

Freie Universität Berlin

# Gleichstellungskonzept

2015-2020

## Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der Freien Universität Berlin	3
II.	Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen der Freien Universität Berlin	5
III.	Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur	9
IV.	Zielwerte für das Jahr 2020	12
V.	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Organisationskultur	13
VI.	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Personal	15
VII.	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Geschlechter-Gerechtigkeit in Studium und Lehre	17
VIII.	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	18
IX.	Maßnahmen im Handlungsfeld Geschlechterforschung	19
X.	Künftige Herausforderungen und geplante Weiterentwicklungen für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin	22
XI.	Links für weitere Informationen	26

## I. Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der Freien Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin kann auf eine sehr engagierte, jahrzehntelange Gleichstellungspolitik zurückschauen. Der Erfolg dieser Gleichstellungspolitik beruht auf dem engen Zusammenwirken der Aktivitäten der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags mit den in den Bereichen Governance, Organisationskultur, Personal, Studium und Lehre, Forschung und Familienförderung von der Freien Universität Berlin entwickelten vielfältigen Strategien und Maßnahmen und den daraus entstehenden strukturellen Veränderungen. Im Jahr 2014 wurde die Freie Universität Berlin zum fünften Mal in Folge für ihre an Chancengleichheit orientierte vorbildliche Hochschul- und Personalpolitik mit dem Total E-Quality Science Award (TEQ) ausgezeichnet. Im vom CEWS durchgeführten bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten führt sie seit 2005 die Spitzengruppe an. 2008 war die Freie Universität Berlin eine von acht ausgezeichneten Einrichtungen im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“. In 2013 hat sie zum wiederholten Male erfolgreich den Re-Auditierungsprozess der Hertie-Stiftung als „familienfreundliche Hochschule“ durchlaufen. Die Arbeitsgruppe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bewertete die Stellungnahme der Freien Universität Berlin als „durchgängig überzeugendes und sehr professionelles Konzept“ und stuft die Freie Universität Berlin 2009, 2011 und 2013 in Stadium 4<sup>1</sup> ein. Auch im Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder konnte das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin überzeugen und berechtigte die Universität zur Beantragung von zusätzlichen, für Gleichstellung einzusetzenden Mitteln.<sup>2</sup> Gleichstellungsziele und die Förderung von Geschlechterforschung sind zentrale Bestandteile der Entwicklungsstrategie der Freien Universität Berlin und des Zukunftskonzepts, mit dem die Freie Universität Berlin im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wiederholt erfolgreich war. Das Gleichstellungskonzept ist systematisch mit dem Zukunftskonzept „Internationale Netzwerkuniversität“ und mit dem Karrierewege-Modell verbunden.

Die Freie Universität Berlin hat ihre Gleichstellungsstrategie auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin, des Berliner Hochschulgesetzes, der Hochschulverträge zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin, der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen, der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin sowie umfassenden Bedarfsanalysen kontinuierlich weiterentwickelt, übergreifende Gleichstellungsziele formuliert und Zielquoten festgelegt. Im Sinne ihres universitären Selbstverständnisses, das sich aus den handlungsleitenden Werten - Veritas, Iustitia, Libertas - ableitet, geht die Freie Universität Berlin dabei über Ziele und Maßnahmen der „reinen Frauenförderung“ hinaus und verfolgt mit ihrer Gleichstellungsstrategie das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung unter Berücksichtigung ihres „Mission Statement Diversity“.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Die DFG definiert Stadium 4 wie folgt: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“ (Vgl. auch [www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/umsetzung/prozess/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzung/prozess/index.html); zuletzt zugegriffen am 30.11.2015)

<sup>2</sup> Der Freien Universität wurden im Rahmen des Professorinnen-Programms I bisher insgesamt fast 980.000 Euro bewilligt. An den von diesen Mitteln umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen beteiligt sich die Freie Universität mit zusätzlich 245.000 Euro. Für die Anträge in der zweiten Programmphase (Professorinnen-Programm II) liegt bisher vom Projektträger noch keine Entscheidung vor.

<sup>3</sup> Das Mission Statement Diversity der Freien Universität Berlin umfasst, dass „die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet des Alters, einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft und sozial-familiären Lage, der Nationalität und ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion und Weltanschauung zu ihrem Wertekanon“ gehört. Es ist auf den Webseiten der Freien Universität Berlin abrufbar: <http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity/index.html> (zuletzt abgerufen am 30.11.2015).

Die Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität Berlin kann mit den folgenden drei **Grundsätzen** beschrieben werden:

1. Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung teilhaben, weil dies gerecht ist.
2. Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale ausschöpfen zu können.
3. Die Freie Universität Berlin versteht Geschlechterforschung<sup>4</sup> als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie als wissenschaftliches Feld und Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Aus diesen Grundsätzen leitet die Freie Universität Berlin folgende übergeordnete **gleichstellungspolitische Ziele** ab:

1. die Erhöhung des Anteils von Frauen bzw. Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, wo ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung,
3. die angemessene Berücksichtigung von Geschlechterforschung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,
5. die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness in der Universität.

Ein wesentliches Kernelement des Gleichstellungskonzepts ist die Verzahnung von Hochschulgovernance mit den vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen, d.h. dass die Ziele und Maßnahmen sowohl auf die Ebene der zentralen und dezentralen Hochschulsteuerung als auch auf spezifische Einzelmaßnahmen ausgerichtet sind. Übergeordnetes Ziel ist eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung; die Grundlage dafür ist eine analysebasierte Handlungsfeldbestimmung und Zieldefinition. Die Sensibilisierung und der Austausch mit den vielfältigen dezentralen Akteur/innen erfolgt über Maßnahmen der strategischen Kommunikation, über Anreizverfahren und Maßnahmen der Professionalisierung. Die Gleichstellungsstandards, sowohl die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als auch die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen, sind in die Mechanismen der internen Kommunikation integriert. Die Maßnahmen, die aus Bundes- und Landesprogrammen, wie das Professorinnen-Programm, das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre oder die Exzellenzinitiative, gefördert werden, sind in die Gleichstellungsstrategie eingebettet und auf die Gleichstellungsziele der Freien Universität Berlin abgestimmt, um eine nachhaltige Wirkung entfalten zu können.

Seit jeher vertritt die Freie Universität Berlin den in den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen aufgegriffenen Grundsatz, dass es zu den Grundlagen der qualitativvollen Erfüllung der Aufgaben von Hochschulen gehört, in allen Bereichen - Forschung, Nachwuchsförderung, Studium

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Geschlechterforschung“ wird im Folgenden als nicht ausschließender Sammelbegriff für die verschiedenen methodischen und theoretischen Ausrichtungen innerhalb des Feldes (Frauenforschung, Geschlechterforschung, Genderforschung, Gender Studies, feministische Forschung) verwendet und schließt Überschneidungsbereiche mit angrenzenden Feldern wie Queer Studies, Postcolonial Studies, Diversity Studies, insbesondere auch intersektionale Perspektiven (Berücksichtigung von Ungleichheitskategorien wie u. a. Ethnizität, Religion, Klasse) mit ein.

und Lehre, Internationalisierung und in der Hochschulverwaltung - durchgängig, transparent, chancengleich, leistungsgerecht und kompetent für die Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen.<sup>5</sup>

Das Gleichstellungskonzept sieht daher folgende übergeordnete **Maßnahmenbündel** vor:

- die Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie Gender- und Diversity-Kompetenz auszeichnet,
- die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik,
- die Implementierung von Gleichstellungsindikatoren in Steuerungsinstrumente und Managementprozesse,
- die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten,
- die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotentiale zielen,
- den Einsatz zusätzlicher Personal- und Sachmittel zur Förderung von Frauen sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der Geschlechterforschung,
- Prozessbegleitung und -kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie durch ein Gender-Controlling.

## II. Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen der Freien Universität Berlin

Das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter ist an der Freien Universität Berlin sowohl über ein breites Netz an **Akteur/innen** als auch über die Integration von Gleichstellungszielen in die Steuerungsinstrumente der Freien Universität Berlin auf allen Entscheidungsebenen verankert. Bereits seit 1999 gehört der Bereich der Gleichstellung der Geschlechter zur Ressortzuständigkeit einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten an der Freien Universität Berlin. Ergänzend wirken eine Reihe von Organisationseinheiten zusammen, um auf verschiedenen Ebenen zur Durchsetzung der Gleichstellungsziele beizutragen, die entsprechenden Maßnahmen zu flankieren und zu unterstützen:

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Einrichtungs- jahr	Kurzbeschreibung
Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1989	Vom Akademischen Senat eingerichtete Kommission zur Begleitung der Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes.
Plenum der Frauenbeauftragten	1989	Vernetzung und Austausch zwischen den Frauenbeauftragten der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und der zentralen Universitätsverwaltung sowie der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.
Zentraler Frauenrat	1990	Viertelparitätisch besetztes, von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewähltes Gremium; wählt die hauptberufliche, zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, unterstützt sie bei der Ausübung ihres Amtes; spricht Empfehlungen für den Margherita-von-Brentano-Preis aus.
Büro der hauptberuflichen, zentralen Frauenbeauftragten	1990/91	Beratung und Begleitung der Hochschulleitung und der zentralen Gremien bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags.

<sup>5</sup> Vgl. die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen, <http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/news/Allgemeine-Gleichstellungsstandards.html>.

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Einrichtungs- jahr	Kurzbeschreibung
Wissenschaftlicher Beirat des ProFiL-Programms	2004	Zusammengesetzt aus jeweils zwei professoralen Vertreter/innen und den hauptberuflichen Frauenbeauftragten der beteiligten Universitäten; Begleitung der Auswahlprozesse und der Programmevaluation.
Dual Career & Family Service	2007	Informationen, Beratung und Unterstützung für alle Mitglieder der Universität bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie; Koordinierungsstelle für die Umsetzung des Vereinbarkeitskonzepts der Universität.
Expert/innenbeirat Gleichstellung / AG Gleichstellungskonzept	2008	Mit Vertreter/innen aus verschiedenen Bereichen, Gesamtpersonalrat und Gremien/Kommissionen sowie Frauenbeauftragten besetztes, von der zuständigen Vizepräsidentin eingesetztes Gremium zur Beratung des Präsidiums in Gleichstellungsfragen.
Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Gender-Controlling)	2011	Aufgabe ist die Umsetzungsbegleitung des Gleichstellungskonzepts sowie die stärkere Verzahnung der Steuerungsprozesse in Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.
GenderNet Freie Universität Berlin	2011	Kompetenz- und Innovationsnetzwerk zur projektorientierten Zusammenarbeit von Akteur/innen der Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Freien Universität (zukünftig in das Margherita-von-Brentano-Zentrum integriert).
GenderNet-Leitungsteam	2011	Beratung des Präsidiums in konzeptionellen Fragen der Geschlechterforschungsförderung, auch im Hinblick auf die Verknüpfung mit Strategien und Maßnahmen der Gleichstellung (zukünftig in das Margherita-von-Brentano-Zentrum integriert).
Margherita-von-Brentano- Zentrum (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung)	2015 (1980)	In 2015 wurde das Margherita-von-Brentano-Zentrum gegründet. Damit bekam die 1980 eingerichtete Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung eine neue Struktur und eine stärker forschungsorientierte und internationale Ausrichtung. Aufgaben sind die Koordination und Unterstützung der Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies.
Beirat des Margherita-von- Brentano-Zentrums	2016	Künftig vierteljährlich aus Mitgliedern der Freien Universität Berlin, ergänzt um vier externe Expert/inn/en besetztes Expert/innengremium zur Unterstützung und Beratung des Zentrums (Umstrukturierung des bisherigen Beirats der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung).

Die Freie Universität Berlin kann bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele von der Expertise einer in den vergangenen dreißig Jahren gewachsenen und gezielt geförderten Struktur von Gleichstellungsakteur/innen profitieren. Neben den oben skizzierten Organisationseinheiten, Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie Akteur/innen in der akademischen Selbstverwaltung, gehören auch eine Vielzahl von Wissenschaftler/innen dazu, die zu Gender- und Diversity-Fragen forschen, diese

Ansätze in ihrer Lehre vertreten, im universitären Alltagshandeln entsprechende Perspektiven einbringen und so im Sinne von Multiplikatoren/innen in besonderer Weise zur Gender-Awareness der Freien Universität Berlin beitragen. Für die Unterstützung und Beratung der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und zentralen Universitätsverwaltung in Angelegenheiten der Gleichstellung kommt darüber hinaus den nebenberuflichen, dezentralen Frauenbeauftragten eine besondere Bedeutung zu.

Die Freie Universität Berlin vertritt die Überzeugung, dass für eine nachhaltige geschlechtergerechte und familienfreundliche Organisationsentwicklung die Integration von gleichstellungspolitischen Zielen in die Steuerungsmechanismen der Universität unerlässlich ist. Aus diesem Grund stellen diese Ziele einen integralen Bestandteil der Steuerungsinstrumente, Anreiz- und Qualitätssicherungsverfahren dar. Zwei zentrale Steuerungsinstrumente sind die Zielvereinbarungen und die leistungsorientierte Mittelvergabe.

Das Instrument der **Zielvereinbarungen** zwischen Präsidium und Fachbereichen wird an der Freien Universität Berlin seit 1999 flächendeckend und von Beginn an mit einem eigenständigen Zielkomplex „Gleichstellung“ angewendet. Die Zielvereinbarungen dienen vor allem der Definition quantitativer Ziele für die Erhöhung der Anteile von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen sowie von qualitativen Zielen in Form von konkreten Projekten und Maßnahmen im Gleichstellungsbereich. Die Zielvereinbarungen sind eng mit dem Prozess der Frauenförderpläne verzahnt. Die regelhafte Aktualisierung und Fortschreibung der Frauenförderpläne wird in den Zielvereinbarungen verankert. In den Frauenförderplänen definieren die dezentralen Bereiche auf ihre spezifischen Anforderungen ausgerichtete Zielwerte zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen, wo sie unterrepräsentiert sind, und entwickeln gemäß den geltenden gesetzlichen und universitätsinternen Vorgaben geeignete Maßnahmen.<sup>6</sup> Mithilfe der Frauenförderpläne wird die Selbststeuerungsfähigkeit der dezentralen Bereiche im Hinblick auf die gleichstellungsbezogenen Anforderungen erhöht. Sie stärken die Eigenverantwortung und Identifikation der dezentralen Bereiche mit den selbstgesetzten Zielen und Maßnahmen und tragen somit auch zur Umsetzung des zentralen Gleichstellungskonzepts bei. Gleichzeitig wird der mit den Zielvereinbarungen verbundene Kommunikationsprozess genutzt, um die dezentralen Bereiche bei der Umsetzung ihrer Ziele zu unterstützen und um dezentrale Bedarfe und Impulse in das zentrale Gleichstellungskonzept einfließen zu lassen. Das Gender-Controlling der Freien Universität Berlin bildet dabei zusammen mit der Arbeit der Frauenbeauftragten eine wichtige Schnittstelle.

Zudem sind Gleichstellungsindikatoren seit 2006 im Instrument der **leistungsorientierten Mittelvergabe** verankert (als konsequente Weiterentwicklung des 1993 entwickelten Anreizsystems Frauenförderung). Mit diesem Instrument werden quantitativ messbare, positive Entwicklungen der Gleichstellung der jeweils vergangenen zwei Jahre unter Anwendung folgender Kriterien gewürdigt: die Zahl der Neuberufungen von Frauen, der Anteil von Frauen an Professuren, der Anteil von Frauen an Qualifizierungsstellen sowie der Anteil von Frauen an Promotionen. Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Verteilung der Mittel im Wettbewerb untereinander. Die über Gleichstellungserfolge erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen im Einvernehmen mit den dezentralen Frauenbeauftragten wiederum für Maßnahmen der Frauenförderung verwendet werden. Insgesamt werden 30 Prozent der Sach- und Personalmittel nach Leistungsindikatoren vergeben, 5 Prozent davon nach den o. g. Gleichstellungsindikatoren. Über diesen Mechanismus wurden z. B. in 2015 für den Gleichstellungsbereich rund 1.170.000 € vergeben.

Diese beiden Steuerungsmechanismen sind wichtige Instrumente, um universitätsweite Zielvorgaben und dezentrale Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Die Zielvereinbarungen dienen der dezentralen Strategiebildung zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Die leistungsorientierte

---

<sup>6</sup> Die vielfältigen Maßnahmen der dezentralen Bereiche sind im Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin nicht im Einzelnen aufgeführt. Sie können den Frauenförderplänen entnommen werden. Das Gleichstellungskonzept konzentriert sich auf universitätsübergreifende Maßnahmen.

Mittelvergabe ermöglicht den Fachbereichen den Anreiz und einen umfangreichen Ressourceneinsatz für Gleichstellungsmaßnahmen.

Ein weiteres Element der Gleichstellungsstrategie bilden **Verfahren der Qualitätssicherung**. So enthält z. B. das Qualitätsverständnis für den Bereich Studium und Lehre der Freien Universität Berlin in den dort formulierten Normen und Werten u. a. das strategische Ziel, dass die Absolvent/innen der Freien Universität Berlin auf der Basis ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung über soziale Kompetenzen, Genderkompetenz und die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen, verfügen. Bei der Operationalisierung und Umsetzung des Qualitätsverständnisses wird das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin berücksichtigt. Dies spiegelt sich in den Studien- und Prüfungsordnungen wider, in die systematisch Gender-Aspekte integriert sind. In den Prozessdokumentationen der Freien Universität Berlin werden die für den Bereich Studium und Lehre zentralen Arbeitsabläufe, Schnittstellen und Zuständigkeiten abgebildet. Die Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung wird im Rahmen der Steuerungsprozesse (etwa den Zielvereinbarungen) und der Kernprozesse (etwa der Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen) beschrieben. Die für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter prozessrelevanten Dokumente und Vorgaben sind dort aufgeführt.

Die an der Freien Universität Berlin implementierten Evaluationsinstrumente im Bereich Studium und Lehre, wie z. B. die regelmäßig durchgeführten Befragungen der Studierenden und Absolvent/innen, wurden von Beginn an so konzipiert, dass die Ergebnisse nach Geschlechtern differenziert ausgewertet werden. Dies ist auch seit 2012 in der Evaluationsrichtlinie der Freien Universität Berlin verankert. Die Vorstellung und Diskussion entsprechender Auswertungen erfolgt regelhaft im Plenum der Frauenbeauftragten und wird u. a. von den dezentralen Frauenbeauftragten in die Universität hineingetragen.

Im Bereich der Gleichstellung werden vielfältige maßnahmenbezogene Evaluationsverfahren durchgeführt, z.B. durch die jährliche Evaluation des „Girls' Day“ oder des Mentoring-Programms „ProFiL – Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre“. Auch im Bereich der Familienförderung werden diverse Befragungen durchgeführt, z. B. zum Unterstützungsbedarf von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung.

2011 wurde in der Stabsstelle Berichtswesen und -systeme das Arbeitsgebiet des **Gender-Controllings** als regelhafte Aufgabe personell dauerhaft verankert. Mit diesem Instrument will die Freie Universität Berlin die Verfahren der Zieldefinition, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich systematisch verbinden, weiterentwickeln und die administrative Betreuung professionalisieren. Zudem soll das Gender-Controlling eine stärkere Verzahnung der Steuerungsprozesse im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes unterstützen. Die Stabsstelle Berichtswesen und -systeme bietet den Führungskräften Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungsaspekten in die Planungs- und Steuerungsprozesse sowie bei der Entwicklung und Anwendung von Analyseinstrumenten. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der Umsetzungsbegleitung des Gleichstellungskonzeptes und der Frauenförderpläne. Hierfür erfolgen regelmäßige Auswertungen statistischer Daten, Evaluationsberichte, Befragungen usw., deren Ergebnisse wiederum für die weitere Integration in die Steuerungsmechanismen aufbereitet werden.

Die Freie Universität Berlin erhebt ihre **statistischen Daten** nahezu vollständig nach Geschlecht differenziert und stellt sie den Bereichen über zentrale Daten- und Informationssysteme mit spezifischen Zugriffsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Auswertung, Darstellung und Veröffentlichung gleichstellungsbezogener Daten sowie das Monitoring der Umsetzung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen erfolgt regelmäßig im Kontext der Zielvereinbarungen, Struktur- und Entwicklungsplanung sowie bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, darüber hinaus auch in folgenden Berichten:

- in der Berichterstattung des Präsidiums gegenüber dem Land Berlin sowie den Gremien und Kommissionen der Freien Universität Berlin (z. B. im Leistungsbericht an das Berliner Abgeordnetenhaus, Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, Bericht an das Kuratorium usw.),

- im turnusmäßig erscheinenden Bericht der hauptberuflichen, zentralen Frauenbeauftragten,
- in der Datenerhebung des Margherita-von-Brentano-Zentrums (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung),
- bei der Erstellung dezentraler Frauenförderpläne,
- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (z. B. die Gleichstellungskonzepte und -berichte, die im Kontext von Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm und der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards entstanden sind),
- im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Wettbewerben, Auditierungen und Rankings, an denen die Freie Universität Berlin regelmäßig teilnimmt (z. B. dem vom CEWS durchgeführten Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, der Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality Science Award, dem „audit familiengerechte hochschule“ usw.).

### III. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Die Freie Universität Berlin konnte die Anteile von Frauen an den Beschäftigten und Studierenden bereits sehr erfolgreich steigern bzw. stabilisieren und erreicht kontinuierlich Werte, die weit über dem Bundesdurchschnitt liegen. Die Erfolge in den verschiedenen Fachbereichen und Statusgruppen fallen allerdings sehr unterschiedlich aus.

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtstudierendenschaft ist mit 59% seit einigen Jahren konstant. In den einzelnen Fachbereichen zeigen sich allerdings z. T. deutliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung: In vier Fachbereichen (von insgesamt elf Fachbereichen und drei Zentralinstituten) liegen die Frauenanteile an den Studierenden im Durchschnitt der Jahre 2011-2015 unter 50%: Physik (25%), Mathematik und Informatik (27%), Geowissenschaften (42%) und Wirtschaftswissenschaft (46%). Dem stehen Fachbereiche gegenüber, die einen konstant überproportional hohen Studentinnenanteil aufweisen, z. B. die Fachbereiche Veterinärmedizin (87%) oder Erziehungswissenschaften und Psychologie (82%).

Die Betrachtung des Anteils der an der Freien Universität durch Frauen erworbenen Hochschulabschlüsse zeigt, dass sie leicht über dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtstudierendenschaft liegen (Durchschnitt der Jahre 2011-2015: 62%); Ausnahmen bilden auch hier die Fachbereiche Physik (17%) sowie Mathematik und Informatik (26%).

Diese Zahlen und Verhältniswerte unterlegen, dass auf der Ebene der Studierenden und Absolvent/innen insgesamt betrachtet nur einzelne, eher geringfügige Veränderungen in den letzten Jahren zu verzeichnen sind.

Der Anteil von Frauen an den Promotionsstudierenden<sup>7</sup> liegt für die Jahre 2011-2015 bei durchschnittlich 56%, in den strukturierten Promotionsprogrammen sind es 53%. An vielen Fachbereichen zeigt sich ein Rückgang des Frauenanteils an den Promotionsstudierenden im Vergleich zu den Frauenanteilen an den Hochschulabschlüssen. Diese Beobachtung trifft auch auf Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil an den Absolvent/innen zu, wie z. B. die Fachbereiche Philosophie und Geisteswissenschaften (Anteil Absolventinnen: 74%, Anteil Promotionsstudentinnen: 55%) und Erziehungswissenschaften und Psychologie (Anteil Absolventinnen: 84%, Anteil Promotionsstudentinnen: 71%). In anderen Fachbereichen markiert dieser Schwund deutlich eine „leaky pipeline“<sup>8</sup>, wie z. B. bei den Fachbereichen Rechtswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 58%, Anteil Promotionsstudentinnen: 46%) und Wirtschaftswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 50%, Anteil Promotionsstudentinnen: 40%). Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass die Fachbereiche mit einem niedrigen Frauenanteil an Studierenden und

<sup>7</sup> Unter Promotionsstudierende werden jene Promovierenden gefasst, die mit dem Abschlussziel Promotion immatrikuliert sind. Promovierende, die im Rahmen einer Qualifizierungsstelle promovieren, sind ggf. nicht eingeschlossen. Angaben zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden im Folgenden separat dargestellt.

<sup>8</sup> Das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile wird als „leaky pipeline“ bezeichnet.

Absolvent/innen einen höheren Frauenanteil an Promotionsstudierenden aufweisen: Mathematik und Informatik (Anteil Absolventinnen: 26%, Anteil Promotionsstudentinnen: 31%) und Physik (Anteil Absolventinnen: 17%, Anteil Promotionsstudentinnen: 24%). Dennoch ist nicht zu übersehen, dass hier die Frauenanteile an Promotionsstudierenden deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt liegen.

Beim Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen an der Gesamtzahl der Promotionen ist universitätsweit in den Jahren 2011-2014 mit einem durchschnittlichen Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen von 52% ein stabiles, ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht worden. Der Frauenanteil der in strukturierten Promotionsprogrammen abgeschlossenen Promotionen lag etwas darunter ( $\bar{\varnothing}$  2011-2014: 45%). Nach Fachbereichen differenziert zeigt sich auch hier das bereits beschriebene Bild: z. B. die Fachbereiche Veterinärmedizin (79%), Erziehungswissenschaft und Psychologie (65%) weisen einen sehr hohen Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen auf. Bei den Fachbereichen Rechtswissenschaft (36%), Wirtschaftswissenschaft (38%), Mathematik und Informatik (27%), Physik (20%) und Geowissenschaften (35%) zeigt sich hingegen eine deutliche Reduzierung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zu den vorherigen Qualifikationsstufen, insbesondere den Promotionsstudierenden.

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Mittelbau stieg an der Freien Universität Berlin seit den 1980er Jahren beständig. 1985 waren 24% der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit Frauen besetzt, im Jahresdurchschnitt 2011-2014 war dieser Anteil mit 48% fast ausgeglichen. Gleichermaßen waren 50% der Qualifizierungsstellen im Durchschnitt der Jahre 2011-2014 mit Frauen besetzt. Im Fachbereichsvergleich zeigt sich bei den Qualifizierungsstellen ein ähnliches Bild wie bei den bereits beschriebenen Qualifizierungsstufen: z. B. an den Fachbereichen Veterinärmedizin (78%) und Erziehungswissenschaft und Psychologie (70%) ist der Anteil an mit Frauen besetzten Qualifizierungsstellen sehr hoch, während er z. B. an den Fachbereichen Mathematik und Informatik (25%), Physik (25%), Geowissenschaften (34%), Wirtschaftswissenschaft (44%) zum Teil deutlich unter 50% liegt.

Bei der Analyse der Daten zu den Habilitationen ist zu beachten, dass die Habilitation zunehmend durch andere Qualifikationswege (z. B. Juniorprofessur, Leitung von Nachwuchsgruppen) ergänzt bzw. abgelöst wird. Die Betrachtung von Habilitationen einzelner Fachbereiche ist aufgrund der kleinen Gesamtzahlen nur wenig sinnvoll. Die Werte unterliegen in den einzelnen Jahren sehr starken Schwankungen, sodass Aussagen über Entwicklungen erschwert sind. Insgesamt liegt die Freie Universität Berlin mit einem Anteil von 37% Frauen, die Habilitationen abgeschlossen haben ( $\bar{\varnothing}$  2011-2014), aber deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2013: 26%).

Der Anteil der mit Frauen besetzten Juniorprofessuren erreichte im Zeitraum 2011-2014 einen Durchschnittswert von 50%. Die Juniorprofessur ist als Qualifikationsstufe für eine unbefristete Professur fest in die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin integriert. Lediglich an den Fachbereichen Mathematik und Informatik (16%), Wirtschaftswissenschaft (30%), Veterinärmedizin (43%) und Rechtswissenschaft (46%) liegen die Anteile der mit Frauen besetzten Juniorprofessuren unter 50%.

Auch die Entwicklung der Anteile der mit Frauen besetzten, unbefristeten Professuren ist grundsätzlich erfreulich. Bei den W<sub>2</sub>/C<sub>3</sub>-Professuren liegt der Frauenanteil im Durchschnitt der Jahre 2011-2014 bei 36%. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen: Während z. B. im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften im Durchschnitt der Jahre 2011-2014 bereits 50% der W<sub>2</sub>/C<sub>3</sub>-Professuren mit Frauen besetzt waren, liegen diese Anteile in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaft (0%), Geowissenschaften (18%), Physik (19%) oder Biologie, Chemie, Pharmazie (34%) deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt.

Der Anteil der mit Frauen besetzten W<sub>3</sub>/C<sub>4</sub>-Professuren unterlag im Zeitraum 2011-2014 kontinuierlichen Steigerungen: In 2011 lag der Frauenanteil bei 25%, in 2014 bei 28%. Im Vergleich der Fachbereiche zeigen die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft (6%) und Mathematik und Informatik (6%) den

niedrigsten Anteil an mit Frauen besetzten W3/C4-Professuren und der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften (52%) den höchsten.

Insgesamt steht die Freie Universität Berlin im Hinblick auf ihren Frauenanteil bei Professuren deutschlandweit an der Spitze,<sup>9</sup> was aber nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass weiterer Entwicklungsbedarf besteht. In den Jahren 2011-2014 konnte die Freie Universität Berlin einen Frauenanteil an Neuberufungen auf unbefristete Professuren von 42% erreichen (W3: 38%, W2: 48%). Dies ist als Erfolg zu werten, allerdings ist auch festzustellen, dass ausgehend vom aktuellen Besetzungsstand bei einem regulären Ausscheiden der Stelleninhaber/innen in den folgenden Jahrzehnten der bereits erreichte Frauenanteil an Neuberufungen nicht ausreicht, um perspektivisch einen hälftigen Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren zu erreichen.

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal ist seit jeher hoch und betrug im Durchschnitt der Jahre 2011-2014 67%. Beim nichtwissenschaftlichen Personal zeigen sich die Phänomene der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation besonders deutlich. Während der Frauenanteil im Verwaltungs- und Sekretariatsdienst bei 83% liegt, liegt er beim technischen Personal bei 46%, bei den zentralen IT-Serviceeinrichtungen (ZEDAT, CeDiS, eAS, Universitätsbibliothek) lag er 2014 sogar bei nur 25%. Auch bei den Frauenanteilen an den einzelnen Tarifgruppen sind Unterschiede zu beobachten. In den höchsten Tarifgruppen (A15, A16, TV-L 15) lag der Frauenanteil in 2014 bei 32%. Gleichzeitig werden momentan die Führungspositionen in der zentralen Universitätsverwaltung zu 50% von Frauen wahrgenommen und an neun von elf Fachbereichen haben Frauen die Verwaltungsleitung inne.

Die Frauenanteile in den Gremien der Universität zeigen für die Wahlperiode 2015/2016 ein sehr heterogenes Bild. Im Präsidium der Freien Universität Berlin (Amtszeit 2014-2018) sind von sechs Mitgliedern zwei weiblich (entspricht 33%). Im Akademischen Senat sind 48% der Mitglieder weiblich, 46% der professoralen Mitglieder sind Frauen. Im Kuratorium der Freien Universität Berlin liegt der Frauenanteil derzeit sogar bei 50%. In den Dekanaten sind derzeit 32% der Mitglieder weiblich. Von elf Dekan/innen sind drei weiblich. In den Fachbereichsräten sind 39% der Mitglieder weiblich, der Frauenanteil an den professoralen Mitgliedern der Fachbereichsräte beträgt sogar 58%.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass trotz der gesamtuniversitär hohen Frauenanteile an den Studierenden, Absolvent/innen, Promotionsstudierenden und abgeschlossenen Promotionen Defizite in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaft, Mathematik und Informatik, Physik und Geowissenschaften bestehen. Nach der Promotion wird das Phänomen der sog. „gläsernen Decke“<sup>10</sup> nahezu flächendeckend sichtbar, denn die Frauenanteile liegen bei den Professuren deutlich unter denen der vorangegangenen Qualifikationsstufen. Zwar liegen die Frauenanteile an den Professuren der Freien Universität Berlin über dem Bundesdurchschnitt, dennoch ist es der Freien Universität Berlin ein wichtiges Anliegen, auch weiterhin Bemühungen zur Steigerung dieses Anteils zu unternehmen. Die Auswertung der statistischen Daten legt nahe, dass Gleichstellungsmaßnahmen deshalb auch künftig zum einen die Qualifikationsphase nach der Promotion, vor allem mit Blick auf die Steigerung des Frauenanteils an Professuren, verstärkt fokussieren. Zum anderen sollte ein besonderes Augenmerk auf die natur- und vereinzelt auch sozialwissenschaftlichen Fachbereiche gelegt werden, ohne aus dem Blick zu verlieren, dass in Bereichen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis weiterhin Bemühungen notwendig sind dieses künftig zu halten.

---

<sup>9</sup> Vgl. z. B. das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Gemäß der Daten der Amtlichen Statistik liegt der durchschnittliche Frauenanteil an W3/C4- und W2/C3-Professuren in 2013 bundesweit bei 20%. Aktuelle Daten liegen derzeit nicht vor.

<sup>10</sup> Der Begriff „gläserne Decke“ (engl. „glass ceiling“) ist eine Metapher für das Phänomen, dass Frauen trotz vorhandener Qualifikationen im Vergleich zu Männern weniger Aufgaben von höchsten Führungspositionen übernehmen und oftmals spätestens auf der Ebene des mittleren Managements verbleiben. Es wird angenommen, dass „Glass-Ceiling“-Effekte durch eine Reihe von Hindernissen zustande kommen und verstärkt werden, so etwa Stereotype und Vorurteile hinsichtlich der Eignung von Frauen in Führungspositionen, ein auf Männer abgestimmtes Organisationsklima sowie mangelnden Zugang zu informellen Netzwerken. Diese Hindernisse sind häufig mit den Organisationsstrukturen untrennbar verwoben und somit schwer erkennbar, daher die Metapher einer unsichtbaren Aufstiegsbarriere, also einer gläsernen Decke.

#### IV. Zielwerte für das Jahr 2020

Sowohl das Landesgleichstellungsgesetz Berlin als auch der Hochschulvertrag für die Jahre 2014-2017 zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin sehen die Festlegung von realistischen Zielzahlen auf zentraler und dezentraler Ebene zur Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vor. Langfristig strebt die Freie Universität Berlin in allen Fachbereichen und Zentralinstituten ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Um dies zu erreichen, wird das Kaskadenmodell angewandt, wo dies sinnvoll ist. Vom Kaskadenmodell abweichende Zielwerte werden dort formuliert, wo der Frauenanteil an den vorhergehenden Qualifikationsstufen so hoch ist, dass dies kein sinnvolles Ziel für die nachfolgenden Qualifikationsstufen darstellt (z. B. im Hinblick auf die Professuren in der Veterinärmedizin angesichts eines Frauenanteils von 79% bei den abgeschlossenen Promotionen).

Erfreulicherweise haben die Bereiche und Qualifikationsstufen, in denen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu verzeichnen ist, an der Freien Universität Berlin im Laufe der letzten Jahre stetig zugenommen. Wie die Bestandsaufnahme gezeigt hat, trifft dies allerdings für die Gesamtuniversität nach wie vor nicht auf die unbefristeten Professuren zu. Deshalb fokussieren sich die Zielwerte auf die unbefristeten Professuren. Von einer übergreifenden Zielwertfestlegung für die darunter liegenden Qualifikationsstufen wird abgesehen, da die Fachbereiche und Zentralinstitute bereits im Rahmen der Frauenförderpläne regelhaft alle zwei bis drei Jahre unter Berücksichtigung ihrer Personalbudgets und Studienzulassungsbedingungen Zielwerte für die einzelnen Qualifikationsstufen definieren. Für das nichtwissenschaftliche Personal und den wissenschaftlichen Mittelbau verfügen die Fachbereiche über entsprechende Budgets, die sie eigenverantwortlich verwalten. Die Festlegung von realistischen und umsetzbaren Zielwerten kann also nur über die Fachbereiche erfolgen. Die Umsetzung dieser Zielwerte wird im Zuge der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und den Fachbereichen und Zentralinstituten geprüft.

Im Folgenden werden deshalb ausschließlich Zielwerte für die Frauenanteile an den unbefristeten Professuren festgelegt, die bis zum Jahr 2020 erreicht werden sollen. Sie dienen den Fachbereichen als Orientierung für die mittelfristige Entwicklungsplanung bei der Steigerung der Frauenanteile an den unbefristeten Professuren. Die Zielwerte gehen von realistisch vorhandenen Handlungsspielräumen aus und wurden unter Berücksichtigung des aktuellen Besetzungsstands der unbefristeten Professuren und der Annahme eines regulären Ausscheidens der Stelleninhaber/innen ermittelt. Die für die Berechnung zugrunde gelegten, voraussichtlich bis zum Jahr 2020 anstehenden Neuberufungen beziehen sich auf die im Strukturplan der Freien Universität Berlin festgelegten Soll-Professuren. Da in einigen Fachbereichen im genannten Zeitraum nur wenige Professuren neu zu besetzen sind, sind z. T. nur kleine Steigerungen zu erwarten. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Gesamtanzahl an unbefristeten Professuren in den Fachbereichen variiert; das Spektrum reicht von 14 bis 48 Professuren (zum Stichtag 31.12.2014 besetzte, unbefristete Professuren).

Der Anteil der mit Frauen besetzten unbefristeten Professuren lag an der Freien Universität Berlin zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt bei 31%. Dieser Anteil soll bis 2020 auf 40% gesteigert werden. Die Zielwerte für die einzelnen Fachbereiche sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

Zielwerte für unbefristete Professuren (W2 und W3)		
Fachbereiche	Frauenanteil 2014 <sup>1</sup>	Zielwert 2020 <sup>2</sup>
Fachbereich Veterinärmedizin	23%	27%
Fachbereich Rechtswissenschaft	20%	22%
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft	10%	15%
Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie	42%	44%
Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften	41%	43%
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften	44%	48%
Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften	46%	50%
Fachbereich Mathematik und Informatik	18%	20%
Fachbereich Physik	14%	18%
Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie	29%	32%
Fachbereich Geowissenschaften	23%	30%

<sup>1</sup> Stand der tatsächlich besetzten unbefristeten Professuren zum Stichtag 31.12.2014, Quelle: Statistikdatenbank der Freien Universität Berlin.

<sup>2</sup> Bezugsgrößen für die Zielwerte sind die im Strukturplan festgelegten Soll-Professuren.

## V. Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Organisationskultur

Die Freie Universität Berlin kann im Gleichstellungsbereich auf einen vielfältigen Maßnahmenkatalog verweisen, mit dem ein breites Spektrum an Zielgruppen abgedeckt wird. Zahlreiche Maßnahmen sind bereits seit den 1980er und 1990er Jahren erfolgreich etabliert, wurden teilweise modifiziert und stetig ergänzt, um den Bedarfen einer sich wandelnden Universität gerecht zu werden. Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und der Ausbau von Geschlechterforschung sind an der Freien Universität Berlin strukturbildende Profilelemente und trugen auch zum Erfolg der Freien Universität Berlin in der Exzellenzinitiative bei. Die Maßnahmen der Freien Universität Berlin dienen anderen Hochschulen in unterschiedlicher Weise als Vorbild und tragen damit sowohl universitätsintern als auch über die Freie Universität Berlin hinaus zu einer nachhaltigen Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei. Die flächendeckende Verankerung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen, insbesondere in die Entscheidungs- und Steuerungsstruktur der Freien Universität Berlin (siehe Kapitel II), trägt dem Anspruch an eine Organisationskultur Rechnung, in der Frauen und Männer gleichberechtigt an Wissenschaft und ihrer Administration teilhaben. Geschlechtergerechtes Handeln ist ein wichtiger Bestandteil des Alltagshandelns in Forschung, in Studium und Lehre und in der Universitätsverwaltung. Den Frauenbeauftragten (zentral und dezentral) kommt für eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Sie waren und sind für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen wesentliche Impulsgeberinnen.

Um eine geschlechtergerechte Organisationskultur und Ansehen, Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reichweite von Themen der Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familienförderung zu befördern, aber auch um über diese Themen zu informieren, ergreift die Freie Universität Berlin u. a. folgende Maßnahmen:

- Die Freie Universität Berlin ist sich der Problematik von persönlichen Abhängigkeiten im Zuge von personenbezogenen Verfahren bewusst und wirkt kontinuierlich auf deren Vermeidung hin. Ergänzend stehen im Konfliktfall bzw. zur Beratung zahlreiche **Anlaufstellen** zur Verfügung, wie z. B. die Personalräte, Frauenbeauftragten, der Dual Career & Family Service, Vertrauenspersonen an den Fachbereichen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten, die AGG-Beschwerdestelle bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Zentraleinrichtung für Studienberatung und psychologische Beratung oder die Sozialberatung.
- Die Freie Universität Berlin setzt sich für ein respektvolles und positives Miteinander aller Hochschulmitglieder ein und trägt Sorge dafür, dass die Persönlichkeitsrechte und persönlichen Grenzen von Menschen gewahrt werden. Sie hat deshalb ergänzend zu den seit 1993 geltenden Frauenförderrichtlinien in 2015 eine **Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** beschlossen.

- Die Freie Universität Berlin möchte die Chancen kultureller Vielfalt nutzen und möglichen Konflikten, die auf Grund kultureller Differenzen entstehen können, konstruktiv und aktiv begegnen. Als internationale Netzwerkuniversität stellt sie sich den selbstgesteckten Zielen sowie den wachsenden Erwartungen an zunehmende Internationalisierungsprozesse in Studium, Wissenschaft und Lehre, die sich beispielsweise in Beratungskontexten, bei Gastbesuchen und Dienstreisen oder bei Personaleinstellungsverfahren bemerkbar machen. Ein wichtiger Bestandteil, um den damit einhergehenden Anforderungen zu entsprechen, sind **Weiterbildungsbausteine zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz** wie „Interkulturelle Sensibilisierung“, „Interkulturelle Kompetenz im internationalisierten Hochschulkontext: Wie vertrete ich angemessenen Normen, Fristen, Regeln?“ oder „Interkulturelle Kompetenz in universitären Welten: China, USA und weitere Regionen“, die vom Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin angeboten werden. Aspekte der Intersektionalität werden ausdrücklich einbezogen bzw. reflektiert. Die Reihe wird kontinuierlich ausgebaut und weitergeführt.
- Module zu **Gender- und Diversity-Kompetenz** sind in verschiedene Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme integriert, z. B. „Fachbeschäftigte/r der Hochschulverwaltung“ oder „Hochschulmanagement“.
- Auf den zentralen **Webseiten der Freien Universität Berlin** ist das Thema Gleichstellung umfassend integriert. Es gibt neben der Webseite der zentralen Frauenbeauftragten eine Webseite zu Gleichstellung und Diversity auf den Profildaten der Freien Universität Berlin. Hinzu kommen Internetpräsenzen der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ab Ende 2015 Margherita-von-Brentano-Zentrum) und des Dual Career- und Family-Services. Zudem erscheinen regelmäßig Beiträge zu Themen der Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familienförderung im Onlinemagazin „campus.leben“.
- 2010 veröffentlichte das Präsidium gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten die Broschüre „**Gleichstellung.Geschlechterforschung.Familie - Profilelemente einer exzellenten Universität**“ und in 2011 die Broschüre „**Geschlechterforschung im Porträt**“. Beide Broschüren wurden 2014 aktualisiert.
- Die zentrale Frauenbeauftragte erstellt vielfältige Publikationen zu Themen der Gleichstellung, u.a. den „**Wissenschaftlerinnen-Rundbrief**“ und den Bericht der zentralen Frauenbeauftragten.
- Im Rahmen des „Offenen Hörsaals“ finden regelmäßig öffentliche **Ringvorlesungen** zu Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung statt, z. B. „Feminismus und die Philosophie des Leibes“, „Media Practices in Transformation: (De)Gendering Social and Political Movement in Quotidian Cultures“, „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“ usw.
- Seit April 2010 bietet die Freie Universität Berlin das Weiterbildungsprogramm „**FUTURA** - Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf für Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsbereich an Hochschulen“ an. Das Programm beinhaltet zehn modular aufgebaute Veranstaltungen im Laufe von zwei Jahren und kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.
- Seit 1995 würdigt die Freie Universität Berlin innovative Projekte im Bereich der Geschlechterforschung sowie auf dem Gebiet der Frauenförderung mit dem **Margherita-von-Brentano-Preis**. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 15.000 Euro dotiert. Zuletzt erhielt diesen Preis 2015 der Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e.V.
- Die Personalabteilung versendet an Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen ein **Begrüßungspaket**. Dieses enthält eine Gratulationskarte des Präsidenten, Informationsmaterial und ein kleines Präsent.
- Das Projekt „**Frauen gründen (in) Ost und West**“, das bis Ende 2015 vom BMBF gefördert wird, wird unter der Koordination der Gründungsförderung der Freien Universität Berlin („profund Innovation“) in enger Kooperation mit dem Netzwerk der bundesweiten „gründerinnenagentur“ und ihren Regionalverantwortlichen in allen 16 Bundesländern sowie der „science2public - Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation“ durchgeführt. Es wird beabsichtigt, sowohl die Entwicklung ost- und westdeutscher Gründungen durch Frauen im Rückblick zu betrachten als auch eine aktuelle Bestandsaufnahme, aber auch Hemmnisse und Hindernisse zu analysieren und dokumentieren, um Handlungsempfehlungen für konkrete, zukünftig wirksame

Gründungsfördermaßnahmen zu entwickeln. Gemeinsam mit dem Netzwerk der „gründerinnenagentur“ sollen die erarbeiteten Ergebnisse nachhaltig gesichert werden. Die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen gehen bereits in die Praxis der Gründungsförderung der Freien Universität Berlin ein, z.B. in Form von gendergerechten Informationsmaterialien, Qualifikations-, Beratungs- und Mentoringangeboten.

## VI. Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Personal

Der Bereich Personal bildet ein wesentliches Handlungsfeld für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin; Gleichstellung ist dort als Querschnittsthema fest verankert. Beschäftigungsprofile an Universitäten sind vielfältig. Sie umfassen zahlreiche Berufe im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen, im Verwaltungs-, technischen und Laborbereich und unterschiedliche akademisch-wissenschaftliche und berufsbildende Ausbildungs- und Qualifikationswege sowie darauf folgende Karriereverläufe. Die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin bezieht das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal gleichermaßen mit ein. Die Gleichstellungsmaßnahmen bedienen deshalb ein sehr breites Spektrum, um dem vielseitigen Beschäftigungsfeld gerecht zu werden.

Die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen fokussiert sich zum einen auf personenbezogene Verfahren, insbesondere im Hinblick auf die Ausschreibung von Stellen und die Auswahlverfahren, um sie transparent, strukturiert, chancengleich und leistungsgerecht durchzuführen und somit einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Neu zu besetzende Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und Beurteilungen erfolgen ausschließlich nach Leistung und Potenzial. Zum anderen ist der Bereich der Personalentwicklung ein wichtiges Element, um nachhaltige Wirkung zu entfalten. Personalentwicklung wird an der Freien Universität Berlin als kontinuierlicher Prozess verstanden, die Interessen von Beschäftigten und betriebliche Bedarfe in Einklang zu bringen. Zielgruppenorientierte Maßnahmen werden dabei an den strategischen Zielen orientiert. Die Leistungs- und Qualifikationspotentiale von Beschäftigten zu erkennen, die Bedürfnisse und das Expert/innenwissen von Beschäftigten einbeziehen sowie die Qualifikationen und Kompetenzen den Anforderungen entsprechend zu erhalten bzw. zu erweitern ist dabei prioritär. Organisation und Beschäftigte sollen so befähigt werden, sich neuen und bestehenden Anforderungen anzunehmen und diese optimal zu bewältigen. Dies setzt eine systematische Planung und Steuerung voraus, die Gender und Diversity als Querschnittsthemen konstant einbezieht. Die Kerndimensionen sind dabei die Personalgewinnung, um den Bedarf an qualifizierten Auszubildenden, Fach- und Führungskräften zu decken, ein gelungener Einstieg an der Universität sowie die Personalbindung. Dies umfasst auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance, Gesunderhaltung, die Personalförderung, den Erhalt und die Weiterentwicklung von Arbeitswissen, Qualifikationen und Kompetenzen, die Gestaltung von Entwicklungsperspektiven und die Personalfreistellung, zur Vermeidung des Verlustes von Erfahrungswissen und das Ermöglichen von Wissenstransfer. Für jede dieser Dimensionen spielt die Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen eine wichtige Rolle für die Freie Universität Berlin.

Die Freie Universität Berlin setzt u. a. folgende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Personal um:

- Seit 2004 wendet die Freie Universität Berlin ein Verfahren für Berufungen an, das eine dezidierte Prüfung des Vorschlags zur Besetzung von Berufungskommissionen durch das Präsidium vorsieht, wobei der Anteil von Frauen ein Prüfkriterium darstellt. Hinzu kommt eine Einschätzung des zu erwartenden Bewerber/innenfeldes durch den Fachbereich. Kernelement ist ein gezieltes **Talent Scouting**, bei dem die Fachbereiche unter den potentiell in Frage kommenden Bewerber/innen mindestens 50% Frauen ermitteln müssen und das für alle W2- und W3-Ausschreibungen Voraussetzung ist. Für Juniorprofessuren wird ein Talent Scouting empfohlen. Zudem werden die Frauenbeauftragten an allen Verfahrensschritten beteiligt. Der seit 2008 vom Präsidium herausgegebene und fortlaufend aktualisierte **Berufungsleitfaden**

enthält neben der Verfahrensbeschreibung z. B. auch die Grundsätze zu Befähigungsregelungen und der Beteiligung der Frauenbeauftragten.

- Mit dem **W2-Zeitprofessuren-Programm**, das dauerhaft im Haushalt der Freien Universität Berlin verankert ist, werden gezielt Wissenschaftlerinnen auf befristete Professuren berufen, um ihnen auf diese Weise eine gute Ausgangsbasis für Bewerbungen um unbefristete Professuren zu verschaffen. Fachbereiche und Zentralinstitute der Freien Universität Berlin können im Zuge einer universitätsinternen Ausschreibung die Zuweisung einer Stelle bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beantragen. Die Stelle muss zu 50% durch den Bereich gegenfinanziert sein. Nach Zuweisung der Stelle an den Bereich erfolgt ein reguläres Berufungsverfahren. Mit Stand 31.12.2014 waren an der Freien Universität Berlin insgesamt 25 W2-Zeitprofessur-Stellen mit einer Wissenschaftlerin besetzt (davon 22 universitätsintern und drei gefördert aus dem Berliner Masterplan - Ausbildungsinitiative 2008-2011 bzw. Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 2012-2016). An der Freien Universität Berlin sind weiterhin 21 **Juniorprofessuren (W1-Programm)** mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt, die durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre gefördert werden. Hinzu kommen weitere sechs Juniorprofessuren, die mit Wissenschaftlerinnen besetzt sind, die wiederum aus dem Berliner Masterplan - Ausbildungsinitiative 2008-2011 bzw. Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 2012-2016 finanziert werden. Kern beider Programme ist ihre Funktion als Anreizinstrument für die Fachbereiche, die die Stellen kofinanzieren und bei Antragstellung die Einbindung der zu fördernden Wissenschaftlerinnen in bestehende Forschungsverbünde darstellen müssen.
- Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vergibt die Freie Universität Berlin **Gastprofessuren** an Nachwuchswissenschaftlerinnen. In der Programmphase 2012-2015 waren es fünf Gastprofessuren.
- Finanziert aus Mitteln des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder wurde ein **Fonds zur Unterstützung von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen** eingerichtet, aus dem Mittel zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung, Ausarbeitung von Drittmittelanträgen oder des Aufbaus fachlicher Vernetzungen usw. beantragt werden können.
- Seit 2004 führen die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Berlin und die Freie Universität Berlin gemeinsam das Mentoring-Programm „**ProFiL - Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre**“ durch. Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen nach der Promotion und ist eine Kombination aus Mentoring, strategischem Netzwerkaufbau und wissenschaftsspezifischen Seminaren, die auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereiten.
- Das 2011 von der Dahlem Research School der Freien Universität Berlin entwickelte und durchgeführte Mentoring- und Qualifizierungsprogramm „**DREAM**“ unterstützt weibliche Promovierende beim Übergang in eine akademische oder nicht-akademische Karriere. Das Mentoring ermöglicht ihnen eine gezielte, individuelle Unterstützung bei der Laufbahngestaltung, der Entwicklung und Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten sowie beim Aufbau verlässlicher Netzwerke.
- Das 1997 eingerichtete **Rhoda-Erdmann-Programm** ist ein fester Bestandteil im Weiterbildungsprogramm der Freien Universität Berlin. Es richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen. Themen sind z. B. Verhandlungs- und Kommunikationsstrategien, Techniken effektiver Zeit- und Arbeitsorganisation, Rhetorik für Frauen in der akademischen Selbstverwaltung, Karriereplanung, Konfliktmanagement, wissenschaftliches Publizieren usw.
- 2015 wurde die **Stabsstelle Personalentwicklung** eingerichtet. Mit der expliziten Bezugnahme auf Gender- und Diversitysensibilität werden die vielfältigen bereits existierenden Angebote an der Freien Universität Berlin identifiziert, vernetzt, strategische Schwerpunkte gesetzt und Maßnahmen entwickelt. Aktuelle Kernfragestellungen sind u. a. die Eröffnung transparenter Perspektiven für befristet Beschäftigte, die Vernetzung, Stärkung und Qualifizierung von

Führungskräften in ihrer Rolle auch unter Gender-Aspekten und die veränderten Arbeitsanforderungen und mögliche Konsequenzen in Sekretariaten und bei Laborbeschäftigten – auch hier mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit.

- Im Bereich der **Berufsausbildung** ist die Freie Universität Berlin aktiv bei Schulkooperationen (z. Zt. 30 Schulen, darunter auch Förderschulen) und in der Mitarbeit bei „Berlin braucht Dich“-Angeboten der Berufsorientierung (Praktika, Bewerber/innentage) tätig. Dies wird durch Angebote gerahmt, wie z. B. die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit für Eltern, bei Bedarf Nachhilfe-Angebote, der individuellen Förderung der Aufnahme eines Studiums nach abgeschlossener Ausbildung und der Kooperation mit dem Projekt „MINToring“ des Fachbereichs Physik und des Instituts für Informatik zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen. Zukünftig ist geplant, die Kommunikation nach außen weiter zu stärken, gerade auch mit dem Schwerpunkt der Gewinnung von Mädchen in den technischen Ausbildungsberufen.
- Die Freie Universität Berlin hat 2005 ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement** eingerichtet, das in den letzten Jahren erheblich ausgebaut wurde. Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind in die vielfältigen Maßnahmen integriert. Den Beschäftigten stehen zahlreiche Unterstützungsangebote zur Verfügung. Regelmäßig werden Mitarbeiter/innenbefragungen zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt.

## VII. Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre

Neben dem Bereich Personal stellt auch der Bereich Studium und Lehre einen wichtigen Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin dar. Mit derzeit knapp 29.000 Immatrikulierten bilden die Studierenden in über 200 Studiengängen eine sehr große und heterogene Zielgruppe. Wie die Bestandsanalyse gezeigt hat, ist die Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Die Maßnahmen in diesem Bereich zielen deshalb einerseits auf die Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den MINT-Fächern, sowie auf die Begleitung und Unterstützung von Studentinnen bei dem erfolgreichen Abschluss ihres Studiums und andererseits auf die Gestaltung von geschlechtergerechten Studieninhalten und die Integration von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden, um einen nachhaltigen Wandel in den Disziplinen und ihren didaktischen Praktiken zu befördern. Die Maßnahmen sind zu einem sehr großen Teil in die universitätsübergreifenden Instrumente der Qualitätssicherung in Studium und Lehre und die allgemeinen Maßnahmen zur Steigerung des Studienerfolgs und der Schulkooperationen integriert.

- Die Freie Universität Berlin betreibt insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern zahlreiche Projekte zur Gewinnung von Studierenden, die im **Zentrum für Schulkooperation** zusammengefasst sind, darunter sind u. a. Schüler/innenlabore (NatLab, PhysLab, MI.Lab), die zahlreiche Mitmach- und Experimentierkurse anbieten (z. B. die Kinderuni, Schüler/innenuni Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Sommeruni Naturwissenschaft und Technik, KieWi - Kinder entdecken Wissenschaft, Pro Informatik, kostenlose Gasthörer/innenschaft für naturwissenschaftliche Fächer, Lab2Venture usw.), in die Angebote, die sich explizit an Schülerinnen richten, integriert. Hinzu kommen Angebote, die sich an Lehrer/innen richten und diese mit neuen Arbeits-, Lehr- und Lernformen vertraut machen sollen, wie z. B. Sonntaler, SuNaWi trifft Schule, Ferienschule 3.0 usw.
- Die Freie Universität Berlin beteiligt sich seit 2002 am bundesweiten **Girls' Day**, dem Mädchen-Zukunftstag. In ca. 80 Workshops erhalten die Schülerinnen Gelegenheit, jene Fächer kennenzulernen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Die Freie Universität Berlin gehört zu den größten Anbietern in Berlin.
- Seit 2008 können Schülerinnen im Rahmen des Projekts „**NATürlich - Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen**“ in jeweils 10 Veranstaltungen pro Durchlauf Naturwissenschaftlerinnen, ihre Arbeitsfelder, ihre Karrierewege und ihren Berufsalltag kennenlernen, im Labor eigene Experimente durchführen und an externen Veranstaltungsorten

(Unternehmen, Museen, ScienceCenter usw.) mögliche spätere Arbeitsplätze in den Blick nehmen.

- Das Projekt **MINToring** bietet seit 2011 Schülerinnen die Möglichkeit, die Fächer Physik und Informatik, auch in Form eines Betriebspraktikums, kennenzulernen. Entscheiden sich Schülerinnen, das Studium in diesen Fächern aufzunehmen, werden sie in der Studieneingangsphase durch ein Mentoring begleitet und unterstützt.
- Seit 2013 wird im Rahmen des **Arbeitskreises „Gender in der Lehre“** die an der Freien Universität Berlin vorhandene Expertise zur Implementierung von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden gebündelt und weiterentwickelt. Aus diesem Kreis ist auch das Projekt „Gender und Diversity in der Lehre“ hervorgegangen, das aus Mitteln des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder gefördert wird und zum Ziel hat, eine Toolbox und Online-Materialsammlung mit praktischen Hinweisen, Ressourcen und Anlaufstellen für Lehrende zur Anwendung von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden bereitzustellen. Zudem sollen flankierende Maßnahmen im Bereich der Lehrqualifizierung entwickelt werden.
- Das Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, ZEFG) bietet regelmäßig **Kurse zur Lehrqualifizierung** im Bereich „intersektional lehren“ an.
- Im Lehrangebot zur Allgemeinen Berufsvorbereitung für Bachelorstudierende wurde ebenfalls an der Zentraleinrichtung (zukünftig: am Margherita-von-Brentano-Zentrum) ein eigener Kompetenzbereich **„Gender- und Diversity-Kompetenz“** im fachübergreifenden Wahlpflichtangebot eingerichtet, der drei Module umfasst: „Gender und Diversity: Zentrale soziale Kategorien im 21. Jahrhundert“, „Gender, Diversity und Gender Mainstreaming“ und „Diversity Management“. Die Studierenden erwerben im Rahmen dieses Angebots Fähigkeiten zur Reflexion, Analyse und zum Umgang mit der Konstruktion sozialer, insbesondere geschlechtstypisierender Ungleichheiten sowie Kenntnisse über soziokulturelle Klassifizierungs- und Diskriminierungsprozesse.

## VIII. Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Beruf und Familie, Studium und Kinder – um dies besser miteinander vereinbaren zu können, setzt die Freie Universität Berlin auf eine familienfreundliche Personalpolitik und Hochschulgestaltung. In 2013 hat sie erfolgreich den zweiten Re-Auditierungsprozess als „familiengerechte hochschule“ durchlaufen und sich im Rahmen der mit der Hertie-Stiftung geschlossenen Zielvereinbarungen bis 2016 umfangreiche neue Ziele gesetzt, die auf eine familienbewusste Organisationsentwicklung hinwirken und eine familienbezogene Perspektive in die regelhaften Strukturen, Prozesse und Aufgaben integrieren. Im Juni 2015 ist die Freie Universität Berlin der Charta „Familie in der Hochschule“ beigetreten. Der damit verbundene Beitritt zum Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ermöglicht den operativen Austausch mit den über 60 deutschen Mitgliedsuniversitäten zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf respektive Familie und Studium und dient einer stetigen Verbesserung und Aktualität des Services.

2007 hat die Freie Universität Berlin ein Familienbüro, seit 2015 unter dem neuen Namen Dual Career & Family Service, eingerichtet. Es ist zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Studierenden und Beschäftigten der Freien Universität Berlin mit Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Familie sieht die Freie Universität Berlin überall dort, wo langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Dies umfasst neben Erziehenden von Kindern auch Menschen, die ihre Angehörigen pflegen. Die Freie Universität Berlin bietet ihren Beschäftigten und Studierenden die folgenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, flexiblen Zeiteinteilung, Beratung und Information an:

- Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden in allen Belangen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf durch den Dual Career & Family Service,
- Mailingliste „FU mit Kind“ zur Vernetzung und Information,

- Gleitzeitregelungen für Beschäftigte,
- zeitlich-räumliche Flexibilität durch „Alternierende Telearbeit“ und „mobiles Arbeiten“,
- Unterstützung von Partnerinnen und Partnern von neuberufenen Universitätsprofessor/innen bei der beruflichen Eingliederung in Berlin (Dual Career Service),
- Teilzeitstudium für Studierende mit Familienaufgaben,
- bevorzugte Zulassung von studierenden Eltern oder Studierenden mit Pflegeverantwortung zu teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen,
- Möglichkeit des Erwerbs von Leistungsnachweisen während der Beurlaubung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben,
- Möglichkeit zur Erbringung von Ersatzstudienleistungen bei Schwierigkeiten, die Präsenzzeit von Lehrveranstaltungen zu erfüllen,
- steter Ausbau des E-Teaching und E-Learning-Angebots,
- Entwicklung von multimedialen Praktikumsexperimenten als Ersatz für toxisch problematische Laborübungen für stillende und schwangere Studentinnen,
- Integration des Vereinbarkeitsthemas in den Leitfaden zur Durchführung der Jahresgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Eltern-Kind- und Still- und Wickelräume an verschiedenen Standorten der Freien Universität, inklusive der auf dem Campus zentral gelegenen sog. „Rost- und Silberlaube“,
- kostenloses Essen für Kinder von Studierenden bis zum Alter von sechs Jahren in den Mensen des Studentenwerks,
- Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerks mit 180 Betreuungsplätzen und einer ganzjährigen Öffnungszeit von 7.30 – 18.30h,
- Notbetreuungsservice für Kinder von Beschäftigten,
- Konferenz-Kinderbetreuung,
- breit gefächertes Informations- und Weiterbildungsangebot (unter anderem zu den Themen „Alleinerziehende“, „Vorbereitung auf Pflege“, „Stressmanagement“ usw.),
- Pflegesprechstunde für Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen in Kooperation mit den Pflegestützpunkten Berlin,
- Begrüßungspaket des Präsidenten für Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen,
- Familien-Sportangebote im Rahmen des Hochschulsports der Freien Universität Berlin.

## IX. Maßnahmen im Handlungsfeld Geschlechterforschung

Seit den 1980er Jahren wird Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin als Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-)kritischen Forschung und Lehre gefördert - zunächst *bottom up*, seit der Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG) institutionell und strukturell verankert. Geschlechterforschung, Gender Studies, Queer Studies und Diversityforschung gehören heute zu den wichtigen Forschungsschwerpunkten der Freien Universität Berlin. Institutionell findet diese Forschung dezentral, d. h. in den Fächern und Disziplinen statt. Sechs unbefristete Strukturplanprofessuren mit der Denomination Gender- bzw. Geschlechterforschung<sup>11</sup> sind im wissenschaftlichen Portfolio der Universität verankert. Insgesamt integrieren an der Freien Universität Berlin jedoch mehr als 70 Professor/innen in ihren jeweiligen Fächern Themen der Geschlechterforschung in ihre Forschung und Lehre. Die disziplinär angesiedelte Geschlechterforschung wird unterstützt und vernetzt durch die zentralen Förderaktivitäten des Margherita-von-Brentano-Zentrums (ehemals ZEFG) und um inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte, Veranstaltungen und Lehrangebote sowie um internationale Kooperationsprojekte ergänzt. Auch die kritische Forschung zu anderen Ungleichheitsaspekten hat an der Freien Universität Berlin Tradition. Die Beschäftigung mit Diversity als Forschungsthema sowie die Integration von Aspekten von Vielfalt findet verstärkt statt und

<sup>11</sup> In den Fächern Erziehungswissenschaft, Politikwissenschaft, Judaistik, Deutsche Philologie, Englische Philologie und Geographie.

hat in die Denomination einer neuen Professur am Institut für Politische Wissenschaften Eingang gefunden.

Für die Stärkung der Geschlechterforschung kommt den W1- und W2-Frauenförderprogrammen, in deren Auswahlverfahren die Forschung im Bereich von Gender ein Kriterium darstellt, eine besondere Bedeutung zu. Auch die über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanzierten Gastprofessuren sind in diesem Zusammenhang zu nennen.

Der seit 1981 geschaffenen ZEFG folgten zahlreiche Initiativen. Die ZEFG war z. B. Mitinitiatorin des 2010 eröffneten Interdisziplinären Forums für Gender- und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. 2011 wurde das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung gegründet. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, disziplinäre, inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte und -verbünde im Bereich Geschlechterforschung zu unterstützen, ihre Sichtbarkeit zu verbessern und transregionale und internationale Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Hierzu finden regelmäßig Workshops statt. 2011 wurde im Rahmen des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin das Kompetenz- und Innovationsnetzwerk „GenderNet“ zur projektorientierten Zusammenarbeit von Akteur/innen der Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Freien Universität Berlin gegründet. Das Leitungsteam des GenderNet hat das Präsidium in konzeptionellen Fragen der Geschlechterforschungsförderung, auch im Hinblick auf die Verknüpfung mit Strategien und Maßnahmen der Gleichstellung, beraten. In Projektteams wurden gemeinsam von gleichstellungspolitisch arbeitenden Akteur/innen, mit Fragen der Geschlechterforschung befassten Wissenschaftler/innen und Vertreter/innen aus Management und Administration Empfehlungen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen und Themen der Geschlechterforschung erarbeitet, z. B. zu Gender in der Lehre, Internationalisierung, Gender in MINT-Fächern und Diversity. Ende 2015 wurde die ZEFG mit dem GenderNet und dem Interdisziplinären Zentrum zu einer neuen Struktur zusammengeführt, dem Margherita-von-Brentano-Zentrum. Auf diese Weise werden die neueren, innovativen Netzwerke mit den bewährten Strukturen und Angeboten der ZEFG verbunden und nachhaltig verankert. Künftig wird das Margherita-von-Brentano-Zentrum folgende Aufgaben übernehmen:

- Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die die an der Freien Universität Berlin in den Fächern verankerte sowie die inter- und transdisziplinär in Verbundprojekten kooperierende Geschlechterforschung unterstützen und vernetzen (insbesondere im internationalen Kontext),
- die Entwicklung von Lehrangeboten und Forschungsprojekten anregen, unterstützen und dokumentieren,
- auf der Grundlage der Integration der Aufgaben des Interdisziplinären Zentrums eigene Forschungsprojekte entwickeln und umsetzen,
- Studierenden und Wissenschaftler/innen innerhalb und außerhalb der Freien Universität Berlin Gelegenheit zum wissenschaftlichen Austausch bieten und Kooperationsmöglichkeiten eröffnen.

Die Freie Universität Berlin ist der Überzeugung, dass die Gewinnung und Integration von Geschlechterwissen unerlässlich für eine nachhaltige, forschungsbasierte Gleichstellungspolitik ist. An der Freien Universität werden zahlreiche Maßnahmen und Projekte umgesetzt, die wichtige Plattformen für Expert/innenwissen darstellen und zur Reflexion des angewandten gleichstellungspolitischen Instrumentariums beitragen, aber auch der Förderung der Geschlechterforschung und der Verbesserung ihrer Sichtbarkeit dienen, z. B.:

- Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen verlangte von den einzelnen Fächern eine umfassende Reflexion der Studieninhalte und bot die Möglichkeit einer breiten **Implementierung von Geschlechterforschung in die Studiengänge**. Bereits im Rahmenkonzept der Freien Universität Berlin für Bachelor- und Masterstudiengänge von 2010 wurden deshalb entsprechende Inhalte in der Lehre als Qualitätskriterium festgeschrieben und als Gegenstand des Prüfkatalogs bei der kontinuierlichen Qualitätssicherung aufgenommen. Um eine systematische Berücksichtigung dieser Inhalte bei der (Weiter-)Entwicklung der Curricula zu befördern, wurde in Zusammenarbeit der Abteilung für Studium und Lehre, dem Büro der

zentralen Frauenbeauftragten und der Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Arbeitsbereich Gender-Controlling) eine spezielle Arbeitshilfe erstellt. Derzeit sind in 87% der Studiengänge entsprechende Inhalte verankert.

- Im Rahmen des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin wurde eine **Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung** eingerichtet, die jährlich im Rotationsprinzip jeweils für ein Semester in den Fachbereichen und Zentralinstituten vergeben wird. Bisher konnten die renommierten Wissenschaftlerinnen Prof. Dr. Verónica Schild (Politikwissenschaft), Prof. Dr. Leila Papoli Yazdi (Archäologie) und Prof. Dr. Irina Catrinel Crăciun (Erziehungswissenschaft) gewonnen werden.
- Das Margherita-von-Brantano-Zentrum (ehemals ZEFG) vergibt jedes Semester 13 zusätzliche **Lehraufträge im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung**, die zentral finanziert werden.
- Zur Stärkung der Akzeptanz von Gender- und Diversity-Themen finden regelmäßig öffentliche **Vorlesungsreihen** an der Freien Universität Berlin statt. Einige der zuletzt angebotenen Reihen waren: „Diversity und sexuelle Vielfalt als Herausforderung für die pädagogische Praxis“, „Geschlechterforschung revisited. Entwicklungen – Kontinuitäten – Kontroversen“, „Politik - Ökonomie - Diskurse: Afrikanische Frauen bewegen“, „The Right to Equality in Light of Differences - Gleichberechtigung und Anerkennung von Differenz“, „Die Zukunft von Gender“, „Religion und Gender in transnationalen Kontexten“, „Gender und Diversity Studies“, „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“, „Feminismus und die Philosophie des Leibes“ usw.
- Im Rahmen der **Vortragsreihe „Still loving Feminism“** lädt das Margherita-von-Brantano-Zentrum (ehemals ZEFG) regelmäßig zu öffentlichen Vorträgen ein. In dieser Reihe haben bisher u. a. Gudrun-Axeli Knapp, Birgit Rommelspacher, Heinz-Jürgen Voß, Isabell Lorey, Gabriele Winker, Elahe Haschemi-Yekani Vorträge gehalten.
- Um über das Gesamtangebot von Lehrveranstaltungen, in die Themen der Geschlechterforschung/Gender Studies integriert sind, zu informieren, stellt das Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals ZEFG) diese im **Online-Vorlesungsverzeichnis** sowie in einer Druckfassung gebündelt zusammen.
- Die Freie Universität Berlin fördert bzw. unterstützt **Forschungsprojekte**, die Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen in den Blick nehmen, deren Erkenntnisse wiederum in eine forschungsorientierte Gleichstellungsarbeit einfließen können. Exemplarisch seien hier genannt: „Einstellung von Schüler/innen zu sexuellen Orientierungen und zum Geschlechterrollenverständnis im Biologieunterricht“, „Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen in der Physik“, „Zum künftigen Umgang mit Promotionen am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“, „Chancengleichheit beim Zugang zum Studium am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“ oder „Wissenskulturen und geschlechtsspezifischer Habitus in Philosophie und Mathematik/doing discipline – doing gender“ usw.
- Publikationen der Geschlechterforschung werden vom Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals ZEFG) gezielt gefördert, z. B. durch die Herausgabe von Open-Access-Zeitschriften (**Querelles** – Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung und **querelles.net** – Rezensionenzeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung) sowie im Rahmen von Drittmittelprojekten zur Modernisierung der Publikationsmodelle in der Geschlechterforschung (DFG-Projekt „Geschlechterforschung und Open Access“, DFG-Antrag, gemeinsam mit Humboldt-Universität und Technischer Universität Berlin: „GenderOpen. Ein Repository für die Geschlechterforschung“).
- Die Freie Universität Berlin ist auch im Hinblick auf die Ziele ihres Zukunftskonzepts „Internationale Netzwerkuniversität“ eine auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und Gleichstellung ausgewiesene Institution. Internationalisierung findet ihren Ausdruck in einer Reihe von Projekten: „**MISEAL: Development of Policies to Promote Widening Participation and Equal Opportunities in Higher Education Institutions in Latin America**“, das von 2011-2014 durch die Europäische Union mit 3,2 Mio. € gefördert wurde. Dabei wurde der Frage nachgegangen,

wie lateinamerikanische und europäische Universitäten zur Überwindung von Ungleichheiten beitragen können. Daraus ist z. B. das Nachfolgeprojekt „**Equality Training Network: EU contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET)**“ hervorgegangen, das bis 2017 von der EU gefördert wird. G-NET ist ein Netzwerk lateinamerikanischer und europäischer Universitäten, die gemeinsam Lehrinhalte und -konzepte zu den Themen europäischer Integration und Gender entwickeln. Von 2012 bis 2014 arbeitete die Freie Universität Berlin in dem DAAD-Projekt „Gender Equality in Egyptian Higher Education“ mit vier ägyptischen Universitäten an neuen transnationalen Konzepten zur Hochschulentwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Zudem findet seit 2012 die **Summer School „Diversity in the culture of physics“** statt; ein Kooperationsprojekt mit der Universität Uppsala, das über ein Austauschprogramm für Studentinnen hinausgehend auch Gleichstellungs-, Geschlechterforschungs-, Gender- und Diversity-Expert/innen in einen gemeinsamen Dialog bringt.

## X. Künftige Herausforderungen und geplante Weiterentwicklungen für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin

Für die Freie Universität Berlin ergibt sich insgesamt ein erfolgreiches Bild ihrer Gleichstellungsstrategie. Ihr Gleichstellungskonzept für die Jahre 2015 bis 2020 sieht daher die Weiterverfolgung und den Ausbau der gesetzten Schwerpunkte im Rahmen der übergreifenden Maßnahmenbündel vor:

Schwerpunkt	Laufende Maßnahmen
Besetzung von unbefristeten Professuren	Berufungsleitfaden, Talent-Scouting, W1-/W2-Programm, Gastprofessuren
Personal- und Karriereentwicklung	Mentoring-Programme (ProFiL, DREAM), Rhoda-Erdmann-Programm, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung
Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern	Schüler/innenlabore (NatLab, PhysLab, MI.Lab), Girls' Day, „NATürlich“, MINToring
Förderung von Geschlechterforschung	Aufbau des Margherita-von-Brentano-Zentrums, Unterstützung dezentraler Aktivitäten (z. B. Interdisziplinäres Forum Gender und Diversity), Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises, Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung, öffentliche Vorlesungs- und Vortragsreihen
Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre	Integration von Geschlechterforschung in die Studiengänge, Angebot zu „Gender und Diversity“ im Rahmen der Allgemeinen Berufsvorbereitung, Arbeitskreis „Gender in der Lehre“, Projekt „Gender und Diversity in der Lehre (Toolbox)“
Integration von Gleichstellungsanliegen in die Governance-Strukturen	Gleichstellungsindikatoren im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelvergabe, Zielvereinbarungen und Frauenförderpläne, Gleichstellungsaspekte in Verfahren der Qualitätssicherung im Bereich Studium und Lehre, Gender-Controlling
Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule	Dual Career & Family Service, Kinderbetreuungsangebot (Kita der Freien Universität Berlin, Notfallbetreuungsangebot, Ferienbetreuung), Eltern-Kind-Räume, bevorzugte

Schwerpunkt	Laufende Maßnahmen
	Zulassung zu beschränkten Lehrveranstaltungen, Anrechnung von Lehrveranstaltungen während eines Urlaubssemesters, Ausbau der E-Learning-Angebote und Weiterbildungsangebote

Trotz der insgesamt knappen finanziellen Ressourcen, die den Universitäten in Berlin zur Verfügung stehen, war der Freien Universität Berlin die Umsetzung und Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts stets ein wichtiges Anliegen. Sie möchte auch künftig das bereits erreichte, hohe Niveau bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter halten. Gleichmaßen will die Freie Universität Berlin den neueren, politischen Anforderungen nach Diversity Policies, Internationalisierungsstrategien, dauerhaften Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen usw. entsprechend den Vorgaben im Hochschulvertrag gerecht werden. Um zu vermeiden, dass diese verschiedenen, wichtigen Programmatiken zu den bestehenden, erfolgreichen Frauenfördermaßnahmen in Konkurrenz geraten, ist, insbesondere seitens des Landes Berlin, dafür Sorge zu tragen, dass den Hochschulen ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen für eine nachhaltige Umsetzung aller politischen Aufträge zur Verfügung stehen. Unter dieser Voraussetzung wird sich die Freie Universität Berlin in den kommenden fünf Jahren ergänzend zu den o. g. fortzuführenden Maßnahmen folgenden Herausforderungen stellen und strebt für diese Perspektivthemen die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Maßnahmen an:

*1. Konsolidierung der Position der Freien Universität Berlin als Vorreiterin im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen*

Die Freie Universität Berlin möchte auch künftig ihre Position als Vorreiterin im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen halten. Dies wird mit zahlreichen Herausforderungen verbunden sein und beträchtliche Anstrengungen erfordern. Dafür wird die Freie Universität Berlin ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik engagiert fortsetzen, ihre Gleichstellungsziele und -maßnahmen einer regelhaften Überprüfung unterziehen und weitere Innovationspotenziale erschließen. Hierfür bilden die Netzwerke der Gleichstellungsakteur/innen, aber auch die Frauenförderpläne der dezentralen Bereiche ein Kernelement. Zusätzlich strebt die Freie Universität Berlin eine stärkere wissenschaftliche Begleitung ihrer Gleichstellungsstrategie an, um die Erschließung von Innovationspotenzialen zu befördern.

*2. Erhöhung des Frauenanteils an den unbefristeten Professuren*

Der Freien Universität Berlin ist es ein großes Anliegen, den Frauenanteil an unbefristeten Professuren weiterhin zu erhöhen. Dies gilt in besonderem Maße für die naturwissenschaftlichen Fächer, aber auch für einzelne Sozialwissenschaften, wie z. B. der Wirtschaftswissenschaft. Neben der Weiterführung der Maßnahmen zur Qualifizierung und strukturierten und transparenten Verfahrensdurchführung werden auch die Möglichkeiten zur vorgezogenen Besetzung von unbefristeten Professuren genutzt. Hierfür werden die Finanzierungsmöglichkeiten über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und ggf. des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder in die Planung einbezogen. Tenure Track ist an der Freien Universität zwar kein praktiziertes Konzept, aber empirische Realität. Insbesondere die W1/W2-Programme entfalten eine Sprungbrettfunktion: Knapp ein Viertel der in diesen Programmen geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen hat eine unbefristete Professur an der Freien Universität erhalten.<sup>12</sup> Das aktuell im Aufbau befindliche Career Tracking der Freien Universität Berlin bietet die Möglichkeit, die Entwicklung von dauerhaften Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker in den Blick zu nehmen.

*3. Erweiterung der Gleichstellungsstrategie um Diversity-Aspekte*

Mit ihrem Diversity-Verständnis fühlt sich die Freie Universität Berlin einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden

<sup>12</sup> Insgesamt haben 68% der in diesen Programmen geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Professur erhalten.

Zusammenarbeit aller Statusgruppen, dem selbstkritischen Erkennen, der Beseitigung und Vorbeugung von Ausgrenzungsmechanismen sowie der Schaffung von Integrationsmöglichkeiten verpflichtet. Deshalb strebt sie eine systematische Bestands- und Bedarfsanalyse sowie Konzeptentwicklung zur Erweiterung der Gleichstellungsstrategie um Diversity-Aspekte an. Hierbei werden die Gleichstellungsstrategie sowie die Personalentwicklung der Freien Universität Berlin verknüpft mit aktuellen Entwicklungen, wie z.B. Tendenzen und Konsequenzen überproportional hoher Frauenanteile in Verwaltung, in einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen/Statusgruppen und Berufen sowie die Entwicklungsperspektiven für das nichtwissenschaftliche Personal angesichts steigender Anforderungen und veränderter Berufsfelder, der Umgang mit einer zunehmend heterogenen und internationalen Studierendenschaft, die Internationalisierung für und in der Verwaltung sowie die Herausforderungen des demographischen Wandels und des Wissensmanagements. Ergänzend werden die Ergebnisse des von der zentralen Frauenbeauftragten beantragten, 2015 angelaufenen Projekts „Good Diversity“, das vom BMBF gefördert wird und zum Ziel hat, Schlüsselpersonen in Hochschulen schnell erschließbares Wissen zur Verfügung zu stellen, um Diversity-Politiken zu entwickeln und umzusetzen sowie bestehende Diversity-Aktivitäten einzuordnen und deren gleichstellungspolitische Qualität zu bewerten, in die Konzeptentwicklung einbezogen. Auch wenn das Projekt an alle deutschen Hochschulen gerichtet ist und nicht ausschließlich auf die Freie Universität Berlin fokussiert, ist dennoch davon auszugehen, dass für die Freie Universität Berlin nutzbares Wissen aus diesem Projekt hervorgeht.

#### *4. Integration von Inhalten der Geschlechterforschung in die Hochschullehre und gender- und diversitysensible Lehramtsausbildung*

Bereits im Zuge der Studienreform konnten in die meisten Curricula Inhalte der Geschlechterforschung und Elemente der gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden integriert werden; in die lehramtsbezogenen Studiengänge sogar zu 100%. Die mit der Umsetzung des novellierten Lehrkräftebildungsgesetzes einhergehenden Herausforderungen, die Themengebiete Heterogenität und Inklusion stärker in der Lehre zu verankern, bieten gleichermaßen die Möglichkeit gender- und diversitysensible Lehr- und Lernmethoden verstärkt in den Fokus der tatsächlichen Lehrpraxis zu rücken. Im Rahmen des Projekts „Gender und Diversity in der Lehre“ werden hierfür erste konzeptuelle Ansätze entwickelt. Zugleich soll das Projekt auf weitere Fächer ausgeweitet werden.

Zudem wurde eine Professur „Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Vielfalt“ eingerichtet, die die Entwicklung und Einrichtung eines forschungsorientierten Masterstudiengangs im Bereich Gender und Vielfalt zur Aufgabe haben wird.

#### *5. Familienbewusste Universität*

Die Freie Universität Berlin konnte bereits in den vergangenen Jahren ein breites Unterstützungsangebot im Bereich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium einrichten. Ein wichtiges Ziel für die Zukunft wird es sein, das Thema familienbewusste Führung und die Pflege von Angehörigen stärker in das Gesamtkonzept der Freien Universität Berlin zu integrieren, um einerseits den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen und andererseits die Attraktivität der Freien Universität Berlin als Arbeitgeberin weiter zu steigern. Ergänzend werden die Kontakte zu Partnern aus der Wirtschaft und zum Senat von Berlin und der Service für Doppelkarrierepaare ausgebaut, um bestmöglich die Partner/innen von neuberufenen Professor/innen bei der Stellensuche in Berlin unterstützen zu können. Bei der Entwicklung künftiger Maßnahmen soll die Personengruppe der promovierten Wissenschaftler/innen besondere Berücksichtigung finden, da die Postdoc-Phase der beruflichen Weiterentwicklung häufig mit familiären Aufgaben zusammenfällt und dementsprechend mit besonderen Herausforderungen verbunden ist.

#### *6. Unterstützung der Geschlechterforschung*

Mit der Umstrukturierung der Förderung der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und der Gründung des Margherita-von-Brentano-Zentrums ist das Ziel verbunden, verstärkt Forschung zu initiieren und zu fördern, die die Gleichstellungsaktivitäten an der Freien Universität Berlin wissenschaftlich begleitet und analysiert, die disziplinäre Forschung um inter- und transdisziplinäre Perspektiven erweitert, die Forschung und Lehre zu Diversity- und Intersektionalitätsaspekten verstärkt

und internationale Kooperationsprojekte im Bereich der Geschlechterforschung konzipiert und durchführt.

#### *7. Internationalisierung der Gleichstellungsaktivitäten*

Die im Zusammenhang mit dem Zukunftskonzept „Veritas – Iustitia – Libertas. Internationale Netzwerkuniversität“ geschaffenen Strukturen zur Internationalisierung der Freien Universität Berlin (strategische Partnerschaften, Verbindungsbüros etc.) sollen genutzt werden, um den transnationalen Austausch über Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen auszubauen und weitere gemeinsame Projekte mit internationalen Partneruniversitäten zu entwickeln und durchzuführen. Hierzu zählt auch die Stärkung der internationalen Perspektive bei der Analyse der eigenen Standortbestimmung im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie, z. B. durch die Einbeziehung von internationalen Vergleichsdaten oder die internationale Ausweitung des Talent Scoutings bei der Neubesetzung von Professuren. In der Weiterentwicklung des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin wird das Gleichstellungskonzept weiterhin systematisch einbezogen.

## XI. Links für weitere Informationen

### **Allgemeine Informationen:**

Gleichstellung an der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/gleichstellung/index.html>

Landesgleichstellungsgesetz Berlin

<https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg/>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Berliner Hochschulgesetz

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>

Hochschulverträge zwischen Hochschulen und dem Land Berlin

<https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/hochschulvertraege/>

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/)

Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/news/Allgemeine-Gleichstellungsstandards.html>

Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich/frauenfoerderrichtlinien.pdf>

Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2015/abo42015.pdf?1427295807>

Mission Statement Diversity der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity/index.html>

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

<http://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen>

Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder

[http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411\\_read-18137/](http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/)

<https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

### **Akteur/innen an der Freien Universität Berlin:**

Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin mit Zuständigkeit für Angelegenheit der Gleichstellung

<http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/praesidium/vp4/index.html>

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/index.html>

Plenum der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/plenum/index.html>

Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Arbeitsbereich Gender-Controlling) der Freien Universität Berlin  
[http://www.fu-berlin.de/sites/bws/gender\\_co/index.html](http://www.fu-berlin.de/sites/bws/gender_co/index.html)

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin  
<http://www.zefg.fu-berlin.de/>

Dual Career & Family Service der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/sites/dcfam-service/>

Stabsstelle Personalentwicklung der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/abt-1/pe/index.html>

Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Freien Universität Berlin  
[http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/gremien\\_kommissionen/kfn/index.html](http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/gremien_kommissionen/kfn/index.html)

Zentraler Frauenrat der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/frauenrat/index.html>

Arbeitskreis Gender in der Lehre der Freien Universität Berlin  
<http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/Arbeitskreis/index.html>

Interdisziplinäres Forum Gender und Diversity Studies des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften der Freien Universität Berlin  
<http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/ifgd/index.html>

### **Informationen zu Programmen, Maßnahmen und Projekten an der Freien Universität Berlin:**

Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/index.html>

Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/sites/inu/international/visiting-professor-gender-studies/index.html>

Datenbank über Professuren in der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen  
<http://www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Professuren-mit-Teil-oder-Voll-Denomination-fuer-Frauen-und-Geschlechterforschung/>

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung „querelles.net“  
<https://www.querelles-net.de>

ProFiL- „Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“  
<http://www.profil-programm.de/>

DREAM-Mentoring an der Freien Universität Berlin  
<http://www.fu-berlin.de/sites/promovieren/drs/qualification/mentoring/>

Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag an der Freien Universität Berlin  
<http://girlsday.fu-berlin.de/>

MINToring an der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/mintoring/>

NATürlich an der Freien Universität Berlin

[http://www.bcp.fu-berlin.de/natlab/schueler\\_innen/NATuerlich/index.html](http://www.bcp.fu-berlin.de/natlab/schueler_innen/NATuerlich/index.html)

Wahlpflichtbereich Gender- und Diversity-Kompetenz der Allgemeinen Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen an der Freien Universität Berlin

[http://www.zefg.fu-berlin.de/abv\\_startseite/index.html](http://www.zefg.fu-berlin.de/abv_startseite/index.html)

Rhoda-Erdmann-Programm an der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/wimi/erd/index.html>

FUTURA - Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/weiterbildung/futura/index.html>

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief/index.html>

Kindertagesstätte der Freien Universität Berlin

[http://www.studentenwerk-berlin.de/kita/standorte/kita\\_fu/index.html](http://www.studentenwerk-berlin.de/kita/standorte/kita_fu/index.html)

Prozessmanagement der Freien Universität Berlin

<http://www.fu-berlin.de/sites/prozessmanagement/index.html>