Zugleich will das GPM Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund durch spezielle Angebote auf ihrem Karriereweg begleiten. Damit wird ein intradisziplinäres bzw. interkulturelles Portfolio an Empowerment- und Mentoring-Programmen über alle Karrierestufen an der HU implementiert sein. Im Sinne der Inklusion und eines intersektionalen Ansatzes ist schließlich geplant, Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung im Rahmen der Programme besonders zu stärken. Hierzu sollen für die Teilnehmerinnen z.B. spezifische Trainings über die Programme hinweg sowie individuelle Coaching- und Mentoring-Maßnahmen angeboten werden. Parallel soll ein Kontingent an Stellen geschaffen werden, das primär für die an den Programmen teilnehmenden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung zur Verfügung steht, da insbesondere Frauen mit Beeinträchtigung in starkem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Um ein detailliertes Konzept für das Programm zu entwickeln, wird eine Kooperation mit dem Institut für Rehabilitationswissenschaften an der HU angestrebt.

Eine Ursache für den sich reduzierenden Frauenanteil in der Wissenschaft nach der Promotion liegt u.a. darin begründet, dass die Karrierechancen für Frauen oft mangels kontinuierlicher Anbindung an eine wissenschaftliche Institution geringer sind als die von Männern. Da an der HU der Anteil von Frauen auf WiMi-Stellen in den MINT-Fächern noch immer niedrig ist, soll ein eigenes Postdoktorandinnen-Stellenprogramm (PostDocPro), das beim BCP beantragt wird, die aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanzierten PostDoc Fellowships (Frauenquote: 50%) ergänzen. Darüber hinaus sollen exzellente Postdoktorandinnen in jenen Fächern an der HU etabliert werden, in denen der Anteil von Frauen im Mittelbau noch unter 30% liegt und damit vor allem im MINT-Bereich (s. o.). Verknüpft werden soll dieses Programm mit dem hochschulübergreifenden Graduiertenprogramm (GraPro) zum Thema Digitalisierung, das die HU mit anderen Berliner Hochschulen gemeinsam beantragt. So ist PostDocPro auch als möglicher Stellenpool für das GraPro gedacht. Damit Promovendinnen und Postdoktorandinnen schließlich die für ihre weitere Karriere notwendige Lehrerfahrung sammeln können, werden Mittel für Lehraufträge aus dem BCP beantragt.

### III. Studium und Lehre: Maßnahmen für Studentinnen

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt an der HU bei über 50%. Es könnte also den Anschein haben, als wären in dieser Statusgruppe keine Maßnahmen mehr notwendig. Werden die statistischen Daten jedoch differenzierter betrachtet, so stellt sich heraus, dass diese Aussage nur in grober Pauschalität zutrifft. Zum einen gibt es eine ganze Reihe von Fächern, in denen Studentinnen noch immer den weitaus geringeren Anteil der Studierenden stellen. Dies gilt insbesondere für bestimmte MINT-Fächer an der HU wie Physik oder Informatik. Zugleich benötigen Studentinnen aufgrund ihres Geschlechtes oder aufgrund mehrdimensionaler Diskriminierungen oft besondere Unterstützung und Empowerment.

#### III.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Firstgen – Programm für Studentinnen mit nichtakademischem Hintergrund	Drittmittel
Club Lise – Mentoringprogramm	Drittmittel
FiNCA-Club	Haushalt
Besondere Regelungen für schwangere Studentinnen	
Humboldt Research Track Scholarship (Stipendien, 50% Frauenquote)	

Die Humboldt-Universität stellt Studentinnen eine Reihe von Angeboten zur Verfügung, damit sie ihr Studium erfolgreich absolvieren können. So bietet das Programm „firstgen“ Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund Mentoring und Empowerment. Gerade zu Beginn des Studiums können die Anforderungen und die Anonymität einer Hochschule sehr verunsichernd und belastend sein. „firstgen“ zielt auf die Stärkung der Teilnehmerinnen als Studentinnen der ersten Generation. Es bringt Studienanfängerinnen mit Studentinnen im Master- oder Promotionsstudium zusammen, die noch vor kurzem vor den gleichen Herausforderungen

standen. Ferner vermittelt es in Trainings und beim Networking Strategien und Methoden, um die Hürden des Studiums zu bewältigen. Zum Abschluss des Programms erhalten die Studentinnen ein Zertifikat und Studienpunkte im Bereich „Berufsfeldbezogene Zusatzqualifikation“ (BZQ).

Club Lise ist ein Mentoring-Projekt für Schülerinnen als Mentees im Bereich der Physik (s. Kap. V.a.). Mentorinnen hingegen sind gern Studentinnen, die in dieser Rolle nicht nur neue Studierende für die MINT-Fächer an der HU gewinnen können, sondern auch selbst Erfahrungen machen, die ihnen im Studium und während ihres zukünftigen Berufslebens weiterhelfen.

Wie Club Lise fokussiert auch der FiNCA-Club (zu FiNCA vgl. Kap.V.) auf Studentinnen der Naturwissenschaften. In diesem Kontext wurden z.B. Konzepte für neue Lehr- und Lernformen zur Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern entwickelt und eine gendersensible Didaktik zu ihrer Förderung implementiert. Dies geschieht etwa im Rahmen der Schulung von Kursleiter\*innen für die Roberta Roboter-Kurse für Schülerinnen und in Zusammenarbeit mit dem in Adlershof (Standort der meisten MINT Fächer der HU) ansässigen Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme, also mit einer außeruniversitären Einrichtung.

2013 verabschiedete der Akademische Senat (AS) die „Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung“. Darin integriert sind wichtige Regelungen zum Thema Studium und Familie, festgehalten ist u.a. der für Studentinnen bedeutsame Fakt, dass sie nunmehr die Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes in Anspruch nehmen können (s. im Detail Kap. VI.a.).

Mit der Förderlinie Humboldt Research Track Scholarships (Frauenquote 50%) soll herausragenden Studierenden der Humboldt-Universität, die eine Promotion anstreben, durch ein Stipendium der Übergang vom Studium in die Promotion erleichtert werden. Gefördert werden auch Studierende, die keinen Abschluss der Humboldt-Universität haben, aber ggf. an der Humboldt-Universität promovieren wollen.

### III.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Careerbuilding-Programm für Studentinnen
Studiengang Informatik+

Um junge Frauen gezielt auf die berufliche Praxis vorzubereiten, soll in Kooperation mit dem Career Center der Humboldt-Universität, Wirtschaftsunternehmen und Berliner Verwaltungen ein Careerbuilding-Programm für Studentinnen angeboten werden. Die Teilnehmerinnen sollen Kontakte zu den Unternehmen bzw. Verwaltungen knüpfen, Führungs- und Managementkompetenzen erlernen und Soft-Skills trainieren.

Vor dem Hintergrund einer Reihe erfolgreicher Frauenstudiengänge soll mit dem Studiengang Informatik+, in dem allerdings nur bestimmte Module monoedukativ unterrichtet werden sollen, einerseits die Zahl weiblicher Erstsemesterstudierenden in der Informatik erhöht, andererseits die Abbruchquote von Studentinnen reduziert werden (s. Kap. V.b.).

## IV. Das wissenschaftsstützende Personal: Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung

Wenn hin und wieder darauf verwiesen wird, dass infolge der hohen Frauenanteile im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals Maßnahmen zum Empowerment der Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung nicht notwendig seien, so ist dies falsch. Tatsächlich reduziert sich der Frauenanteil genauso wie im wissenschaftlichen Kontext von Karrierestufe zu Karrierestufe. Außerdem existiert hier ein deutlicher Gender Pay Gap zwischen Berufen, die in erster Linie von Frauen ausgeübt werden (Sekretär\*in) und solchen, in denen vor allem Männer tätig (Techniker\*in) sind.

### IV.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Frauen in Führung – Seminarreihe	Haushalt
AG Sekretariate	

Bei der Übernahme einer Führungs- oder Leitungsfunktion werden neue Erwartungen an die eigene Rolle gestellt. Für Frauen stellen sich dabei manchmal besondere Herausforderungen - wie z. B. der Umgang mit stereotypen Rollenzuschreibungen und Vorurteilen, die Balance von Beruf und Familie, der Wunsch, im Einklang mit den eigenen Werten zu führen oder ein selbstbewusstes Auftreten. Das wird in der Seminarreihe „Frauen in Führung“ vermittelt. Konkret geht es um das Grundverständnis von Führung, um Führung als das Führen von Mitarbeiter\*innen und als Personalentwicklung, um Führung als Funktion im System „Organisation“ und um die Rolle als weibliche Führungskraft.

Bei der AG Sekretariate handelt es sich um einen Zusammenschluss von Mitarbeiter\*innen in Sekretariaten, welche die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung in diesem Bereich positiv verändern wollen.

#### IV.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Mentoring-Programm für Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsmanagement (MeWi)
Netzwerk Verwaltung (NetVe)

Im Rahmen von MeWi sollen zukünftig verschiedene wissenschaftliche Einrichtungen miteinander kooperieren. Ziel ist die hochschulübergreifende Entwicklung von neuen Wegen, um die Karriereambitionen von Frauen zu stärken und den Anteil weiblicher Führungskräfte in den zugehörigen Organisationen zu erhöhen. Neben Maßnahmen zur individuellen Unterstützung soll auch eine gender- und diversitygerechte Führungskultur vorangetrieben werden. Mit Hilfe von Benchmarking soll zunächst die Ausgangssituation in den Einrichtungen erhoben werden, um anschließend anhand von Kennzahlen den Fortschritt im Projektverlauf bewerten zu können.

Das Netzwerk Verwaltung an der HU ist als virtuelles soziales Frauennetzwerk geplant, das sich aus Mitarbeiterinnen der Verwaltung zusammensetzt, die zueinander in Beziehungen stehen und sich beruflich unterstützen, helfen oder miteinander kooperieren wollen. Dabei soll NetVe auch als Möglichkeit zur Karriereentwicklung genutzt werden können sowie im Rahmen von Veranstaltungen einen regelmäßigen persönlichen Austausch bieten.

### V. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)

Obwohl die Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern an der HU weiterhin vorhanden ist, konnten die Anteile von Wissenschaftlerinnen auf Professuren (Dauerstellen) in diesen Fächern erhöht werden: von 11% (2009) in den zugehörigen Fakultäten auf 19% (2014). Dasselbe gilt auch – allerdings nur in geringem Umfang – für die Studentinnenanteile in jenen Fächern, in denen sie besonders unterrepräsentiert sind: hier entwickelten sich die Zahlen von 17,5% auf 20,6% in der Physik bzw. von 11,1% auf 18,6% in der Informatik. Zudem sind in letzter Zeit exzellente Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern an die HU berufen worden: Prof.‘in Dr. Janina Kneipp (Sprecherin einer Graduate School, Chemie) oder Prof.‘in Dr. Dr. Claudia Draxl (Einstein-Professorin, Physik).

Sämtliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen von der Schule bis zur Habilitation in den MINT-Fächern erfolgen an der HU in koordinierter Form unter dem Dachprogramm „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA).

#### V.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof	Haushalt
„Club Lise“ – Mentoringprojekt	Drittmittel/Haushalt
Graduate Program Adlershof	Drittmittel/Haushalt
PostDoc Program Adlershof	Drittmittel/Haushalt
Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“	Haushalt
W2-Professur „Gender and Sciences“	Drittmittel/Haushalt

Das für die MINT-Fächer an der HU entwickelte Dachprogramm FiNCA entspricht in seiner Zielsetzung und Struktur dem CvH-Programm. Daher konnte es dort auch problemlos integriert werden. Bei „Club Lise“ handelt es sich um ein nach dem „Role Model“ Lise Meitner benanntes Mentoringprogramm. Im Bereich der MINT-Fächer, vor allem im Kontext derjenigen Fächer mit besonders geringem Studentinnenanteil (HU: Informatik und Physik) muss das Ziel sein, bereits in der Schule Mädchen an diese Fächer heranzuführen. Daher haben FiNCA und „Club Lise“ hier einen Schwerpunkt ihrer Arbeit gesetzt: Regelmäßig werden zwischenzeitlich 240 Schulen mit Informationen versorgt, Besuche von Professor\*innen besagter Fächer an diesen Schulen und ca. 250 bis 300 Kurse an der HU werden p.a. für Schülerinnen organisiert. Zwecks Verbesserung der Kommunikationsstrukturen unter Wissenschaftlerinnen und Spitzenforscherinnen mit Adlershofer Akteur\*innen wurde ein Ladies Network Adlershof (LaNA) in Kooperation mit der dort ansässigen Initiativgemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e. V. (IGAFA) und der WISTA-MANAGEMENT GMBH gegründet. Im Rahmen von LaNA findet z.B. regelmäßig ein Ladies Lunch mit erfolgreichen Frauen wie etwa Berliner Senatorinnen, Managerinnen oder Wissenschaftlerinnen als Gäste statt. Über alle diese Aktivitäten wird zwischenzeitlich in den Medien der beteiligten Partner\*innen umfangreich berichtet. Dies gilt auch für die von

FiNCA entwickelte historische Ausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“, die in Kooperation mit den Adlershofer Instituten der HU konzipiert und umgesetzt wurde.

Unter dem Dach von FiNCA finden sich außerdem die beiden Empowerment- und Mentoringprogramme „Graduate Program Adlershof“ (GPA) und „PostDoc Program Adlershof“ (PPA). Indem eine Vernetzung der Teilnehmerinnen erfolgt, verfügen alle Programme zugleich über eine strukturelle Komponente. Als strukturverändernd hat sich auch die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften erwiesen. Indem z.B. 2012 eine W2-Professur auf Zeit „Gender and Sciences“ geschaffen wurde, konnte die Geschlechterforschung auch in den MINT-Fächern zumindest ansatzweise implementiert werden. Allerdings bedarf es weiterhin erheblicher Anstrengungen, um diesen Prozess kontinuierlich fortzusetzen.

### V.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Studiengang Informatik+
GeCo Adlershof
Adlershof WINS
W2-Professur Gender und Biologie
W2-Professur Theoretische Physik
VNB Psychotherapieforschung

Um der besonderen Lehr- und Lernsituation von Frauen in Studienfächern mit Unterrepräsentanz gerecht zu werden, will die HU einen Studiengang Informatik+ konzipieren, in dem partiell monoedukative Lehrveranstaltungen für Studentinnen angeboten, kontinuierlich evaluiert und ggf. modifiziert werden (s. Kap. III.b.). Auf diese Weise soll es u.a. gelingen, mehr Studentinnen für ein Informatikstudium zu gewinnen.

Gleichzeitig soll das Gender Consulting an der HU (s. Kap. VIII.a.) mit einer eigenen Stelle für den Campus Adlershof ausgerüstet werden, da die Anforderungen der MINT-Fächer bezogen auf Gleichstellungsmaßnahmen oft andere sind als die der Geistes- und Sozialwissenschaften. Hier muss z. B. die Rekrutierung von Frauen in der Regel viel früher ansetzen. Außerdem gibt es spezifische Bedürfnisse der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die ebenfalls ihren Fächern geschuldet sind. Vor diesem Hintergrund beantragt die HU im BCP das innovative Projekt „Adlershof WINS (Women In Natural Sciences)“, um zukünftig am MINT-Standort Adlershof noch bedarfsgerechter agieren zu können.

In Fortsetzung der Bemühungen um die Integration von Fragestellungen der Gender Studies in die MINT-Fächer soll 2015 eine W2-Professur auf Zeit „Gender und Biologie“ als eine weitere Querschnittsprofessur zwischen den Gender Studies und einer Naturwissenschaft eingerichtet werden. Sie wird genauso im BCP beantragt wie eine W2-Professur in der Theoretischen Physik bzw. eine VNB in der Psychologie, die an der HU als Naturwissenschaft gilt. Beide sollen dazu beitragen, den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu erhöhen (s. Kap. I.b.).

## VI. Familiengerechte Hochschule

Zur Qualitätssicherung im Bereich „Familiengerechtigkeit“ hat die HU 2009 das „audit familiengerechte hochschule“ erworben. 2012 wurde sie erneut mit diesem Zertifikat ausgezeichnet. Zurzeit befindet sie sich im zweiten Reauditierungsprozess. Des Weiteren hat das Präsidium die Förderung der Familiengerechtigkeit als ein wichtiges Ziel im CvH-Programm implementiert. Die 2007 eingerichtete Kommission „Familiengerechte Hochschule“ des AS war an all diesen Prozessen aktiv beteiligt.

### VI.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Grundsätze zur familiengerechten Hochschule	
Etablierung eines Familienbüros	Drittmittel/Haushalt
Beratungsangebote für alle Angehörigen der HU	
Infoveranstaltungen zu „Studieren mit Kind(ern)“ bzw. zum Thema „Pflege von Angehörigen“	Haushalt
Jährliches Kinderfest	Haushalt
Projekt „Generationenaustausch“	
Elterncafé zur Vernetzung studierender Eltern	

Spielzeugtaschenverleih	Haushalt
Dual Career-Netzwerk Berlin	Drittmittel
Flexibilisierung der Arbeitszeit via Dienstvereinbarung	
Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen sowie in die Studierendensatzung	
Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz	Haushalt
HU-Kita „Die Lupe“	Drittmittel/Haushalt
Kinderladen“ Die Humbolde“: Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender	Haushalt
Reservierter Kita-Platz in Adlershof für Gastwissenschaftler*innen	Haushalt
Familiengerechte Infrastruktur: Still- und Wickelräume/ Familienzimmer/Spielecken	Drittmittel/Haushalt
Angebote zur Kinderbetreuung in den Ferienzeiten	Drittmittel
Angebote zur Betreuung von Kindern bei Tagungen etc.	Drittmittel
Regelmäßige Umfragen zum Thema „Familiengerechte Hochschule“	Haushalt

Unter der Prämisse der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit wurden in den Diskussionen über die Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ vorhandene wie geplante Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit regelmäßig vertieft oder weiterentwickelt. Als besonders wichtig für die Verankerung des Themas hat sich dabei die Etablierung eines Familienbüros (FamB) herausgestellt, welches im Jahr 2010 eingerichtet wurde. Derzeit werden im Familienbüro vier Personen beschäftigt, davon zwei als Studentische Hilfskräfte. Flankierend hat das Präsidium der HU 2012 mit den „Grundsätzen zur familiengerechten Hochschule“ eine Selbstverpflichtung zur Familienfreundlichkeit formuliert, in denen es u.a. die dauerhafte Existenz des FamB zusichert. Dem Familienbüro obliegen viele Aufgaben, z. B. die Koordination aller zum Thema gehörigen Aktivitäten, eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit (dazu zählt u.a. das berlinweit wahrgenommene Kinderfest), Beratung aller Angehörigen der HU zu familienbezogenen Themen einschließlich eigens konzipierter Infoveranstaltungen, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und bei der Einwerbung zusätzlicher Mittel (bisher jedoch nur geringere Summen). Unter dem Titel „Generationenaustausch“ vermittelt das FamB darüber hinaus Wunsch-Großeltern an Mitarbeiter\*innen und Studierende mit Kindern. Zur Vernetzung von studierenden Eltern dient schließlich das ebenfalls vom FamB betreute Elterncafé. Auch das Prozessmanagement zum o.g. Audit und damit teilweise die Umsetzung der in den jeweiligen Zielvereinbarungen genannten Maßnahmen ist im FamB angesiedelt. Die Aufgaben aus dem Bereich „Dual Career“ wurden hingegen 2011 dem aus Mitteln des BCP etablierten und für alle Hochschulen Berlins zuständigen und nunmehr bei Berlin Partner angesiedelten „Dual Career Netzwerk Berlin“ zugeordnet.

Die an der HU vorhandene familienfreundliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird kontinuierlich fortgeführt: Aufgrund familienbedingter Umstände können seit 2011 gesonderte Arbeitsregelungen (etwa zur Telearbeit) zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter\*innen getroffen werden. Allerdings ist diese Regelung wegen ihres Zuschnitts auf Einzelfälle noch nicht optimal. Um mit dem Problem umgehen zu können, dass es sich aus raumorganisatorischen Gründen als praktisch nicht umsetzbar erwiesen hat, alle Pflichtlehrveranstaltungen vor 16.00 Uhr anzubieten, stehen als begrenzter Ausgleich Plätze im Kinderladen „Die Humbolde“ zur Verfügung (s.u.), ferner als grundsätzliche Möglichkeit via Nachteilsausgleich die zugehörigen Studien- und Prüfungsleistungen auf andere Weise zu erwerben bzw. abzulegen.

Als Ausdruck einer familienfreundlichen Arbeits-/Studienorganisation werden grundsätzlich Vertretungsmittel für Mitarbeiter\*innen der HU während Elternzeit und Mutterschutz zur Verfügung gestellt. Innovative Regelungen zur Verankerung des Themas „Familienfreundlichkeit“ wurden in der Anfang 2013 vom AS verabschiedeten „Fächerübergreifenden Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung“ integriert. So können Studierende mit familiären Pflichten während eines Urlaubssemesters z. B. Lehrveranstaltungen besuchen. Außerdem wurden ausnahmslos alle Regelungen zum Nachteilsausgleich aus der „Allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der HU“ in diese neue Satzung integriert.

Das Thema „Kinderbetreuung“ ist ein wichtiger Bestandteil des Services für Familien an der HU. Das Angebot von Einrichtungen in Berlin mit ganztägiger Kinderbetreuung ist zwar relativ groß, doch der Bedarf an Kita-Plätzen ist andererseits so hoch, dass sich das Präsidium der HU entschlossen hat, nicht nur den Etat des Kinderladens „Die Humbolde“, der vom Referent\*innenrat betrieben wird, zu erhöhen, sondern eine eigene Kita mit 88 Plätzen zu errichten. Daneben wird die familienfreundliche Infrastruktur mit Still- und Wickel- bzw. Eltern-Kindräumen oder Spielecken kontinuierlich erweitert. In der Zwischenzeit gibt mehr als 15 solcher Räumlichkeiten an der HU, ferner ein Eltern-Kind-Bereich in der Universitätsbibliothek sowie Spielecken im Studieninformationszentrum, in einigen Zweigbibliotheken und in der Mensa Adlershof. Zudem stehen ausleihbare Spielzeugtaschen zur Verfügung, um die Kinder zu beschäftigen. Darüber hinaus unterstützt das FamB Angehörige der HU bei der Suche nach Kitaplätzen. Weiterhin vermittelt es Angebote zur Betreuung von Kindern z.B. während Tagungen bzw. Schulferien oder bei Erkrankung eines Kindes. Die Vermittlung der Angebote ist kostenfrei, nicht aber die Angebote selbst, allerdings sind sie oft relativ günstig. Viele Forschungsprojekte an

der HU übernehmen die Kosten – dezentrale Einrichtungen der HU teilweise. Bereits 2007 war eine Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung am Campus Adlershof der HU erfolgt. In der Folge steht in der dort 2010 erbauten Kita nunmehr ein kurzzeitiger, meist durchgängig besetzter Platz der HU für Gastwissenschaftler\*innen zur Verfügung.

2012 fand eine Umfrage zur Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit an der HU mit positivem Ergebnis statt: 87% der befragten Mitarbeiter\*innen der HU waren zufrieden und 66% der Studierenden. Zurzeit befindet sich eine erneute Umfrage online.

## VI.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Wissenschaftsspielplatz
Dienstvereinbarung Telearbeit
Sensibilisierungsmaßnahmen

Im Rahmen der Reauditierung zur „familiengerechten hochschule“ hatte das Präsidium der HU Ende 2012 eine erneute Zielvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit unterzeichnet. In ihr sind eine ganze Fülle von Maßnahmen aufgeführt, darunter der Bau eines Wissenschaftsspielplatzes, nicht zuletzt weil im Berliner Bezirk Mitte ein Mangel an Spielplätzen besteht. Ein solcher Spielplatz soll die kreative sowie zielgruppen- und gendergerechte Auseinandersetzung mit der Frage ermöglichen, was Wissenschaft bedeutet. Kinder, aber auch Erwachsene sollen die Spielobjekte ausprobieren und damit wissenschaftliche Phänomene erkunden und selbst experimentieren können. Damit knüpft der Spielplatz in seinem Grundgedanken an die Idee des jährlichen großen Kinderfestes der HU (s.o.) an. Eine Sockelfinanzierung ist bereits gesichert, da der Präsident der HU aus einem persönlichen Preisgeld 10.000 € zur Verfügung gestellt und damit die besondere Stellung des Projekts symbolisch unterstrichen hat. Erste Pläne konnten bereits erstellt werden, müssen aber noch weiterverfolgt werden.

Im Sinne einer Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Work-Life-Balance soll die in der o.g. Dienstvereinbarung verankerte Möglichkeit zu gesonderten Arbeitsregelung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter\*innen erweitert werden, indem eine eigene Dienstvereinbarung zum dezentralen Arbeiten zwischen Präsidium und Gesamtpersonalrat abgeschlossen wird.

Schließlich bedarf es verschiedenster kontinuierlicher Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Angehörigen der HU, insbesondere aber der Führungskräfte für das Thema „familiengerechte Hochschule“. Hierzu soll es kontinuierlich Workshops, Weiterbildungsveranstaltungen etc. geben.

## VII. Frauen in akademischen Gremien

Die Frauenanteile in den Akademischen Gremien der HU stellen sich - bis auf die Ausnahme der Studierenden – besser dar als die jeweiligen Frauenanteile in den Statusgruppen. Dies gilt auch für die Statusgruppe der Professor\*innen. So sind im Akademischen Senat der HU (AS) zurzeit fünf Professorinnen und damit knapp 39% Frauen in besagter Statusgruppe vertreten. Außer in der Statusgruppe der Studierenden, wo der Frauenanteil nur 25% beträgt, liegt er in den beiden anderen Statusgruppen im AS bei genau 50%. Insgesamt sind 40% der AS-Mitglieder zurzeit Frauen. Von den acht Dekanaten werden zwei von Frauen geleitet. In Berufungskommissionen (BK) kann die Geschlechterparität jedoch noch immer nur in bestimmten Fächern mit entsprechend hohen Frauenanteilen in der Statusgruppe der Professor\*innen erreicht werden.

Da sich die Zahl der Professorinnen an der HU erhöht hat (s. Kap. I.a.), stehen mehr Wissenschaftlerinnen als Mitglieder von Berufungskommission zur Verfügung und nehmen an ihnen auch teil. Im Rahmen der novellierten Verfassung der HU ist zudem festgelegt, dass zukünftig nicht nur die Hälfte aller BK-Mitglieder Frauen sein sollen, sondern darunter auch mindestens zwei Professorinnen sein müssen.

Nachdem die 2012 gewählte Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik, Dr. Marina Frost, ihr Amt aus Krankheitsgründen aufgeben musste, ist die Universitätsleitung der HU ausschließlich männlich besetzt. Das soll sich mit den anstehenden Neuwahlen zum Präsidium ändern.

### VII.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Rechtliche Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen in Gremien	
Professorinnenrundbrief: Wahl von Frauen in universitäre Gremien	
Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Professorinnen auf Führungspositionen	Drittmittel

Indem in der Verfassung der HU die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gremienwahlen 2013 novelliert wurden, sollte sichergestellt werden, dass mehr Frauen in Gremien präsent sind. Es wurde festgelegt, dass Wahllisten stets einen Frauen- bzw. Männeranteil von mindestens 25% aufweisen müssen. Wenn hier keine Parität verlangt wird, so ist dies der Realität in einigen Instituten/Fakultäten der HU geschuldet. In ihnen gibt es z.B. nicht ausreichend Professorinnen, um eine Parität zu ermöglichen. Zudem müssen einzelne Professorinnen dennoch in einer Vielzahl von Gremien tätig sein.

Darüber hinaus werden im Professorinnenrundbrief der Zentralen Frauenbeauftragten, der via Mail verschickt wird und wichtige gleichstellungspolitische Informationen enthält, Aufrufe zur aktiven wie passiven Wahlbeteiligung veröffentlicht. Wie die o.g. Zahlen belegen, war diese Maßnahme durchaus erfolgreich. Die Geschlechterparität ist allerdings weder in den Gremien noch in den Spitzenpositionen der Universität (Dekanate, Leitung) erreicht. Hier soll nun auch das Leadership-Programm, das seit 2013 an der HU etabliert wurde, Abhilfe schaffen. Das zugehörige Konzept umfasst daher neben Seminar- und Coaching-Angeboten auch Netzwerkkomponenten (s. Kap. I.a.).

### VII.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Finanzierung von Studentischen Hilfskraftstellen für Professorinnen mit hoher Gremienbelastung
Wahlrundbrief für Angehörige aller Statusgruppen

Um die Ressourcen jener Professorinnen zu stärken, die aufgrund der geringen Frauenanteile in einigen Instituten/Fakultäten und aufgrund der Regelungen an der HU ein erhöhtes Maß an Gremientätigkeit übernehmen müssen, wird die HU zukünftig Mittel aus dem GF zur Verfügung stellen, damit die Professorinnen zwecks Entlastung eine SHK einstellen können.

Ferner wird der Wahlrundbrief der zentralen Frauenbeauftragten ab 2016 an Frauen aller Statusgruppen verschickt, da nicht nur Bedarf zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Statusgruppe der Professor\*innen besteht.

## VIII. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung

Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung bedeutet an der HU einerseits, den Prozess der Entwicklung und Steuerung der Universität mit der Integration von Gleichstellungszielen zu verbinden und auf diese Weise die Universitätsstruktur im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu verändern. Andererseits handelt es sich um ein passgenaues Konzept, das alle Akteur\*innen im Handlungsfeld berücksichtigt und ein Set von Maßnahmen, Methoden, Vorgehensweisen etc. beinhaltet. Im Sinne dieses Konzeptes wird unter Gender Mainstreaming-Perspektive Gleichstellung in der alltäglichen Praxis der Universität und deren Hochschulkultur verortet.

### VIII.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Gleichstellungscontrolling: Lenkungsgruppe Gleichstellung	Haushalt
Zielzahlen	
Gleichstellungsmonitoring	Haushalt
Finanzielles Anreizsystem Frauenförderung	Haushalt
Gleichstellungsfonds	Haushalt
Gleichstellungskonzepte der Fakultäten/Institute	Haushalt
Gleichstellungsadministration	Drittmittel
Gleichstellungsconsulting in der Forschung	Drittmittel

2010 wurde an der HU die Lenkungsgruppe Gleichstellung etabliert, der neben der Leiterin des Präsidialbereichs als Vorsitzende und Vertreter\*innen verschiedener Abteilungen und Referate der HU auch die zentrale Frauenbeauftragte und die Vorsitzende der KFF angehören. Über die LG wird mithilfe eines strategischen Gleichstellungscontrollings die Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung der HU gesteuert. Als Konzept zur systematischen Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive wurde von der LG das CvH-Programm entwickelt und im Rahmen der Berichte an die DFG, die dem Präsidium und dem AS vorgelegt wurden, kontinuierlich evaluiert. In diesen Berichten hat sich die HU Zielzahlen gesetzt, die sie bisher auch stets erreicht hat. Das vorliegende Papier stellt eine Weiterentwicklung dieser Berichterstattung dar. Zielzahlen sind auch hier genannt (s. Kap. I.).

Vor diesem Hintergrund erfolgt die Auswertung der gleichstellungspolitischen Daten zwischenzeitlich nicht mehr nur im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten, sondern z.B. auch in den Berichten der HU an die DFG. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement (QM) setzt zudem sukzessive ein Gleichstellungsmonitoring als Daueraufgabe um. Dazu gehört insbesondere die Integration des „Indikators Geschlecht“ in die Erhebungen und Evaluationen zu Lehre, Studium und Forschung. Mithilfe besagten Monitorings wird Transparenz systematisch hergestellt, die Sensibilisierung gegenüber den Handlungsfeldern erhöht und damit ein Beitrag zur gleichstellungsorientierten Profilbildung der Universität geleistet. Die im Rahmen des Gleichstellungscontrollings an der HU entwickelten Maßnahmen und Instrumente entsprechen grundsätzlich der Systematik des CvH-Programms und tragen somit zur Qualitätssicherung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Gleichstellung bei.

Eine Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM) existiert an der HU nicht. Stattdessen wird ein finanzielles Anreizsystem Frauenförderung umgesetzt. Dementsprechend werden jährlich 5% der Sachmittel der Institute und Fakultäten einbehalten und anschließend wettbewerbsorientiert als dezentrale Frauenfördermittel z.B. für Stipendien (s. Kap. II.a.) oft von eigens etablierten Kommissionen vergeben. Die dezentralen Frauenbeauftragten votierten für diese Verfahrensweise, da die Planungssicherheit bei der Mittelvergabe größer ist als bei der Integration des Indikators Gleichstellung in die LoM. Außerdem werden die Mittel an der HU nur zu 1,4% über das System der LoM zugewiesen, sodass sich die zu verteilende Gesamtsumme kaum verändert würde.

Seit Anfang der 2000er Jahre existierten an einigen wenigen Fakultäten und Instituten der HU Zielvereinbarungen mit einer gleichstellungspolitischen Komponente. Sie wurden jedoch nicht fortgeführt. An ihre Stelle sind dezentrale Gleichstellungskonzepte (GK) getreten, die von der KFF evaluiert werden. Die GK wurden zeitgleich mit dem Gleichstellungsfonds implementiert. Insbesondere die aus diesem Fonds finanzierten Maßnahmen sind laut zugehörigen Richtlinien an die Vorlage eines GK geknüpft. Die Fortschreibung der Konzepte erfolgt alle zwei Jahre. Sie werden ebenfalls durch die KFF einer Evaluation unterzogen. An die Existenz eines gültigen Gleichstellungskonzepts ist zwischenzeitlich die Vergabe sämtlicher Gleichstellungsmittel der HU, die an dezentrale Einrichtungen verteilt werden, gebunden. 2010 eingeführt, verfügen zwischenzeitlich alle Fakultäten und Institute der HU über ein solches Konzept, dessen Struktur an die Struktur der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG angelehnt sein soll. Unterstützt wird die KFF bei der Evaluation der GK durch die Gleichstellungsadministration (2 Stellen), die im Büro der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelt ist.

Zwecks Integration des Themas Gleichstellung in die Forschungsprojekte der HU sowie der durchgängigen Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung in die zugehörigen Forschungsprozesse wurde 2012 ein Gender Consulting (GeCo) an der HU etabliert. Es beinhaltet die Beratung des Präsidiums wie der Fakultäten und Institute sowie einzelner Antragsteller\*innen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Forschungsaktivitäten an der HU. Ferner unterstützt GeCo Wissenschaftler\*innen bei der Beantragung von inner- wie außeruniversitären Forschungsmitteln und bei der Begutachtung von fakultäts- und institutsübergreifenden Forschungsverbänden bezogen auf die Genderperspektive. Darüber hinaus wurde ein Verfahren zum Controlling von Gleichstellungs- und Diversitymaßnahmen speziell in der Verbundforschung sowie ein „Instrumentenkasten“ mit handlungsfeldbezogenen laufenden Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt. GeCo wurde bis Ende 2015 vom BCP, ab 2016 wird es aus anderen Mitteln fortgesetzt.

### VIII.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Stärkung der dezentralen Frauenbeauftragten als Fachpersonen für Gleichstellung durch Freistellung
Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter
Integration von wettbewerblichen Aspekten in das Finanzielle Anreizsystem Frauenförderung
Projekt „Geschlechtergerechte Transformation von Organisationskulturen“

Eines der Ziele einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung muss die Stärkung der Fachpersonen für Gleichstellung sein, folglich insbesondere der Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität. Bisher waren die dezentralen Frauenbeauftragten in den Instituten der HU ehrenamtlich tätig, nur die Fakultätsfrauenbeauftragten konnten freigestellt werden – obwohl es Institute gibt, die weit größer als manche so genannte Monofakultät an der HU sind. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde mit der novellierten Verfassung der HU eine angemessene Freistellung der Frauenbeauftragten festgelegt. Zwecks Umsetzung des Verfahrens muss nun eine zugehörige Ordnung erarbeitet werden.

Organisationsentwicklung lässt sich in einem Regelkreis von Planung, Vorgabe, Kontrolle und Informationsversorgung mit Rückkopplungsschleifen darstellen. Der Regelkreis beginnt mit dem Setzen von Solls. Dies geschieht z.B. im Rahmen von rechtlichen Normen. In diesem Sinne beabsichtigt die HU 2016 die Satzung nach § 5a BerlHG zu erlassen, in der sie zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht Regelungen zu folgenden Bereichen treffen wird:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-,Fort- und Weiterbildung des

wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals; 5. Besetzung von Gremien und Kommissionen und 6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen.

Das „Finanzielle Anreizsystem Frauenförderung“, das bisher keine leistungsbezogenen Aspekte aufwies, soll zukünftig anders verteilt werden: Die den dezentralen Einrichtungen zur Verfügung gestellten Summen werden sich danach aus einem festen Sockelbetrag und einem indikatoren gesteuerten Betrag zusammensetzen. Die Lenkungsgruppe Gleichstellung wird hierfür ein Konzept erarbeiten.

Schließlich wird ein Forschungsprojekt aus Mitteln des BCP beantragt, dass zur Unterstützung der gleichstellungspolitischen Arbeit an der HU, aber auch darüber hinaus, der wichtige Frage nachgehen soll, welche Hindernisse es auf dem Weg zu einer nachhaltigen Integration des Themas Gleichstellung in die Hochschulkulturen gibt und wie besagte Hindernisse beseitigt werden können.

## IX. Gleichstellungsfokussiertes Kommunikationsmanagement

Die Organisationskultur kann als eine Summe von Grundannahmen und Lösungen definiert werden, die gut genug funktioniert haben, um als selbstverständlich zu gelten und einer neuen Generation als die „richtige“ Art des Wahrnehmens, Denkens, Fühlens und Tuns weitergegeben zu werden. Um eine Organisationskultur im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit positiv zu verändern und dabei Gleichstellung als Profilelement der Organisation zu implementieren, sind Strategien eines gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements notwendig. Ziel muss es sein, Gleichstellung als unerlässliches Element in die universitätsinternen wie -externen Kommunikationsprozesse zu integrieren sowie parallel die Instrumente des Kommunikationsmanagement zu nutzen, um die Bedeutung und das Gewicht von Gleichstellung im öffentlichen Kontext zu steigern.

### IX.a. Bestandsaufnahme

Vorhandene Maßnahmen Ende 2015	Finanzierung
Kommunikationskonzept	
Projekt „Kommunikation an Hochschulen“	
Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen	
Ausstellungen zu Themen aus dem Bereich Gleichstellung	
„humboldt chancengleich“ Periodikum zum Thema Gleichstellung	
Einzelpublikationen zum Thema Gleichstellung	
Präsenz des Themas Gleichstellung im Internet, auch auf Social Media Plattformen	
Caroline von Humboldt-Preis	
Caroline von Humboldt-Professur	
Lise Meitner-Denkmal	

Mit der Erarbeitung und Umsetzung eines Kommunikationskonzeptes zum Thema Gleichstellung hatte die HU 2010 einen ersten Schritt in Richtung eines gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements getan. Das zwischenzeitlich durch das Projekt „Kommunikation an Hochschulen“ evaluierte Konzept ist nunmehr in Weiterentwicklung begriffen.

Darin festgehalten ist das Ziel, die öffentliche Präsenz des Themas Gleichstellung an der HU im Rahmen des CvH-Programms kontinuierlich zu steigern. Infolgedessen wurde eine Reihe von Maßnahmen etabliert, die dazu dienen, dieses Ziel zu erreichen. Hierzu gehören jährlich etwa drei bis vier Veranstaltungen, regelmäßige Einzelpublikationen sowie die Etablierung einer Zeitschrift, ferner die Präsenz des Themas „Gleichstellung“ in den Medien der HU, im Internet und auf Social Media Plattformen. Parallel wurde unter Nutzung des Corporate Designs der HU die Wortmarke „humboldt chancengleich. fokus frau.“ und ein eigenes Design für den Bereich Gleichstellung entwickelt.

Vor allem wurde jedoch im Rahmen des gleichstellungsfokussierten Kommunikationsmanagements auf eine öffentlichkeitswirksame Darstellung von Wissenschaftlerinnen als Role Models gesetzt, denn eine elementare Strategie gleichstellungsfokussierter Kommunikation ist die Visibilität. Hierzu dienen insbesondere der CvH-Preis und die CvH-Professur (s. Kap. I.a. u. II.a.), in deren Rahmen exzellente Wissenschaftlerinnen öffentlich sichtbar gemacht werden und zugleich das Thema Gleichstellung an der HU eine positive Konnotation erhielt.

Aus einer kulturellen Perspektive sind weniger die „Fakten“ relevant, als vielmehr, wie Mitglieder einer Organisation Ereignisse verstehen und interpretieren. Alltagsrituale, Geschichten und Symbole helfen ihnen, mit der Mehrdeutigkeit fertig zu werden und einer als gemeinsam erlebten sozialen Wirklichkeit Sinn zu vermitteln. Daraus wiederum können Handlungen abgeleitet werden. Ein solches Symbol stellt das Lise-Meitner-Denkmal

dar, das 2014 im Ehrenhof der HU enthüllt wurde und mit dem zum ersten Mal eine Wissenschaftlerin in Deutschland in einer solchen Form geehrt wurde.

### IX.b. Planungen zusätzlicher Instrumente und Maßnahmen

Geplante Maßnahmen für die Zeit ab 2016
Image-Film: Geschlechtergerechtigkeit
Caroline von Humboldt-Kongress

Wenn das Lise-Meitner-Denkmal als Symbol dazu dienen kann, Hochschulangehörigen Geschlechtergerechtigkeit als Sinn zu vermitteln, so soll der geplante Image-Film ähnliches tun, allerdings nicht durch Etablierung eines Symbols, sondern indem er eine Geschichte zum Thema erzählt. Für 2017 ist ferner ein großer Kongress geplant, bei dem die Caroline von Humboldt-Professorinnen gemeinsam mit CvH-Stipendiatinnen eine gesellschaftlich relevante Frage aus ihrer jeweiligen Forschungsperspektive untersuchen und damit besagte Frage interdisziplinär einer Antwort näherbringen sollen. Der Kongress dient neben der Förderung wissenschaftlicher Erkenntnisse zugleich und im Sinne eines quasi wissenschaftlichen Rituals auch einer gleichstellungsfokussierten Sinnstiftung. Film wie Kongress sollen also dazu beitragen, die Organisationskultur der HU im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu verändern.

### Fazit

Die Humboldt-Universität hat das Gleichstellungskonzept von 2008 umfassend genutzt, um dem Ziel, eine geschlechtergerechte Hochschule zu sein, kontinuierlich näher zu kommen. Im Rahmen der Erarbeitung des Zukunftskonzepts der HU fand nicht nur eine Neubestimmung des Standortes von Gleichstellung in der HU statt, sondern das CvH-Programm wurde als wichtiger Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung implementiert. Damit wurde ein Qualitätssprung zur Umsetzung des ganzheitlichen Ansatzes und zur weiteren Profilbildung an der HU im Sinne von Gender Mainstreaming als Organisationsprinzip erreicht. Die Zielsetzung und damit auch der Impuls, um auf dieser qualitativ höheren Ebene die gleichstellungsfokussierte Kommunikation zu forcieren, lautet: „Gleichstellung als Selbstverständlichkeit zu begreifen“.

Das CvH-Programm besitzt zwar eine etwas andere Struktur als das vorliegende Gleichstellungskonzept, doch können dessen Ziele und Maßnahmen ohne Probleme in das Programm integriert werden. So lassen sich die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren, im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, im MINT-Bereich wie in den Gremien unter das zweite Ziel Rekrutierung und das dritte Ziel Empowerment von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen verorten. Familiengerechtigkeit ist genauso ein Ziel des CvH-Programms wie die geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung. Teil des CvH-Programms ist auch das gleichstellungsfokussierte Kommunikationsmanagement, das sich für die HU aufgrund ihrer spezifischen Tradition und ihres besonderen Standorts als Motor zur Veränderung der Sicht auf Gleichstellung und zur weiteren Profilbildung im Sinne einer Vermittlung von Genderwissen und -kompetenz besonders gut eignet. Gleichstellung hatte an der HU bereits 2008 einen hohen Stellenwert, 2015 stellt Gleichstellung ein zentrales Profilelement der Universität dar. Das Präsidium der HU wird seine Bemühungen um die Chancengleichheit der Geschlechter systematisch und nachhaltig fortsetzen und vertiefen: im Sinne einer kontinuierlichen Förderung von Frauen in Spitzenpositionen, einer umfassenden geschlechtergerechten Personalentwicklung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich und einer zielgerichteten Förderung von Frauen in den MINT-Fächern.



humboldt chancengleich.  
fokus frau.

# CAROLINE VON HUMBOLDT-PROGRAMM

## ZIELE

<b>Mitarbeiterinnen in Technik, Service &amp; Verwaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung der FrB an allen Einstellungsverfahren</li> <li>AG Sekretariate</li> </ul>
<b>Studentinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humboldt Research Track Scholarship (50% Frauen, HGS)</li> </ul>
<b>Doktorandinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WIMI-Stellen</li> <li>International Research Awards</li> <li>Promotionsabschlussstipendien</li> </ul>
<b>Postdoktorandinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>W1-Stellen für Frauen</li> <li>PostDoc-Scholarships</li> <li>PostDoc-Fellowships (50% Frauen, HGS)</li> <li>Postdoc-Scholarships (50% Frauen, HGS)</li> <li>Gastprofessorinnenprogramm</li> </ul>
<b>Professorinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen</li> <li>W2-Stellen auf Zeit für Frauen</li> </ul>

Statusgruppe/Karrierestufe

Rekrutierung und Halten von Frauen	Empowerment von Frauen auf allen Karrierestufen	Gleichstellungsfokussierte Kommunikation	Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung der FrB an allen Einstellungsverfahren</li> <li>AG Sekretariate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frauen in Führung - Seminarreihe</li> <li>„firstgen“: Programm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund</li> <li>Graduate Program Adlershof (GPA)</li> <li>PostDoc Program Adlershof (PPA)</li> <li>„ProFil“: Professionalisierungsprogramm</li> <li>Leadership-Programm für Professorinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veranstaltungen*, z.B. „Eigene Köpfe – vielfältige Lebensentwürfe“</li> <li>Publikationen:* z.B. „humboldt chancengleich“, „frauen in bewegung“</li> <li>Workshops*, z.B. „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“, „Karrierestrategien“</li> <li>Caroline von Humboldt-Preis</li> <li>Ausstellungen*, z.B. „1000 Friedensfrauen“</li> <li>Caroline von Humboldt-Professur</li> <li>Lise Meitner-Denkmal*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Familienbüro.* Information; Beratung</li> <li>Veranstaltungen*, z.B. Kinderfest</li> <li>Projekte*, z.B. „Generationenaustausch“</li> <li>Übergangs- und Wiedereinstiegsstipendien</li> <li>Infrastruktur*, z.B. Familienzimmer</li> <li>HU-Kita „Die Lupe“**</li> <li>Kita-Plätze* Campus Adlershof</li> <li>Kinderladen „Die Humbolde“</li> <li>Kids Mobil</li> <li>Dual Career-Network Berlin</li> </ul>	<p><b>Rechtliche Rahmenbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>BerlHG</li> <li>LGG</li> <li>Verfassung der HU</li> <li>ZSP-HU</li> <li>Frauenförderlinien der HU</li> </ul> <p><b>Externe Hochschulsteu-rungsinstrumente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschulverträge HU - Landesebene</li> <li>Allgemeine Gleichstellungsstandards Landesebene</li> </ul> <p><b>Interne Hochschulsteu-rungsinstrumente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzielles Anreizsystem Frauenförderung</li> <li>Gleichstellungsfonds</li> <li>Lenkungsgruppe Gleichstellung</li> <li>Gleichstellungsmonitoring</li> <li>Gleichstellungskonzepte der Fakultäten/Institute</li> <li>Gleichstellungsconsulting (GeCo)</li> </ul>

## Frauen in akademischen Gremien

\*für alle Statusgruppen/Karrierestufen