



Gleichstellung konkret

Berichtsreihe der zentralen Frauenbeauftragten | Band 1

Freie Universität  Berlin

**PROGRAMME
PROJEKTE
WÜRDIGUNGEN**



Zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin

Gleichstellung konkret

Berichtsreihe der zentralen Frauenbeauftragten | Band 1

PROGRAMME

PROJEKTE

WÜRDIGUNGEN

INHALT

Gleichstellung konkret – eine Einführung	5
Programme, Projekte, Würdigungen	7
Zahlen, Daten, Diagramme	41
Die Freie Universität Berlin	44
Die Fachbereiche	49
Die Zentralinstitute	82
Die Zentrale Universitätsverwaltung	88
Die Zentraleinrichtungen	90
Die Universitätsbibliothek	91
Die Frauenbeauftragten	92
Danksagung	93
Impressum	94

Gleichstellung konkret – eine Einführung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 3, Abs. 2, Grundgesetz

Mit der neuen Reihe **Gleichstellung konkret** berichtet die zentrale Frauenbeauftragte in regelmäßig erscheinenden Bänden und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen über die Konkretisierung dieses grundgesetzlichen Auftrags an der Freien Universität Berlin. In lexikalisch beschreibender Darstellung werden die für die Freie Universität relevanten Gegebenheiten und Strukturen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und von Geschlechtergerechtigkeit sowie die innerhalb der Universität und ihren Bereichen entwickelten Maßnahmen präsentiert. Den zweiten Teil bildet eine schlaglichtartige Analyse der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an den Fachbereichen, Zentralinstituten, Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen, bezogen auf den jeweiligen Schwerpunkt. Unter dem Titel **PROGRAMME**, **PROJEKTE** und **WÜRDIGUNGEN** werden im ersten Band der Reihe alle auf die Förderung und Karriereentwicklung von Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich abzielenden Vorhaben sowie alle Projekte und Programme zur Stärkung der Gleichstellung vorgestellt. Nächste Schwerpunkte könnten eine Präsentation der vielfältigen gleichstellungspolitischen Strukturen und Akteur/inn/en-Gruppen, der Vorhaben zur Entwicklung und Stärkung der Geschlechterforschung sowie ihrer Integration in Studium und Lehre oder das Feld der Internationalisierung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung sein. So entsteht aus den sich gegenseitig ergänzenden Bänden ein Nachschlagewerk, das umfassend und in verdichteter Form über alle Aktivitäten der Freien Universität in den Bereichen Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familienfreundlichkeit sowie über ihre Einbettung in landes- und bundespolitische Programme und Entwicklungen berichtet.

Den dezentralen Frauenbeauftragten, deren Arbeit vor Ort diese breite Palette an Angeboten häufig genug erst ermöglicht, gebührt der Dank der Institution. Einen solchen Bericht zu erstellen bedarf vielfältiger Unterstützung und all denen, die dabei zur Seite standen, sei gedankt – sie sind ebenso wie die Frauenbeauftragten namentlich im Anhang genannt. Die vielen Informationen und Daten zu gewinnen und zu einem Band zusammenzuführen ist das Werk aller im Büro der zentralen Frauenbeauftragten Tätigen. Anja Hein, Alexandra Heiter, Caren Kunze, Diana Nikolova, Wendy Stollberg und Selma Tabak gilt mein Dank. Die Umsetzung in ein gestalterisches Konzept wurde gemeinsam mit Gösta Röver entwickelt, der ich herzlich für ihren kreativen Beitrag danke.

Mögen die Leserinnen und Leser diesen Band mit Neugier in die Hand nehmen, Überraschendes entdecken und Vertrautes in einem neuen Kontext sehen.

Mechthild Koreuber
Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin



PROGRAMME
PROJEKTE
WÜRDIGUNGEN

Programme, Projekte, Würdigungen

Seit bald zehn Jahren erfährt das Themenfeld der Gleichstellung von Frauen und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Diskursen zur Entwicklung von Hochschule und Wissenschaft eine vorher nie gekannte Aufmerksamkeit. Mit der Exzellenzinitiative, den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, dem Professorinnenprogramm und, auf Landesebene, dem Berliner Chancengleichheitsprogramm sind nur einige der Vorhaben zur Konkretisierung des allseits bekundeten Willens, zu einem strukturellen Wandel hin zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen beizutragen, benannt. In den letzten Jahren wurden eine Vielzahl größerer und kleinerer **PROGRAMME, PROJEKTE** und **WÜRDIGUNGEN** auf Bundes- und Landesebene sowie universitätsintern, als zentrale Maßnahme oder angesiedelt in den unterschiedlichen Bereichen, entwickelt. Hierzu gehörten die individuelle Förderung von Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich, die Entwicklung von Maßnahmen zu strukturellen Veränderungen im Hinblick auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit, die Stärkung einer auf Gleichstellung bezogenen Forschung und die Würdigung individueller Leistungen im Kontext von Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familienfreundlichkeit sowie einer Hochschule in ihrer Gesamtheit.

Einen Überblick über die unterschiedlichen Aktivitäten der Freien Universität Berlin zu vermitteln ist die Absicht dieses Kapitels. Alphabetisch sortiert werden alle entsprechenden Programme, Projekte und Würdigungen vorgestellt. In einer systematischen Darstellung werden *Intention, Struktur, Finanzierung, Laufzeit, Beteiligung* und *Verantwortlichkeit* genannt. Damit enthalten die Einträge Angaben über die Gestaltung der einzelnen Aktivitäten, die Ansprechpersonen, die Möglichkeiten der Bewerbung sowie dem finanziellen und zeitlichen Umfang und erlauben, sich zügig etwa über die Antragsbedingungen eines Förderprogramms, den Kontext eines Projekts oder die Vergaberichtlinien eines Preises zu informieren.

Durch entsprechende Verweise aufeinander bezogen entfaltet sich mit den Artikeln die Breite der Möglichkeiten gleichstellungspolitischer Maßnahmen und die Notwendigkeit der je themen-, disziplinen- oder institutionsspezifischen Ausgestaltung. In ihrer Zusammenschau zeichnen sie das Bild einer sich des grundgesetzlichen Auftrags der Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bewussten Institution. So befindet sich, Dank der zahlreichen Programme, Projekte und Würdigungen, auch gleichstellungspolitisch die Freie Universität in einem strukturellen Wandel. Doch bedarf es zugleich weiterer Anstrengungen der Institution und der gleichstellungspolitischen Akteur/inn/e/n, dieses hohe Niveau zu halten und nachhaltig auszubauen. Von einem Kulturwandel der Institution, verstanden als selbstverständlich genderreflektiertes Handeln ihrer Mitglieder, kann noch nicht gesprochen werden, doch könnte sich die Freie Universität Berlin auf dem Weg dorthin befinden.

Absolventinnenpreis des Fachbereichs Rechtswissenschaft

Intention Zur Würdigung und Sichtbarmachung hervorragender Leistung von Studentinnen der Rechtswissenschaft vergibt der Fachbereich Recht der Freien Universität im Rahmen der Absolvent/inn/enfeier einen Absolventinnenpreis.

Struktur Der Preis wird zwei Mal jährlich vergeben und ist mit 200 € dotiert.

Finanzierung Die Preise werden aus Frauenfördermitteln des Fachbereichs bereitgestellt.

Laufzeit Der Preis wird seit 2006 vergeben.

Verantwortlichkeit Für die Auswahl der Preisträgerinnen ist die Kommission zur Vergabe der Frauenfördermittel des Fachbereichs verantwortlich.

audit familiengerechte hochschule

Intention Das audit berufundfamilie ist ein Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik. Es wurde 1999 auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt. Zunächst erarbeitet für Wirtschaftsunternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen wurde es 2001 an die Belange von Hochschulen angepasst und in audit familiengerechte Hochschule umbenannt. Es gibt keine Ziele oder Standards für Familienfreundlichkeit vor, sondern bietet eine Anleitung für die systematische Begutachtung der bereits umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen sowie für das Aufzeigen des Entwicklungspotentials und die Unterstützung bei der Realisierung zukünftiger Schritte.

Struktur Der Prozess der Auditierung erfolgt in mehreren Schritten. Am Beginn steht die Bearbeitung eines aus acht Handlungsfeldern bestehenden Leitfadens zur Erhebung der Ausgangssituation hinsichtlich Familienverträglichkeit der jeweiligen Hochschule. In einem Strategieworkshop werden die übergeordneten Ziele der Auditierung bestimmt, in einem Auditierungsworkshop werden die im Leitfaden dokumentierten, bereits vorhandenen Maßnahmen reflektiert und neue Ziele und Maßnahmen entwickelt und festgehalten. Die erarbeiteten Vorschläge gehen in die Ziel-

vereinbarungen ein, die für die nächsten drei Jahre zwischen der jeweiligen Hochschule und der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der Hertie-Stiftung, geschlossen werden. Lassen die formulierten Ziele und Maßnahmen eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie erwarten, erhält die Hochschule das Zertifikat audit familiengerechte hochschule bzw. wird reauditert. Die zertifizierte Hochschule erstattet gegenüber der berufundfamilie gGmbH jährlich Bericht über Fortschritte zur Familiengerechtigkeit. Mit der dritten Auditierung, der Konsolidierung, werden die Mitglieder der Hochschule verstärkt in den Prozess eingebunden. Der Prozess startet mit der Bearbeitung des Leitfadens zur Erhebung der Ausgangssituation. Nach dem Strategieworkshop werden von der Auditorin/dem Auditor Interviews mit Mitgliedern der Hochschule durchgeführt. Hierbei sind alle Statusgruppen vertreten. In einem Vertiefungsworkshop bearbeitet die Hochschule ein vorher verabredetes Thema der Auditierung. Die Ergebnisse aus den Interviews sowie aus dem Vertiefungsworkshop gehen in die Zielvereinbarung ein.

Finanzierung Für die Durchführung der Auditierung wird je nach Größe der Einrichtung eine bestimmte Gebühr an die berufundfamilie gGmbH gezahlt.

Laufzeit Nach drei Jahren kann sich die Hochschule zur Re-Auditierung anmelden, d.h. sie lässt die Umsetzung der vereinbarten Ziele prüfen und setzt sich neue weiterführende Ziele.

Beteiligung Die Freie Universität bewarb sich 2007 als erste Berliner Hochschule um das Prädikat; sie gehört zu den ersten 25 Hochschulen, die auditert wurden. Seitdem bewarb sie sich alle drei Jahre erfolgreich um die Re-Auditierung. Inzwischen führen deutschlandweit 134 Hochschulen das Zertifikat.

Verantwortlichkeit Der Auditierungsprozess an der Freien Universität wird von einer oder einem durch die berufundfamilie gGmbH beauftragten und zertifizierten Auditor/in begleitet. In der ersten Auditierung übernahm die interne Projektleitung die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität. In den weiteren zwei Re-Auditierungen lag die interne Projektleitung bei dem nach der Grund-Zertifizierung neu eingerichteten Familienbüro; es ist zugleich von Beginn an für die jährliche Berichterstattung gegenüber berufundfamilie gGmbH zuständig. Die abschließende Verantwortlichkeit lag bei dem jeweils für den Bereich Familie zuständigen Mitglied des Prä-



sidioms. Die Zielvereinbarungen wurden vom Präsidenten, dem Kanzler, der hauptamtlichen Frauenbeauftragten sowie dem Gesamtpersonalrat der Freien Universität unterzeichnet.



Berliner Chancengleichheitsprogramm

Intention Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) verbindet die Förderung der beruflichen Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen mit Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren. Ziele sind sowohl die nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie in Führungspositionen als auch die Verankerung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre.

Struktur Das BCP verfügt über vier Programmlinien: 1. Vorgezogene Nachfolgeberufungen, 2. W2-Zeit-Professuren, 3. Innovative Projekte und 4. Dual Career Netzwerk. Diese erfahren eine z. T. sehr differenzierte und an den spezifischen Bedarfen der einzelnen Hochschulen orientierte Ausgestaltung.

Antragsbedingungen Die Anträge auf Förderung durch das BCP werden von der Hochschule gestellt. Für Anträge über Maßnahmen, die die Laufzeit oder das Volumen des Programms überschreiten, muss die Aus- bzw. Kofinanzierung von der Hochschule sichergestellt und entsprechend dargestellt werden.

Finanzierung In der Förderperiode 2012 bis 2015 stehen den Berliner Hochschulen jährlich 3,8 Millionen € zur Verfügung. Die Maßnahmen in den Programmlinien 1 und 2 werden während der Programmlaufzeit vom BCP vollfinanziert und sind von den Hochschulen fortzuführen. Innovative Projekte können über die quotierte Programmlinie 3 realisiert werden, die während der Programmlaufzeit zu 1/3 von den Hochschulen mitgetragen wird. Die Programmlinie 4 ist hochschulübergreifend.

Laufzeit Das BCP ist 2001 vom Berliner Senat mit Landesmitteln eingerichtet, in den weiteren Förderperioden z.T. durch Bundesmittel ergänzt und mit neuer Schwerpunktsetzung und höherem Etat weiterentwickelt worden. Die derzeitige Programmphase läuft vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015. Eine Verlängerung des BCP über das Jahr 2015 hinaus ist geplant. In diesem Zusammenhang wird aktuell eine Erhöhung der Laufzeit auf fünf Jahre bis Ende 2020 diskutiert.

Beteiligung Die Freie Universität hat sich an allen Programmlinien erfolgreich beteiligt.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für die Umsetzung des Landesprogramms liegt bei der Auswahlkommission des BCP. Diese besteht aus drei Vertreter/innen der Landeskongferenz der Rektoren und Präsidenten der Hochschulen, drei Vertreterinnen der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen, einer Wissenschaftlerin aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, einer/m Wissenschaftler/in aus den Natur- und Technikwissenschaften und einer Künstlerin der Berliner Hochschulen sowie je einer/m Vertreter/in der für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen. Die Anträge werden von den Hochschulleitungen in Kooperation mit der jeweiligen zentralen Frauenbeauftragten an die Geschäftsstelle des BCP, angesiedelt an der Humboldt-Universität zu Berlin, gerichtet. Die Auswahlkommission trifft auf Grundlage der durch die Geschäftsstelle aufbereiteten Anträge die abschließende Förderentscheidung.

Ausgestaltung an der Freien Universität Im Rahmen des BCP wurden an der Freien Universität Berlin die Förderlinien **VORGEZOGENE NACHFOLGEBERUFUNGEN IM RAHMEN DES BCP**, **W2-ZEIT-PROFESSUREN IM RAHMEN DES BCP**, **JUNIORPROFESSUREN**, **GASTPROFESSUREN**, **FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON JUNIORPROFESSORINNEIN IM RAHMEN DES BCP** sowie das Projekt **GENDERREFLEKTIERTE KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR LEHRENDE IN AUSGEWÄHLTEN MINT-FÄCHERN** realisiert. Im Berichtszeitraum von 2010 bis 2014 wurden mit diesen Programmlinien 45 Professuren (inkl. Gastprofessuren) eingerichtet.

Best Practice-Club – Familie in der Hochschule

Intention Mit dem Programm „Familie in der Hochschule“ soll die Familienfreundlichkeit von Hochschulen gefördert und insbesondere die Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie verbessert werden.





und der Robert-Bosch-Stiftung als Wettbewerb konzipiert. Alle deutschen Hochschulen waren aufgerufen, ihre innovativen Konzepte zur Familienfreundlichkeit einzureichen. Für die ausgewählten acht Hochschulen wurden neben der Mitgliedschaft in einem durch das CHE koordinierten Netzwerk, dem „Best Practice-Club – Familie in der Hochschule“, je 100.000 € ausgelobt. Nach der Auftaktveranstaltung 2008 kamen die Clubmitglieder zweimal jährlich an einer der ausgewählten Hochschulen zusammen, um sich über den Stand der Projektumsetzung auszutauschen und sich über das weitere Vorgehen zu beraten. Den Abschluss bildete eine große Konferenz zur Präsentation der Projekte und zur Konzeption der weiteren Zusammenarbeit.

Antragsbedingungen Antragsberechtigt waren alle Hochschulen. In der Bewerbung um das Preisgeld und die Mitgliedschaft mussten innovative Projekte und ihre Integration in den Hochschulalltag sowie ihre Weiterentwicklung skizziert werden.

Finanzierung Eine Million € wurde durch das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und der Robert-Bosch-Stiftung zur Realisierung des Best Practice-Clubs aufgebracht.

Laufzeit Zunächst konzipiert für drei Jahre von 2008 bis 2010 ist aus dem Programm ein dauerhaftes Netzwerk geworden.

Beteiligung An dem Programm beteiligten sich 62 Hochschulen. Acht Anträge wurden ausgewählt, unter ihnen die Freie Universität mit einem Projekt zur Entwicklung eines Konzept für eine flexible Kurzzeit- und Notfallbetreuungseinrichtung für Kinder sowie einem Projekt zu interaktiven Praktikumsexperimenten für stillende und schwangere Studentinnen in Laborfächern, das unter dem Namen **FLEXIBILISIERUNG NATURWISSENSCHAFTLICHER PRAKTIKA DURCH DEN EINSATZ INTERAKTIVER PRAKTIKUMSEXPERIMENTE** weiterentwickelt wird. Die prämierten Hochschulen erhielten jeweils 100.000 € zur Umsetzung ihrer Ideen bis 2010. Im März 2010 präsentierten und diskutierten die acht Hochschulen des Best Practice-Clubs ihre Ergebnisse und Erfahrungen im Rahmen einer Abschlussstagung, ausgerichtet an der Freien Universität. Ende 2010 trat neben mehreren anderen auch die Freie Universität aus dem Netzwerk aus, die meisten Hochschulen sind bis

heute Mitglied geblieben, neue sind dazugekommen. Aktuellstes Ergebnis des Netzwerks ist die Entwicklung der Charta „Familie in der Hochschule“.

Verantwortlichkeit Die Organisation der Zusammenarbeit der acht ausgewählten Hochschulen im Best Practice-Club lag in der Verantwortung des CHE-Consult. Die Freie Universität wurde durch die für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zuständige Vizepräsidentin, Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt sowie durch die Leiterin des Familienbüros, Dr. Sünne Andresen, im Best Practice-Club vertreten.

CaGE – Care Gender Green Economy. Forschungsperspektiven und Chancengerechtigkeit nachhaltigen Wirtschaftens

Intention Green Economy als Leitbild einer nachhaltigen Wirtschaft soll um die Perspektiven von (un)bezahlten Sorge- und Versorgungsarbeiten (Care) und, damit einhergehend, sozial konstruierten Geschlechterrollen (Gender) erweitert sowie zugleich das Innovationspotenzial der Gender- und Care-Forschung in den Wirtschafts-, Umwelt- und Naturwissenschaften gestärkt werden. Innovative Ansätze an dieser Schnittstelle sind zu identifizieren und für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen nutzbar zu machen, Strategien zur Integration der Gender-Dimensionen und Care-Aspekte in den Forschungen zu nachhaltigem Wirtschaften und Green Economy und zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in diesen Bereichen zu entwickeln.

Struktur Mittels Vernetzung über Expert/inn/en-Workshops, einer Wissens- und Kommunikationsplattform und drei Wissenschaft-Praxis-Dialogen sollen ökonomische Konzepte mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteur/inn/en neu diskutiert, gender- und umweltgerecht gestaltet sowie auf Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit hin orientiert werden. Im Teilvorhaben 1 werden integrierende Ansätze in der Forschung zu Gender, Care und Green Economy identifiziert, um Strategien und Empfehlungen zur Integration der Genderdimensionen sowie zur Chancengerechtigkeit und Gleichstellung zu entwickeln. Im Teilvorhaben 2 liegt der Fokus auf der Entwicklung von Strategien und Empfehlungen für eine innovative Wissenschaftspolitik sowie von Konzepten zur Rolle wissenschaftlicher Einrich-

tungen für die Integration von Care und Gender in die Green Economy. Hierzu ist ihre Bedeutung in der Umsetzung notwendiger gesellschaftlicher Transformationsprozesse aufzuzeigen und zu stärken. Im Rahmen von Wissenschafts-Praxis-Dialogen werden die Forschungsergebnisse vorgestellt und diskutiert und darüber hinaus auf einer onlinegestützten Wissens- und Kommunikationsplattform zur Verfügung gestellt.

Finanzierung Das Projekt wird über die Programmlinie **FORSCHUNGSKOOPERATIONEN/NETZWERKTÄTIGKEIT – EINE FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** finanziert. Das Teilvorhaben 2 wird von der Freien Universität durchgeführt.

Laufzeit Das Projekt lief vom 1. November 2013 bis 31. Oktober 2014.

Verantwortlichkeit Die Gesamtkoordination des Projekts lag bei Ulrike Röhr, LIFE e.V. Die Leitung des Teilvorhabens 2 hatte Prof. Dr. Dörte Segebart am Institut für Geographische Wissenschaften der Freien Universität. Weitere Verbundpartnerinnen waren Prof. Dr. Sabine Hofmeister und Dr. Daniela Gottschlich an der Leuphana Universität Lüneburg.

CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Intention Deutsche Hochschulrankings lassen das Kriterium Gleichstellung zumeist unberücksichtigt. Das Hochschulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) schließt diese Lücke und evaluiert mithilfe quantitativer Indikatoren die Leistungen deutscher Hochschulen auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit dem CEWS-Ranking erhalten Hochschulleitungen und Hochschulmanagement Anhaltspunkte, um die Gleichstellungsleistungen ihrer Hochschule in einen bundesweiten Vergleich einordnen zu können. 2013 ist das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten zum sechsten Mal erschienen.

Struktur Das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten wird alle zwei Jahre herausgegeben und erfasst alle staatlichen, privaten und kirchlichen deutschen Hochschulen. Es erhebt die Frauenanteile der Bereiche Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren sowie Veränderungen gegenüber den vorangegangenen Vergleichsjahren. Bezugsgröße für alle Bereiche bildet der Studentinnenanteil eines Jahres.

Laufzeit Das CEWS Hochschulranking ist seit seiner ersten Herausgabe im Jahr 2006 integraler Bestandteil der Arbeit des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung.

Beteiligung In der Gesamtbewertung der Hochschulen liegt die Freie Universität stets weit vorn. Im ersten Jahr des Erscheinens des Rankings belegte sie Platz 4 und lag damit beim Frauenanteil an Studierenden und abgeschlossenen Promotionen in der Spitzengruppe. In den darauffolgenden Jahren 2005, 2007, 2009 und 2011 führte die Freie Universität die Gesamtbewertungsliste an. Sie belegte damit in fast allen Bereichen Spitzenwerte – mit Ausnahme der Bereiche hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber Referenzjahren, wo sie aufgrund der vorherigen Spitzenwerte nur einen Mittelwert erzielen konnte. 2013 wurde die Freie Universität von der Technischen Universität Berlin und der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen auf Platz 3 des Rankings verdrängt und befand sich damit zwar beim Frauenanteil an den Promotionen sowie der Steigerung des Frauenanteils an Professuren und am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber dem Bezugsjahr 2006 in der Spitzengruppe, jedoch beim Frauenanteil an Studierenden, Habilitationen und hauptberuflichem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lediglich in der Mittelgruppe.

Verantwortlichkeit Die Hochschulrankings werden vom CEWS unter der Ägide von Dr. Andrea Löther, der stellvertretenden Leiterin, erstellt und veröffentlicht. Das CEWS ist Teil des GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Dahlem International Network Professorship for Gender Studies



Prof. Dr. Verónica Schild,
Gastprofessorin 2013/14

Intention Zur Stärkung und Erweiterung der internationalen und regionalwissenschaftlichen Geschlechterforschung an der Freien Universität wurde im Rahmen des Zukunftskonzepts die Maßnahme „Dahlem International Network Professorship for Gender Studies“ eingerichtet.

Struktur Die Gastprofessur wird jährlich zum Wintersemester mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt. Mit der Übernahme der Gastprofessur ist die Verpflichtung zu einer Antrittsvorlesung sowie zu einem entsprechenden Lehrangebot von vier Semesterwochenstunden verbunden.

Antragsbedingungen Vorschläge zur Besetzung der Gastprofessur sind mit aussagekräftigen Unterlagen an die Geschäftsführung des GenderNet Freie Universität Berlin zu richten. Zugleich versteht sich das Leitungsteam des GenderNet als Findungskommission. Anträge können alle Mitglieder der Freien Universität über die Institute bzw. Fachbereiche einreichen.

Finanzierung Das Programm wird aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder finanziert.

Laufzeit Das Programm läuft vom Wintersemester 2013/14 bis zum Sommersemester 2017.

Beteiligung Als bisherige Gastprofessorin konnten für das Wintersemester 2013/14 die Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. Verónica Schild (Kanada) in Kooperation mit dem Lateinamerika-Institut gewonnen werden. Im Wintersemester 2014/15 hält sich die Archäologin Prof. Dr. Leila Papoli Yazdi (Iran) als Gastprofessorin am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, Institut für Vorderasiatische Altertumskunde, an der Freien Universität auf.

Verantwortlichkeit Das Leitungsteam des GenderNet Freie Universität spricht eine Empfehlung aus, das Präsidium entscheidet über die Besetzung der Gastprofessur. Die administrative Umsetzung wird durch die Stabsgruppe Internationale Netzwerkuniversität betreut.



Prof. Dr. Leila Papoli Yazdi,
Gastprofessorin 2014/15

Diversity in the Cultures of Physics – Ein europäisches Sommerschulprogramm für Physikerinnen

Intention Die Sommerschule zielt darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Einblick in die Vielfalt der Arbeitsgebiete von Physikerinnen zu vermitteln, Wissenschaft in ihrem kulturellen, politischen und lebensweltlichen Kontext vorzustellen und über die Umsetzung der Gleichstellung in der europäischen Forschungslandschaft zu informieren. Mit dieser Zielsetzung bietet die Sommerschule eine wichtige Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Übergang vom Studium in die Promotion, die mit vielfältigen Anforderungen von der Wahl des Arbeitsgebiets für die Promotion bis hin zum Aufbau professioneller Netzwerke konfrontiert sind.

Struktur Die Sommerschule ist als jährlicher, bilateraler Austausch zwischen der Freien Universität und einer jeweils wechselnden europäischen Partneruniversität konzipiert; damit werden die Zielsetzungen der Gleichstellung mit Nachwuchsförderung und internationaler Vernetzung kombiniert. Das inhaltliche Programm der vierwöchigen Sommerschule umfasst Angebote zu Spezialgebieten in der Physik, zur Gleichstellungspolitik an den Hochschulen und Forschungsinstitutionen sowie zur internationalen Vernetzung. Neben den Exkursionen und Vorträgen ist der direkte Kontakt zur peer group der ausländischen Studentinnen zentral, einerseits um die Fach- und Arbeitsplatzkulturen der Physik in ihrem Kontext verstehen zu können und andererseits, um die internationalen Netzwerke von Wissenschaftlerinnen bereits auf dieser Qualifikationsstufe zu erweitern und zu stabilisieren. Damit wird der sukzessive Aufbau eines Kooperationsnetzes in der Ausbildung junger Wissenschaftlerinnen in der Physik angestrebt, in dem die Freie Universität als zentraler Knotenpunkt der Aktivitäten fungiert.

Antragsbedingungen Für das Pilotprojekt konnten sich Studentinnen, die an einer deutschen oder schwedischen Universität eingeschrieben waren und sich im Übergang vom Masterstudium zur Promotion befanden, bewerben. Auch für zukünftige Sommerschulen wird dieses Konzept, deutsche Studentinnen sowie Studentinnen des Partnerlandes zur Bewerbung aufzufordern, beibehalten.



Diversity in the Culture of Physics

Finanzierung: Das Pilotprojekt einer Kooperation mit der Universität Uppsala im Jahr 2012 wurde von der Freien Universität mithilfe von Exzellenzmitteln durch das Center for International Cooperation und den Frauenfördergeldern des Fachbereichs Physik finanziert. Enthalten waren die Organisation der Sommerschule, die Reisekosten der Organisatorinnen sowie Stipendien für die Teilnehmerinnen aus Deutschland und Schweden. Im Rahmen des **FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN WISSENSCHAFTLERINNEN AUF W1- UND W2-POSITIONEN** finanziert die Freie Universität die Vorbereitung eines Antrages im Erasmus+ Programm für strategische Partnerschaften der Europäischen Union zur Fortführung des Sommerschulprogramms.

Laufzeit Das Programm konnte bisher einmalig 2012 realisiert werden, eine Fortsetzung ist bei gesicherter Finanzierung für 2015 geplant.

Beteiligung 2012 nahmen insgesamt 16 Physikerinnen (acht aus Deutschland, acht aus Schweden) an dem Programm teil. Davon waren drei Masterstudentinnen und zwei Doktorandinnen Mitglieder der Freien Universität.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist eine Initiative des Fachbereichs Physik in der Verantwortung von Prof. Dr. Elvira Scheich.

DREAM – Dahlem Research Mentoring

Intention Während der Frauenanteil sowohl im Studium als auch in der Promotion in vielen Disziplinen an der Freien Universität mittlerweile relativ ausgeglichen ist, nimmt die Zahl am Übergang in die Postdoc-Phase und im weiteren Karriereverlauf sukzessive ab. Das Dahlem Research Mentoring (DREAM) setzt in der Promotionsphase an und begleitet den Übergang in die nächste Karrierestufe. Promovendinnen werden bei der Karriereplanung, beim Aufbau von Netzwerken sowie bei der Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten gezielt gefördert.

Struktur DREAM ist an der Dahlem Research School (DRS) der Freien Universität angesiedelt. Das Kernstück des Programms ist das One-to-One Mentoring. Die Mentee wird über 12 Monate von einer Mentorin/einem Mentor bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn begleitet. Die Mentor/inn/en sind meist berufserfahrene Alumnae/Alumni der Freien Universität und stammen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Sie



Teilnehmerinnen und Mentor/inn/en von DREAM 2013

teilen ihr Erfahrungswissen, beraten und unterstützen und ermöglichen Zugang zu den eigenen Netzwerken. Zusätzlich wird im Rahmen des Programms ein speziell zugeschnittenes überfachliches Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramm angeboten. Hier finden Workshops zu Themen wie Selbstpräsentation, sicherem Auftreten, erfolgreichem Netzwerken sowie themenbezogene Vernetzungsabende statt. Das Programm wird regelmäßig evaluiert.

Antragsbedingungen Promovendinnen in strukturierten Programmen der Freien Universität können sich direkt bei der DRS bewerben.

Finanzierung DREAM wird aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert.

Laufzeit Das Projekt DREAM läuft vom 1. Oktober 2011 bis 31. Oktober 2017, die einzelnen Durchläufe umfassen jeweils 12 Monate.

Beteiligung Für die aktuell 463 promovierenden Frauen in strukturierten Programmen an der Freien Universität stehen in DREAM jährlich 15 Plätze zur Verfügung. Im Oktober 2014 startete der 4. Durchlauf, bisher haben 63 Frauen an dem Programm teilgenommen. Die Zahl der Bewerbungen übersteigt die Zahl der Plätze regelmäßig, im Jahr 2014 um mehr als das Doppelte. Die zahlreichen Bewerbungen – auch von Individualpromovendinnen – weisen auf einen hohen Bedarf an derartigen Förderinstrumenten über die Grenzen der strukturierten Programme hinaus hin.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für DREAM liegt in der DRS bei Angela Salman.

Dual Career Netzwerk Berlin

Intention Für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen im Land Berlin sowie im Raum Potsdam, die ihr Spitzenpersonal zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen und im internationalen Kontext rekrutieren, ergeben sich besondere Herausforderungen, denen mit der Einrichtung eines hochschulübergreifenden Service für Doppelkarriere-Paaren begegnet werden soll. Im Zentrum steht die Unterstützung von erfolgreichen Berufungen bzw. Einstellungen hochrangiger Wissenschaftlerinnen durch die Beratung bei der potentiellen Übersiedlung sowie der beruflichen Entwicklung der Partnerin/des Partners. Ein weiterer Aspekt sind die die berufenen Wissenschaftler begleitenden zumeist ebenfalls hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, die bei einer schnellen Eingliederung in die hiesige Hochschullandschaft gefördert werden, so dass sie dem Wissenschaftssystem nicht verloren gehen.

Struktur Das Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB) ist eine gemeinsame Einrichtung der Berliner Hochschulen. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt daher einerseits in der Vernetzung der Berliner Hochschulen in diesem Feld, um den Pool an Berufungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für alle zu erweitern und Optionen für die Berufsperspektive des anderen Teils der Partnerschaft aufzuzeigen. Damit verbunden ist auch eine Sensibilisierung und Erhöhung der Akzeptanz der Dual-Career-Fragestellung. Es dient den Institutionen, die sich für die Partner/innen ihrer zukünftigen Führungskräfte Unterstützung wünschen, als erste und zentrale Informations- und Beratungsinstanz. Zum anderen richtet es sich an Partner/innen von Neuberufenen sowie wissenschaftlichen Nachwuchsführungskräften und bietet Unterstützung bei der beruflichen und privaten Orientierung in Berlin.

Antragsbedingungen Eine Hochschule aus dem Verbund der Landeskongress der Rektoren und Präsidenten (LKR) stellt einen konsentierten Antrag beim Berliner Chancengleichheitsprogramm und übernimmt somit die formale Verantwortung für das Dual Career Netzwerk. In der Aufbauphase des Netzwerks war dies die Freie Universität, die damit auch die räumliche und organisatorische Anbindung bot. Zur Verbesserung der Kooperationsstrukturen mit den Wirtschaftsunternehmen der Region soll zukünftig der Dienstsitz des DCNB bei der Berlin Partner für Wissenschaft und Technolo-

gie GmbH (Berlin Partner) angesiedelt werden. Welche Hochschule die formale Beantragung übernimmt, ist noch im Abstimmungsprozess.

Finanzierung Das Dual Career Netzwerk wird von 2011 bis Ende 2015 durch das **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMM** finanziert und konnte durch die Bereitstellung von Räumen und Infrastruktur in der Freien Universität erfolgreich etabliert werden. Die LKR hat in ihrer Sitzung im April 2013 beschlossen, das DCNB nicht über das Jahr 2013 hinaus in der bestehenden Form weiterzuführen. Die räumliche Ansiedlung der Stelle bei Berlin Partner bietet vielfältige Kooperationen mit Berliner Wirtschaftseinrichtungen. Bis Ende 2015 stehen dafür Mittel des BCP zur Verfügung.

Laufzeit Die Einrichtung des DCNB ist auf Dauer angelegt. Da die Notwendigkeit einer solchen überinstitutionellen Servicestelle für das Land Berlin als ausgesprochen sinnvoll erachtet wurde, förderte die Landesregierung dieses Dienstleistungsangebot mittels einer Anschubfinanzierung über das BCP.

Beteiligung Im DCNB konnten im Berichtszeitraum 2010-2014 insgesamt 107 Beratungen durchgeführt werden. 72 Fälle wurden aus den staatlichen Hochschulen an das DCNB verwiesen und dort unterstützt. Die restlichen 35 Personen kamen überwiegend aus den kooperierenden Außerhochschulischen Forschungseinrichtungen oder waren Partnerinnen bzw. Partner von Führungskräften aus der Wirtschaft. Über 75 % der beratenen Personen waren weiblich.

Verantwortlichkeit Als hochschulübergreifende Einrichtung ist DCNB dem Land Berlin in Gestalt der Auswahlkommission des BCP verantwortlich, die formale Verantwortung lag bis Ende 2013 bei der Freien Universität.

Eva-Wolzendorf-Stipendium für Studentinnen der Mathematik

Intention Die Unterstützung hochbegabter und bedürftiger Studentinnen und Studenten der Mathematik ist der Wunsch einer Alumnae der Freien Universität. Eva Wolzendorf (1910-1993) hat an der Freien Universität Mathematik, Biologie und Physik studiert und als Lehrerin und Studienrätin in Berlin und Brandenburg gearbeitet. Sie vermachte der Freien Universität ihr Vermögen mit der Auflage, ein entsprechendes Stipendium einzurichten.



Eva Wolzendorf (1910-1993)

Struktur Das Eva-Wolzendorf-Stipendium wird seit 1993 vergeben und richtet sich an angehende Mathematiker/innen. Es wird seit November 2007 zwei unterschiedlichen Förderzwecken folgend vergeben. Die erste Förderlinie fördert geschlechtsunabhängig geeigneten mathematischen Nachwuchs, während die zweite Förderlinie gezielt der Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik dient. Die Förderung erfolgt für zwei Semester und ist um ein weiteres verlängerbar, wenn glaubhaft aufgezeigt werden kann, dass der Studienabschluss innerhalb des weiteren Semesters erreicht wird. Die Höhe der Fördersumme orientiert sich am BAFöG-Satz.

Antragsbedingungen Das Stipendium ist für deutsche Studierende der Mathematik im Haupt- oder Masterstudium der Freien Universität Berlin gedacht. Voraussetzung ist neben überdurchschnittlichen Leistungen bzw. einer überdurchschnittlichen Eignung der Nachweis der Förderungsbedürftigkeit. Antragsfrist für den Förderbeginn am 1. April ist der 28. Februar und am 1. Oktober der 31. August des jeweiligen Jahres.

Finanzierung Das Stipendium wird aus dem Eva-Wolzendorf-Fonds finanziert, der sich aus dem Nachlass der Namensgeberin speist.

Laufzeit Sowohl mit Beginn des Sommer- als auch Wintersemesters jedes Jahres erhalten jeweils bis zu zwei Studierende das Eva-Wolzendorf-Stipendium für bis zu zwei Semester (mit Verlängerungsoption um ein weiteres Semester).

Beteiligung Seit Einrichtung der beiden Förderlinien wurde das Eva-Wolzendorf-Stipendium bereits 17 Mal vergeben, davon elfmal an Frauen.

Verantwortlichkeit Anträge werden von der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs Mathematik/Informatik bearbeitet. Über die Vergabe der Stipendien entscheiden die zentrale Frauenbeauftragte, die dezentrale Frauenbeauftragte und die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs Mathematik/Informatik einvernehmlich.

Flexibilisierung naturwissenschaftlicher Praktika durch den Einsatz interaktiver Praktikumsexperimente

Intention In ihrem Gleichstellungskonzept hat die Freie Universität einen besonderen Fokus auf die Förderung von Studentinnen in den MINT-Fächern gelegt und möchte sie im erfolgreichen Abschließen ihres Studiums unterstützen. Das Studium naturwissenschaftlicher Fächer erfordert häufig Praktikumsexperimente, die eine gesundheitliche Belastung für stillende und schwangere Studentinnen darstellen und von ihnen nicht durchgeführt werden dürfen. Als Folge kommt es zu Unterbrechungen und Verzögerungen im Studienverlauf. Ein E-Learning-Angebot interaktiver Praktikumsexperimente ersetzt derartige Vor-Ort-Experimente und soll dadurch ein effektives Studieren ermöglichen.

Struktur Das multimediale Format interaktiver Praktikumsexperimente gibt den Lernenden innerhalb einer fotografischen Darstellung des Experiments die Möglichkeit, durch die direkte Manipulation etwa der Geräte im Versuchsaufbau das Experiment selbständig am Bildschirm durchzuführen. Beobachtet wird dabei das in Bildserien fotografisch erfasste reale Verhalten. Das Projekt umfasst im Wesentlichen die Entwicklung und Erprobung von online verfügbaren interaktiven Praktikumsexperimenten, die mit gesundheitlichen Belastungen verbunden sind und damit für Schwangere und Stillende als Realexperimente zu vermeiden sind. In Kooperation mit Lehrenden aus der Physik sind im Rahmen dieses Pilotprojektes bereits erste interaktive Praktikumsexperimente entstanden, die zeitlich und räumlich flexibel durchgeführt werden können und über die zentrale Lernplattform der Freien Universität verfügbar sind.

In einem weiteren Schritt sollen die Stärken von realen Praktikumsexperimenten und interaktiven Lehrformen kombiniert werden. Dies kann in den Praktika der Laborfächer – zugeschnitten auf individuelle Randbedingungen – die Vor- und Nachbereitung der Lerninhalte, aber auch die Durchführung und Auswertung eines interaktiven Praktikumsexperiments selbst umfassen.

Die benutzungsfreundliche Gestaltung der Lernumgebung ist dabei von zentraler Bedeutung. Bei der Überarbeitung der Lerninhalte sollen zudem zielgruppenspezifische Aspekte stärker integriert werden, wobei Gender-



Aufzeichnung eines Praktikumsexperiments in der Physik

perspektiven wie Anwendungsbezug, Interdisziplinarität, Praxis- und Berufsfeldorientierung in besonderem Maße zu berücksichtigen sind, um Studentinnen in den Lehrveranstaltungen stärker anzusprechen. Hier ist eine Kooperation mit dem Projekt **GENDERREFLEKTIERTE KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR LEHRENDE IN AUSGEWÄHLTEN MINT-FÄCHERN** vorgesehen.

Finanzierung In der Pilotphase, finanziert durch die im Rahmen der Mitgliedschaft im **BEST PRACTICE-CLUB „FAMILIE IN DER HOCHSCHULE“** zur Verfügung gestellten rund 90.000 €, wurden interaktive Praktikumsexperimente für den Bereich der Physik erprobt und mithilfe eigener Mittel des Fachbereichs ausgebaut. Die Erweiterung des Projekts auf die spezifischen Bedarfe von Service-Veranstaltungen der Physik wird im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen des **PROFESSORINNENPROGRAMMS** im Umfang von rund 175.000 € finanziert.

Laufzeit Begonnen wurde das Projekt mit seiner Pilotphase 2009, der Abschluss der Erweiterungsphase ist für Dezember 2015 avisiert.

Verantwortlichkeit Das Projekt wurde in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten durch die Didaktik der Physik entwickelt. Für die Erweiterungsphase liegt die Projektleitung bei Prof. Dr. Volkhard Nordmeier (Didaktik der Physik) und Dr. Beate Schattat (Praktikumsleitung und dezentrale Frauenbeauftragte der Physik).



Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der wissenschaftlichen Profilbildung und dem Aufbau von fachlichen Vernetzungen

Intention In der Forschung zu Wissenschaftskarrieren von Frauen zeigt sich die Post-Doc-Phase als eine der sensibelsten Phasen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Ein zentrales Element für eine erfolgreiche Karriereentwicklung ist die Ausrichtung von Tagungen, Kongressen und Workshops, die der wissenschaftlichen Profilierung und fachlichen Vernetzung dienen. Diesen Prozess der Profilbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen möchte die Freie Universität unterstützen.

Struktur Zielgruppe sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Post-Doktorandinnen, Juniorprofessorinnen und befristet beschäftigte W2-Professorinnen. Durch den Fonds sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in der Regel über keinerlei Ausstattung verfügen, finanzielle Mittel zur Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, Kongressen und Workshops zur Verfügung gestellt werden.

Antragsbedingungen Die Beantragung dieser Mittel erfolgt bei der Geschäftsführung der Kommission für Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN).

Finanzierung Das Programm wird, vorbehaltlich der Finanzierungszusage des Zuwendungsgebers, über gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des **PROFESSORINNENPROGRAMMS** des Bundes mit einem Volumen von rund 220.000 € finanziert.

Laufzeit Der Fonds, vorbehaltlich der Finanzierung, steht voraussichtlich bis maximal Dezember 2018 zur Verfügung.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für die Umsetzung des Projekts liegt bei dem für Gleichstellung zuständigen Mitglied der Hochschulleitung, Prof. Dr. Brigitta Schütt. Das Präsidium entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der KFN über die Förderungswürdigkeit.

Fonds zur Unterstützung von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Intention Besonders in der Abschlussphase der Promotion ergibt sich für Frauen, die mit Familien- und/oder Pflegeverantwortung oder Gremientätigkeiten belastet sind, ein zusätzlicher Druck.

Struktur Durch den Fonds sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen kurz vor der Promotion die Möglichkeit erhalten, in dieser Phase eine studentische Mitarbeiterin für maximal zwölf Monate einzustellen. Die studentische Mitarbeiterin soll insbesondere bei Tätigkeiten im Bereich der Lehre unterstützen.

Antragsbedingungen Wissenschaftlerinnen reichen ihre Anträge bei der Geschäftsführung der Kommission für Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) ein.

Finanzierung Das Programm wird, vorbehaltlich der Finanzierungszusage des Zuwendungsgebers, über gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des **PROFESSORINNENPROGRAMMS** des Bundes mit einem Volumen von rund 220.000 € finanziert.

Laufzeit Das Projekt läuft vom Dezember 2014 bis Dezember 2015.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für die Umsetzung des Projekts liegt beim für Gleichstellung zuständigen Mitglied der Hochschulleitung, Prof. Dr. Brigitta Schütt. Das Präsidium entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der KFN über die Förderungswürdigkeit.

Fonds zur Unterstützung von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen auf W1- und W2-Positionen

Intention Von insgesamt 389 Professuren im Jahr 2014 sind 94 als W1- oder W2-Zeit-Professur besetzt, davon 53 mit Frauen. Stelleninhaberinnen dieser befristeten Positionen sind zum einen in die Prozesse an den Fachbereichen mit entsprechenden Verpflichtungen in Lehre, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung integriert. Zum anderen sind sie mit der Notwendigkeit konfrontiert, ihre Berufungsfähigkeit zu verbessern, wenn sie den Sprung auf eine unbefristete Professur schaffen wollen. Diese sich aus der doppelten Anforderung ergebende Arbeitssituation wird durch die knappe Ausstattung mit wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter/inne/n sowie Sachmitteln verschärft. Zur Unterstützung von Juniorprofessorinnen und W2-Zeit-Professuren bei der Drittmittelakquise wird ein Fonds bereitgestellt.

Struktur Die Mittel können bis zu einer Höhe von max. 30.000 € pro Professur für Mitarbeiter/innen-Stellen, studentische Hilfskräfte, Konferenzen und Sachmittel beantragt werden. Ein Drittel der beantragten Fördermittel ist dabei durch den Fachbereich zu tragen. Pro Professur können die Fördermittel nur einmalig vergeben werden.

Antragsbedingungen Nach der Ausschreibung über das Präsidium der Freien Universität können Juniorprofessorinnen vor der Zwischenevaluierung und W2-Zeit-Professuren im 1. und 2. Anstellungsjahr einen Antrag bei der Kommission für Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) stellen. Die Begutachtung der Anträge und die Vergabe der Mittel obliegt der KFN.

Finanzierung Das Gesamtvolumen des Fonds beträgt 600.000 €. 455.000 € werden über gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des **PROFESSORINNENPROGRAMMS** des Bundes finanziert, die restlichen 145.000 € des Fonds trägt die Freie Universität aus Eigenmitteln.

Laufzeit Die Mittel müssen nach der ersten Ausschreibungsrunde im März 2014 noch im Jahr 2014 abgerufen werden, eine zweite Ausschreibungsrunde ist für Anfang 2015 geplant.

Beteiligung Es wurden insgesamt 21 Anträge eingereicht, die alle bewilligt werden konnten.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für das Projekt trägt die für Gleichstellung verantwortliche Vizepräsidentin, Prof. Dr. Brigitta Schütt. Das Präsidium entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der KFN über die Förderungswürdigkeit.

Fonds zur Unterstützung von Juniorprofessorinnen im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Intention Juniorprofessorinnen sind besonders am Anfang ihrer Tätigkeit mit vielfältigen neuen Anforderungen konfrontiert, die sie unter hohem Zeit- und Erfolgsdruck erfüllen müssen. Primäres Ziel der Einrichtung von Mitarbeiterinnenstellen für Juniorprofessorinnen war deren Unterstützung bei der Drittmittelakquise sowie in Forschung und Lehre. Für die unterstützenden Mitarbeiterinnen war eine Einbindung in universitäre Strukturen intendiert sowie die Möglichkeit, über die Projektbeantragung eine eigene Stelle zu akquirieren.

Struktur Über die Programmlinie „Innovative Projekte“ des **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP) in der Programmphase 2008-2011 bestand für Juniorprofessorinnen die Möglichkeit, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Praedoc- oder Postdoc-Phase für ein halbes Jahr zur Unterstützung einzustellen.

Antragsbedingungen Die Hochschulleitung beantragte 2008 erfolgreich den zweckbestimmten Fonds zur Unterstützung von Juniorprofessorinnen bei der Auswahlkommission des BCP. An alle an der Freien Universität tätigen berufenen Juniorprofessorinnen erging eine schriftliche Aufforderung, bei Bedarf einen zweiseitigen Antrag für eine halbe Mitarbeiterinnenstelle bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) der Freien Universität einzureichen.

Finanzierung Die jeweiligen Mitarbeiterinnenstellen wurden zu 2/3 vom Berliner Programm und zu 1/3 aus zentralen Hochschulmitteln finanziert.

Laufzeit Die Anschubfinanzierung für die Mitarbeiterinnenstellen hatte eine Laufzeit von sechs Monaten im Zeitraum vom 1. Juni 2011 bis 31. Dezember 2011.

Beteiligung Zehn halbe Mitarbeiterinnenstellen konnten an verschiedenen Fachbereichen zur Einwerbung von Drittmitteln, zu methodischen Voruntersuchungen oder zur Unterstützung bei Publikationsvorhaben eingerichtet werden.

Verantwortlichkeit Zuständig für die Umsetzung war die Vizepräsidentin für Gleichstellung Prof. Dr. Brigitta Schütt, in Kooperation mit dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten und unterstützt durch die KFN. Das Präsidium entschied auf Grundlage der Empfehlungen der KFN über die Förderungswürdigkeit.

Forschungsk Kooperationen / Netzwerktätigkeit – eine Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Intention Mit der Einrichtung dieser Förderlinie intendiert die Bundesregierung, das Innovationspotenzial der Geschlechterforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen nutzbar zu

machen. Auf diese Weise sollen langfristig die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft gefördert und Gleichstellung verwirklicht werden.

Struktur Die Förderlinie ist in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Themenbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ angesiedelt. Gefördert werden der Auf- und Ausbau innovativer Forschungs Kooperationen, der nationale und internationale Erfahrungsaustausch sowie die Netzwerktätigkeit. Vorhaben sollen insbesondere in folgenden Bereichen entwickelt werden: Integration von Genderaspekten in der Medizin, der wirtschaftswissenschaftlichen oder der naturwissenschaftlich-technischen Forschung, Unterstützung der Entwicklung von gleichstellungspolitischen Empfehlungen und Strategien in Bildung, Forschung und Wissenschaft, Beiträge zum Wissenschafts-Praxis-Dialog sowie Transfer und Verstetigung bestehender innovativer Ansätze.

Antragsbedingungen Antragsberechtigt waren Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (insbesondere auch KMU) sowie andere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts mit Sitz in Deutschland, die über ausgewiesene Erfahrungen in Konzeption, Entwicklung und Durchführung von Netzwerktätigkeiten und Fachveranstaltungen sowie Genderkompetenz verfügen.

Finanzierung Die maximale Zuwendung ist auf 300.000 € begrenzt.

Laufzeit Die Ausschreibung erfolgte 2012, Projekte konnten zu vier Terminen eingereicht werden. Der letzte Termin war der 15. November 2013. Die Laufzeit der Vorhaben beträgt in der Regel zwölf Monate.

Beteiligung Im Rahmen dieses Programms werden an der Freien Universität Teilprojekte der Verbundvorhaben (**CAGE**) **CARE, GENDER & GREEN ECONOMY. FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN UND CHANCENGERECHTIGKEIT NACHHALTIGEN WIRTSCHAFTENS** sowie **GROW – FRAUEN GRÜNDEN (IN) OST UND WEST** gefördert. In der dritten Antragsphase wurde das Projekt **GOOD DIVERSITY. STRATEGIEN UND UMSETZUNGSOPTIONEN FÜR NEUE ANFORDERUNGEN AN DIE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN**, eingereicht durch die zentrale Frauenbeauftragte, mit Auflagen positiv bewertet und befindet sich in der Überarbeitungsphase.



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Intention Mit der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards reagierte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) auf die geringe Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem vor allem auf hoch dotierten Professuren. Um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen und nachhaltig zu sichern, verständigten sich die Mitglieder der DFG auf die Einführung und Umsetzung personeller und struktureller Standards. Die Erfüllung der Standards wird im Kontext der Beantragung von Fördervorhaben als entscheidungsrelevantes Kriterium erachtet.

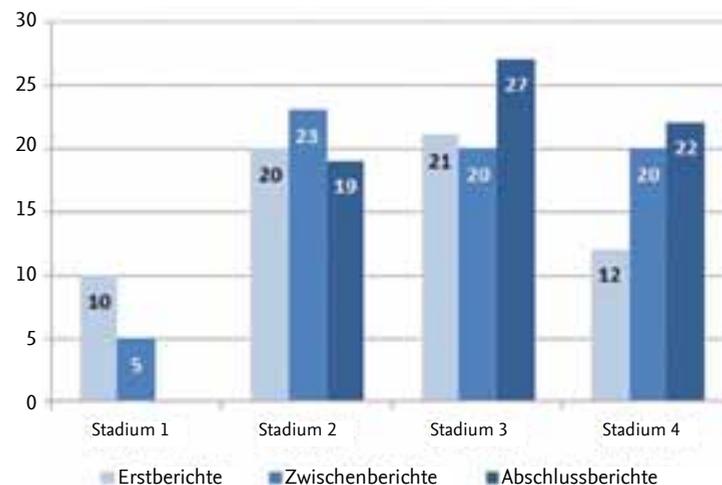
Struktur Von Dezember 2007 bis Juni 2008 erarbeitete eine vom Präsidium der DFG eingerichtete Expert/inn/en-Arbeitsgruppe die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS), die im Juni 2008 als Selbstverpflichtung auf der Mitgliederversammlung der DFG beschlossen wurden. Ergänzend wurde die Einrichtung eines Instrumentenkastens zur Darstellung erfolgreicher und modellhafter Gleichstellungsmaßnahmen beschlossen. Die Umsetzung der FOGS erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren. Bis zum 1. Juli 2009 wurden von den Mitgliedseinrichtungen Stellungnahmen zum aktuellen Stand der Gleichstellung, zu Zielvorgaben sowie zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten und -strategien eingereicht und anschließend von der DFG-Arbeitsgruppe bewertet. Hierzu wurden unterschiedliche Stadien des Umsetzungsprozesses der Standards an den Einrichtungen definiert: Stadium 1: Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet. Stadium 2: Einige erfolgversprechende Maßnahmen wurden bereits etabliert, weitere befinden sich noch in Planung. Stadium 3: Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert. Stadium 4: Ein bereits erfolgreich etabliertes Gleichstellungskonzept wird weitergeführt und durch innovative Ansätze ergänzt. Die Hochschulen erhielten in persönlichen Anschreiben durch die DFG ihre Zuordnung einschließlich einer Begründung sowie ausführliche Kommentare zu den in ihrer Stellungnahme dargelegten Gleichstellungsaktivitäten. Bis Anfang 2011 wurden Zwischenberichte angefertigt, die ebenfalls bewertet und eingeordnet wurden und deren Bewertung darüber hinaus veröffentlicht wurde. Bis Januar 2013 waren alle Einrichtungen zum Einreichen von Abschlussberichten aufgefordert, die wiederum bewertet und veröffentlicht wurden. In Fortsetzung der FOGS beschloss die Mitgliederversammlung der DFG 2013 ein doppeltes Reporting-Verfahren: quantitative

Angaben zu den beteiligten Wissenschaftlerinnen im Kontext von Förderanträgen sowie jährliche Berichte der Mitglieder zur Gleichstellungssituation insgesamt an ihrer Hochschule. Im Jahr 2017 wird erneut über weitere erforderliche Maßnahmen beraten.

Beteiligung Im Jahr 2010 hatten sich 63 Universitäten mit Stellungnahmen beteiligt. 2011 reichten 68 von 69 Mitgliedshochschulen Zwischenberichte ein, davon befanden sich fünf Hochschulen in Stadium 1, 23 Einrichtungen in Stadium 2, 20 Einrichtungen in Stadium 4 sowie 20 Einrichtungen in Stadium 4. Von den 2012 eingereichten 68 Abschlussberichten wurde keiner mehr mit Stadium 1 eingestuft, 22 dagegen mit Stadium 4. Die Freie Universität wurde mit allen Berichten in Stadium 4 eingeordnet.

Verantwortlichkeit Für die Berichte zeichnet das für Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums verantwortlich. Ihre Erstellung erfolgte in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten und der Stabsstelle Berichtswesen und Systeme sowie mit Unterstützung des zu diesem Zweck vom Präsidium eingesetzten Expert/inn/enrats.

Verteilung der Hochschulen auf die Stadien Erst-, Zwischen- und Abschlussberichte





Frauen an die Spitze – eine Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Intention Aufgrund der geringen Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und auf Führungspositionen sowie des noch immer nicht ausreichenden Wissens über die Ursachen dieser Situation sollen die Forschungen im Rahmen der Förderlinie zur Entwicklung neuer Handlungsansätze zur Integration von Genderfragen in die unterschiedlichen Forschungsbereiche und zur Förderung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft beitragen.

Struktur „Frauen an die Spitze“ ist eine Förderlinie in dem Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In der Förderlinie werden Forschungsvorhaben sowie die Entwicklung und Erprobung innovativer Umsetzungskonzepte gefördert. Die Förderlinie umfasst die Themen genderspezifische Berufsorientierung sowie Karriereverläufe, Organisationsstrukturen und -kulturen in der Wissenschaft, Geschlecht und Führungspositionen sowie Work Life Balance in Wissenschaft und Wirtschaft und die Bedeutung von Geschlechteraspekten in der Medizin.

Antragsbedingungen Antragsberechtigt waren Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, andere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts mit Sitz in Deutschland sowie in geeigneter Rechtsform auch als Verbundpartner Public-Private-Partnerships.

Laufzeit Die Förderlinie lief vom 1. Januar 2007 bis 31. Juli 2015.

Beteiligung Im Rahmen der Förderlinie wurden bundesweit 91 Projekte bewilligt. An der Freien Universität ist ein Teilprojekt des Verbundprojekts **GENDERDYNAMIKEN. FALLSTUDIEN ZUR VERSCHRÄNKUNG VON FACHKULTUREN UND FORSCHUNGSORGANISATIONEN AM BEISPIEL DER PHYSIK** angesiedelt.

FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf

Intention Die facettenreiche Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteur/innen wird durch das zertifizierte Weiterbildungsprogramm FUTURA als qualifizierte und qualifizierende Tätigkeit anerkannt und als solche gefördert. Das Programm dient zur Qualifizierung und Professionalisierung der Amtsträger/innen (auch über das Amt hinaus) und stattet sie mit den notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus.

Struktur Das auf zwei Jahre angelegte Weiterbildungsprogramm wurde von der zentralen Frauenbeauftragten entwickelt und wird in Kooperation mit dem Weiterbildungszentrum der Freien Universität umgesetzt. Es besteht aus vier Modulen: 1. Theoretische Grundlagen von Gleichstellungsarbeit, 2. Praktische Grundlagen von Gleichstellungsarbeit, 3. Instrumente nutzen, Prozesse steuern, 4. Beraten und Vermitteln. Sie setzen sich aus insgesamt acht Weiterbildungsveranstaltungen mit einer Länge von einem bis zu zweieinhalb Tagen zusammen, ihr Spektrum erstreckt sich von fachlich-inhaltlichen Themen über die Schulung kommunikativer Kompetenzen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Trainings. Die Veranstaltungen werden durch E-Learning-Kurse, ein fakultatives elektronisches Lerntagebuch und einen Mentorinnenpool gestützt. Die Veranstaltungen können auch einzeln gebucht werden. Das Zertifikat FUTURA wird nach dem Besuch aller Module verliehen. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Eine Anmeldung erfolgt über das Weiterbildungszentrum oder die zentrale Frauenbeauftragte. Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird jeweils bescheinigt. Um das Programm mit dem FUTURA-Zertifikat abzuschließen, ist die Teilnahme an mindestens 80 % des Gesamtprogramms erforderlich.

Finanzierung Die Kosten der Weiterbildungsveranstaltungen zwischen 100 € und 200 € pro Veranstaltung bzw. 250 € pro Modul bzw. 1.000 € pro Zertifikat sind vom Arbeitsbereich bzw. Arbeitgeber zu übernehmen. Bildungsurlaub kann beantragt werden.

Laufzeit Das FUTURA-Programm läuft im dritten Durchgang von April 2014 bis Januar 2016, ein Quereinstieg ist möglich.



Beteiligung Bisher haben 50 Mitglieder der Freien Universität und 25 auswärtige Gäste teilgenommen. 21 von ihnen (19 der FU) haben das Programm mit dem Zertifikat abgeschlossen.

Verantwortlichkeit Für die Umsetzung des Weiterbildungsprogramms ist das Büro der zentralen Frauenbeauftragten zuständig. Die einzelnen Veranstaltungen werden z.T. von hochschulexternen und -internen Referent/inn/en verantwortet.

Gastprofessur am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Intention Mit der Einladung auf diese Gastprofessur erhalten Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit, am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften zu lehren, zu forschen, auf das bestehende Forschungsnetzwerk zuzugreifen sowie Kontakte zu knüpfen. Gleichzeitig wird das Lehrangebot des Fachbereichs ergänzt und um neue Perspektiven erweitert.

Struktur Die Gastprofessur wird für ein Semester mit einem Lehrdeputat von neun Semesterwochenstunden an Wissenschaftlerinnen mit Habilitation oder Habilitationsäquivalenz in den Geisteswissenschaften oder der Philosophie vergeben. Konzipiert ist die Maßnahme als rotierende Gastprofessur, die semesterweise zwischen den acht Instituten des Fachbereichs wechselt.

Antragsbedingungen Anträge zur Besetzung der Gastprofessur sind mit aussagekräftigen Unterlagen, die Profil einer möglichen Kandidatin und Vorschläge zu Lehrveranstaltungen sowie eine Erklärung zur Integration der Wissenschaftlerin in Forschung und Lehre enthalten, von den Institutsleitungen an das Dekanat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften zu richten.

Finanzierung Das Projekt wird aus Geldern, die der Fachbereich durch seine Erfolge in der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung erhalten hat, finanziert.

Laufzeit Die Gastprofessur wurde im Wintersemester 2006/07 initiiert und rotiert seit dem Wintersemester 2008/09 an den Instituten des Fachbereichs.

Beteiligung Als bisherige Gastprofessorinnen konnten unter anderem Prof. Dr. Margreth Egdi (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie), PD Dr. Ute Gahlings (Institut für Philosophie), PD Dr. Tanja Nusser (Peter Szondi-Institut für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft) und Dr. Insa Gülzow (Institut für Englische Philologie) gewonnen werden.

Verantwortlichkeit Zuständig für die Besetzung der Gastprofessur ist das Dekanat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften. Die dezentrale Frauenbeauftragte berät bei Antragsstellung und Entscheidungsfindung im Dekanat.

Gastprofessuren und Gastdozenturen im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Intention Um Wissenschaftlerinnen für eine Professur zu qualifizieren und um Impulse für die Integration von Geschlechterforschung und Genderaspekten in Forschung und Lehre insbesondere in MINT-Fächern zu setzen, haben sich Gastprofessuren und Gastdozenturen als eine geeignete und schnell zu realisierende Fördermaßnahme für Fachbereiche und Wissenschaftlerinnen gezeigt.

Struktur Die Gastprofessuren und Gastdozenturen sind eine hochschuleigene Ausgestaltung der Programmlinie „Innovative Projekte“ des **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP). Die Gastprofessur bzw. Gastdozentur startet mit Semesterbeginn und ist auf ein Lehrdeputat von neun Semesterwochenstunden hin angelegt.

Antragsbedingungen Die Hochschulleitung beantragt eine bestimmte Anzahl an Gastprofessuren und -dozenturen als Maßnahmenbündel, die nach positiver Förderentscheidung durch die Auswahlkommission des BCP hochschulintern an den Fachbereichen ausgeschrieben werden. Die Bewerbung der Fachbereiche auf die Einrichtung einer Gastprofessur/-dozentur muss Angaben zur Zielsetzung der Maßnahme, zu potentiellen Kandidatinnen sowie zur fachlichen und infrastrukturellen Einbindung der Stelle enthalten. Die Fachbereiche verpflichten sich zur finanziellen und infrastrukturellen Unterstützung.

Gender MINT

Finanzierung Die jeweilige Gastprofessur bzw. -dozentur wird zu 2/3 vom Berliner Programm und zu 1/3 aus zentralen Hochschulmitteln finanziert. Die Fachbereiche beteiligen sich an den Kosten der Gastprofessur/-dozentur.

Laufzeit Die Gastprofessur ist in der Regel auf eine Laufzeit von einem Jahr angelegt. Das Programm läuft im Einklang mit dem BCP bis Ende 2015, seine Verlängerung hängt von der Weiterführung des BCP ab.

Beteiligung An der Freien Universität konnten im Berichtszeitraum 2010 bis 2014 16 Gastprofessuren und sechs Gastdozenturen realisiert werden.

Verantwortlichkeit Die Anträge der Fachbereiche sind bei der Geschäftsstelle der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) der Freien Universität einzureichen. Die KFN spricht auf der Grundlage der eingereichten Anträge hinsichtlich des potentiellen Impacts in Forschung und Lehre sowie der Integration in den Fach- und Arbeitsbereich gegenüber dem Präsidium eine Empfehlung zur Einrichtung der jeweiligen Position aus. Zuständig für die Umsetzung ist die Vizepräsidentin für Gleichstellung, Prof. Dr. Brigitta Schütt. Sie wird von der Geschäftsstelle der KFN, Dr. Kunigunda Schrüfer, und dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt.

Gender Equality in the Egyptian Higher Education System

Intention Während die Freie Universität der strukturellen Förderung von Gleichstellung ein großes Gewicht beimisst, gilt dies nicht unbedingt im gleichen Maße für Universitäten anderer Länder. Das Projekt „Gender Equality in the Egyptian Higher Education System“ zielt darauf ab, zwischen der Freien Universität und ausgewählten ägyptischen Hochschulen einen Dialog zum Thema Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren und Gleichstellungsmaßnahmen für ägyptische Universitäten zu entwickeln und umzusetzen.

Struktur Die übergeordneten Projektziele beinhalten die Etablierung eines transnationalen Dialogs über Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulwesen sowie die Verbesserung von Mechanismen zur Förderung von Chancengleichheit und zur gleichberechtigten Partizipation in ägyptischen Hochschulen, die Gestaltung einer familienfreundlichen Umgebung sowie die Förderung von gendersensibler Forschung und Lehre. Die Einrichtung

von Gleichstellungszentren an den ägyptischen Partneruniversitäten ist ein zentrales Ergebnis des Projekts. Dort wird Beratung und Weiterbildung für Universitätsangehörige, für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriereentwicklung angeboten. Ein Schwerpunkt ist die Sensibilisierung der Leitungsebene der beteiligten Universitäten für Gender- und Gleichstellungsfragen mit dem Ziel, die von unten entwickelten Gleichstellungsziele auf einer höheren legislativen und administrativen Ebene zu verankern. Mit der Herausgabe eines Handbuchs zu den Grundlagen der Gleichstellungspraxis an ägyptischen Universitäten werden die Erfahrungen, die im Rahmen des Projekts gemacht wurden, gebündelt und anderen ägyptischen Hochschulen sowie einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Finanzierung Das Projekt wird vom Deutschen Akademischen Austausch Dienst (DAAD) im Rahmen des Programms „Transformationspartnerschaften mit Hochschulen in den Transformationsländern Ägypten und Tunesien“ für drei Jahre mit rund 225.000 € gefördert und umfasst Delegationsreisen, Workshops, Konferenzen, Mentoring, Trainingsmaßnahmen und die Unterstützung beim Aufbau einer elektronischen Kommunikationsumgebung.

Laufzeit Das Projekt „Gender Equality in the Egyptian Higher Education System“ hat eine knapp dreijährige Laufzeit vom 1. April 2012 bis 31. Dezember 2014. Ein Antrag zur Weiterführung und Neuausrichtung des Projekts unter dem Titel „Gender and Diversity in Teaching at Arab Universities“ wurde von Prof. Dr. Margreth Lünenborg und der ZIEG erarbeitet und gemeinsam mit Prof. Dr. Brigitta Schütt, Vizepräsidentin der Freien Universität, beim DAAD eingereicht.

Beteiligung Das Projekt wird seit 2012 von der Freien Universität in Kooperation mit den ägyptischen Universitäten Kairo, Alexandria, Sohag und South



Projektteam der Freien Universität und die ägyptischen Kooperationspartner/innen, Cairo University 2011



Prof. Dr. Hossnia Saber Mohran Ahmed und Mechthild Koreuber, Sommerschule „Gender in Teaching“, El Gouna 2014

Valley und unter Einbeziehung des ägyptischen Ministeriums für Hochschulbildung umgesetzt. Seit 2014 sind Vertreter/innen jordanischer Universitäten beteiligt. Expert/inn/en der Freien Universität (Mitglieder der Hochschulleitung, Geschlechterforscher/innen verschiedener Disziplinen, die Zentraleinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG), die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen, dezentrale Frauenbeauftragte) unterstützen die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen von Berlin aus wie auch durch mehrfache Mentoring-Aufenthalte in Ägypten.

Verantwortlichkeit Das Projekt wird an der Freien Universität von Prof. Dr. Brigitta Schütt, Vizepräsidentin der Freien Universität, und Prof. Dr. Margreth Lünenborg, der wissenschaftlichen Leiterin der ZEFG, geleitet. Projektpartnerinnen auf ägyptischer Seite sind die Universitäten Kairo, Alexandria, Sohag und South Valley. Das ägyptische Ministerium für Hochschulbildung unterstützt das Projekt durch die Strategic Planning Unit.

Gender und Diversity in der Lehre – ein Instrumentenkasten

Intention Gender- und Diversityforschung wird im Abschlussbericht zu den **FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DEUTSCHEN FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT** der Freien Universität als zentrales Element des Gleichstellungskonzepts benannt. Dieser Anspruch impliziert auch die Integration von Genderaspekten in die Lehre und so sind in 66 % der Studien- und Prüfungsordnungen entsprechende Formulierungen enthalten. Nächste Schritte sind die systematische Umsetzung in Lehrinhalte und in das Alltagshandeln von Lehrenden sowie die konsequente Erweiterung der Genderperspektive um Fragen von Diversität. Hier setzt das Projekt mit dem Ziel der nachhaltigen Implementierung von Gender und Diversity in die Lehre an.

Struktur In Kooperation mit unterschiedlichen Akteur/inn/e/ngruppen im Feld Lehre der Freien Universität sowie im Austausch mit externen und internen Expert/inn/en sollen fach- und studiengangsspezifische sowie disziplinübergreifende Ansätze zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre entwickelt und in Form einer Online-Plattform für die jeweiligen Nutzer/innen-Gruppen aufbereitet werden. Lehrende werden zielgruppenspezifisch angesprochen und erhalten auf der Webseite Infor-

mationen zu den Handlungsfeldern Hochschuldidaktik, Lehr- und Studieninhalte, Curricula-Entwicklung und Studiengangsplanung, Betreuung und Beratung von Studierenden sowie Qualitätssicherung. Um die Erfahrungen, Potenziale und Wünsche relevanter Akteur/inn/e/n an der Freien Universität in das Projekt einfließen zu lassen, wird ihre Beteiligung im Rahmen von Expert/inn/enworkshops sichergestellt. Aus dem Praxis- und Erfahrungswissen der Beteiligten werden Konzepte und Inhalte für den Instrumentenkasten generiert, vor dem Hintergrund der aktuellen Forschungsdiskussion aufbereitet und für den Instrumentenkasten verschriftlicht. Einige der Informationen und Angebote werden auch in Englisch präsentiert werden. Ergänzend werden Weiterbildungs- und Lehrqualifizierungsangebote zu Gender und Diversity in der Lehre entwickelt sowie eine Konferenz ausgerichtet, in deren Zentrum die Vorstellung des Instrumentenkastens stehen wird. Die Ergebnisse der Konferenz fließen unmittelbar in die Weiterentwicklung des Instrumentenkastens.

Finanzierung Das Projekt wird aus dem **PROFESSORINNENPROGRAMM** gefördert, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit je einer halben Stelle sind mit der Umsetzung befasst.

Laufzeit Das Projekt läuft 24 Monate und beginnt voraussichtlich am 1. Dezember 2014.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist als Kooperation zwischen der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG) und dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten konzipiert. Der Arbeitskreis „Gender in der Lehre“ berät die Projektgruppe und stellt die Vernetzung des Projekts in die Freie Universität sicher. Zusätzlich kooperiert die Projektgruppe mit dem Arbeitskreis „Gender und Diversity in der Mathematik“. Die Programmierung des Instrumentenkastens erfolgt beratend durch und in Kooperation mit dem CeDiS. Die Projektverantwortung liegt bei der wissenschaftlichen Leitung der ZEFG, Prof. Dr. Margret Lünenborg, und bei der zentralen Frauenbeauftragten Mechthild Koreuber.



Gender- und diversitysensible Personalentwicklung für die Zielgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals

Intention Im Kontext der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und sich ständig verändernden betrieblichen Anforderungen und Arbeitsprozesse wie Informatisierung und Hochschulmodernisierung zielt das Projekt darauf, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für das nichtwissenschaftliche Personal der Freien Universität unter der Perspektive von Gender und Diversität zu erschließen.

Struktur Im Rahmen des Projekts sollen Entwicklungschancen des nichtwissenschaftlichen Personals analysiert und reflektiert werden sowie auf dieser Basis Handlungsbedarfe entwickelt werden. Zudem werden Maßnahmen entwickelt, die dazu beitragen, ein attraktives, respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Unter dem Stichwort Diversity bezieht das Projekt über die Kategorie Geschlecht hinaus die Aspekte kulturelle/soziale Herkunft und Alter mit ein. Anknüpfend an die verschiedenen Phasen eines Arbeitslebens an der Freien Universität setzt das Projekt auf die Schwerpunkte Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Bindung von Beschäftigten sowie Wissens- und Age-Management.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der finanziellen Situation des Landes Berlin und dem zu erwartenden hohen Personalbedarf der Landesverwaltung stellt die Gewinnung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem externen und internen Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar, der sich die Freie Universität stellen muss. Neben einer Bestandsanalyse sollen die bisherige Praxis optimiert werden und neue Strategien unter Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten entwickelt werden.

Es werden gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die transparente Perspektiven und Handlungsspielräume für Beschäftigte eröffnen und stärken sowie die Attraktivität der Freien Universität als Arbeitgeberin weiter festigen. Dazu können bedarfsgerechte Unterstützungsangebote für den Berufseinstieg, die Etablierung von fachlichen Netzwerkstrukturen und die Erhöhung der Sichtbarkeit und Schaffung von Karrierewegen in der Institution gehören.

In den nächsten Jahren wird die Generation der sogenannten ‚Baby Boomer‘ das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen. Neben möglichst reibungslosen personellen Wechseln gilt es hier, das immense (Erfahrungs-)Wissen der Be-

schäftigten zu erhalten und weiter zu geben. In diesem Zusammenhang sollen Programme und Maßnahmen entwickelt werden, die den Interessen und Bedürfnissen aller an diesem Prozess beteiligten gerecht werden.

Finanzierung Das Projekt wird aus Haushaltsmitteln der Freien Universität finanziert.

Laufzeit Die Projektlaufzeit beginnt am 1. Januar 2015 und endet am 31. Dezember 2018.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist bei der Leitung der Personalabteilung der Freien Universität, Regina Adolphs, angesiedelt.

Genderreflektierte Kompetenzentwicklung für Lehrende in ausgewählten MINT-Fächern

Intention Genderkompetenz als integralen Bestandteil des Professionswissens und als berufsfeldbezogene Schlüsselqualifikation von Lehrenden an Schulen und Hochschulen zu vermitteln, ist Ziel des auf die Fächer Mathematik und Informatik fokussierten Projekts. Es verbindet individuelle Kompetenzentwicklung von Lehrenden in Schule und Hochschule mit strukturellen und fachkulturellen Veränderungen in der universitären Lehre.

Struktur Das Projekt wurde in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten und dem Fachbereich Mathematik/Informatik der Freien Universität entwickelt. Im Rahmen der Programmlinie ‚Innovative Projekte‘ des **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP) wurden für das Projekt eine Gastprofessur und eine Mitarbeiterinnenstelle eingerichtet.

Antragsbedingungen Das Projekt wurde durch das Präsidium bei der Auswahlkommission des BCP beantragt, die Kofinanzierung der Stellen ist zu einem Drittel aus Mitteln der Freien Universität zu leisten.

Finanzierung Die Personalausstattung des Projekts wird bis zum Ende der Programmlaufzeit zu 2/3 vom Berliner Programm und zu 1/3 aus zentralen Hochschulmitteln bzw. Fachbereichsmitteln finanziert.



Laufzeit Zunächst auf zwei Jahre angelegt, wurde die Laufzeit des Projekts zwischenzeitlich um ein weiteres Jahr verlängert und erstreckt sich nun vom 1. September 2012 bis Ende 2015.

Beteiligung Seit dem Wintersemester 2012/2013 wurden zahlreiche Veranstaltungen im Bereich Mathematik und Informatik angeboten, die Lehramtsstudierende befähigen sollen, Schulunterricht genderreflektiert zu gestalten. In Fortsetzung dieses Lehrangebotes entstanden und entstehen vielzählige Abschlussarbeiten in den modularisierten Studiengängen. Die Projektbeteiligten bringen die bisherigen Ergebnisse und ihre Expertise aktiv in fächerübergreifende Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung der Lehramtsausbildung und Hochschuldidaktik ein.

Verantwortlichkeit Die Projektleitung hat Prof. Dr. Anina Mischau am Fachbereich Mathematik/Informatik der Freien Universität inne.

genderDynamiken. Fallstudien zur Verschränkung von Fachkulturen und Forschungsorganisationen am Beispiel der Physik

Intention Für die beiden vergangenen Dekaden kann bundesweit eine stetige Erhöhung der Beteiligung von Frauen in den MINT-Fächern verzeichnet werden. Jedoch sind nach wie vor Hindernisse zu konstatieren, die quer zu Disziplinen und Berufsfeldern als ‚gläserne Decke‘ der Beteiligung und dem Aufstieg von Frauen entgegenwirken. Das Forschungsvorhaben genderDynamiken gründet auf der These, dass die Frauen ein- bzw. ausschließende Mechanismen in aktuelle Wissenschaftsentwicklungen eingebunden sind und fragt nach den Zusammenhängen von Fachkulturen,

unterschiedlichen Organisationsformen von Wissenschaft und politisch induzierten Veränderungen in den Disziplinen. Am Beispiel der Disziplin Physik und ihren Institutionalisierungsformen soll untersucht werden, wie sich diese Wandlungsprozesse darstellen und welche Wechselwirkung von Fachkulturen und Organisationsstrukturen bestehen.



Struktur Das Projekt genderDynamiken ist ein Verbundvorhaben zwischen dem Fachbereich Physik der Freien Universität sowie dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung und dem Institut für Soziologie an der Technischen Universität Berlin. In drei Teilprojekten wird auf das institutionelle Setting und dessen spezifischer Verschränkung von Organisationsstruktur und Fachkultur fokussiert. Es werden drei Fallstudien zu Hochschulen, zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zu speziellen Formen der Forschungsorganisation wie etwa Sonderforschungsbereichen oder Exzellenzcluster durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen sollen Handlungsansätze zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Wissenschaft entwickelt, überprüft und neue Initiativen in die wissenschaftliche Praxis der analysierten Fächer getragen werden. An der Freien Universität wird das Teilprojekt über außeruniversitäre Forschungseinrichtungen durchgeführt. Untersuchungsleitend ist die Frage, ob und wie die programmatischen und inhaltlichen Ausrichtungen der untersuchten Institute mit den Geschlechterkulturen der Institutionen wechselwirken.

Finanzierung Das Projekt wird aus Mitteln der Förderlinie **FRAUEN AN DIE SPITZE** Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Laufzeit Das Projekt wird im Zeitraum vom 1. Mai 2012 bis 31. Juli 2015 durchgeführt.

Verantwortlichkeit Das Projektvorhaben ist ein Verbundprojekt zwischen der Freien Universität in Verantwortung des Arbeitsbereichs von Prof. Dr. Elvira Scheich am Fachbereich Physik sowie, an der Technischen Universität Berlin, der Arbeitsgruppe von Prof. Dr. Nina Baur am Institut für Soziologie, und dem Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung unter Leitung von Prof. Dr. Sabine Hark. Die Verbundleitung ist am Fachbereich Physik bei Prof. Dr. Elvira Scheich angesiedelt.

Girls'Day

Mädchen-Zukunftstag

Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

Intention Als Reaktion auf die Unterrepräsentation von Frauen auf naturwissenschaftlichen und mathematisch-technischen Gebieten – sowohl in der Arbeitswelt als auch an Universitäten – wurde der bundesweite Mädchen-Zukunftstag ins Leben gerufen. Ziel ist es, Mädchen und Frauen für die genannten Gebiete zu gewinnen, dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken und den Anteil von Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern zu steigern.

Struktur Die Freie Universität beteiligt sich seit 2003 am Girls'Day und bietet Workshops in verschiedenen Bereichen an. Dabei werden Schülerinnen nicht nur an Fächer herangeführt, in denen bisher wenige Frauen studieren und arbeiten, sondern es werden ihnen auch weibliche Rollenvorbilder und akademische Karriereverläufe von Frauen vor Augen geführt. Schülerinnen von der 5. bis zur 10. Klasse nehmen an Einführungsveranstaltungen teil, denen ein bis zwei selbst gewählte Workshops folgen. Am Girls'Day erleben sie, wie spannend Studium und Arbeit im naturwissenschaftlich und mathematisch-technischen Bereich sein können. Sie erhalten Einblick in den Alltag der Wissenschaften sowie in die Struktur und Organisation der Freien Universität, erproben ihre Fähigkeiten und können erste Kontakte knüpfen. Regelmäßig durchgeführte Evaluationen belegen, dass die Teilnehmerinnen überwiegend mehrfach am Girls'Day der Freien Universität teilnehmen und bei vielen von ihnen tatsächlich ein Interesse an einem Studium in einem der Bereiche, in denen sie Workshops belegt haben, geweckt wird.

Antragsbedingungen Interessierte Schülerinnen können sich über die Girls'Day-Webseite der Freien Universität mit etwa sechs Wochen Vorlauf für die gewünschten Workshops anmelden.

Finanzierung Die Kosten für den Girls'Day belaufen sich auf rund 8.000 € pro Jahr und werden zentral übernommen. Die Bereiche, die sich beteiligen, finanzieren ihre Verbrauchsmittel aus Mitteln der leistungsorientierten Mittelvergabe. Zusätzliche Personalausgaben für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Girls'Day fallen nicht an.

Laufzeit Der Girls'Day findet seit 2003 an der Freien Universität statt, jedes Jahr an dem bundesweit festgelegten Tag im März oder April.

Beteiligung Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisiert und koordiniert den Girls'Day an der Freien Universität und wird dabei von den dezentralen Frauenbeauftragten der beteiligten Bereiche unterstützt. Es werden in der Regel rund 80 Workshops an den Fachbereichen Biologie/Chemie/Pharmazie, Geowissenschaften, Mathematik/Informatik, Physik, Philosophie und Geisteswissenschaften, Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum sowie ZE Studienberatung und Psychologische Beratung angeboten. Durchgeführt werden die Workshops zumeist von wissenschaftlich Beschäftigten aus dem Mittelbau, aber auch von Professor/inn/en und studentischen Hilfskräften. Der Girls'Day ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit, der Girls'Day an der Freien Universität ist mit tausend Plätzen der zweitgrößte in Deutschland.

Verantwortlichkeit Der Girls'Day wird an der Freien Universität Berlin vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten koordiniert. Am Tag selbst übernehmen alle Mitwirkenden die Verantwortung für die Schülerinnen.

Good Diversity. Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen

Intention Die Zielsetzung des Projekts ist es, das gleichstellungspolitische Potential von Diversity systematisch, strukturiert und zielführend für die Weiterentwicklung von Chancengleichheit an Hochschulen aufzuarbeiten und die Einführung und Umsetzung von qualitativ guter Diversity-Politik an deutschen Hochschulen zu unterstützen.

Struktur Das Konzept des Projekts sieht vor, Mitgliedern der Hochschulleitungen sowie Mitarbeitenden von Fachabteilungen und Stabsstellen in Hochschulen leicht verfügbares und schnell erschließbares Wissen zur Verfügung zu stellen, um gute Diversity-Politiken zu entwickeln und umzusetzen sowie bestehende Diversity-Aktivitäten einordnen und deren gleichstellungspolitische Qualität bewerten zu können. Im Rahmen des



Girls'Day 2012
an der Freien Universität

Projekts entsteht eine Publikation, in der das für die Planung und Umsetzung notwendige Wissen für gutes Diversity gebündelt ist. Gutes Diversity beruht auf der Anerkennung von Ungleichheit und Diskriminierung; es berücksichtigt die Verwobenheit von Ungleichheitsverhältnissen und ist gleichstellungsorientiert ausgerichtet. In enger Zusammenarbeit mit auf Diversity spezialisierten Expert/inn/en aus Hochschulleitung, Forschung und Praxis sowie mit Beteiligten aus Diversity Maßnahmen werden unterschiedliche Dimensionen des Wissens zu Diversity zusammengetragen und auf der Grundlage der aktuellen Forschung zu Diversity und Hochschule praxisrelevant und anwendungsorientiert aufgearbeitet.

Finanzierung Das Projekt wird aus der Förderlinie **FORSCHUNGSKOOPERATIONEN/NETZWERKTÄTIGKEIT – FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG VON FORSCHUNG** finanziert.

Laufzeit Die Projektlaufzeit beginnt vorbehaltlich der Mittelzusage am 1. Juli 2015 und endet am 3. Juni 2016.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, Mechthild Koreuber, angesiedelt.

grOW – Frauen gründen (in) Ost und West

Intention Über die gegenwärtige Situation und die Rahmenbedingungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen in Ost- und Westdeutschland sowie über unterstützende Instrumente für die Zukunft liegen bisher wenig differenzierte Analysen vor. Die Leitfrage des Projekts lautet, welche Faktoren und Rahmenbedingungen die Erhöhung bzw. Verbesserung von Anzahl, Wachstum und Nachhaltigkeit von Unternehmensgründungen durch Frauen ermöglichen. Zugleich wird mit diesem Projekt ein Reflexionsraum für Unternehmerinnen aus Ost- und Westdeutschland eröffnet.

Struktur Das Vorhaben ist dreistufig angelegt: Mit einer mehrtägigen Zukunftskonferenz wird eine erste Bestandsaufnahme über das Gründungs-

verhalten von Frauen erarbeitet. Hier werden Arbeits- und Aktionsfelder für zukünftig wirksame Gründungsunterstützung und Fördermaßnahmen entwickelt, die im Rahmen von sechs regionalen Workshops zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten diskutiert werden. Ergänzend dazu wird eine Medienanalyse zum „Unternehmerinnenbild in der deutschen Presse“ vorgenommen. Abschließend werden Empfehlungen zur weiteren Implementierung von Förderung von Unternehmerinnen vorgestellt.

Finanzierung Das Projekt wird über das Programm **FORSCHUNGSKOOPERATIONEN/NETZWERKTÄTIGKEIT – FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** finanziert. An der Freien Universität ist eine Projektkoordinatorin eingestellt.

Laufzeit Das Projekt läuft vom 15. März 2014 bis 30. November 2015.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist von *profund*, der Gründungsförderung der Freien Universität, in Kooperation mit dem Institut für Mittelstandsforschung Bonn, mit science2public – Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation e.V. sowie der *bundesweiten gründerinnenagentur* entwickelt worden. Die Gesamtkoordination des Projekts liegt bei dem Teamleiter von *profund*, Steffen Terberl. Die Medienanalyse wird von Prof. Dr. Friederike Welter, Universität Siegen, und Präsidentin des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn geleitet.



Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften

Intention Der Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften an der Freien Universität Berlin wird für herausragende Abschlussarbeiten vergeben. Er ehrt exzellente Frauen des Fachbereichs und würdigt zugleich die Namensgeberin des Preises, Hedwig Hintze (1884-1942), Historikerin und engagierte Publizistin, die mit ihren Arbeiten öffentlich für eine internationale Verständigung der europäischen Demokratien, für Humanismus und für Menschenrechte eintrat. Seit 2013 ist der Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis auf Dissertationen beschränkt.

Struktur Der Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis in Höhe von 1.000 € wird stets im Rahmen der Semesterabschlussfeier des Fachbereichs im Wintersemester verliehen.

Antragsbedingungen Mit dem Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis werden promovierte Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften gewürdigt, die ihre Disputation zwischen dem 1. April des Vorjahres und dem 31. März des laufenden Jahres beendet haben und deren Arbeit mit summa cum laude bewertet wurde. Bewerbungstermin ist in der Regel der 15. Dezember eines Jahres. Die Dissertationen können für den Preis vorgeschlagen werden, aber auch von den Verfasserinnen selbst zur Bewerbung eingereicht werden. Die Begutachtung können alle promovierten Mitglieder des Interdisziplinären Forum Gender und Diversity Studies (IFGD) übernehmen. Gegebenenfalls können auch promovierte Fachgutachter/innen aus dem Fachbereich hinzugezogen werden.

Finanzierung Das Preisgeld wird aus den Frauenfördermitteln des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften finanziert.

Laufzeit Der Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis wird seit 2000 jährlich ausgelobt.

Beteiligung Die bisherigen Preisträgerinnen stammen aus den Fächern Geschichte und Kunstgeschichte, Arabistik, Islamwissenschaft und Archäologie.

Verantwortlichkeit Der Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis wird in Absprache mit dem Frauengremium und dem Dekanat von der Frauenbeauftragten des Fachbereichs vergeben.

Heraeus-Workshop – Netzwerktreffen der Frauenbeauftragten im Bereich der Physik

Intention Frauen sind hierzulande in der Physik in allen Qualifikationsstufen deutlich unterrepräsentiert und so werden deutschlandweit große Anstrengungen unternommen, um Frauen für die Physik zu gewinnen. Dabei kommt den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von physikalischen und physiknahen Einrichtungen besondere Bedeutung zu; sie sind

Initiatorinnen zahlreicher Projekte für Schülerinnen und Wissenschaftlerinnen. Innerhalb einer Institution sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Regel über die Fächergrenzen hinweg gut vernetzt, die überregionale Vernetzung innerhalb der Fachdisziplin fehlt bisher weitgehend.

Struktur Mithilfe des Heraeus-Workshops „Netzwerktreffen der Frauenbeauftragten im Bereich der Physik“ wird eine Vernetzung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Bereich Physik initiiert. Der zweitägige Workshop bietet den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ein Forum, sich über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sowie die Umsetzung, Finanzierung und Wirksamkeit von Projekten im Bereich der Frauenförderung in der Physik auszutauschen. Die Ergebnisse des Workshops werden in einer Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen und Initiativen zur Gewinnung und Förderung von Physikerinnen gebündelt und den Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt.

Finanzierung Die Veranstaltung wird durch die Wilhelm und Else Heraeus-Stiftung finanziert. Hierzu gehört neben der Organisation des Heraeus-Workshops auch die Vergabe von 25 Reisestipendien, die es Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ermöglichen sollen, an der Veranstaltung teilzunehmen, auch wenn die Reisekosten nicht von ihrem Arbeitgeber erstattet werden.

Verantwortlichkeit Das Projekt ist eine Kooperation zwischen der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs Physik, Dr. Beate Schattat, und der zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber.

Juniorprofessuren im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Intention Zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur, zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandinnenphase, zur Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre und zur Qualifikation von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften wurden Juniorprofessuren eingerichtet.



Hedwig Hintze (1884-1942)



Struktur Als hochschuleigene Ausgestaltung der „Programmlinie ‚Innovative Projekte‘ des **BERLINER CHANCEGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP) wurden an der Freien Universität zahlreiche Juniorprofessuren eingerichtet.

Antragsbedingungen Die Hochschulleitung beantragt eine bestimmte Anzahl an Juniorprofessuren als Maßnahmenbündel, die nach positiver Förderentscheidung durch die Auswahlkommission des BCP hochschulintern ausgeschrieben werden. Die Bewerbung der Fachbereiche auf die Einrichtung einer Juniorprofessur muss Angaben zur Situation am Fachbereich unter dem Blickwinkel der Geschlechterverteilung, zur Ausrichtung der Professur, zu potentiellen Kandidatinnen sowie zur fachlichen und infrastrukturellen Einbindung der Stelle enthalten. Die Fachbereiche verpflichten sich, nach Ablauf der ersten drei Jahre und bei positiver Evaluation der Stelleninhaberin die Kosten für die weiteren drei Jahre Laufzeit der Professur vollständig zu übernehmen.

Finanzierung Die jeweilige Juniorprofessur wird bis zum Ende der Programm Laufzeit des BCP im Dezember 2015 zu 2/3 vom Berliner Programm und zu 1/3 aus zentralen Hochschulmitteln finanziert. Nach Ende der Programm Laufzeit sind die Kosten der Juniorprofessur von der Hochschule zu tragen. Die Kosten der dreijährigen Verlängerung der Juniorprofessur nach positiver Evaluation werden vom jeweiligen Fachbereich übernommen.

Laufzeit Seit 2007 werden im Rahmen der jeweiligen Laufzeiten des BCP als spezifische Ausgestaltung durch die Freie Universität Juniorprofessuren eingerichtet. Die Juniorprofessuren laufen ab dem Zeitpunkt der Rufannahme drei Jahre mit Option der Verlängerung um weitere drei Jahre nach positiver Evaluation.

Beteiligung An der Freien Universität konnten im Berichtszeitraum 2010-2014 22 Juniorprofessuren realisiert werden.

Verantwortlichkeit Die Anträge der Fachbereiche sind bei der Geschäftsstelle der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) der Freien Universität einzureichen. Die Kommission spricht auf Grundlage der eingereichten Anträge und unter Berücksichtigung des Bewerberinnenpotentials sowie der spezifischen Situation hinsichtlich der Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächern gegenüber dem Präsidium eine Empfehlung zur Einrichtung der jeweiligen Juniorprofessur aus. Nach positiver Entscheidung durch das Präsidium werden die Fachbereiche zur Einleitung des Ausschreibungsverfahrens aufgefordert. Die Besetzung der

Stellen erfolgte in einem regulären Berufungsverfahren. Zuständig für die Umsetzung ist das für Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums, das von der Geschäftsstelle der KFN und der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt wird.



Lehrauftragspool zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Intention Frauen- und Geschlechterforschungsaspekte werden oftmals in der Lehre vernachlässigt. Um dem entgegenzuwirken und um Lehrkräfte für diese Aspekte zu gewinnen, die keine feste Anstellung an der Freien Universität haben, und diese mit einem Lehrauftrag finanziell zu unterstützen, wurde 1983 der Lehrauftragspool zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung ins Leben gerufen.

Struktur Mit dem Lehrauftragspool können pro Semester 13 Lehraufträge im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität finanziert werden.

Antragsbedingungen Die Fachbereiche und Zentralinstitute können bis 1. Februar (für das Sommersemester) bzw. bis 1. Juli (für das Wintersemester) eine Prioritätenliste mit Lehraufträgen, die aus dem Lehrauftragspool finanziert werden sollen, bei der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen – und Geschlechterforschung (ZIEFG) einreichen. Die Lehraufträge müssen zuvor von der zuständigen Stelle wie dem Dekanat oder der Ausbildungskommission genehmigt worden sein.

Finanzierung Die Vergütung der pro Semester bis zu 13 Lehraufträge aus dem Lehrauftragspool beträgt 35 € pro Semesterwochenstunde (Wintersemester: 1.120 € und Sommersemester 980 €) und wird zentral übernommen.

Laufzeit Aus dem Lehrauftragspool werden seit 1983 jedes Semester Lehraufträge im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

Beteiligung Die aus dem Lehrauftragspool finanzierten Lehraufträge kommen aus verschiedenen Fachbereichen und Zentralinstituten und werden von promovierten und nicht promovierten Akademiker/inne/n, darunter auch Privatdozent/inn/en, übernommen. Sie decken ein breites Themen-

spektrum ab und beschäftigen sich zum Beispiel mit Kunst und Feminismus, Lektüren zur sexuellen Differenz, intersektionalen Perspektiven auf gesellschaftliche und territoriale Konflikte, feministischer Literatur sowie Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft.

Verantwortlichkeit Die ZIEG schreibt die Lehraufträge zur Geschlechterforschung zu jedem Semester aus, prüft die Anträge und stellt das gesamte Antragsvolumen fest. Sie unterbreitet anhand der Prioritätenlisten der Fachbereiche und Zentralinstitute dem im Präsidium zuständigen Mitglied für Gleichstellung Vorschläge, das über die Vergabe entscheidet.

Margherita-von-Brentano-Preis

Intention Margherita von Brentano (1922-1995) war als Professorin und erste Vizepräsidentin an der Freien Universität tätig und setzte sich kritisch mit den vorherrschenden Geschlechterverhältnissen auseinander. Die Freie Universität gedenkt mit dem Margherita-von-Brentano-Preis dieser herausragenden Wissenschaftlerin und Philosophin und mahnt an die Wichtigkeit der Fortführung ihres Einsatzes für Gleichstellung der Geschlechter, auch und insbesondere im universitären Umfeld. Der Preis ehrt Einzelpersonen und Projekte, die sich um Frauenförderung oder Geschlechterforschung verdient gemacht haben und unterstützt mit dem damit verbundenen Preisgeld die Stärkung bzw. Initiierung zukünftiger Aktivitäten in den Bereichen Frauenförderung sowie Frauen- und Geschlechterforschung. Der Margherita-von-Brentano-Preis signalisiert, dass die Freie Universität dem gesetzlichen Auftrag der Herstellung tatsächlicher Gleichstellung eine hohe Bedeutung beimisst.

Struktur Der Margherita-von-Brentano-Preis ist einer der höchstdotierten Frauenförderpreise Deutschlands. 1995 wurde der Margherita-von-Brentano-Preis erstmals mit einem Preisgeld von 20.000 DM vergeben. Seitdem hat er sich von einer jährlichen Auszeichnung zu einem alle zwei Jahre vergebenen und mit 15.000 € dotierten Preis entwickelt, der aus FU-eigenen Mitteln finanziert wird. Das Preisgeld kann von den Preisträgerinnen für eine Vielzahl von Projektformen verwendet werden, die allerdings an die Freie Universität angebunden sein müssen.

Antragsbedingungen Für den Margherita-von-Brentano-Preis können sich Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationseinheiten bewerben oder

vorgeschlagen werden. Sich bewerbende oder vorgeschlagene Personen sollen Frauen oder, in einer Gruppe oder Organisationseinheit, mehrheitlich Frauen sein und können jeder Statusgruppe angehören. Der zentrale Frauenrat kann als Findungskommission tätig werden. Bewerbungen können entsprechend der Ausschreibung in der Regel bis Februar jeden ungeraden Jahres eingereicht werden. Bei entsprechender Bewerbungslage ist eine Teilung des Preises oder eine Belobigung möglich.



Margherita von Brentano (1922-1995)

Preisträgerinnen Der Margherita-von-Brentano-Preis wurde bis dato 19-mal vergeben. Er bildet eine große Bandbreite an Projekten und Arbeitsschwerpunkten ab – von der Gründung eines interdisziplinären Geschlechterforschungszentrums in der Medizin über Sammlungen von Biographien und Autobiographien von und über Frauen, einem Interventionsprojekt gegen Gewalt an Frauen, einem internationalen Forschungsprojekt zur Teilhabe von Frauen im lateinamerikanischen Hochschulsystem (**MISEAL**) bis hin zur Ehrung des langjährigen beruflichen, bürgerlichen oder wissenschaftlichen Engagements von Einzelpersonen für Chancengleichheit und frauen- und minderheitenspezifische Themen.

Verantwortlichkeit Der Vorschlag für die Preisträgerin bzw. Preisträgerinnen wird dem Präsidium der Freien Universität durch den zentralen Frauenrat als Auswahlkommission unterbreitet. In einem zentralen Festakt wird der Margherita-von-Brentano-Preis vom Präsidium übergeben.

Marie-Schlei-Preis für wissenschaftliche Qualifizierungsarbeiten am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Intention Um Frauen im Sinne der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität und des Frauenförderplans des Fachbereichs zu fördern sowie wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung anzuregen, sichtbar zu machen und auszuzeichnen, wurde im Jahr



Marie Schlei (1919-1983)

2000 am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Marie-Schlei-Preis ins Leben gerufen. Mit der Namensgebung wird Marie Schlei (1919-1983), eine Berliner Lehrerin der ersten Stunde nach dem Krieg gewürdigt, die ihren Aufstieg bis zur Entwicklungshilfeministerin unter Helmut Schmidt unter anderem ihrer Vision verdankte, Entwicklungshilfe für Frauen gesellschaftlich zu etablieren.

Struktur Seit 2000 vergibt der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität den Marie-Schlei-Preis für außergewöhnliche Qualifizierungsarbeiten von Frauen. Seit 2011 wird der Preis in zwei Kategorien ausgeschrieben, einmal als Frauenförderpreis für beste wissenschaftliche Arbeiten ohne Themenbindung, und einmal als Preis für die besten wissenschaftlichen Arbeiten mit Genderthematik, für den sich Frauen und Männer bewerben können. Er steht

für Diplom-, Master- und Staatsexamensarbeiten sowie Promotionen zur Verfügung. Die Vergabe erfolgt jeweils zum Jahresende.

Antragsbedingungen Antragsberechtigt für den Preis in der ersten Kategorie sind alle Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen des Fachbereichs. Antragsberechtigt für den Preis in der zweiten Kategorie sind geschlechtsunabhängig alle Studierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler des Fachbereichs. Es können wissenschaftliche Arbeiten, für die das letzte Fachgutachten bis zum 31. Dezember des Vorjahres eingegangen ist, eingereicht werden. Die Anträge sind bis zum 30. Mai eines Jahres an die Dekanin bzw. den Dekan des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie zu richten.

Finanzierung Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie stellt das jährliche Preisgeld in Höhe von 3.500 € aus Frauenfördermitteln zur Verfügung.

Laufzeit Der Marie-Schlei-Preis wird seit 2000 jährlich vergeben.

Beteiligung Insgesamt wurde der Preis 14 Mal vergeben, davon elfmal für Abschlussarbeiten und dreimal für herausragende Promotionen.

Verantwortlichkeit Über die Vergabe des Marie-Schlei-Preises entscheidet eine vom Fachbereichsrat auf Vorschlag des Frauenrates des Fachbereichs und der Frauenbeauftragten bestellte Kommission. Vergeben wird der Preis vom Dekanat.



MINToring – ein Schülerinnen-Studentinnen-Mentoring

Intention Frauen sind unter den Studierenden in den sogenannten MINT-Fächern deutlich unterrepräsentiert. Im Jahr 2010 stellten sie an der Freien Universität in diesen Fächern lediglich einen Anteil von 25 %. Zudem brechen häufiger Frauen als Männer das Studium ab und es entscheiden sich deutlich weniger Studentinnen als Studenten für eine Promotion. Im Rahmen von MINToring soll die Motivation von jungen Frauen für ein Studium der Bioinformatik, Informatik, Mathematik oder Physik und für einen Verbleib in diesen Fächern an der Freien Universität gefördert werden.

Struktur Das Projekt ist eine Kooperation zwischen den Fachbereichen Physik und Mathematik/Informatik sowie der zentralen Frauenbeauftragten. MINToring verfolgt einen mehrdimensionalen Ansatz, der sowohl die Phase der Entscheidung für ein Studium als auch die Phase des Studiums selbst umfasst. Kernelement von MINToring ist ein Schülerinnen-Studentinnen-Mentoring für Schülerinnen der Oberstufe, die Mathematik, Physik oder Informatik als Leistungskurs gewählt haben. Im Rahmen des Programms werden zahlreiche Veranstaltungen angeboten, in denen die Schülerinnen kennenlernen, was es praktisch bedeutet, eines dieser Fächer an der Freien Universität zu studieren. Ergänzend wird die Vermittlung von Praktikumsplätzen angeboten. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgabe als Mentorinnen werden die Studentinnen fortlaufend qualifiziert und es wird ihnen zugleich ein Reflexionsraum über ihre eigene Studiensituation und ihre Verortung in der Disziplin eröffnet. Damit ist die Erwartung verbunden, Studentinnen stärker an das Fach zu binden und für die wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Zur Qualitätskontrolle und -sicherung des Projekts wird eine Begleitforschung, angebunden an das Projekt **GENDERREFLEKTIERTE KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR LEHRENDE IN SCHULE UND HOCHSCHULE**, durchgeführt, die neue Erkenntnisse und empirisch abgesichertes Wissen über Konzeption und Durchführung derartiger Maßnah-

men generiert, Effektivität und Effizienz des Programms misst und Ansätze zur Optimierung erarbeitet.

Finanzierung Das Projekt wird aus Mitteln des PROFESSORINNENPROGRAMMS gefördert.

Laufzeit MINToring läuft vom 1. April 2014 bis voraussichtlich Ende 2015.

Verantwortlichkeit Die Projektleitung liegt geteilt bei der Didaktik der Physik, Prof. Dr. Volkhard Nordmeier, der Didaktik der Informatik, Prof. Dr. Carsten Schulte, der Gastprofessur für Gender Studies in der Mathematik, Prof. Dr. Anina Mischa, und bei der zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber.



MISEAL. Verbundprojekt des Lateinamerika-Instituts und der Universidade Estadual de Campinas

Intention In Lateinamerika, der Weltregion mit den größten sozialen Ungleichheiten, ist die Hoffnung auf soziale Mobilität und auf ein besseres Leben mit dem Zugang zur Hochschulbildung verbunden. Sozial benachteiligte gesellschaftliche Gruppen sind jedoch noch immer an den Hochschulen geringer vertreten. Das Projekt MISEAL – Medidas para la inclusión social y equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina/ Maßnahmen zur sozialen Inklusion und Gleichstellung in lateinamerikanischen Hochschuleinrichtungen – reagiert auf diesen Missstand und untersucht und entwickelt Maßnahmen und Instrumente, die die Teilhabe und Gleichstellung von Frauen und weiteren gesellschaftlichen Gruppen an der Hochschulbildung in lateinamerikanischen Ländern ermöglichen sollen. Die Untersuchung beschränkt sich dabei nicht nur auf einen Diskriminierungsaspekt, sondern gründet sich auf eine intersektionale Perspektive unter Einbezug der Ausgrenzungskriterien Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Alter, sexuelle Orientierung und körperliche Verfasstheit. Konkrete Projektziele von MISEAL sind dabei die Schaffung oder Verbesserung von Mechanismen zur Gewährleistung von sozialer Inklusion und Gleichstellung an



Prof. Dr. María Jesús Izquierdo, Universität Autònoma de Barcelona und PD Dr. Martha Zapata Galindo, Freie Universität, 2013

den beteiligten lateinamerikanischen Hochschulen, die Entwicklung eines transnationalen Graduiertenprogramms zur Ausbildung von Expert/inn/en in sozialer Inklusion und Gleichstellung sowie der Aufbau eines Netzwerkes zum Austausch und zur Beratung zwischen europäischen und lateinamerikanischen Universitäten.

Struktur Bei MISEAL handelt es sich um ein Verbundprojekt, das vom Lateinamerika-Institut gemeinsam mit der Universidade Estadual de Campinas in Brasilien koordiniert wird. Insgesamt sind zwölf lateinamerikanische und vier europäische Universitäten an dem Projekt beteiligt. Die Arbeit im Projekt wird von fünf transnationalen Arbeitsgruppen übernommen, die sich mit verschiedenen Teilprojekten beschäftigen. MISEAL ist das erste große Drittmittelprojekt der Freien Universität, das drei ihrer wichtigen Zielsetzungen verbindet: Gleichstellungsmaßnahmen, Frauen- und Geschlechterforschung sowie Diversity und Internationalisierung als hochschulpolitische Erfordernisse. Aufgrund seines herausragenden Beitrags zur Internationalisierung von Lehre und Forschung im Bereich von Gleichstellung wurde MISEAL im Jahre 2013 mit dem MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS ausgezeichnet.

Finanzierung Das Verbundprojekt MISEAL wird von der Europäischen Union mit 2,4 Millionen € gefördert; weitere 700.000 € werden von den Kooperationspartnerinnen zu gleichen Anteilen getragen.

Laufzeit MISEAL hat eine Laufzeit von drei Jahren, von Januar 2012 bis Dezember 2014.

Beteiligung Im Projekt kooperieren renommierte Frauen- und Geschlechterforscherinnen aus zwölf lateinamerikanischen und vier europäischen Universitäten.

Verantwortlichkeit MISEAL wird am Lateinamerika-Institut von Prof. Dr. Marianne Braig und PD Dr. Martha Zapata Galindo geleitet. Gemeinsam mit Prof. Dr. Maria Conceição da Costa vom Geschlechterforschungsprogramm PAGU der Universidade Estadual de Campinas koordinieren sie ein internationales Netzwerk, in welchem Frauen- und Geschlechterforscherinnen aus Lateinamerika, Europa und den USA mitarbeiten.



NATürlich – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen

Intention Ziel des Projektes ist es, Schülerinnen kurz vor ihrer Studienwahl ein realistisches Bild der am Fachbereich Biologie, Chemie und Pharmazie (BCP) vertretenen naturwissenschaftlichen Fächer aufzuzeigen und spätere Berufsperspektiven und Karrierechancen vorzustellen. Dabei versucht das Projekt vermehrt Mädchen mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Familien anzusprechen und zu fördern sowie Barrieren vor einem Studium abzubauen. Auch Studierenden, die am Fachbereich BCP überwiegend weiblich sind, wird über ein fachnahes ABV-Modul die Möglichkeit geboten, verschiedene Berufsfelder und unterschiedliche Werdegänge kennenzulernen und entsprechende Zusatzqualifikationen für den zukünftigen Berufswunsch zu gewinnen.

Struktur Das Projekt basiert auf einem Role-Model-Konzept, bei dem Schülerinnen in unterschiedlichen Formaten in Kontakt mit Naturwissenschaftlerinnen kommen. Ein Projektdurchlauf umfasst zehn Termine, an denen die Schülerinnen zum Beispiel Vorträge besuchen, mit Forscherinnen diskutieren und Studentinnen zu den einzelnen Studienrichtungen befragen. An praxisorientierten Tagen experimentieren sie im Labor und lernen Firmen, Museen und Science Center kennen. Auf diese Weise erhalten die Schülerinnen nicht nur einen Einblick in verschiedene Arbeitsfelder, sondern bekommen auch einen individuellen Eindruck vom Berufsalltag der Wissenschaftlerinnen.

Finanzierung Das Projekt wird über das Präsidium aus zentralen Mitteln der Freien Universität finanziert.

Laufzeit Die Seminarreihe NATürlich wird seit 2009 einmal jährlich angeboten und ist fester Bestandteil des Angebotes des NatLab – Mitmach- und Experimentierlabor der Freien Universität.

Beteiligung Im Berichtszeitraum 2010-2013 haben 66 Schülerinnen das Seminar NATürlich besucht. Im November 2014 startet das neue Seminar mit 27 naturwissenschaftlich interessierten Mädchen. Insgesamt stellten 26 Wissenschaftlerinnen ihre Berufe und ihren Werdegang vor, viele von ihnen unterstützten die Seminarreihe mehrfach.

Verantwortlichkeit Initiiert wurde das Projekt NATürlich von der Leiterin des Schülerlabors NatLab, Prof. Dr. Petra Skiebe-Corrette, und den Frauenbeauftragten des Fachbereiches BCP. Die Projektkoordination hat im Jahr 2014 Dr. Nadin Hermann übernommen.

Preis für Geschlechterforschung des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften

Intention Die Bedeutung von Geschlecht als analytischer oder die Forschungen leitender Kategorie sichtbar zu machen sowie Student/innen zu entsprechenden Qualifikationsarbeiten zu ermutigen ist die Intention des Preises des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften für Geschlechterforschung.

Struktur Mit dem Preis werden herausragende Magister- oder Masterarbeiten geehrt und am Fachbereich und in der Disziplin sichtbar gemacht. Er wird im Mai ausgeschrieben und im Rahmen der Semesterabschlussfeier des Fachbereichs im Sommersemester verliehen. Das Preisgeld beträgt 500 € und kann auch geteilt werden.

Antragsbedingungen Bewerbungsberechtigt sind alle Magister- und Masterstudierenden des Fachbereichs, die ihr Studium in den vergangenen zwei Semestern beendet haben und deren Arbeit mit „sehr gut“ bewertet wurde. Als Stichtag für die Einreichung des Antrags gilt der 31. März des laufenden Jahres. Neben Eigenbewerbung sind auch Vorschläge von allen akademischen Mitgliedern des Fachbereichs möglich. Der Preis wird vom Interdisziplinären Forum Gender und Diversity (IFGD) verliehen.

Verantwortlichkeit Die Begutachtung der eingereichten Arbeiten wird von promovierten Mitgliedern des IFGD übernommen.

Finanzierung Der Preis wird aus Mitteln des IFGD finanziert.

Laufzeit Der Preis für Geschlechterforschung des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften wurde erstmals 2014 im Rahmen der Semesterabschlussfeier verliehen und soll fortan jährlich vergeben werden.



Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Intention Zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und zur Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm (PP) als gemeinsames Vorhaben des Bundes und der Länder ins Leben gerufen.

Struktur Pro Hochschule und pro Laufzeit werden bis zu drei Berufungen von Frauen für maximal fünf Jahre gefördert. Gegenstand der Förderung sind Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren in Form einer vorgezogenen Nachfolge- oder Regelberufung. Die durch die Förderung frei werdenden Mittel der Hochschule müssen in Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen investiert werden. Diese Gleichstellungsmaßnahmen sind unabhängig von Anbindung und fachlicher Ausrichtung der Professur.

Antragsbedingungen Die Anträge zur Teilnahme am Professorinnenprogramm in den beiden Phasen PP I und PP II werden von der Hochschule gestellt. Die Teilnahme erfolgt in zwei Schritten: Im PP I mussten die Hochschulen zunächst ein zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept erstellen und einreichen. In der Bewerbung im Rahmen des PP II wurde die Dokumentation der Umsetzung dieses Gleichstellungskonzepts verlangt oder – im Falle der Hochschulen, die in der ersten Runde nicht dabei waren – ein Gleichstellungskonzept. Nach positiver Bewertung des Konzepts bzw. der Dokumentation durften die Hochschulen ihre realisierten Professuren beim Projektträger geltend machen. In diesem Schritt erfolgt auch die Beantragung der Gleichstellungsmaßnahmen, die aus den durch die Förderung der Professur im Rahmen des Programms freiwerdenden Mittel umgesetzt werden sollen. Die Vergabe der Mittel erfolgt nach dem Windhundprinzip. So verfügten eventuell Hochschulen zwar über ein positiv bewertetes Gleichstellungskonzept oder eine Dokumentation, konnten aber im Rahmen der Programmlaufzeit nicht rechtzeitig eine Professur realisieren.

Finanzierung Insgesamt stehen für die beiden Laufzeiten je 150 Millionen € von Bund und Land zur Verfügung. Pro Professur steht eine maximale Fördersumme von 75.000 € jährlich für maximal fünf Jahre zur Verfügung.

Laufzeiten Die erste Programmphase (PP I) lief von 2008 bis 2013. Die aktuelle Phase (PP II) startete 2012 und läuft bis 2017. Im Koalitionsvertrag wurde eine dritte Fortführung festgeschrieben (PP III).

Beteiligung Im PP I haben 151 Hochschulen Gleichstellungskonzepte ausgearbeitet, 123 wurden positiv begutachtet, gefördert und haben ihre Konzepte umgesetzt. Für das Professorinnenprogramm II haben sich 184 Hochschulen aus allen 16 Bundesländern beworben, wovon sich 147 Hochschulen für die Teilnahme qualifiziert haben, darunter Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen. Bisher wurden insgesamt 308 Professuren von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen im Rahmen von PP I und II gefördert. In jeder Antragsrunde wurden zehn Konzepte bzw. ihre Dokumentationen als herausragend gewürdigt. Die Freie Universität hat sich mit einem Gleichstellungskonzept im PP I und dessen Dokumentation im PP II beteiligt und ist jeweils positiv bewertet worden, wenn auch nicht unter den zehn herausragenden Konzepten genannt. An der Freien Universität Berlin wurden im PP I drei Regelberufungen realisiert, im PP II bislang zwei, eine weitere ist zu erwarten.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für die Umsetzung des Professorinnenprogramms liegt bei dem für Gleichstellung zuständigen Mitglied der Hochschulleitung, Prof. Dr. Brigitta Schütt, in Kooperation mit der Abteilung Berichtswesen und Systeme und dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Aktuell werden aus dem Professorinnenprogramm folgende Gleichstellungsprojekte gefördert: FLEXIBILISIERUNG NATURWISSENSCHAFTLICHER PRAKTIKA DURCH DEN EINSATZ INTERAKTIVER PRAKTIKUMSEXPERIMENTE, FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN BEI DEREN WISSENSCHAFTLICHER PROFILBILDUNG UND DEM AUFBAU VON FACHLICHEN VERNETZUNGEN, FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN WISSENSCHAFTLERINNEN AUF W1- UND W2-POSITIONEN, FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN, INSTRUMENTENKASTEN GENDER UND DIVERSITY IN DER LEHRE, MINTORING.

ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking

Intention Noch immer gehen Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, in den höheren Qualifikationsstufen verloren, noch immer schaffen weit weniger Frauen als Männer den Sprung auf eine Professur. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, die Leistungspotenziale von Wissenschaftlerinnen besser zu erschließen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, wurde das hochschulübergreifende Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ ins Leben gerufen. ProFiL bereitet die Programmteilnehmerinnen gezielt auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vor und leistet einen Beitrag, um den Frauenanteil an Professuren mittel- bis langfristig zu erhöhen.



Struktur Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das ProFiL-Programm die Teilnehmerinnen

ein Jahr lang bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere und bereitet sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vor, die im Kontext der neuen Formen der Hochschulsteuerung mit einer Professur verbunden sind. Methodisch kombiniert das Programm Mentoring und wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings und Seminare mit dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking.

Antragsbedingungen Antragsberechtigt sind Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der Freien Universität, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Die Charité ist aufgrund eines ähnlich ausgerichteten, eigenen Programms nicht beteiligt. Die Aufnahme in das Programm erfolgt in einem zweistufigen Verfahren über eine schriftliche Bewerbung inklusive Motivationsschreiben, Kurzdarstellung des aktuellen Forschungsprojekts oder Habilitationsvorhabens und Publikationsliste sowie einem Auswahlgespräch. Bewerbungen können in der Regel bis Mai des Vorjahres eingereicht werden.

Finanzierung Die drei Berliner Träger-Universitäten teilen sich zu gleichen Anteilen die Finanzierung der Personalkosten (Programmleitung und studentische Hilfskraft) sowie der Veranstaltungskosten. Für die Bereitstellung der Infrastruktur kommt die Technische Universität Berlin auf. Die Teilnehmerinnen leisten einen Kostenbeitrag in Höhe von 250 €, der für Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsorganisation eingesetzt wird. Stipendiatinnen und Wissenschaftlerinnen ohne Finanzierung wird der Kostenbeitrag erlassen.

Laufzeit Das ProFiL-Programm wird jeweils über eine Laufzeit von zwölf Monaten für 36 Teilnehmerinnen der Berliner Träger-Universitäten durchgeführt. Der 11. ProFiL-Durchgang läuft von Februar 2015 bis Februar 2016.

Beteiligung Bisher haben 389 Wissenschaftlerinnen, davon 123 von der Freien Universität, am ProFiL Programm teilgenommen. 52 Wissenschaftlerinnen der Freien Universität wurden während oder nach Absolvieren des ProFiL-Programms auf W2-/W3-Professuren, als Senior Lecturer, Lecturer oder auf äquivalente Positionen in der außeruniversitären Forschung berufen. Weitere 15 FU-Mitglieder wurden auf Juniorprofessuren berufen, 26 FU-Mitglieder erhielten Gast- oder Vertretungsprofessuren und 4 FU-Mitglieder warben Nachwuchsgruppenleitungen für sich ein.

Verantwortlichkeit ProFiL ist ein gemeinschaftliches Förderprogramm der Freien Universität, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Technischen Universität Berlin und liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Präsidiumsmitglieder. Das Koordinationsbüro ist an der Technischen Universität Berlin angesiedelt. Programmleiterin ist Dorothea Jansen.

Rhoda-Erdmann-Programm

Intention Im Sinne der Nachwuchsförderung werden Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase im Rahmen des Rhoda-Erdmann-Programms bei der Gestaltung ihrer beruflichen Karriere professionell unterstützt. Mit der Namensgebung wird die Berliner Biologin Rhoda Erdmann (1870-1935) gewürdigt.

Struktur Das Rhoda-Erdmann-Programm wurde 1997 als Kooperationsprojekt des Zentrums für Weiterbildung (WBZ), der zentralen Frauenbeauftragten, der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Ge-



Rhoda Erdmann (1870-1935)

schlechterforschung (ZEFG) und der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung eingerichtet. Im Rahmen des Programms werden unterschiedliche Seminarangebote gebündelt, die gezielt über die fachliche Lehr- und Forschungsqualifikation hinausgehen und Schlüsselqualifikationen zur Erweiterung der individuellen Kompetenzen sowie Kenntnisse im Umgang mit Institutionen vermitteln. Darüber hinaus dienen die Seminare auch als Gelegenheit zum Informationsaustausch und zur Vernetzung. Seit 2013 organisiert das Büro der zentralen Frauenbeauftragten im Rahmen des Programms Workshops zur Stärkung von Genderkompetenz für alle Nachwuchswissenschaftler/innen und ab 2015 auch zu Frauenförderprogrammen.

Antragsbedingungen Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich über das WBZ oder das Büro der zentralen Frauenbeauftragten für die Kurse anmelden.

Finanzierung Die regelmäßigen Angebote sind zumeist kostenpflichtig, die Teilnahmegebühren können durch den jeweiligen Arbeitsbereich getragen werden. Veranstaltungen, die vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisiert werden, wie etwa „Genderkompetenz als Führungskompetenz für Nachwuchswissenschaftler/innen“, sind in der Regel gebührenfrei.

Laufzeit: Das Programm ist dauerhaft eingerichtet.

Verantwortlichkeit Die Verantwortung für die Gestaltung des Rhoda-Erdmann-Programms liegt beim WBZ, Dr. Karin Abel, bei der ZEFG, Dr. Ulla Bock, und bei der zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber.

TOTAL E-QUALITY Award

Intention TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung zu etablieren, nachhaltig zu verankern und damit einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen. Dieses Ziel ist erreicht, wenn Begabung, Potenzial und Kompetenz der Geschlechter gleichermaßen (an)erkannt, einbezogen und gefördert werden. Die Auszeichnung initiiert einen Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit, der den prämierten Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einem Wettbewerbsvorteil gereichen kann.

Struktur Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vergibt seit 1997 das Prädikat TOTAL E-QUALITY; seit 2001 wird das Prädikat auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verliehen. Die Mitglieder der Jury des TOTAL E-QUALITY Award beurteilen das Gesamtkonzept einer Organisation sowie innovative Aktivitäten in einzelnen ziel- und ergebnisorientierten angelegten Feldern auf Grundlage eines Selbstbewertungsinstrumentes. Bei der Entwicklung und Übertragung von Bewertungskriterien auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen kamen den Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs und der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrinhalte besondere Aufmerksamkeit zu. Das Prädikat hat eine Gültigkeit von drei Jahren. Für eine erneute Auszeichnung bedarf es einer Wiederholungsbewerbung, in der weitere Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit nachzuweisen sind.

Antragsbedingungen Grundlage der Bewerbung ist ein Selbstbewertungsinstrument, das in acht Aktionsbereiche gegliedert ist, in denen eine Vielzahl von Ansätzen und Maßnahmen zur Chancengleichheit genannt werden kann: 1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, 2. Karriere- und Personalentwicklung, 3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung, 4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, 5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung, 6. Organisationskultur, 7. Forschung, Lehre und Studium, 8. Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Ergänzt wird die Bewerbung durch eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation sowie einer Darstellung der Gesamtsituation und der Einzelbewertungen der Aktionsbereiche.

Finanzierung Für die Bewerbung um das Prädikat wird eine Bearbeitungsgebühr von 150 € erhoben, bei einer erfolgreichen Bewerbung wird für das Prädikat außerdem eine nach Größe der Institution gestaffelte Gebühr erhoben. Diese beträgt für die Freie Universität 1.500 €.

Beteiligung Die Freie Universität beteiligt sich von Beginn an und hat 2014 zum fünften Mal den TOTAL E-QUALITY Award erhalten. Sie wird für ihr langjähriges Engagement in besonderer Weise ausgezeichnet.

Verantwortlichkeit Die Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes erfolgte durch eine präsidiale Arbeitsgruppe unter Leitung des Kanzlers; die Geschäftsführung hatte die zentrale Frauenbeauftragte inne. Die Bewerbung wurde vom Präsidium der Freien Universität eingereicht.





Vorgezogene Nachfolgeberufungen im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Intention Die Berufung von Frauen auf unbefristete W₂-/W₃-Professuren zielt auf eine nachhaltige chancengerechte Berufungs- und Strukturentwicklung.

Struktur Wenn eine Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach vorliegt und in den nächsten drei Jahren eine W₂-/W₃-Strukturprofessur etwa durch Emeritierung vakant wird, kann diese Professur über die Programmlinie „Vorgezogene Nachfolgeberufungen“ des **BERLINER CHANCEGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP) bereits deutlich früher ausgeschrieben und parallel mit einer Frau besetzt werden. Nach dem Ausscheiden der bisherigen Professorinhaberin bzw. des -inhabers wird die vorgezogen berufene Wissenschaftlerin auf die unbefristete Strukturstelle überführt.

Antragsbedingungen Die Hochschulleitung beantragt, mit Nachweis der Unterrepräsentanz von Frauen in der entsprechenden Disziplin, die Förderung einer vorgezogenen Berufung auf eine W₂-/W₃-Professur für den Zeitraum der Parallelbesetzung während der Programmlaufzeit. Der Ausschreibungstext, die Zusammensetzung der Berufungskommission und das Scouting-Ergebnis werden der Auswahlkommission des BCP ebenso zur Kenntnis gegeben wie die infrastrukturelle und personelle Ausstattung seitens der beantragenden Hochschule.

Finanzierung Die Zeit der parallelen Besetzung wird mit jährlich maximal 101.580 € (Personalkosten und personelle Ausstattung) aus dem BCP gefördert. Die Förderungsdauer kann bis zu drei Jahren betragen.

Laufzeit Die vom Programm finanzierte parallele Besetzungszeit läuft maximal drei Jahre, längstens aber bis zum Ende der Laufzeit des BCP am 31. Dezember 2015. Anschließend wird die über die vorgezogene Nachfolgeberufung gewonnene Professorin in die Sollstruktur der jeweiligen Hochschule übernommen.

Beteiligung Die Freie Universität konnte im Berichtszeitraum 2010-2014, bezogen auf die Programmphasen des BCP 2008-2011 sowie 2012-2015 drei vorgezogene Nachfolgeberufungen realisieren.

Verantwortlichkeit Die Anträge werden von den Hochschulleitungen an die Geschäftsstelle des BCP, angesiedelt an der Humboldt-Universität zu Berlin, gerichtet. Die Auswahlkommission trifft auf Grundlage der durch die Geschäftsstelle aufbereiteten Anträge die Förderentscheidung, die abschließend von den Senatsverwaltungen für Wissenschaft und für Frauen gebilligt werden muss. Für die Umsetzung an der Freien Universität ist die zuständige Vizepräsidentin für Gleichstellung, Prof. Dr. Brigitta Schütt, verantwortlich. Sie wird von dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt.

W2-Zeit-Professuren

Intention Neben der Individualförderung von Frauen zur Qualifizierung und Professionalisierung für eine Professur zielt die Einrichtung von W₂-Zeit-Professuren auf die Beseitigung struktureller Benachteiligungen und den Wandel von Fachkulturen. Dies wird zum einen über fachlich-reflexive Impulse durch die Integration von Geschlechterforschung und zum anderen über die Sensibilisierung für Karrierewege von Frauen bzw. für bestehende Unterrepräsentation erreicht.

Struktur Im Rahmen des W₂-Zeit-Programms der Freien Universität können zusätzliche auf fünf Jahre befristete W₂-Professuren eingerichtet werden. Das Programm ist die Weiterentwicklung des 2005 aufgrund neuer Stellenstrukturen ausgelaufenen C₁-/C₂-Programms der Freien Universität.

Antragsbedingungen Die Fachbereiche und Zentralinstitute können im Rahmen einer universitätsinternen Ausschreibung die Zuweisung von W₂-Zeit-Professuren beantragen. Zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Antrag ist die Integration der Professur in bestehende oder geplante Forschungszusammenhänge des jeweiligen Bereiches. In der Begründung ist auf die ausführliche Bedeutung der Stelle für das Forschungsvorhaben im Kontext der Programmatik des Bereiches und des Lehr- und Forschungsprogramms der Fachrichtung einzugehen. Vorzulegen sind neben einer Darstellung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am Bereich und im Fach

der Ausschreibungstext, Angaben zur Ausstattung der Stelle sowie eine Erklärung zum Vorhandensein geeigneter Wissenschaftlerinnen für die Besetzung der Professur mit dem Profil mindestens einer potentiellen Kandidatin. Die anteilige Finanzierung der fünfjährigen Maßnahme sowie die notwendige Unterstützung muss vom beantragenden Bereich sichergestellt werden.

Finanzierung Das W2-Zeit-Programm ist mit jährlich rund 1.000.000 € im Grundhaushalt der Freien Universität etatisiert. Die Bereiche verpflichten sich mit Antragstellung zu einer Kofinanzierung von 50 % sowie die zur Bereitstellung einer angemessenen Infrastruktur.

Laufzeit Die W2-Zeit-Professur läuft ab dem Zeitpunkt der Rufannahme fünf Jahre und kann unter der Voraussetzung der Einbindung in größere Forschungsverbünde um weitere fünf Jahre verlängert werden.

Beteiligung Im Berichtszeitraum 2010-2014 konnten 13 W2-Zeit-Professorinnen neu dazu gewonnen werden. Vier weitere Stellen sind derzeit in der Besetzung.

Verantwortlichkeit Die Anträge der Bereiche werden von der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) geprüft und mit priorisierter Förderempfehlung an das Präsidium zur Entscheidung weitergeleitet. Die Besetzung der Professur erfolgt in einem regulären Berufungsverfahren und in Verantwortung des Bereichs. Zuständig für die Umsetzung ist das für Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums, das von der KFN und dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt wird.

W2-Zeit-Professuren im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

Intention Analog zum FU-eigenen Programm **W2-ZEIT-PROFESSUREN** zielt das W2-Zeit-Professuren des Berliner Chancengleichheitsprogramms vor allem auf den Wandel von Fachkulturen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Inhaberinnen der W2-Zeit-Professuren fungieren als Impulsgeberinnen, auch hinsichtlich der Berücksichtigung von Genderaspekten, und als Role Model.

Struktur Bei Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach konnten in der Programmlinie „W2-Zeit-Professuren“ des **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS** (BCP) zusätzliche, auf fünf Jahre befristete W2-Professuren eingerichtet werden.

Antragsbedingungen Die Hochschulleitung beantragt die W2-Zeit-Professuren mit Nachweis der Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Fach und stellt dar, wie die potentiell gewonnene Professorin etwa bei der Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre oder als Role Model in den MINT-Fächern inhaltlich und strukturell wirken könnte. Die Ausfinanzierung der fünfjährigen Maßnahme über die Laufzeit des BCP hinaus muss von der beantragenden Hochschule sichergestellt werden.

Finanzierung Das BCP finanziert die W2-Zeit-Professur mit jährlich maximal 80.580 € (Personalkosten und personelle Ausstattung) und maximal bis zum Ende der Programm Laufzeit im Dezember 2015. Die beantragende Hochschule muss die restliche Laufzeit der auf fünf Jahre angelegten Maßnahme, soweit sie über das Programm hinausgeht, ausfinanzieren. An der Freien Universität übernehmen die jeweiligen Fachbereiche die Kosten der Ausfinanzierung.

Laufzeit Die W2-Zeit-Professur läuft ab dem Zeitpunkt der Rufannahme fünf Jahre.

Beteiligung Die Freie Universität konnte im Berichtszeitraum 2010–2014 drei W2-Zeit-Professuren im Rahmen des BCP realisieren.

Verantwortlichkeit Die Anträge werden von den Hochschulleitungen an die Geschäftsstelle des BCP, angesiedelt an der Humboldt-Universität zu Berlin, gerichtet. Die Auswahlkommission trifft auf Grundlage der durch die Geschäftsstelle aufbereiteten Anträge die Förderentscheidung, die abschließend durch die Senatsverwaltung für Wissenschaft und für Frauen gebilligt werden muss. Für die Umsetzung an der Freien Universität ist die zuständige Vizepräsidentin für Gleichstellung, Prof. Dr. Brigitta Schütt, verantwortlich. Sie wird von dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt.





**ZAHLEN
DATEN
DIAGRAMME**

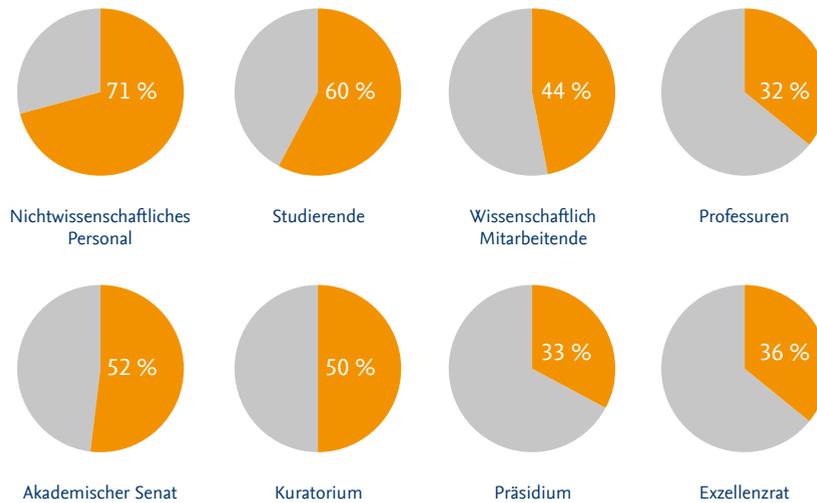
Zahlen, Daten, Diagramme

Mit zahlreichen Programmen und Projekten sowie durch Preise als Würdigungen individueller Leistungen werden Frauen an der Freien Universität Berlin in ihrer Karriereentwicklung unterstützt sowie die Herstellung von Chancengleichheit gefördert. Als Indikatoren für den Erfolg von Maßnahmen seien die Frauenanteile in horizontaler und vertikaler Perspektive herangezogen. Dank der Entwicklung einer umfassenden und geschlechterdifferenzierenden Datenerfassung durch die Stabsstelle Berichtswesen und Systeme (BWS) liegen detaillierte Analysen statistischer Daten etwa mit den Präsentationen der Fachbereiche und Zentralinstitute in der Entwicklungsplanungskommission sowie mit den Ausarbeitungen der Frauenförderpläne vor. Das erlaubt, anders als in den vorgängigen Berichten der zentralen Frauenbeauftragten, die Fokussierung auf folgende Aspekte: die Frauenanteile in den jeweiligen Statusgruppen, die Teilhabe von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung, die Besetzung von Leitungspositionen in der Verwaltung auch als spezifischem Karriereschritt verstanden, die Berufungspolitik an Fachbereichen und Zentralinstituten sowie die Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren. Grundlage der Darstellung bilden die von BWS zur Verfügung gestellten Datenbanken sowie eigene Berechnungen. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Daten auf das Jahr 2013.

Der Studienabschluss, die Promotion, die Qualifizierung für eine Berufung sowie der Ruf auf eine unbefristete Professur können als zentrale Elemente einer akademischen Karriere betrachtet werden. Die Darstellung der Entwicklungen an der Freien Universität in Fünfjahresschritten beginnend mit dem Jahr 1998 zeigt, ob und wo es gelungen ist, Frauen für ein Studium und für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Auch wenn es sich nicht im eigentlichen Sinne um eine Kohortenanalyse handelt, da nur die Entwicklungen innerhalb einer Institution bzw. eines Fachbereichs betrachtet werden, lassen sich doch deutliche Problemfelder wie etwa der Übergang von der Praedoc-Phase in die Postdoc-Phase oder die Besetzung der unbefristeten Professuren erkennen.

Mit der Einbindung des Indikators Gleichstellung in die leistungsbezogene Mittelverteilung und die Zweckbindung der Zuweisungen für Frauenförderung werden die Aktivitäten der Fachbereiche und Zentralinstitute gewürdigt und diese zugleich in die Lage versetzt, eigene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu entwickeln. Diese Angaben werden auf T€ gerundet. Ein weiteres Augenmerk ist auf die Möglichkeiten der Beantragung von Gleichstellungsmitteln bei DFG-Forschungsverbänden zu richten. Hier sind durch die Freie Universität Berlin 1.386.500 € beantragt worden, weitere 386.000 € wären möglich gewesen; ob die beantragten Mittel ausgeschöpft wurden, davon ist an anderer Stelle zu berichten.

Abgerundet wird dieses Kapitel mit der Rubrik Schlaglichter, in der auf die **PROGRAMME**, **PROJEKTE** und **WÜRDIGUNGEN**, aber auch andere Aktivitäten im Bereich der Frauenförderung und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit an den jeweiligen Bereichen verwiesen wird.



Struktur

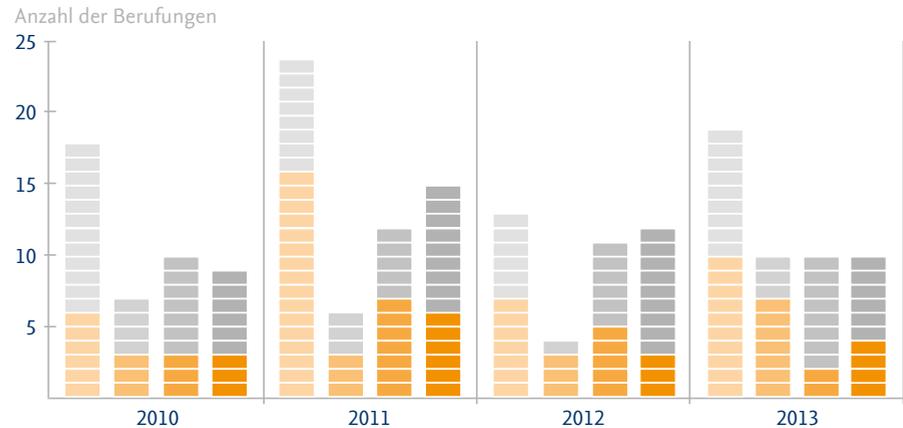
Die Freie Universität ist in elf Fachbereiche und drei Zentralinstitute, sechs Zentraleinrichtungen, die Universitätsbibliothek sowie die Zentrale Universitätsverwaltung mit ihren acht Abteilungen, dem präsidialen Bereich, fünf Stabsstellen und vier Sonderbereichen gegliedert. Ihr gehören 36.424 Mitglieder an, davon 22.218 Frauen (61 %). Insgesamt werden 256 Studiengänge für 32.714 Studierende angeboten. Bei diesen und den folgenden Angaben ist der Fachbereich Humanmedizin nicht berücksichtigt.

Zu den Führungspositionen an der Freien Universität gehören die Mitgliedschaften in der Akademischen Selbstverwaltung und die dauerhaft eingerichteten Leitungspositionen in den Fachbereichen und auf zentraler Ebene. Zur akademischen Selbstverwaltung zählen auf zentraler Ebene das Kuratorium, das Präsidium und der Akademische Senat. Dem Präsidium gehören der Präsident, der Kanzler sowie zwei Vizepräsidentinnen und zwei Vizepräsidenten an. Von den insgesamt zehn Mitgliedern im Kuratorium sind fünf Frauen. Von den vier durch die jeweiligen im akademischen Senat vertretenen Statusgruppen benannten Mitglieder werden die Studierenden durch einen Mann vertreten, die anderen drei Vertretungen sind Frauen. Unter den fünf, durch das Präsidium dem Akademischen Senat vorgeschlagenen externen Mitgliedern ist eine Frau. Das zehnte Mitglied ist die zuständige Senatorin. Im Akademischen Senat sind 13 der 25 Senator/innen Frauen, davon sechs der professoralen Mitglieder. Der Mittelbau wird durch drei Wissenschaftlerinnen und einen Wissenschaftler vertreten. Unter den vier studentischen Vertreter/innen/n ist eine Frau, das nicht wissenschaftliche Personal wird durch drei Frauen und einen Mann vertreten. In dem im Rahmen des Zukunftskonzepts eingerichteten Exzellenzrats sind neun der 25 Mitglieder Wissenschaftlerinnen.

Die dauerhaft eingerichteten Leitungspositionen an der Freien Universität sind die Abteilungs- und Stabsstellenleitungen in der Zentralen Universitätsverwaltung sowie dem präsidialen Bereich, die Verwaltungsleitungen an den Fachbereichen, die Leitungen der Zentraleinrichtungen und der Universitätsbibliothek. Auf der Leitungsebene in der zentralen Universitätsverwaltung beträgt der Frauenanteil 38 % und bei den Verwaltungsleitungen 63 %. Zwei der sechs Zentraleinrichtungen werden von Frauen geleitet, ebenso vier der fünf Stabsstellen und die drei mit Leitung versehenen Sonderbereiche; die Universitätsbibliothek ist unter männlicher Leitung.

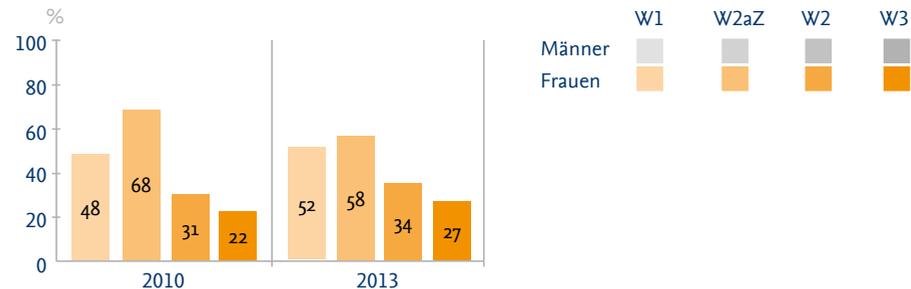
Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 188 Berufungen realisiert; 87 der Rufe – das sind fast 50 % – gingen an Wissenschaftlerinnen. Im Detail fällt auf, dass die Berufungen von Frauen häufig nur auf befristete Professuren gelangt. Bei den insgesamt 99 Berufungen auf befristete Professuren beträgt der Frauenanteil 54 %, wesentlich ein Ergebnis der Einrichtung von Juniorprofessuren im Rahmen von Frauenförderprogrammen. Der Frauenanteil bei den Berufungen auf unbefristete Stellen liegt bei 37 %, bei den W3-Professuren kaum niedriger als 35 %.



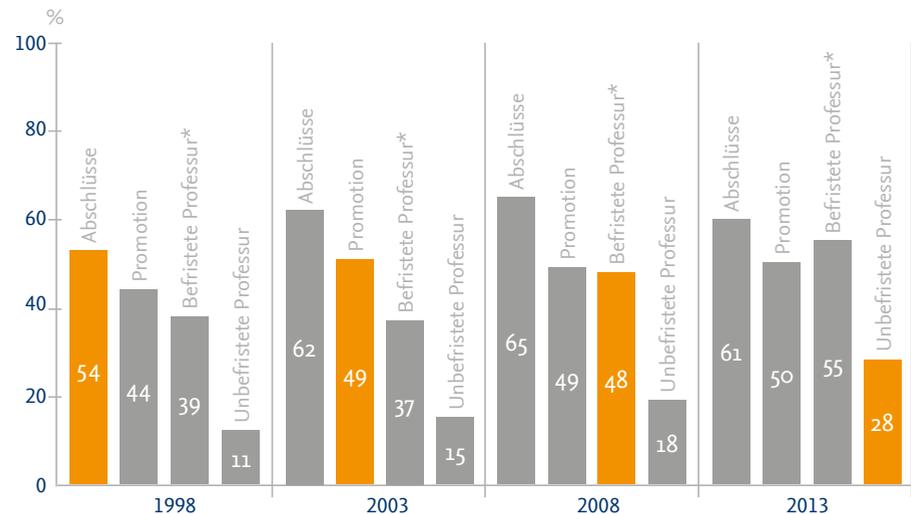
Besetzung der Professuren

Mit 36 % im Jahr 2013 liegt der Frauenanteil an den Professuren insgesamt weit über dem Bundesdurchschnitt von 27 %, hat sich jedoch innerhalb des Berichtszeitraums nur um vier Prozentpunkte gesteigert. Während die Anzahl der Juniorprofessorinnen mit einem Anteil von 56 % deutlich gestiegen ist, lässt sich bei den W2-Zeit-Professuren von 2010 auf 2013 ein Einbruch von 16 Prozentpunkten verzeichnen. Anders dagegen bei den unbefristeten Positionen: Dort stieg die absolute Zahl auf 100 Wissenschaftlerinnen, d. h. um 5 Prozentpunkte bzw. auf 34 %. Diese Zahlen umfassen auch Stiftungs- und Erstattungsprofessuren; hier betrug der Frauenanteil im Jahr 2013 31 % und lag damit etwas unterhalb des universitären Durchschnitts.



Karriereverläufe

Der Absolventinnenanteil liegt seit 1998 beständig über 50 %. Auch der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen liegt kontinuierlich bei 50 %, so dass insgesamt von einer erfolgreichen Umsetzung des Kaskadenmodells in der Praedoc-Phase gesprochen werden kann. Deutlich beginnt sich in der Besetzungsquote der befristeten Professuren die gläserne Decke zu zeigen. Hier greifen ab 2008 erkennbar die zahlreichen Frauenförderprogramme und führen 2013 zu einem Frauenanteil von über 50 %. Der Frauenanteil auf den unbefristeten Professuren ist seit 1998 kontinuierlich von 12 % auf 28 % gestiegen, doch ist diese Entwicklung auch mit der Reduktion der Professuren von 524 Positionen im Jahr 1998 auf 319 Positionen im Jahr 2013 verbunden.



Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

VORGEZOGENE NACHFOLGEBERUFUNG	Biologie, Chemie, Pharmazie (1), Geowissenschaften (1), Mathematik und Informatik (2)
W2-ZEIT-PROFESSUREN	Biologie, Chemie, Pharmazie (1), Erziehungswissenschaft und Psychologie (1), Geowissenschaften (2), Geschichts- und Kulturwissenschaften (3), Mathematik und Informatik (4), Philosophie und Geisteswissenschaften (4), Physik (3), Politik- und Sozialwissenschaften (2), Veterinärmedizin (2), Lateinamerikainstitut (2)
W2-ZEIT-PROFESSUREN IM BCP	Mathematik und Informatik (2), Physik (1)
JUNIORPROFESSUREN	Biologie, Chemie, Pharmazie (7), Erziehungswissenschaft und Psychologie (3), Geowissenschaften (2), Geschichts- und Kulturwissenschaften (7), Mathematik und Informatik (1), Philosophie und Geisteswissenschaften (4), Physik (4), Politik- und Sozialwissenschaften (1), Rechtswissenschaft (4), Wirtschaftswissenschaften (4), Lateinamerika-Institut (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Biologie, Chemie, Pharmazie (1), Erziehungswissenschaft und Psychologie (1), Geowissenschaften (1), Geschichts- und Kulturwissenschaften (1), Physik (1), Rechtswissenschaft (1), Veterinärmedizin (2)
GASTPROFESSUREN	Erziehungswissenschaft und Psychologie (1), Geowissenschaften (3), Geschichts- und Kulturwissenschaften (2), Mathematik und Informatik (4), Philosophie und Geisteswissenschaften (1), Physik (3), Politik- und Sozialwissenschaften (1), Lateinamerika-Institut (1), Osteuropa-Institut (1)
GASTDOZENTUREN	Biologie, Chemie, Pharmazie (1), Erziehungswissenschaft und Psychologie (1), Geschichts- und Kulturwissenschaften (1), Politik- und Sozialwissenschaften (1), Rechtswissenschaft (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistenz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

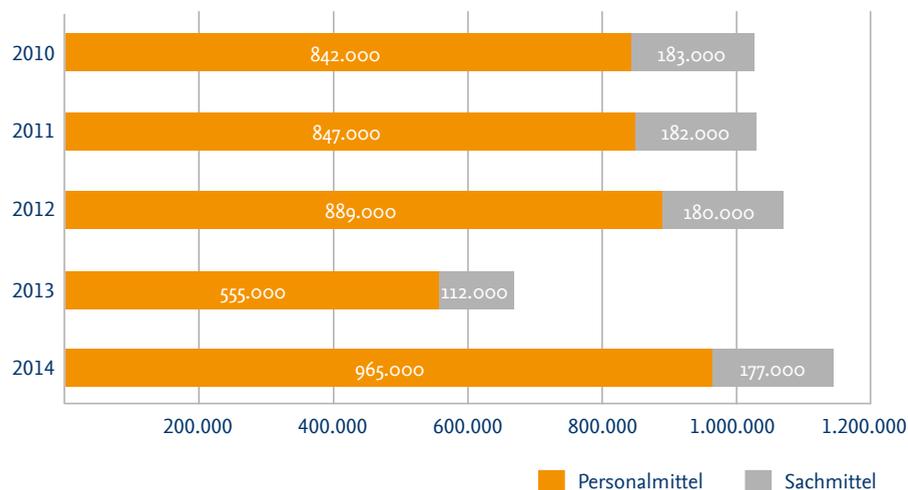
Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden an den einzelnen Fachbereichen und Zentralinstituten für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 4.932.000 € zugewiesen:

„Die Leistungsmittel aus dem Gleichstellungsindikator werden getrennt ausgewiesen und sind zweckgebunden für Frauenförderung einzusetzen. Die Mittel aus dem Titelerbund werden dabei wie bisher über einen getrennten Fonds budgetiert und sind im Einvernehmen mit den dezentralen Frauenbeauftragten zu bewirtschaften. Über die Verwendung der Mittel im Personalbudget entscheiden die Leitungen der Fachbereiche und Zentralinstitute. Die dezentralen Frauenbeauftragten sind in die Entscheidungsfindung einzubeziehen und über die Verwendung der Leistungsmittel zu informieren.“

Auszug aus einem Brief der Abteilung Finanzen vom Februar 2013

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20 DFG-Forschungsverbünde beantragt, in deren Rahmen insgesamt Gleichstellungsmittel in Höhe von 1.386.500 € bewilligt wurden. Bei acht Projekten wurden keine Gleichstellungsmittel oder nicht die volle Summe beantragt, wodurch im Gleichstellungsbereich 386.000 € nicht genutzt werden konnten.



	Fachbereiche	Summe der Gleichstellungsmittel, die hätten beantragt werden können	Summe der bewilligten Gleichstellungsmittel
Sonderforschungsbereiche	Biologie, Chemie, Pharmazie (4) Mathematik und Informatik (1) Philosophie und Geisteswissenschaften (2) Physik (2) Politik- und Sozialwissenschaften (1)	1.185.000 €	1.077.000 €
Internationales Graduiertenkolleg	Lateinamerika-Institut (1) Philosophie und Geisteswissenschaften (1) Rechtswissenschaft (1) Veterinärmedizin (1)	265.000 €	172.250 €
Graduiertenkolleg	Biologie, Chemie, Pharmazie (1)	67.500 €	13.500 €
Forschergruppe	Geowissenschaften (1) Geschichts- und Kulturwissenschaften (1) John-F.-Kennedy-Institut (1)	135.000 €	90.000 €
Kollegforschergruppe	Geschichts- und Kulturwissenschaften (1) Politik- und Sozialwissenschaften (1)	120.000 €	33.750 €
	Freie Universität Berlin	1.772.500 €	1.386.500 €

Schlaglichter

Im Rahmen des EU ALFA III Programms wurde das Projekt **MISEAL. VERBUNDPROJEKT DES LATEINAMERIKA-INSTITUTS UND DER UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS** beantragt.

Durch **FRAUEN AN DIE SPITZE – EINE FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** wird das Projekt **GENDERDYNAMIKEN. FALLSTUDIEN ZUR VERSCHRÄNKUNG VON FACHKULTUREN UND FORSCHUNGSORGANISATIONEN AM BEISPIEL DER PHYSIK** finanziert.

Mit Mitteln aus dem Programm **FORSCHUNGSKOOPERATIONEN/NETZWERKTÄTIGKEIT – EINE FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** wird das Projekt **CAGE – CARE GENDER GREEN ECONOMY. FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN UND CHANCENGERECHTIGKEIT NACHHALTIGEN WIRTSCHAFTENS** finanziert sowie das Projekt **GOOD DIVERSITY. STRATEGIEN UND UMSETZUNGSOPTIONEN FÜR NEUE ANFORDERUNGEN AN DIE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN** unterstützt werden.

Die Freie Universität hat sich erfolgreich am **PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER** beteiligt. Daraus wurden bisher folgende Projekte realisiert bzw. befinden sich im Realisierungsprozess: **FONDS**

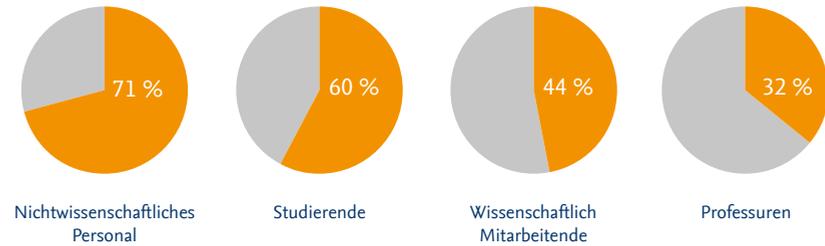
ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN, FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN WISSENSCHAFTLERINNEN AUF W1- UND W2-POSITIONEN, FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN BEI DER WISSENSCHAFTLICHEN PROFILBILDUNG UND DEM AUFBAU VON FACHLICHEN VERNETZUNGEN, FLEXIBILISIERUNG NATURWISSENSCHAFTLICHER PRAKTIKA DURCH DEN EINSATZ INTERAKTIVER PRAKTIKUMSEXPERIMENTE, GENDER UND DIVERSITY IN DER LEHRE – EIN INSTRUMENTENKASTEN SOWIE MINTORING – EIN SCHÜLERINNEN-STUDENTINNEN-MENTORING.

Im Rahmen des **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS (BCP)** sind die Programme **FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON JUNIORPROFESSUREN, GASTPROFESSUREN UND GASTDOZENTUREN, JUNIORPROFESSUREN, VORGEZOGENE NACHFOLGEBERUFUNGEN SOWIE W2-ZEIT-PROFESSUREN** genutzt bzw. an der Freien Universität eingerichtet worden. Ebenfalls aus dem BCP finanziert sind das **DUAL CAREER NETZWERK BERLIN** und das Projekt **GENDERREFLEKTIERTE KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR LEHRENDE IN AUSGEWÄHLTEN MINT-FÄCHERN.**

Struktur

Der Fachbereich Biologie, Chemie und Pharmazie besteht aus drei wissenschaftlichen Einrichtungen, den Instituten für Chemie und Biochemie, für Biologie und für Pharmazie, mit insgesamt 14 Studiengängen. Ihm gehören insgesamt 4.196 Mitglieder an, davon 2.469 Frauen (58 %).

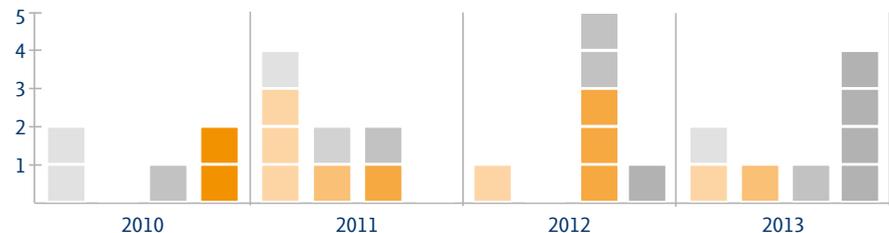
In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat vertreten, doch sind sie mit insgesamt 25 % deutlich unterrepräsentiert. Von den vier Mitgliedern des Dekanats ist nur die Verwaltungsleitung mit einer Frau besetzt; im Fachbereichsrat sind drei Studierende (eine Frau), drei Mittelbauvertretungen (eine Frau), drei Vertretungen des nichtwissenschaftlichen Personal (eine Frau) und von den zehn profesoralen Mitgliedern sind nur zwei Frauen.



Berufungsentwicklung

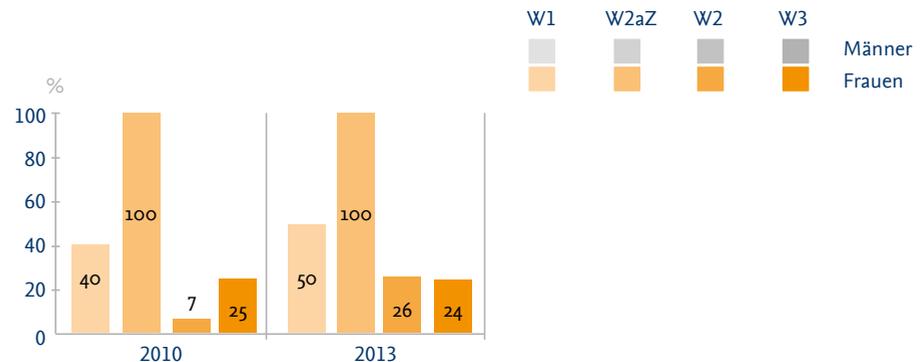
Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 28 Berufungen realisiert, 13 Ruferteilungen gingen an Wissenschaftlerinnen, doch nur 28 % der Rufe wurden für W3-Professorinnen ausgesprochen. Diese Verteilung auf die unterschiedlichen Stellenkategorien verweist einerseits deutlich auf das Problem der dauerhaften Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und andererseits auf das Engagement des Fachbereichs, weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern; immerhin sind 58 % der Nachwuchsstellen mit Frauen besetzt.

Anzahl der Berufungen

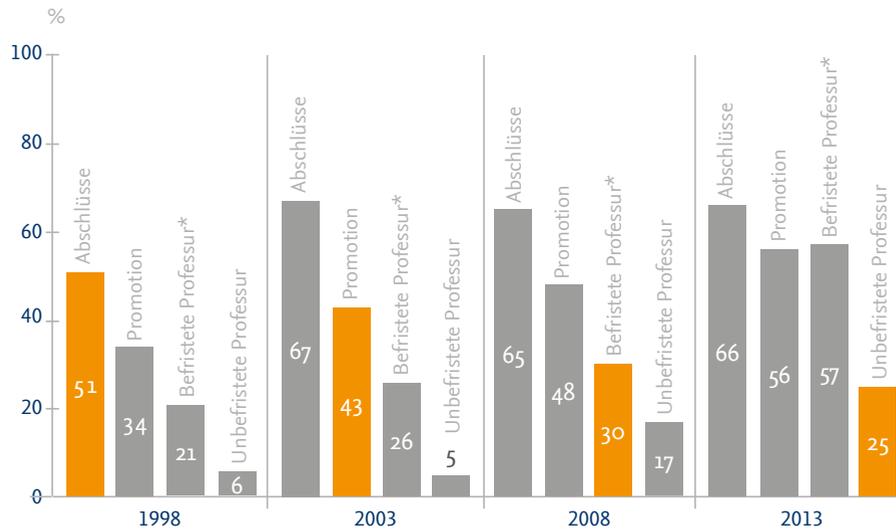


Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums konnte der Frauenanteil an den Professuren insgesamt von 22 % auf 32 % gesteigert werden, ein Ergebnis insbesondere der relativ hohen Zahl von Berufungen auf W2-Stellen und der Nutzung der Frauenförderprogramme. Bedauerlich ist in diesem Zusammenhang, dass von den im Berichtszeitraum eingerichteten acht S-Professuren nur eine, die einzige befristete Position, mit einer Wissenschaftlerin besetzt wurde.



Wissenschaftliche Karriereverläufe



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Waren bereits 1998 rund 50 % der Abschlüsse von Frauen, so stellt sich die Frage, ob es gelungen ist, einen entsprechend hohen Anteil von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Immerhin waren fünf Jahre später 43 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen; allerdings handelt es sich mit Biologie, Biochemie, Chemie und Pharmazie um Fächer, in denen die Promotion als berufsqualifizierender Abschluss gilt und nicht als Einstieg in die Wissenschaft. Fünf Jahre später ist der Frauenanteil auf befristeten Professuren nur noch 30 % und bei den unbefristeten Professuren 2013 noch einmal um 5 Prozentpunkte gesunken. Vergleicht man jedoch dieses Ergebnis mit der Ausgangssituation, so ist bei einer Stellenreduktion von 65 auf 48 Positionen ein Anstieg von 6 % auf 25 % in 15 Jahren zu verzeichnen.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

VORGEZOGENE NACHFOLGEBERUFUNGEN	Chemie (1)
W2-ZEIT-PROFESSUREN	Chemie (1)
JUNIORPROFESSUREN	Biologie (6), Chemie (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Chemie (1)
GASTDOZENTUREN	Biologie (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

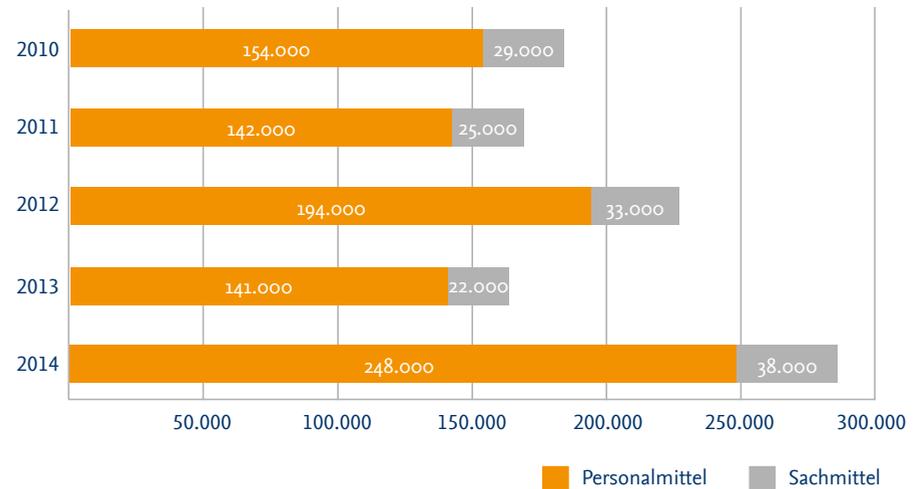
Mit insgesamt elf Stellen aus Frauenförderprogrammen ist der Fachbereich sehr erfolgreich bei der Beantragung. Angesichts der Anforderungen der Förderprogramme, neben der in der Regel notwendigen Kofinanzierung auch eine angemessene Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, bedeutet dies gerade in den Laborwissenschaften hohes eigenes finanzielles Engagement des Bereichs und die gute Nutzung der im Bereich Gleichstellung zugewiesenen Mittel. Irritierend ist, dass keine der Stellen am Institut für Pharmazie angesiedelt ist.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 746.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 286.000 €.

Der Fachbereich verwendet die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung von derzeit einer W2-Zeit-Professur und sechs W1-Professuren aus Frauenförderprogrammen. Mit den Sachmitteln fördert der Fachbereich u. a. Juniorprofessorinnen mit einer einmalige Anschubunterstützung von 5000 € und BA-/MA-Absolventinnen und Doktorandinnen mit einem Zuschuss für Konferenzreisen von maximal 1000 €, sofern sie mit einem eigenen Beitrag beteiligt sind.

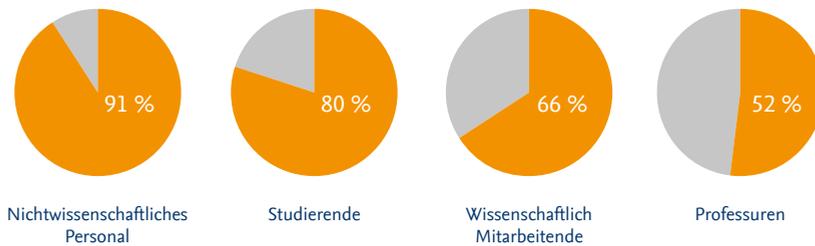
Der Fachbereich ist an drei Sonderforschungsbereichen beteiligt, in deren Rahmen insgesamt 352.500 € Gleichstellungsmittel beantragt wurden; in dem Graduiertenkolleg beschränkte sich die Beantragung auf 13.500 € statt der möglichen 67.500 €.



Schlaglichter

Gerade in Laborwissenschaften ist die Finanzierung von halben Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, hier durch die Personalmittel der leistungsorientierten Mittelvergabe, eine bedeutende Unterstützung der Juniorprofessorinnen, insbesondere auch bei der Einwerbung von Drittmitteln. Leider wurde diese Maßnahme 2013/14 nicht mehr fortgesetzt.

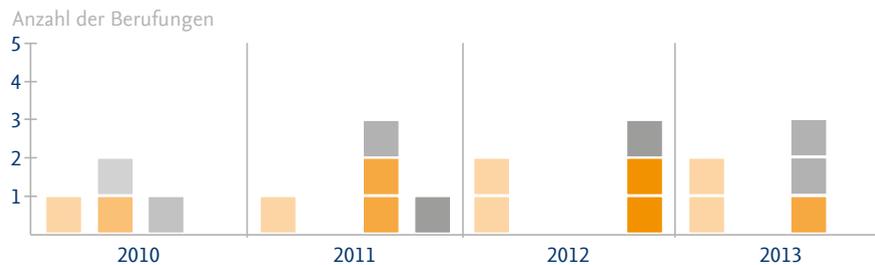
Mit dem Projekt **NATÜRLICH – SCHÜLERINNEN TREFFEN NATURWISSENSCHAFTLERINNEN** werden Schülerinnen der 9. bis 13. Klasse nicht nur die Disziplinen des Fachbereichs, sondern insbesondere die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn vorgestellt. Mit der Einrichtung einer **GASTDOZENTUR** im Sommersemester 2010 wurden Themen der Geschlechterforschung in die grundständige Lehre integriert, ein Ansatz, der wieder aufgegriffen werden sollte.



Struktur

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie besteht aus den zwei Wissenschaftsbereichen Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik sowie Psychologie mit insgesamt 15 Studiengängen. Ihm gehören insgesamt 2.718 Mitglieder an, davon 2.152 Frauen (79 %).

In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat vertreten, stellen jedoch zum Berichtszeitpunkt nur ein knappes Drittel der Mitglieder. Von den vier Mitgliedern des Dekanats ist nur die Verwaltungsleitung mit einer Frau besetzt; im Fachbereichsrat sind zwei Studierende (eine Frau), zwei Mittelbauvertretungen (eine Frau), zwei Vertretungen für das nichtwissenschaftliche Personal (eine Frau) und von den sieben professoralen Mitgliedern sind nur zwei Frauen.



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 19 Berufungen realisiert, 12 Ruferteilungen gingen an Wissenschaftlerinnen, 50 % wurden für W3-Professuren erteilt. Die Unterschiede und damit auch Problemlagen des Fachbereichs zeigen sich erst bei Betrachtung der beiden Wissenschaftsbereiche: Von den unbefristeten Professuren gingen 71 % der Ruferteilungen in der Erziehungswissenschaft an Frauen, in der Psychologie nur 25 %.



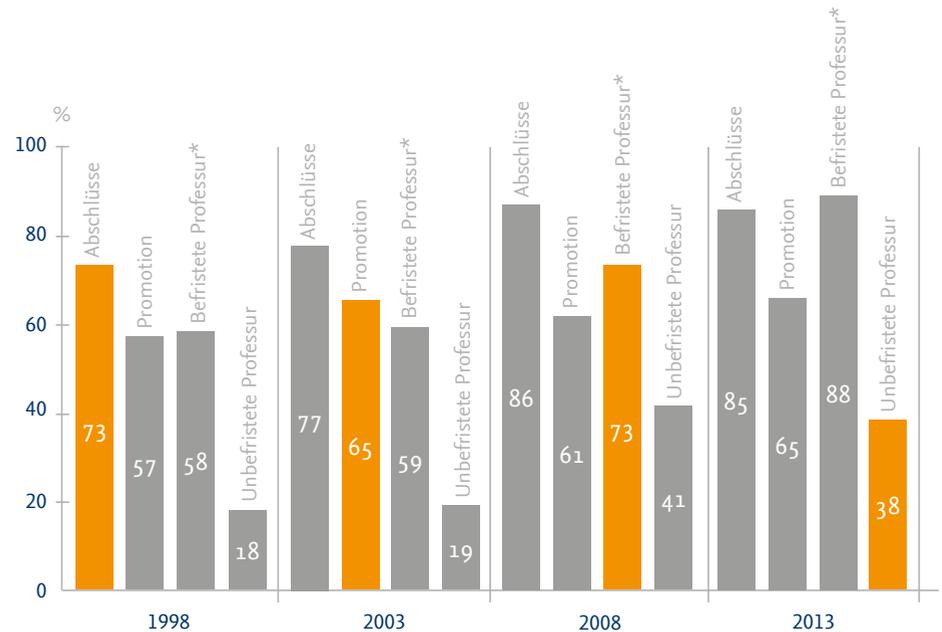
Besetzung der Professuren



Innerhalb des Berichtszeitraums konnte der Frauenanteil an den Professuren insgesamt von 41 % auf 51 % gesteigert werden. Insbesondere hervorzuheben ist die Verdoppelung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf den höchstdotierten Stellen, ein Ergebnis der Berufungsentwicklung im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Waren bereits 1998 rund 70 % der Abschlüsse von Frauen, so stellt sich die Frage, ob es gelungen ist, einen angemessenen Anteil von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Immerhin waren fünf Jahre später 65 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen und 2008 73 % der befristeten Professuren mit Frauen besetzt. Der Anteil auf unbefristeten Professuren ist im Verhältnis dazu mit 38 % sehr niedrig. Vergleicht man dieses Ergebnis jedoch mit der Ausgangssituation, so ist immerhin ein Anstieg von 20 Prozentpunkten in 15 Jahren zu verzeichnen.



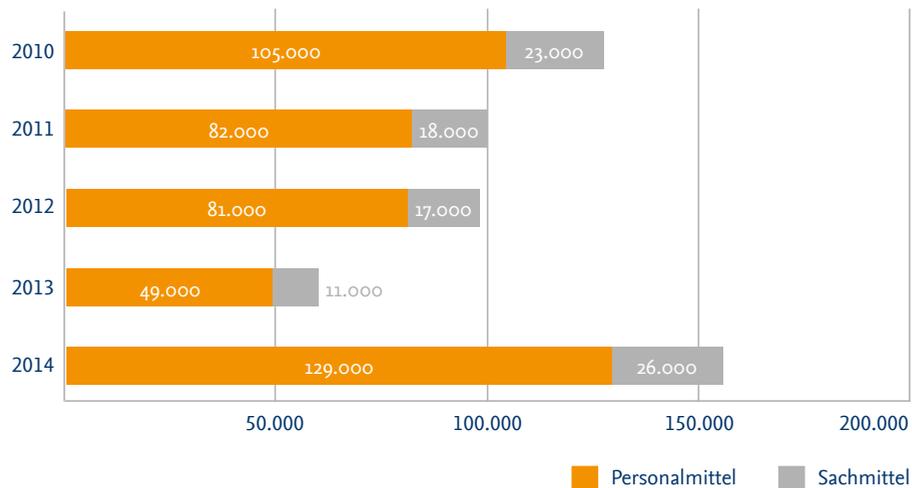
* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistent (C2) und Assistent (C1) gefasst.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Mit insgesamt sieben Stellen aus Frauenförderprogrammen ist der Fachbereich in der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur sehr engagiert. Zwei weitere Verfahren für W2-Zeit-Professuren befinden sich zur Zeit im Abschluss.

W2-ZEIT-PROFESSUREN	Psychologie (1)
JUNIORPROFESSUREN	Erziehungswissenschaft (1), Psychologie (2)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Erziehungswissenschaft (1)
GASTPROFESSUREN	Erziehungswissenschaft (1)
GASTDOZENTUREN	Erziehungswissenschaft (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistent-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.



Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

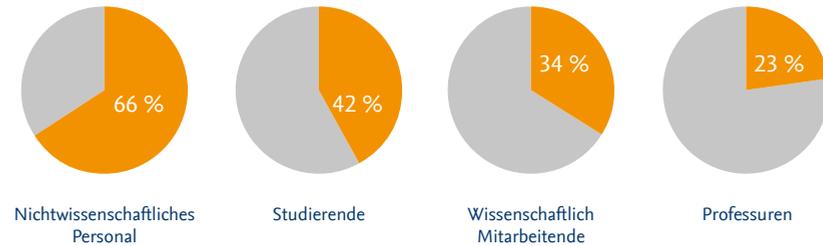
Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 386.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich 156.000 €. Der Fachbereich nutzt diese Mittel zur anteiligen Kofinanzierung von derzeit einer W2-Zeit-Professur und drei Juniorprofessuren aus Frauenförderprogrammen; eine weitere, zukünftig hieraus anteilig finanzierte W2-Professur ist im Besetzungsverfahren. Darüber hinaus fördert der Fachbereich eine der W2-Professuren mit einer ½ wissenschaftlichen Mitarbeitendenstelle für 4 Jahre und eine weitere (reguläre) W-1-Professorin mit einer ½ wissenschaftlichen Mitarbeitendenstelle für vier Jahre. Die Sachmittel sind im Einvernehmen mit der dezentralen Frauenbeauftragten zu vergeben und werden für die Finanzierung des **MARIE-SCHLEI-PREISES** sowie für Zuschüsse für Tagungen und Forschungsprojekte verwendet. Der Fachbereich ist nicht an Drittmittelprojekten beteiligt, in deren Rahmen Gleichstellungsmittel beantragt werden können.

Schlaglichter

Mit der Einrichtung im Jahr 2000 des **MARIE-SCHLEI-PREISES FÜR WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNGSARBEITEN AM FACHBEREICH ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT UND PSYCHOLOGIE** werden wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung angeregt, sichtbar gemacht und ausgezeichnet. In dem Zertifikatsprogramm „SUPPORT für die Lehre – Professionell lehren“ der Arbeitsstelle Lehr- und Studienqualität sind Genderaspekte als Querschnittsthema integriert; ergänzend wird das Modul „Gender in der Lehre“ angeboten. Auch in der Mentor/inn/en-Qualifizierung des Mentorings für Studierende werden als übergreifende Fragestellungen Gender- und Diversity-Management sowie die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aufgegriffen.

Struktur

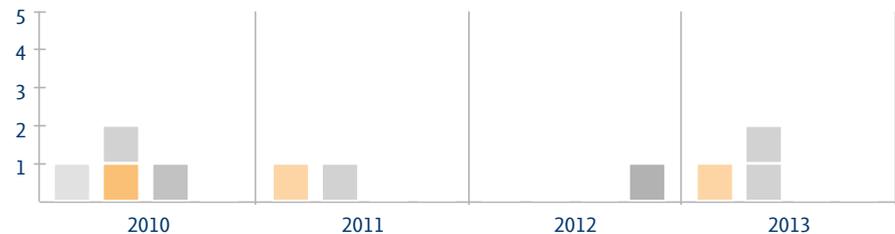
Der Fachbereich Geowissenschaften besteht aus den drei Instituten für Geologische Wissenschaften, für Geographische Wissenschaften und für Meteorologie und Weltraumwissenschaften mit insgesamt 11 Studiengängen. Ihm gehören insgesamt 1.874 Mitglieder an, davon 784 Frauen (42 %). In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat vertreten, stellen jedoch zum Berichtszeitpunkt nur ein knappes Viertel der Mitglieder. Von den vier Mitgliedern des Dekanats ist nur die Verwaltungsleitung mit einer Frau besetzt; im Fachbereichsrat sind zwei Studenten, zwei Mittelbauvertretungen (eine Frau), zwei Vertretungen aus dem nichtwissenschaftlichen Personal (eine Frau) und von den sieben professoralen Mitgliedern sind nur zwei Frauen.



Berufungsentwicklung

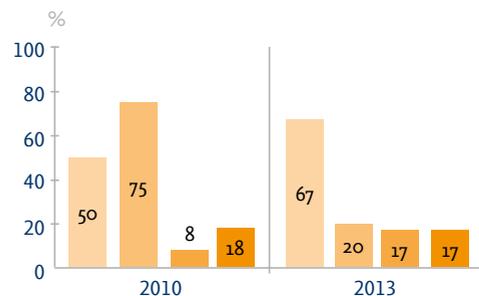
Im Berichtszeitraum wurden insgesamt sieben Berufungen realisiert, ein Frauenanteil von 42 %. Zwei von drei Juniorprofessuren gingen an Wissenschaftlerinnen; keine der besetzten Positionen ist unbefristet.

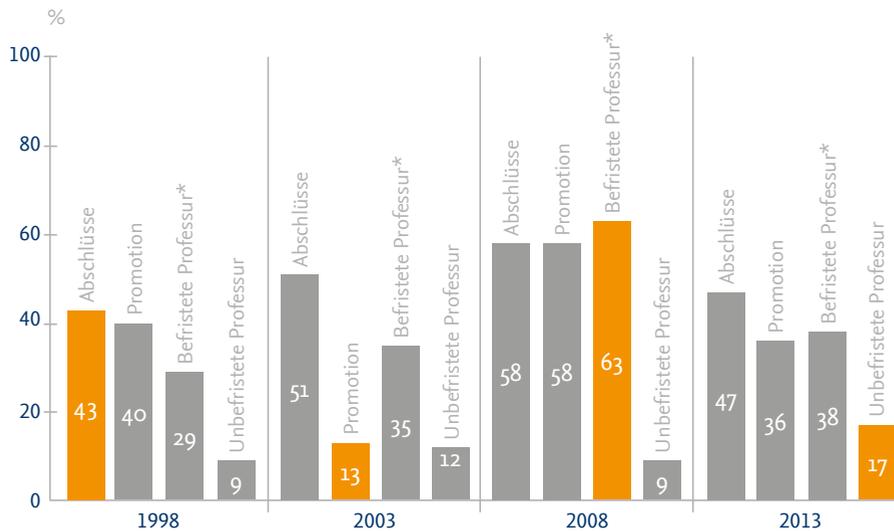
Anzahl der Berufungen



Besetzung der Professuren

Insgesamt ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum um einen Prozentpunkt von 24 % auf 23 % gesunken, angesichts der wenigen realisierten Berufungen hatte der Fachbereich jedoch auch wenig Spielraum. Von den insgesamt 30 Professuren im Jahr 2013 sind 6 S-Professuren, hier liegt der Frauenanteil bei 33 %. Im Besetzungsverfahren befindet sich zur Zeit eine Position aus dem Programm W2-Zeit-Professuren, sowie eine unbefristete W2-Professur, bei der sich ebenfalls die Möglichkeit zeigt, eine Frau zu berufen.





* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Waren 1998 rund 43 % der Abschlüsse von Frauen, so sind fünf Jahre später nur 13 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen. Der Anteil von Frauen auf befristeten Professuren lag 2008 dank der durch Programme geförderten Juniorprofessuren dagegen bei 38 %. Der Frauenanteil auf unbefristeten Professuren stieg, verglichen mit der Ausgangssituation von 1998, in 15 Jahren um acht Prozentpunkte, wesentlich ein Ergebnis der Stellenreduktion von 33 auf 24 Professuren.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

VORGEZOGENE NACHFOLGERBERUFUNGEN	Meteorologie (1)
W2-ZEIT-PROFESSUREN	Geologische Wissenschaften (1), Meteorologie (1)
JUNIORPROFESSUREN	Geographische Wissenschaften (1), Meteorologie (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Geologische Wissenschaften (1)
GASTPROFESSUREN	Geographische Wissenschaften (1), Geologische Wissenschaften (2)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

Mit insgesamt neun realisierten Stellen zeigte sich der Fachbereich im Berichtszeitraum bei der Beantragung von Positionen im Rahmen von Frauenförderprogrammen recht erfolgreich. Angesichts der Anforderungen der Programme, neben der Kofinanzierung auch eine angemessene Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, bedeutet dies auch ein deutliches finanzielles Engagement des Bereichs.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 222.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich rund 54.000 €.

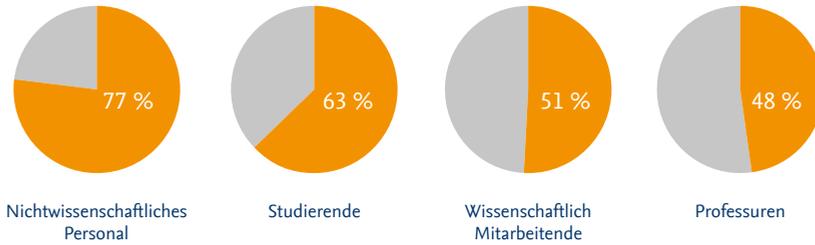
Der Fachbereich nutzt die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung von derzeit einer W2-Zeit-Professur und drei Juniorprofessuren aus Frauenförderprogrammen. Mit den Sachmitteln werden insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen bei ihren Abschlussarbeiten sowie bei ihrer Beteiligung auf Tagungen und Konferenzen unterstützt.

Die Möglichkeit, im Rahmen einer DFG-Forschergruppe Gleichstellungsmittel im Umfang von 45.000 € zu beantragen, wurde nicht genutzt, könnte jedoch bei einem Verlängerungsantrag, eventuell mit Unterstützung des Gender Consulting, zum Tragen kommen.



Schlaglichter

Die mit Frauenfördergeldern eingerichtete Juniorprofessur „Entwicklungsforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung“ leitet ein Teilprojekt im Rahmen des durch das Programm **FORSCHUNGSKOOPERATIONEN / NETZWERKTÄTIGKEIT – EINE FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** finanzierten Vorhabens **CAGE – CARE GENDER GREEN ECONOMY. FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN UND CHANCENGERECHTIGKEIT NACHHALTIGEN WIRTSCHAFTENS.**



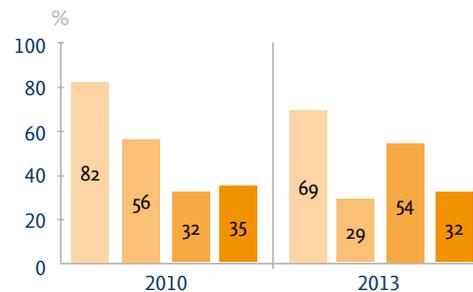
Struktur

Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften besteht aus acht wissenschaftlichen Einrichtungen mit insgesamt 70 Studiengängen. Hierzu gehören das Friedrich-Meinecke-Institut und das kunsthistorische Institut sowie die kleinen Fächer Altertumswissenschaften, Ostasien und Vorderer Orient, Judaistik, Katholische Theologie, Ethik sowie Religionswissenschaft. Ihm gehören insgesamt 4.922 Mitgliedern an, davon 3.221 Frauen (65 %). Sowohl in Dekanat wie Fachbereichsrat sind Frauen vertreten: Hierzu gehört die Dekanin sowie im Fachbereichsrat zwei Studentinnen (66 %), eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (33 %), zwei Vertreterinnen des nichtwissenschaftlichen Personals (66 %) sowie vier Professorinnen (40 %).



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 23 Berufungen realisiert, 10 Ruferteilungen gingen an Wissenschaftlerinnen, doch nur 20 % der Rufe wurden für W3-Professorinnen ausgesprochen. Das relativ positive Ergebnis in der Berufungsbilanz von 44 % wird wesentlich durch die sieben berufenen Juniorprofessorinnen erreicht. Differenziert man zudem zwischen den beiden großen Instituten und den kleinen Fächern, so wird deutlich, dass wesentlich Frauen in den eher marginalisierten Disziplinen berufen werden.

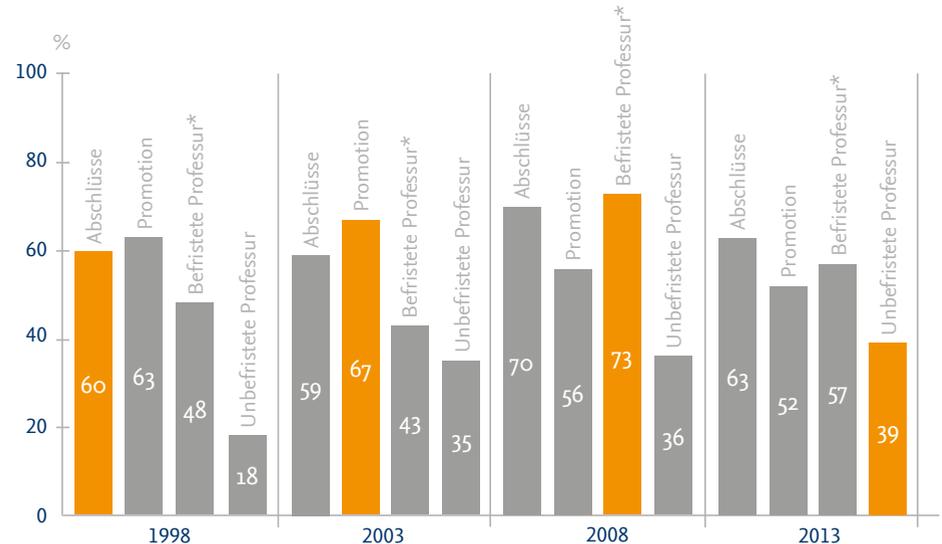


Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums ist der Frauenanteil an den Professuren insgesamt um einen Prozentpunkt auf 46 % gesunken, der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf den höchst dotierten Positionen ist unverändert geblieben. Dem Anstieg auf unbefristeten W2-Professuren auf über 50 % steht ein deutliches Absinken um fast 30 Prozentpunkte auf den W2-Zeitstellen, dem Sprungbrett zur unbefristeten Professuren, gegenüber.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Waren 1998 rund 60 % der Abschlüsse von Frauen, so ist es auch gelungen, einen entsprechend hohen Anteil von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Fünf Jahre später waren 67 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen. 2008 lag der Anteil von Frauen auf befristeten Professuren dank der hohen Anzahl an Juniorprofessorinnen bei 73 %, ein Anstieg, der sich bei den unbefristeten Professuren nicht fortsetzte. Vergleicht man dieses Ergebnis jedoch mit der Ausgangssituation, so ist in den vergangenen 15 Jahren ein Anstieg von 18 % auf 39 %, allerdings bei einer Stellenreduktion von 57 auf 38 Professuren zu verzeichnen.



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Mit insgesamt 14 Stellen aus Frauenförderprogrammen ist der Fachbereich außergewöhnlich erfolgreich bei der Beantragung. Angesichts der Anforderung einer mindestens 50-prozentigen Kofinanzierung durch die meisten der Förderprogramme bedeutet dies großes finanzielles Engagement des Bereichs und zugleich eine Verpflichtung zur Sicherung einer angemessenen Infrastruktur, damit es sich nicht um Professuren zweiter Klasse handelt.

W2-ZEIT-PROFESSUREN	Geschichte (1), Religionswissenschaft (1), Kunsthistorisches Institut (1)
JUNIORPROFESSUREN	Geschichte (2), Religionswissenschaft (1), Kunsthistorisches Institut (1), Altertumswissenschaften (1), Ostasien und Vorderer Orient (1), Katholische Theologie (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Geschichte (1)
GASTPROFESSUREN	Geschichte (1), Ostasien und Vorderer Orient (1)
GASTDOZENTUREN	Altertumswissenschaften (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.



Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 385.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich rund 88.000 €. Der Fachbereich nutzt die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung der aus Frauenförderprogrammen zugewiesenen Stellen. Die Sachmittel werden u. a. verwendet, um Konferenzen und daraus entstehende Publikationen, Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln zu finanzieren, die Förder-summe liegt zwischen 500 € und 2.000 €. Die Förderung soll vor allem der Anschubfinanzierung dienen, deutlich muss eine Realisierbarkeit des Vorhabens erkennbar sein.

Für die am Fachbereich angesiedelte Forschergruppe sowie die Kollegforschergruppe wurden insgesamt 78.750 € der möglichen 105.000 € beantragt.

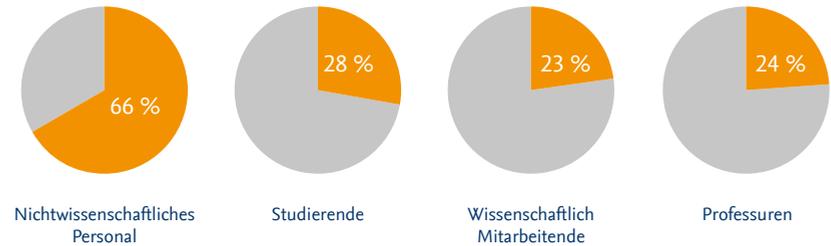
Schlaglichter

Mit dem **HEDWIG-HINTZE-FRAUENFÖRDERPREIS** am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften werden seit 1999 herausragende Dissertationen von Frauen ausgezeichnet. Mit dem 2014 erstmals verliehenen **PREIS DES FACHBEREICHS GESCHICHTS- UND KULTURWISSENSCHAFTEN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG** sollen herausragende Magister- oder Masterarbeiten zu spezifischen Fragen der Geschlechterforschung geehrt und am Fachbereich und in der Disziplin sichtbar gemacht werden. Mit einem Festcolloquium zum Thema „Macht, Geschlecht – die Dezentrierung der Geschichte“ wurde im Oktober 2014 die Historikerin Prof. Dr. Claudia Ulbrich, Mitglied des Friedrich-Meinecke-Instituts, geehrt.

Struktur

Der Fachbereich Mathematik und Informatik besteht aus den Instituten für Mathematik und für Informatik mit insgesamt 13 Studiengängen. Ihm gehören 3.138 Mitgliedern an, davon 898 Frauen (29 %).

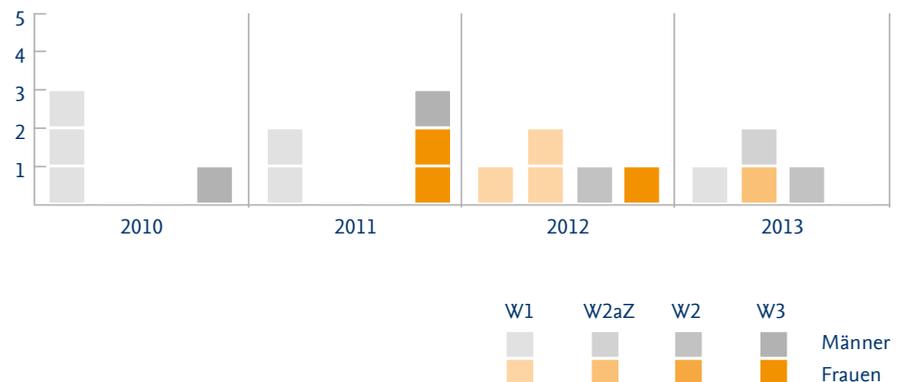
Im Dekanat des Fachbereichs ist zurzeit keine Frau Mitglied. Im Fachbereichsrat dagegen zeigen Frauen mit 47 % Anteil ein überdurchschnittliches Engagement. Zwei Frauen vertreten die Statusgruppe der Studierenden, zwei der drei Mittelbauvertretungen sind Frauen, das nichtwissenschaftliche Personal ist mit zwei Personen, davon eine Frau, vertreten und von den zehn professoralen Mitgliedern sind drei Frauen.



Berufungsentwicklung

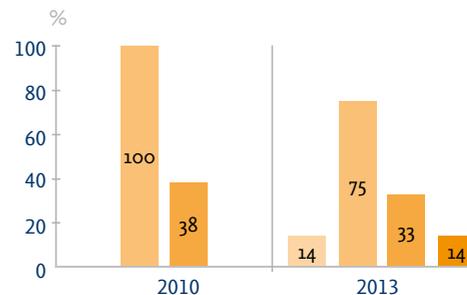
Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 18 Berufungen realisiert werden, sieben davon gingen an Wissenschaftlerinnen. Bei den höchstdotierten Positionen lag der Frauenanteil bei 60 %. Von den 11 W1- bzw. W2-Zeit-Professuren, dem Sprungbrett zur unbefristeten Professur, gingen jedoch nur vier Rufe (36 %) an Frauen.

Anzahl der Berufungen

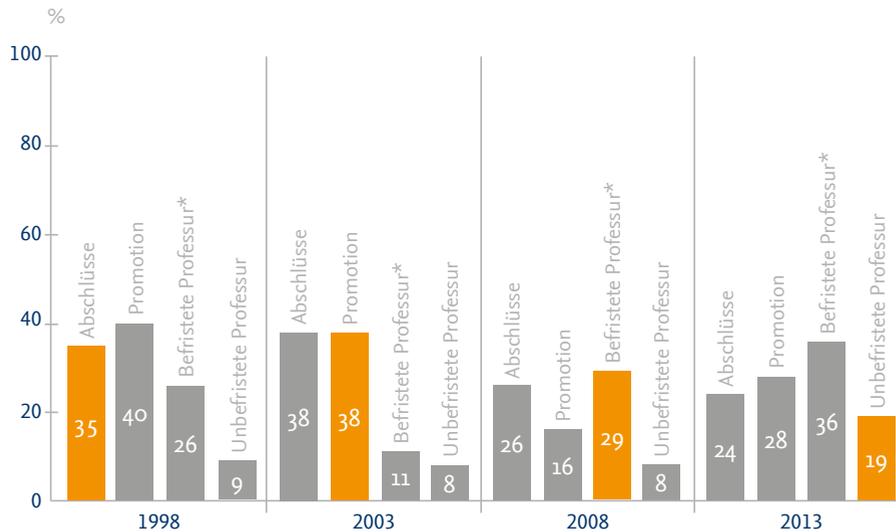


Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums konnte der Anteil von Frauen auf den höchstdotierten Positionen von 0 % auf 14 % gesteigert werden. Mit den drei von vier W2-Zeit-Professuren (2013) wurden Frauenförderprogramme genutzt, um Wissenschaftlerinnen für den Fachbereich zu gewinnen. Bedauerlich ist, dass von den sechs Juniorprofessuren keine einzige mit einer Frau besetzt werden konnte.



Wissenschaftliche Karriereverläufe



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Waren 1998 35 % der Abschlüsse von Frauen, so stellen sich zwei Fragen: Ist es gelungen, wenigstens einen entsprechenden Anteil von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten, und wurden in den darauf folgenden Jahren die Anteile von Frauen bei den Abschlüssen erhöht? Fünf Jahre später liegt der Frauenanteil bei Promotionen bei 38 %, sinkt allerdings bei der nächsten Kohorte von 2003 auf 16 % im Jahr 2008. Der Anteil an Abschlüssen ist kaum gestiegen und fiel in den Jahren 2008 und 2013 erheblich auf nur noch rund ein Viertel. Fünf Jahre später, bei den befristeten Professuren, dem nächsten Karriereschritt, sank der Anteil auf nur noch 29 % und bei den unbefristeten Professuren 2013 wiederum um zehn Prozentpunkte. Bemerkenswert ist jedoch der Anstieg bei den unbefristeten Professuren um elf Prozentpunkte innerhalb der letzten fünf Jahre, nachdem der Prozentsatz das Jahrzehnt davor stagnierte.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

VORGEZOGENE NACHFOLGERBERUFUNGEN	Mathematik (1), Informatik (1)
W2-ZEIT-PROFESSUREN	Mathematik (5)
W2-ZEIT-PROFESSUREN IM BCP	Mathematik (1), Informatik (1)
JUNIORPROFESSUREN	Informatik (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Mathematik (1)
GASTPROFESSUREN	Mathematik (2), Informatik (2)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

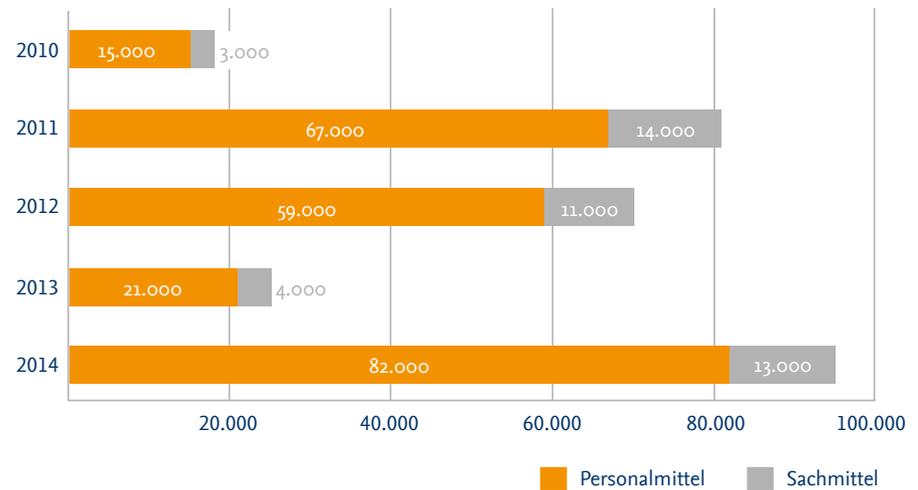
Mit insgesamt 14 Stellen aus Frauenförderprogrammen ist der Fachbereich sehr erfolgreich bei der Beantragung. Angesichts der Anforderungen der meisten Programme, eine mindestens 50 %ige Kofinanzierung zu stellen, verweist diese Zahl auf ein deutliches finanzielles Engagement des Bereichs, auch wenn einige der Stellen nicht die ganze im Programm vorgesehene Laufzeit besetzt waren.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von rund 192.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 95.000 €.

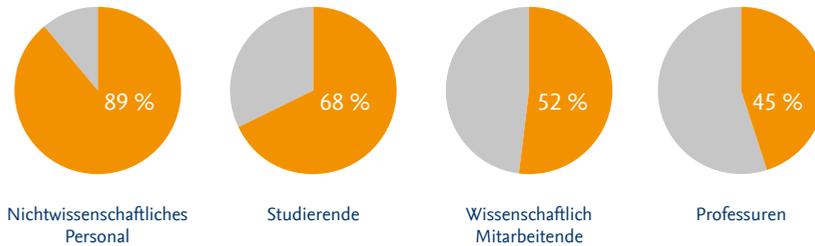
Der Fachbereich verwendet die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung der Frauenförderstellen, sofern eine Kofinanzierung notwendig ist. Mit den Sachmitteln unterstützt der Fachbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Fertigstellung der Promotion, finanziert den Materialbedarf von Workshops beim Girls' Day und unterstützt durch Reisekostenzuschüsse die Teilnahme an Konferenzen.

Der Fachbereich ist an einem Sonderforschungsbereich mit Sprecherschaft beteiligt, in dessen Rahmen 120.000 € Gleichstellungsmittel beantragt wurden.



Schlaglichter

Am Fachbereich ist das durch das **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMM** geförderte Projekt **GENDERREFLEKTIERTE KOMPETENZENTWICKLUNG FÜR LEHRENDE IN AUSGEWÄHLTEN MINT-FÄCHERN** angesiedelt. Im Rahmen des durch das **PROFESSORINNENPROGRAMM** finanzierten Projekts **MINTORING** kooperiert der Fachbereich mit dem Fachbereich Physik und der zentralen Frauenbeauftragten. Herausragende Studentinnen können in ihrer Abschlussphase mit dem **EVA-WOLZENDORF-STIPENDIUM FÜR STUDENTINEN DER MATHEMATIK** gefördert werden. Mit dem Einsetzen der Kommission „Gender und Diversity in der Lehre“ durch den Fachbereichsrat wurde eine Plattform geschaffen, Themen geschlechterbezogener Lehrinhalte ebenso zu behandeln wie gendersensible Unterrichtsgestaltung; zugleich wird dieser Arbeitskreis mit dem Projekt **GENDER UND DIVERSITY IN DER LEHRE – EIN INSTRUMENTENKASTEN** kooperieren.



Struktur

Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften besteht aus acht wissenschaftlichen Einrichtungen mit insgesamt 67 Studiengängen. Zu ihm gehören die Institute für Philosophie, für Griechische und Lateinische Philologie, für Deutsche und Niederländische Philologie, für Romanische Philologie, für Englische Philologie, für Theaterwissenschaft und für Kunst- und Medienmanagement sowie dem Peter-Szondi-Institut. Der Fachbereich hat 5.542 Mitgliedern, davon 3.745 Frauen (68 %).

Mit einer Verwaltungsleiterin und einer Dekanin kann zurzeit von einer angemessenen Repräsentanz von Frauen im Dekanat gesprochen werden. Die Vertretung des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personals wird von jeweils drei Frauen (100 %) gestellt, fünf von zehn professoralen Fachbereichsratsmitgliedern sind Frauen. Dagegen sind Studentinnen überraschenderweise nicht im Fachbereichsrat präsent.

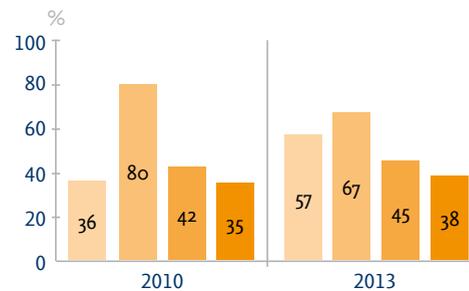
Anzahl der Berufungen



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden 21 Berufungen realisiert, davon allein 15 in den Jahren 2010 und 2011. In dieser Zeit wurden neun Wissenschaftlerinnen (60 %), mehrheitlich in unbefristeten Positionen, für den Fachbereich gewonnen. An diese Erfolge in der gleichstellungsorientierten Berufungspolitik konnte der Fachbereich in den Folgejahren 2012 und 2013 nicht anknüpfen. So wurde lediglich eine (von zwei) W2-Professuren und keine von vier W3-Professuren mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von unter 20 %.

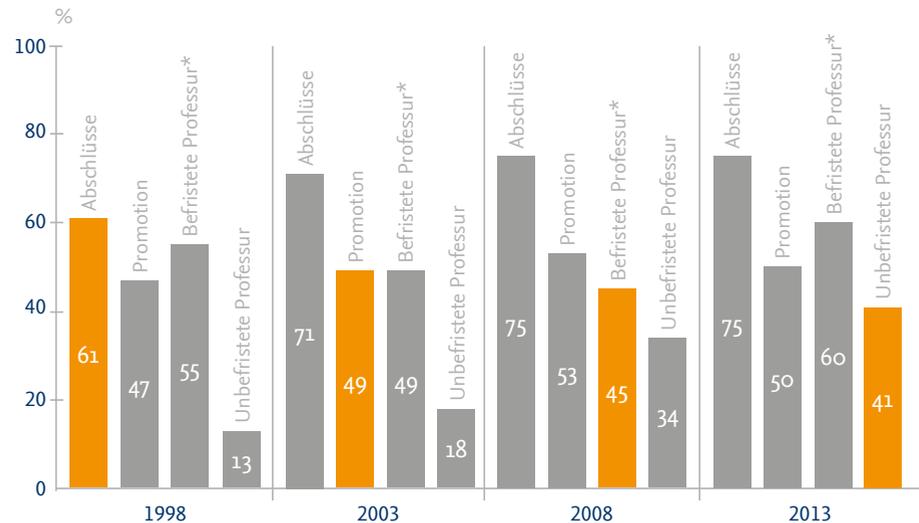
Besetzung der Professuren



Die Erhöhung des Frauenanteils bei W1-Professuren von 36 % auf 57 % geht mit einer Reduktion der Gesamtstellenanzahl von 11 auf sieben Professuren einher. Ähnliches ist für das verhältnismäßig stabile Geschlechterverhältnis bei W2-Zeit-Professuren zu beobachten, deren Zahl sich bei vier in 2010 und zwei in 2013 mit Frauen besetzten Professuren von fünf auf drei reduziert hat. Die Steigerung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren um jeweils drei Prozentpunkte sowohl auf W2- (von 42 % auf 45 %) als auch W3-Level (von 35 % auf 38 %) ist Ergebnis der erfolgreichen gleichstellungsorientierten Berufungspolitik insbesondere der Jahre 2010 und 2011.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Eine Stabilisierung oder Steigerung des Frauenanteils lässt sich auf allen Qualifikationsstufen beobachten. Der starke Anstieg der absoluten Abschlusszahlen von 1998 bis 2013 um 110 % geht mit einem Anstieg von Absolventinnen von 61 % auf 75 % einher. Während über den betrachteten Zeitraum mit leichten Schwankungen durchschnittlich 49 Personen promovieren, hält sich der Frauenanteil an Promotionen stabil bei knapp 50 %. Trotz sinkender Zahl befristeter Nachwuchspositionen (auf 34 % des Ausgangswertes von 29 Stellen 1998) und unbefristeter Professuren (auf 56 % des Ausgangswertes von 82 Stellen 1998) konnte der Frauenanteil signifikant gesteigert werden. Dies zeigt sich besonders an der deutlichen Erhöhung von 13 % auf 41 % bei unbefristeten Professuren. Vor dem Hintergrund der starken Stellenkürzungen im Nachwuchsbereich ist hingegen eher von einer Stabilisierung des Frauenanteils auf durchschnittlich 52 % auszugehen. Die aktuellen Entwicklungen bei befristeten Nachwuchspositionen, 60 % Frauen im Jahr 2013, spiegeln die Erfolge des Fachbereichs bei der Beantragung befristeter Frauenförderprofessuren wider.



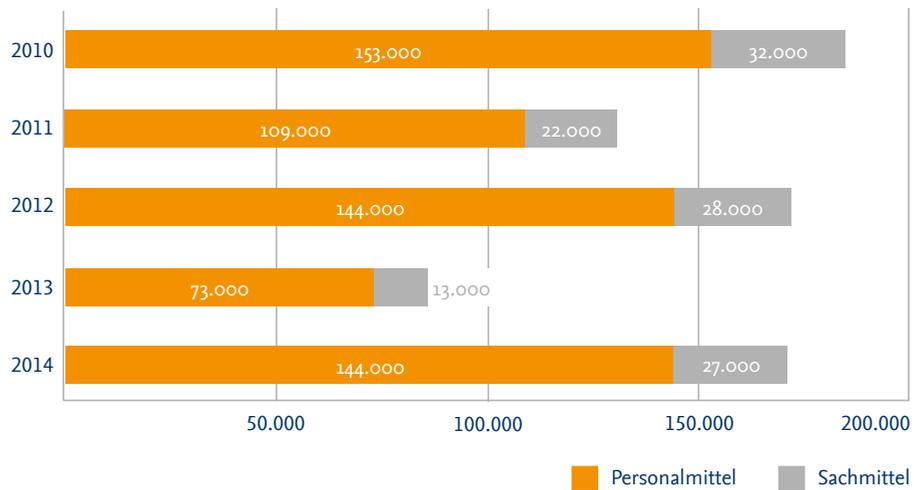
* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistent (C2) und Assistent (C1) gefasst.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Mit insgesamt zehn Stellen aus Frauenförderprogrammen ist der Fachbereich sehr erfolgreich bei der Beantragung. Die Mehrzahl der geförderten Positionen verteilt sich auf das Institut für Philosophie (vier Stellen) und das Institut für Theaterwissenschaft (drei Stellen), gefolgt vom Institut für Deutsche und Niederländische Philologie. Bedauerlich ist hingegen, dass es bisher nicht gelungen ist, die Programmlinie Vorgezogene Nachfolgeberufungen am Fachbereich zu nutzen, um Frauen nicht nur auf Nachwuchspositionen zu fördern, sondern auch langfristig an den Fachbereich zu binden.

W2-ZEIT-PROFESSUREN	Philosophie (2), Deutsche und Niederländische Philologie (1), Theaterwissenschaft (1)
JUNIORPROFESSUREN	Deutsche und Niederländische Philologie (1), Englische Philologie (1), Theaterwissenschaft (2)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Philosophie (1)
GASTPROFESSUREN	Philosophie (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistent-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.



Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum 2010-2013 wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 627.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 172.000 €.

Der Fachbereich verwendet die Personalmittel unter anderem zur anteiligen Kofinanzierung von derzeit drei W2-Zeit-Professuren und vier Juniorprofessuren aus Frauenförderprogrammen. Darüber hinaus fördert der Fachbereich eine eigene Frauenförderergastprofessur, die an den einzelnen Instituten im Rotationsverfahren vergeben wird. Die Sachmittel werden wesentlich zur Unterstützung von Publikationen oder Tagungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingesetzt.

Der Fachbereich ist an zwei Sonderforschungsbereichen sowie an einem Internationalen Graduiertenkolleg und an einer Kollegforschergruppe je mit Sprecherschaft beteiligt. Im Rahmen dieser Drittmittelprojekte wurden von insgesamt möglichen 307.500 € nur 199.500 für Gleichstellung beantragt.

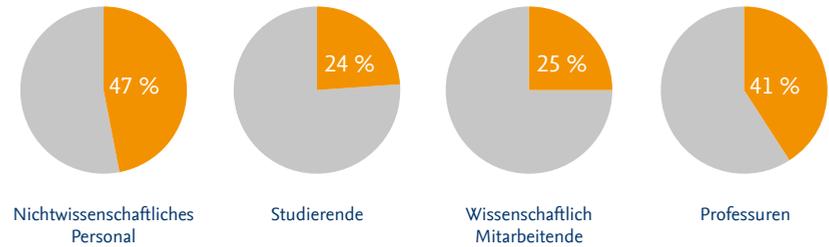
Schlaglichter

Hervorzuheben sind besonders der regelmäßig stattfindende Workshop „Wege in die Wissenschaft“ zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die **GASTPROFESSUR AM FACHBEREICH PHILOSOPHIE UND GEISTESWISSENSCHAFTEN**, die „Studie zu Vereinbarkeit von Studium und Familie am Fachbereich“ und der „Interaktive Lernpfad zu Gender Mainstreaming“ auf der Internetpräsenz der dezentralen Frauenbeauftragten.

Struktur

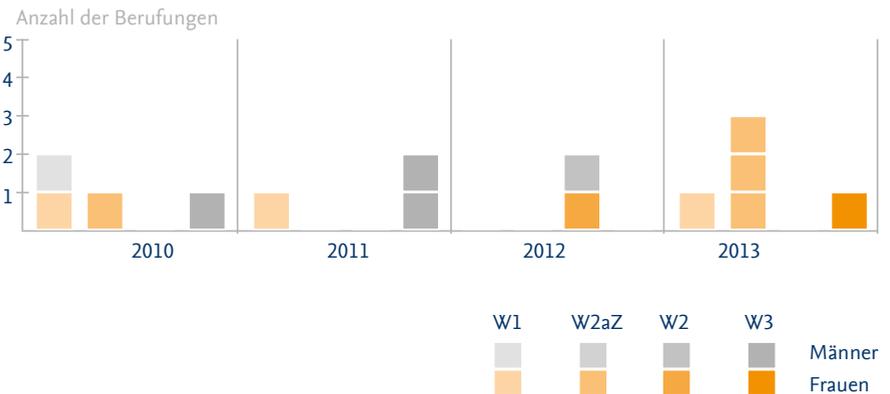
Der Fachbereich Physik besteht aus den Instituten für Experimentalphysik und für Theoretische Physik sowie der Didaktik der Physik mit insgesamt 6 Studiengängen. Dem Fachbereich gehören insgesamt 1.149 Mitglieder an, davon 300 Frauen (26 %).

In der Leitung des Fachbereichs sind knapp ein Drittel der Mitglieder Frauen. Im Dekanat ist die Position des Prodekanats für Forschung mit einer Frau besetzt. Im Fachbereichsrat sind zwei Studierende (davon eine Frau), zwei Mittelbauvertretungen (davon eine Frau), zwei Vertreter aus dem nichtwissenschaftlichen Personal und von den sieben professoralen Mitgliedern sind zwei Frauen.



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum konnten am Fachbereich 14 Berufungen realisiert werden; 9 Ruferteilungen (64 %) gingen an Wissenschaftlerinnen. Vier Rufe betrafen W₃-Professuren, eine Frau konnte gewonnen werden. Sieben der acht befristeten Professuren, das Sprungbrett zur unbefristeten Professur, gingen an Nachwuchswissenschaftlerinnen.

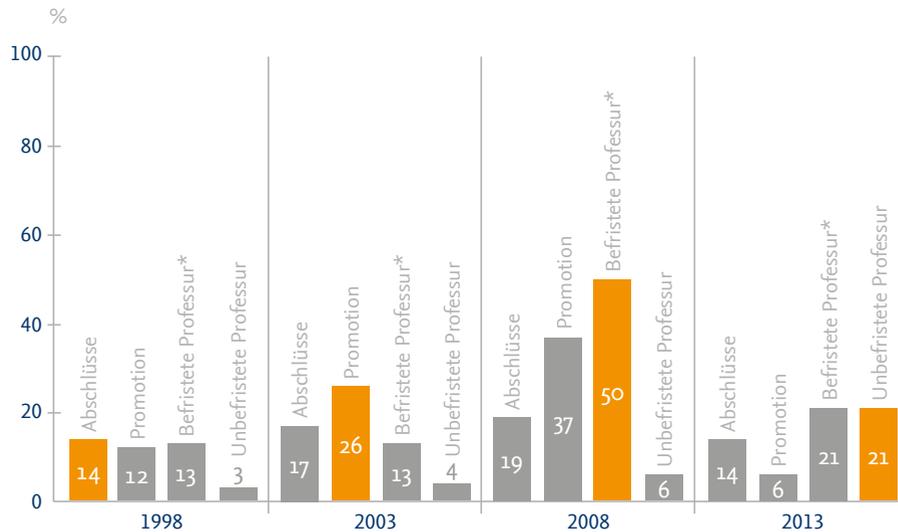


Besetzung der Professuren

Im Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil an den Professuren insgesamt um 14 Prozentpunkte auf 44 %, ein Ergebnis der intensiven Nutzung der Frauenförderprogramme. Lediglich auf der Ebene der höchstdotierten Professuren gab es in den vier Jahren nur eine Veränderung um einen Prozentpunkt, doch mit seinem neuen Berufungskonzept hat der Fachbereich auch hier begonnen gegenzusteuern und es ist zu erwarten, dass die nächste Ruferteilung an eine Frau geht.



Wissenschaftliche Karriereverläufe



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Die Absolventinnenquote bewegt sich mit stets unter 20 % über den gesamten Berichtszeitraum hinweg auf einem niedrigen Niveau. Die Zahl der Promotionen, die von Frauen verfasst wurden, stieg dagegen von 12 % auf 37 % bis 2008 stark an, sank 2013 jedoch wieder auf 6 %. Der Anteil an befristeten mit Frauen besetzten Professuren hat sich im Berichtszeitraum von 13 % auf 21 % gesteigert, mit einem deutlichen Zuwachs im Jahr 2008 (50 %), der auf den intensiven Zugriff auf Frauenförderprogramme zurückzuführen ist. Der Prozentsatz an Frauen auf unbefristeten Professuren dagegen ist während der gesamten Berichtszeit mit maximal 6 % äußerst gering; erst 2013 beträgt er 21 % und damit genauso viel wie der Prozentsatz an Frauen auf befristeten Professuren zur selben Zeit. Insgesamt betrachtet lässt sich eine Tendenz zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen – mit gelegentlichen Einbrüchen – verzeichnen.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

VORGEZOGENE NACHFOLGERBERUFUNG	Experimentalphysik (1), Theoretische Physik (2)
W2-ZEIT-PROFESSUREN IM RAHMEN DES BCP	Didaktik der Physik (1)
JUNIORPROFESSUREN	Experimentalphysik (2), Theoretische Physik (2)
C1-/C2-PROGRAMM*	Experimentalphysik (1)
GASTPROFESSUREN	Experimentalphysik (1), Didaktik der Physik (2)

* Das C1-/C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

Der Fachbereich hat sich mit insgesamt zwölf Stellen an Frauenförderprogrammen beteiligt, die gleichmäßig über alle drei Institute verteilt sind. Diese hohe Zahl reflektiert das starke Engagement des Fachbereichs bei der strukturellen Förderung von Frauen, vor allem hinsichtlich der Tatsache, dass nahezu alle Stellen durch den Fachbereich kofinanziert werden und einer angemessenen Infrastruktur gerade im experimentellen Bereich bedürfen.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

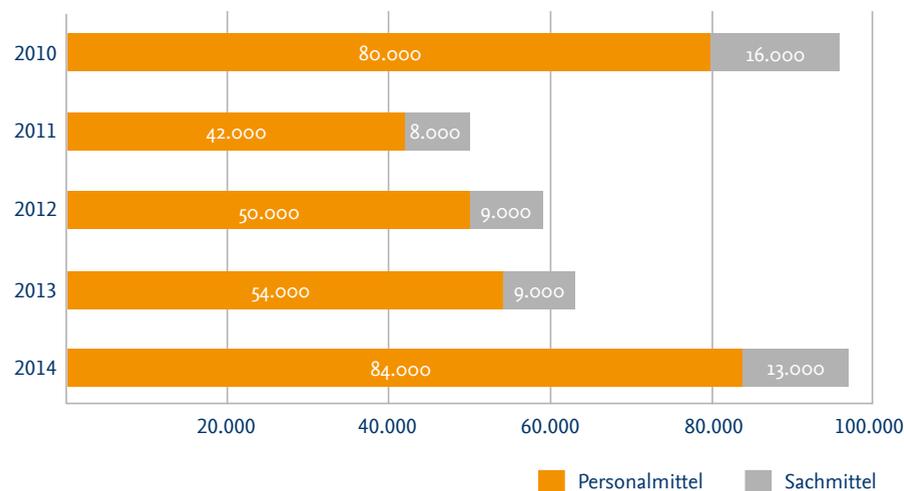
Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von rund 269.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 98.000 €.

Der Fachbereich nutzt die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung der Frauenförderstellen, sofern eine Kofinanzierung notwendig ist. Etwa 50 % der Personalmittel gehen in das ‚Anreiz-System‘ des Fachbereichs ein, bei den für eine Arbeitsgruppe die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen doppelt gewertet wird. Die Sachmittel werden zur Unterstützung von studentischen Mentorinnen, vier Weiterbildungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Berufs- und Karriereplanung, als Überbrückungsfinanzierung nach der Promotion und zur Förderung von Tagungsteilnahmen genutzt.

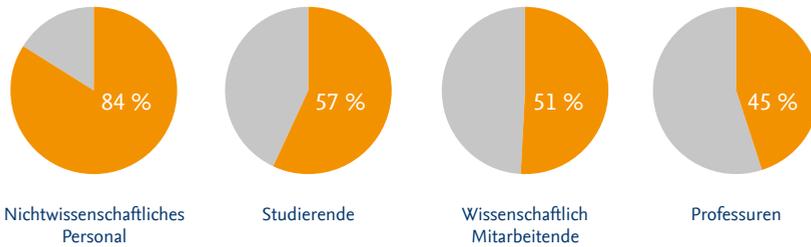
Der Fachbereich ist an zwei Sonderforschungsbereichen mit Sprecher/inenschaft beteiligt, in deren Rahmen Gleichstellungsmittel im Umfang von 240.000 € beantragt wurden.

Schlaglichter

Mit der Einrichtung einer W2-Zeit-Professur mit der Denomination „Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie in der Physik unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“, finanziert durch das **BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMM**, wird die Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften gestärkt. Im Rahmen des Programms **FRAUEN AN DIE SPITZE – EINE FÖRDERLINIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG** wird das Verbundprojekt **GENDERDYNAMIKEN. FALLSTUDIEN ZUR VERSCHRÄNKUNG VON FACHKULTUREN UND FORSCHUNGSORGANISATIONEN AM BEISPIEL DER PHYSIK**, dessen Verbundleitung am Fachbereich angesiedelt ist, gefördert. Das Programm **DIVERSITY IN THE CULTURES OF PHYSICS – EIN EUROPÄISCHES SOMMERSCHULPROGRAMM FÜR PHYSIKERINNEN** wurde in



seinem ersten Durchlauf unter anderem durch die Frauenfördergelder des Fachbereichs getragen; mit dem **FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN WISSENSCHAFTLERINNEN AUF W1- UND W2-POSITIONEN** wird die Entwicklung eines Fortsetzungsantrags unterstützt. Im Januar 2015 findet der **HERAEUS-WORKSHOP – NETZWERKTREFFEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN IM BEREICH DER PHYSIK**, das erstmalige Treffen aller Frauenbeauftragten an deutschen Physikfachbereichen bzw. physiknahen Einrichtungen, am Fachbereich statt. Das Projekt **MINTORING**, eine Kooperation mit dem Fachbereich Mathematik und der zentralen Frauenbeauftragten, wird u.a. aus Mitteln des **PROFESSORINNENPROGRAMMS** gefördert.

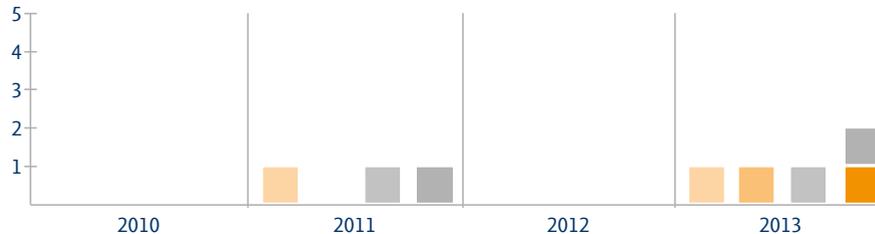


Struktur

Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften besteht aus den Instituten für Soziologie, für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, für Ethnologie sowie dem Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft mit insgesamt 18 Studiengängen. Ihm gehören 4.212 Mitglieder an, davon 2.407 Frauen (57 %).

In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat angemessen vertreten. Von den vier Mitgliedern des Dekanats sind die Verwaltungsleitung sowie das Prodekanat für Forschung mit Frauen besetzt. Im Fachbereichsrat sind drei Studierende (davon zwei Frauen), drei Mittelbauvertretungen (davon eine Frau), drei Vertretungen des nichtwissenschaftlichen Personals (davon zwei Frauen) und unter den zehn professoralen Mitgliedern sind sechs Frauen.

Anzahl der Berufungen

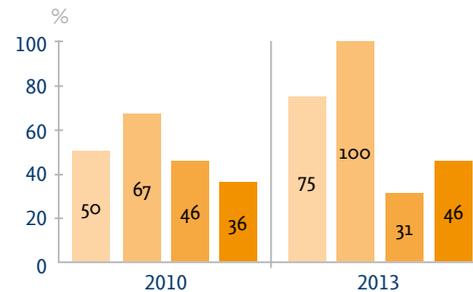


Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 8 Berufungen realisiert, 50 % der Ruferteilungen gingen an Wissenschaftlerinnen. Von den unbefristeten fünf Professuren wurde allerdings nur eine Position mit einer Frau besetzt.



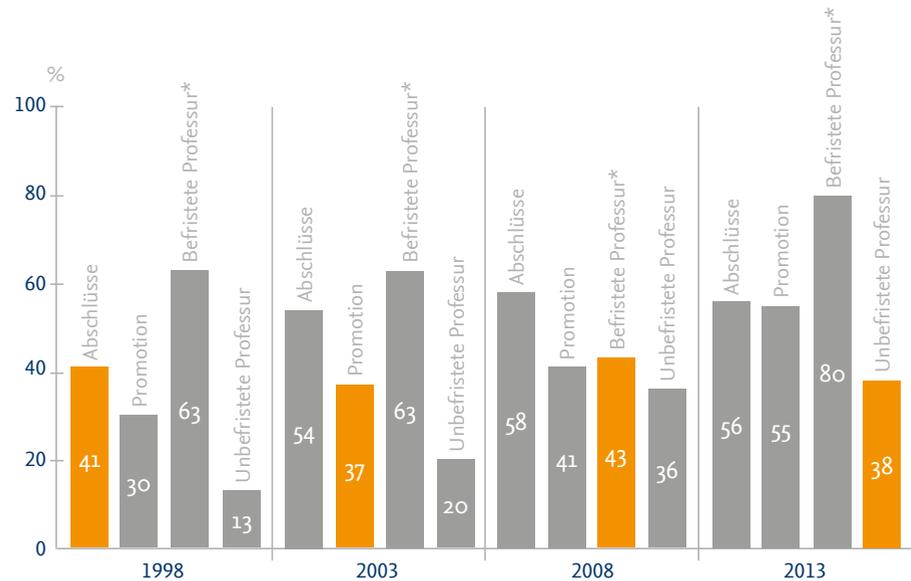
Besetzung der Professuren



Innerhalb des Berichtszeitraums sank der Frauenanteil bei den Professuren von 48 % auf 42 %, doch konnte der Anteil auf den höchstdotierten Positionen um zehn Prozentpunkte auf 46 % gesteigert werden. Die Steigerung bei den befristeten Professuren auf einen Frauenanteil von 80 % ist wesentlich der Reduktion der Stellen von 11 auf 5 geschuldet.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Der Frauenanteil am Übergang vom Studium in die Promotion konnte seit 1998 beständig gesteigert werden, so dass im Jahr 2013 – analog zum Kaskadenmodell – der Anteil von Frauen an Promotionen dem Anteil von Frauen an den Abschlüssen entspricht. Beim nächsten Karriereschritt auf die befristete Professur besteht am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften insofern eine Ausnahmesituation, als der Anteil von Frauen auf den befristeten Professuren ungewöhnlicherweise deutlich höher ist als auf der darunter liegenden Karrierestufe. In den betrachteten 15 Jahren konnte der Fachbereich den Frauenanteil auf unbefristeten Professuren von 13 % auf 38 % steigern. Diese Entwicklung ist jedoch wesentlich der Stellenreduktion von 60 auf 26 geschuldet, die absolute Zahl von Wissenschaftlerinnen stieg von acht auf zehn.



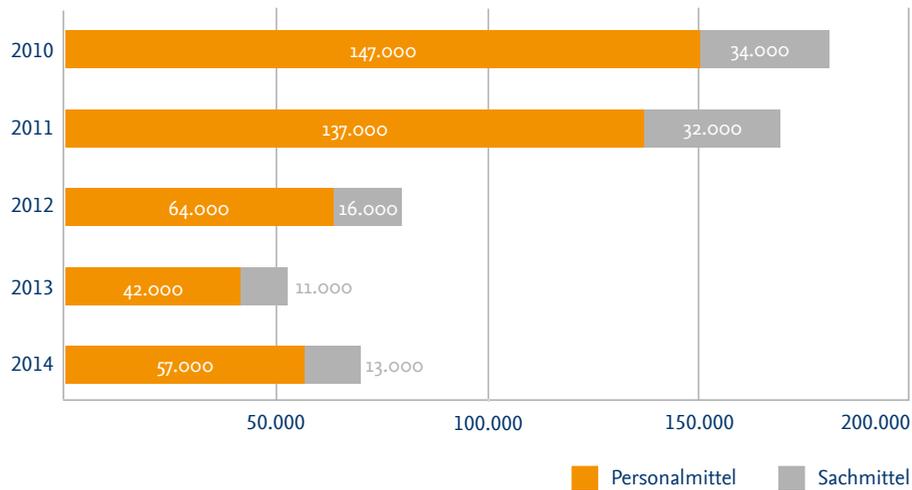
* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistent (C2) und Assistent (C1) gefasst.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Insgesamt ist der Fachbereich mit sieben Stellen an Frauenförderprogrammen beteiligt. Allerdings ist es bedauerlich, dass nur zwei der Institute sich um Professuren bemüht haben.

W2-ZEIT-PROFESSUREN	Politikwissenschaft (2)
JUNIORPROFESSUREN	Soziologie (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Politikwissenschaft (2)
GASTPROFESSUREN	Publizistik und Kommunikationswissenschaft (1)
GASTDOZENTUREN	Publizistik und Kommunikationswissenschaft (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistenten-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.



Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 483.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich und 70.000 €.

Der Fachbereich nutzt die Personalmittel zur Kofinanzierung der Stellen aus den Förderprogrammen, sofern eine Kofinanzierung notwendig ist. Die Sachmittel wurden in den Jahren 2010 bis 2012 dazu verwendet, Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an Konferenzen zu ermöglichen, sie in Abschlussphasen des Qualifizierungsprozesses zu unterstützen sowie Workshops zur Karriereentwicklung zu finanzieren. Mit der Kumulierung der Sachmittel von 2013/2014 sowie der Zuweisung für 2015 ist geplant, eine Gastprofessur im Bereich Geschlechterforschung einzurichten. Der Fachbereich ist an einem Sonderforschungsbereich sowie einer Kolleg-Forschergruppe in Sprecherschaft beteiligt, in deren Rahmen Gleichstellungsmittel in Höhe von 180.000 € beantragt werden konnten, jedoch nur 120.000 € durch den Sonderforschungsbereich beantragt wurden.

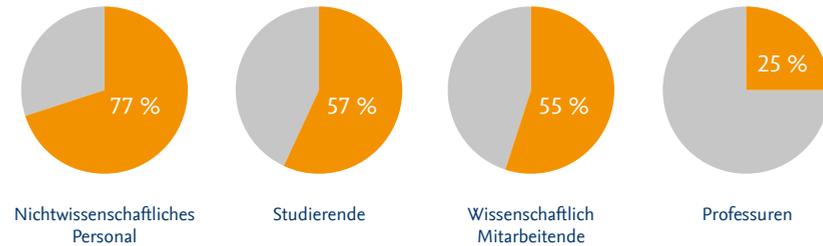
Schlaglichter

Mit der Einrichtung einer Professur mit der Denomination „Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Vielfalt“ ist die in der Sollstruktur von 2004 vorgesehene Geschlechterforschungsprofessur konkretisiert worden und zugleich die Verantwortung für die Entwicklung, Umsetzung und Leitung eines Studiengangs im Bereich Geschlechterforschung benannt.

Struktur

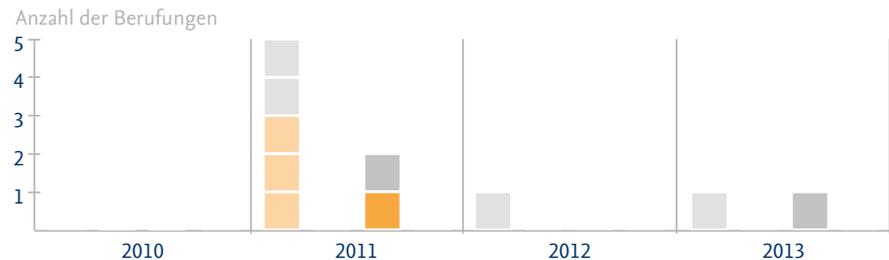
Der Fachbereich Rechtswissenschaft mit insgesamt 5 Studiengängen besteht aus drei wissenschaftlichen Einrichtungen, dem Öffentlichen Recht, dem Strafrecht und dem Zivilrecht. Ihm gehören insgesamt 2.897 Mitglieder an, davon 1.641 Frauen (55 %).

In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat vertreten und stellen zum Berichtszeitpunkt insgesamt 41 % der Mitglieder. Zu den vier Mitgliedern des Dekanats gehören die Dekanin und die Verwaltungsleiterin. Im Fachbereichsrat sind zwei Studierende, (davon eine Frau), zwei Mittelbauvertretungen (davon eine Frau), zwei Vertretungen aus dem nichtwissenschaftlichen Personal (davon eine Frau) und unter den sieben professoralen Mitgliedern sind zwei Frauen.



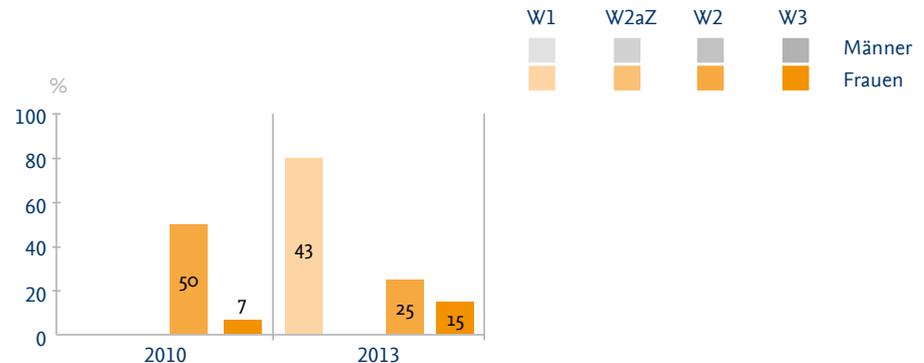
Berufungsentwicklung

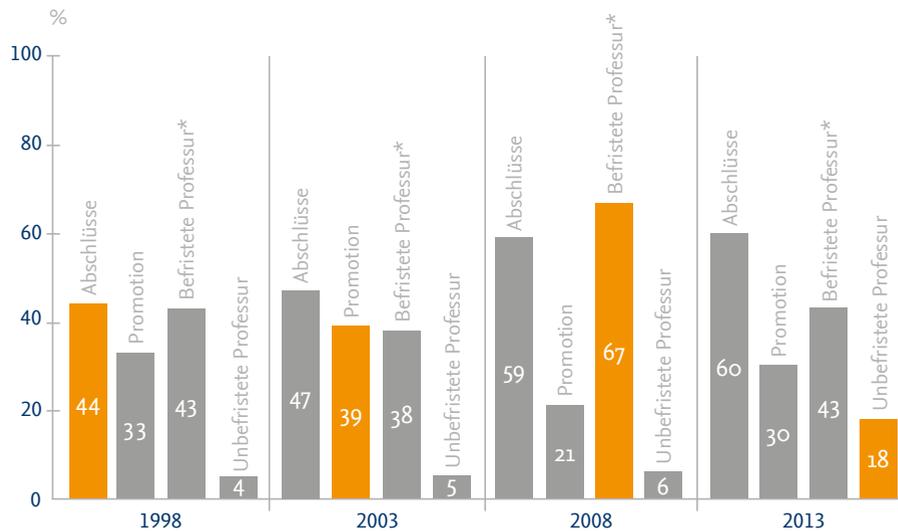
Im Berichtszeitraum wurden insgesamt zehn Berufungen realisiert, vier der Professuren wurden mit Frauen besetzt. Diese relativ hohe Besetzungsquote von Frauen ist insbesondere ein Ergebnis des Engagements des Fachbereichs im Rahmen der Frauenförderprogramme und seines Erfolgs bei der Realisierung der Berufungen von Juniorprofessorinnen. Bei den drei unbesetzten Professuren wurde bedauerlicherweise nur eine Wissenschaftlerin gewonnen.



Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils an den Professuren insgesamt von 13 % auf 25 % zu verzeichnen, der sich insbesondere der relativ hohen Anzahl von Juniorprofessuren – drei der sieben Professuren sind mit Frauen besetzt – verdankt.





* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Waren bereits 1998 fast 50 % der Abschlüsse von Frauen, so stellt sich die Frage, ob es gelungen ist, einen angemessenen Anteil von Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten. Immerhin sind fünf Jahre später fast 40 % der Promotionen von Wissenschaftlerinnen und im Jahr 2008 sind es außergewöhnliche 67 % der befristeten Professuren, die mit Frauen besetzt wurden. Doch konnte dieser hohe Anteil nicht gehalten und bei den unbefristeten Professuren nicht in adäquater Weise fortgeschrieben werden. Vergleicht man jedoch die Ausgangssituation 1998 mit 4 % Frauenanteil auf den Dauerprofessuren, so ist ein Anstieg von 14 Prozentpunkten in 15 Jahren zu verzeichnen.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

JUNIORPROFESSUREN	Zivilrecht (2), Strafrecht (1), Öffentliches Recht (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Zivilrecht (1)
GASTDOZENTUREN	Öffentliches Recht (1)

* Das C1-/ C2-Programm mit seinen Assistentz-Positionen ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

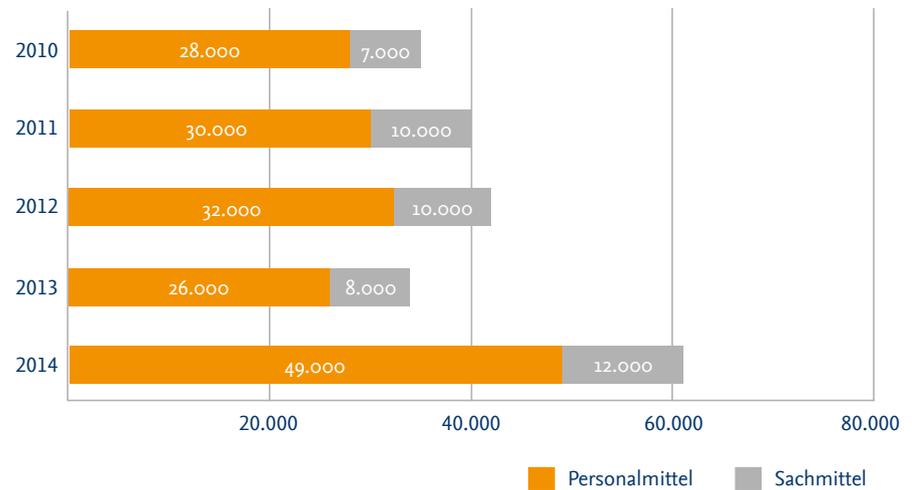
Mit insgesamt sechs Stellen aus Frauenförderprogramme ist der Fachbereich in der Beantragung recht erfolgreich gewesen, zugleich verweist dieses Ergebnis auf das Engagement des Fachbereichs in der Nachwuchsförderung. Über die Einwerbung einer W2-Zeit- Professur im Rahmen einer neuen Bewerbungsrunde des Frauenförderprogramms könnte diese Strategie der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses weiter fortgeschrieben werden.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 143.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind. Im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 61.000 €.

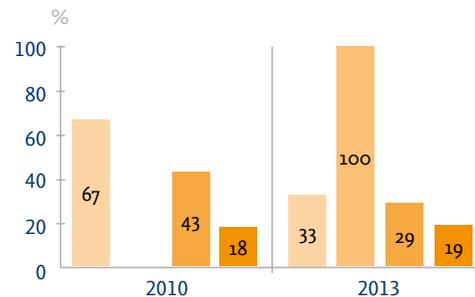
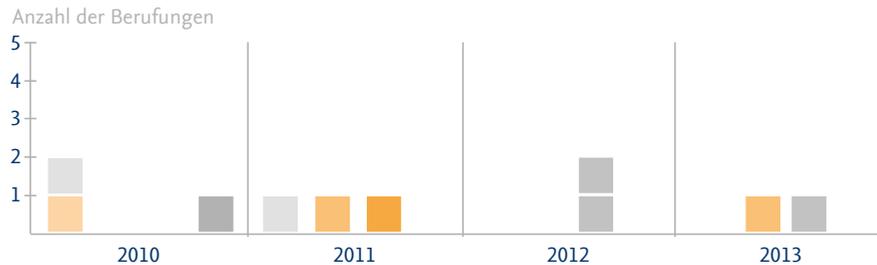
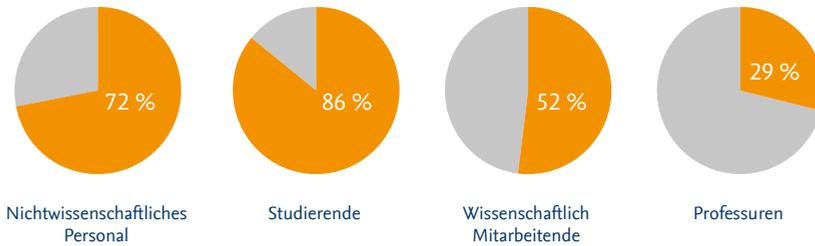
Der Fachbereich nutzt die Personalmittel zur anteiligen Kofinanzierung der Juniorprofessorinnen. Die Sachmittel werden u.a. für die finanzielle Unterstützung von Veranstaltungsangeboten für die verschiedenen Statusgruppen, den Absolventinnenpreis, Forschungsaufenthalte im In- und Ausland, Unterstützung bei unverschuldeter wirtschaftlicher Notlage (Kinderbetreuung und Lebensunterhalt), Druckkostenzuschüsse für Promotionen und Habilitationen sowie für die Teilnahme an Seminaren und Tagungen verwendet.

Am Fachbereich ist ein Internationales Graduiertenkolleg angesiedelt, in dessen Rahmen Gleichstellungsmittel in Höhe von 15.000 € pro Jahr bzw. mindestens 62.500 € pro Förderperiode hätten beantragt werden können. Diese Möglichkeit wurde nicht genutzt.



Schlaglichter

Mit der Vergabe des **ABSOLVENTINNEN-PREISES DES FACHBEREICHS RECHTSWISSENSCHAFT** jeweils im Rahmen der Semesterabschlussfeiern sollen die Leistungen von Absolventinnen sichtbar gemacht und ausgezeichnet werden. Mit der W₁-Professur im öffentlichen Recht, gefördert durch das Programm **JUNIORPROFESSUREN IM RAHMEN DES BERLINER CHANCENGLEICHHEITSPROGRAMMS**, sind Fragen der Geschlechterforschung in den Ausbildungskanon integriert.



Struktur

Der Fachbereich Veterinärmedizin mit seinen insgesamt 5 Studiengängen besteht aus 16 Instituten von Anatomie bis Virologie, Dazu kommen die Kliniken für Pferde, für allgemeine Chirurgie und Radiologie, für Kleintiere, für kleine Haustiere sowie für Fortpflanzung. Ihm gehören 2.056 Mitgliedern an, davon 1.640 Frauen.

In der Leitung des Fachbereichs sind Frauen sowohl im Dekanat wie im Fachbereichsrat vertreten, stellen jedoch zum Berichtszeitpunkt nur ein knappes Drittel der Mitglieder. Von den vier Mitgliedern des Dekanats ist nur die Verwaltungsleitung mit einer Frau besetzt; im Fachbereichsrat sind zwei Studierende (davon eine Frau), zwei Mittelbauvertretungen (davon eine Frau), zwei Vertretungen aus dem nichtwissenschaftlichen Personal (davon eine Frau) und von den sieben professoralen Mitgliedern sind nur zwei Frauen. Vier von fünfzehn Institutsleitungen sind weiblich. Zwei der fünf geschäftsführenden Direktor/inn/en in den Kliniken sind Frauen.

Berufungsentwicklung

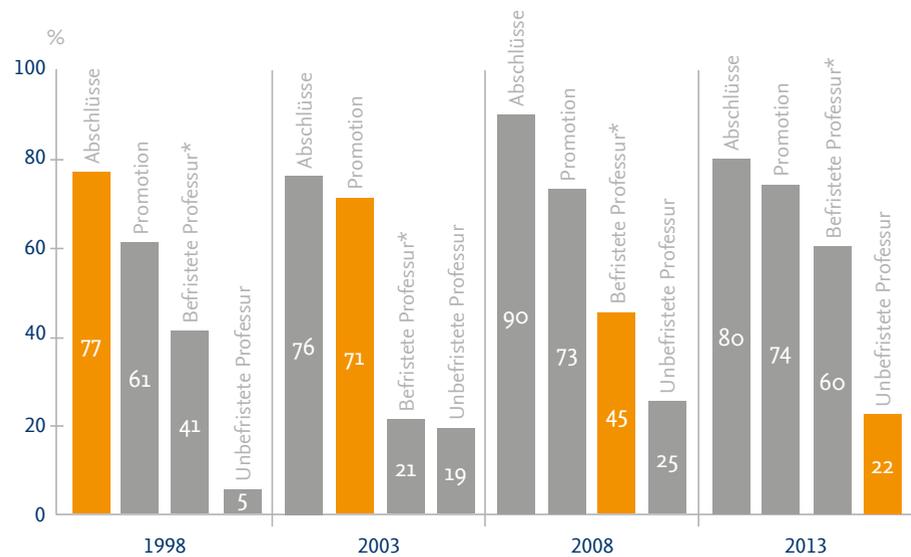
Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 Professuren realisiert. Vier Ruferteilungen gingen an Frauen, doch auf die einzige im Berichtszeitraum besetzte W3-Professur wurde ein Wissenschaftler berufen.

Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums konnte der Frauenanteil an den Professuren insgesamt nicht gesteigert werden und bei den unbefristeten Professuren sank der Anteil sogar um drei Prozentpunkte auf 22 %. Insgesamt konnte der Fachbereich trotz zehn Berufungsverfahren seine Gleichstellungsbilanz bei der Besetzung von Professuren nicht positiv weiterentwickeln.

Wissenschaftliche Karriereverläufe

Dem Fachbereich Veterinärmedizin gelingt es regelmäßig und nahezu vollständig, seine Absolventinnen in die Promotion zu überführen, ist doch in der Veterinärmedizin der Dokortitel häufig ein berufliches Erfordernis. Dieser hohe Frauenanteil bei den Promotionen setzt sich jedoch in keiner der betrachteten Jahrgangsstufen bei den befristeten Professuren fort. Waren 2003 nur 21 % der befristeten Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt, stieg der Frauenanteil 2013 nur dank der eingeworbenen Frauenförderstellen auf 60 %. Demgegenüber steht, dass im gleichen Jahr nur 22 % der unbefristeten Positionen mit Frauen besetzt wurden, wie wohl angesichts des hohen Frauenanteils in den vorhergehenden Qualifikationsstufen anderes zu erwarten gewesen wäre.



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistent (C2) und Assistent (C1) gefasst.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Der Fachbereich hat sich erfolgreich 2012 an der Ausschreibung im Frauenförderprogramm beteiligt und konnte zwei Berufungen von Wissenschaftlerinnen auf W2-Zeit-Professuren realisieren. Diese Stellen bedürfen der Kofinanzierung sowie einer angemessenen infrastrukturellen Unterstützung, da sie in laborgestützten Disziplinen angesiedelt sind.

W2-ZEIT-PROFESSUREN	Tierschutz und Tierverhalten (1), Klinik für kleine Haustiere (1)
C1-/ C2-PROGRAMM*	Pharmakologie (1), Veterinär Anatomie (1)

* Das C1-/ C2-Programm ist bereits 2005 ausgelaufen, doch einige Stellen sind auch in dem jetzigen Berichtszeitraum noch besetzt. Seine Konzeption entspricht vom Grundsatz her dem Programm W2-Zeit-Professuren.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Der Fachbereich Veterinärmedizin nimmt nicht an der Leistungsorientierten Mittelvergabe teil.

Am Fachbereich ist ein Internationales Graduiertenkolleg angesiedelt, in dessen Rahmen Gleichstellungsmittel in Höhe von 67.500 € hätten beantragt werden können. Es wurden 58.500 € beantragt.

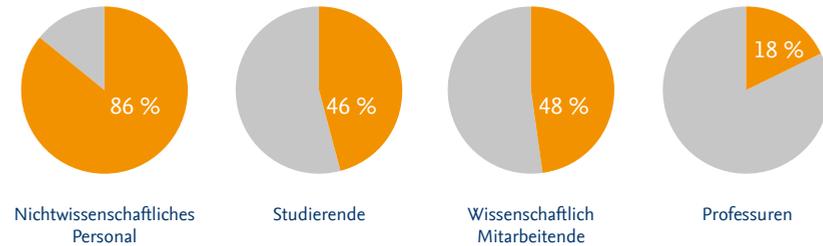
Schlaglichter

In den Zielvereinbarungen 2013/14 hat sich der Fachbereich dafür ausgesprochen, eine Gastprofessur zu Geschlechterforschung in der Veterinärmedizin einzurichten.

Struktur

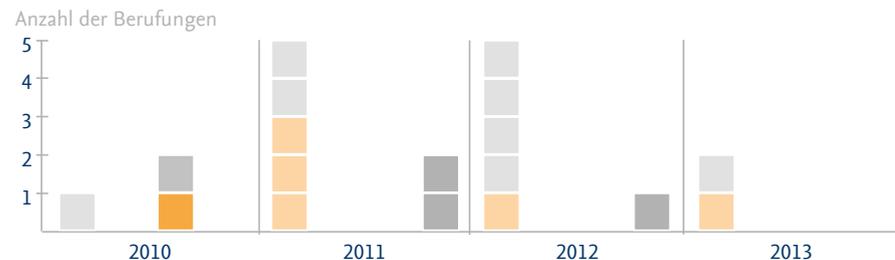
Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft besteht aus zwei wissenschaftlichen Einrichtungen, der Volkswirtschaftslehre und der Betriebswirtschaftslehre, mit insgesamt elf Studiengängen. Ihm gehören 2.389 Mitglieder an, davon 1.101 Frauen (46 %).

Die drei professoralen Mitglieder des Dekanats sind männlich. Das Verwaltungsteam besteht aus drei Frauen. Der Fachbereichsrat setzt sich aus 7 professoralen Mitgliedern (davon eine Frau), 2 Mittelbauvertretungen (davon 1 Frau), 2 studentische Vertreter und zwei Vertreter/innen des nichtwissenschaftlichen Personals (davon 1 Frau) zusammen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil auf Leitungsebene nur 23 %, wiewohl fast 50 % seiner Mitglieder weiblich sind.



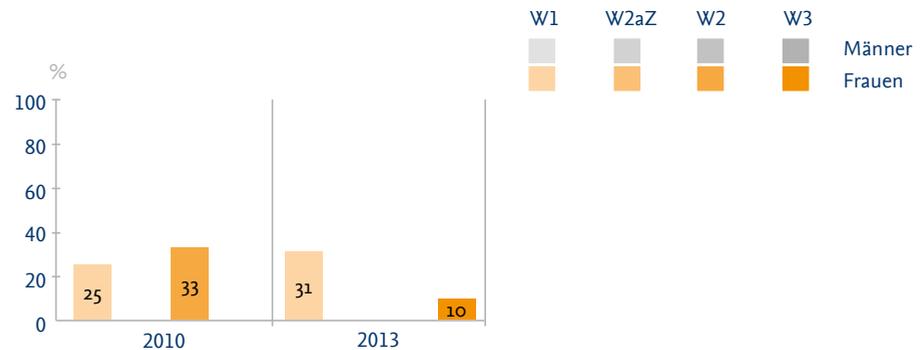
Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 18 Berufungen realisiert, sechs Wissenschaftlerinnen erhielten einen Ruf. Keine der drei realisierten W3-Berufungen ging an eine Wissenschaftlerin, von den vier unbefristeten W2-Berufungen ist nur eine mit einer Frau besetzt worden. Nur bei den Juniorprofessuren dreht sich das Geschlechterverhältnis um; von insgesamt 13 berufenen Personen sind acht Wissenschaftlerinnen.

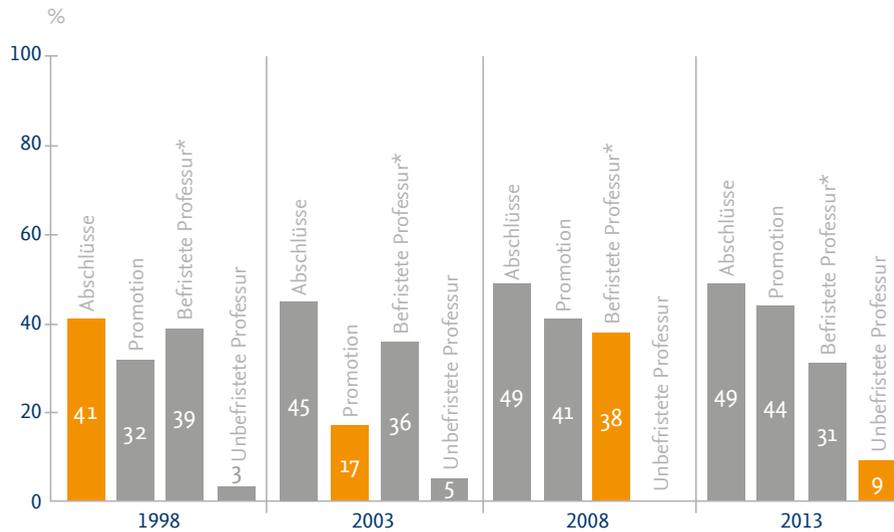


Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraums ist der Frauenanteil an den Professuren insgesamt nur um vier Prozentpunkte gesteigert worden und liegt weiterhin unter 20 % und damit deutlich unterhalb der Abschluss- und Promotionsanteile der vergangenen Jahrzehnte. Von den 20 höchstdotierten Professuren im Jahr 2013 sind nur zwei Professuren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Anteil von Frauen auf W1-Professuren ist ein Ergebnis erfolgreicher Teilnahme des Fachbereichs am Frauenförderprogramm, in dessen Rahmen im Berichtszeitraum insgesamt vier Juniorprofessuren besetzt werden konnten.



Wissenschaftliche Karriereverläufe



* Unter den befristeten Professuren sind auch die Qualifizierungsstellen Oberassistentz (C2) und Assistentz (C1) gefasst.

Der Absolventinnenanteil ist seit 1998 beständig gestiegen und liegt mittlerweile bei knapp 50 %. Auch der Anteil an Promotionen ist, mit einem Ausreißer, in den vergangenen 15 Jahren ebenfalls gestiegen, so dass hier nun von einer Umsetzung des Kaskadenmodells gesprochen werden kann. Bei den befristeten Professuren, dem nächsten Karriereschritt, hält sich der Anteil über die Jahre kontinuierlich bei knapp 40 %. Erst beim Übergang auf die unbefristeten Professuren findet ein dramatischer Einbruch statt: Lag der Frauenanteil 1998 bei 3 % oder, anders ausgedrückt, einer Professorin bei 35 Professuren insgesamt, so wurde in 15 Jahren der Frauenanteil auf 9 % bzw. zwei Wissenschaftlerinnen bei 22 Professuren insgesamt gesteigert, eine außerordentlich unbefriedigende Entwicklung.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

JUNIORPROFESSUREN

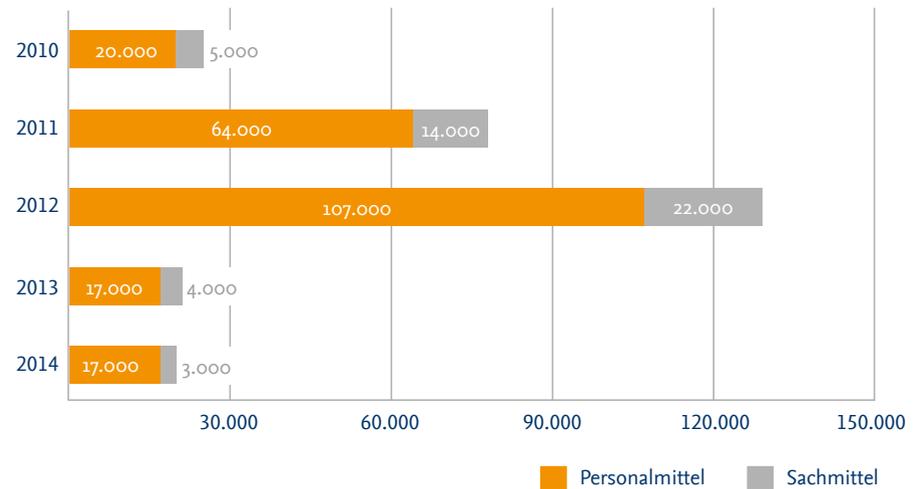
Betriebswirtschaftslehre (3),
Volkswirtschaftslehre (1)

Der Fachbereich hat insgesamt vier Juniorprofessuren erfolgreich im Rahmen des Frauenförderprogramms eingeworben und sichert die Kofinanzierung wesentlich aus eigenen Mitteln.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

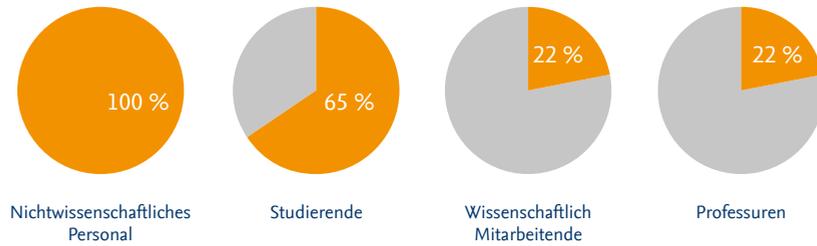
Im Berichtszeitraum wurden dem Fachbereich für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 232.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind. Im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 20.000 €.

Der Fachbereich nutzt diese Personalmittel zur anteiligen Finanzierung von Juniorprofessorinnen aus dem Frauenförderprogramm sowie einer neu eingerichteten Juniorprofessur. Die Sachmittel werden zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses verwendet, indem Konferenzreisen, Tagungsbeteiligungen und Druckkostenzuschüsse vergeben werden. Mit der Kumulierung der übrigen und zukünftigen Sachmittel soll eine Gastprofessur im Bereich Geschlechterforschung finanziert werden.



Schlaglichter

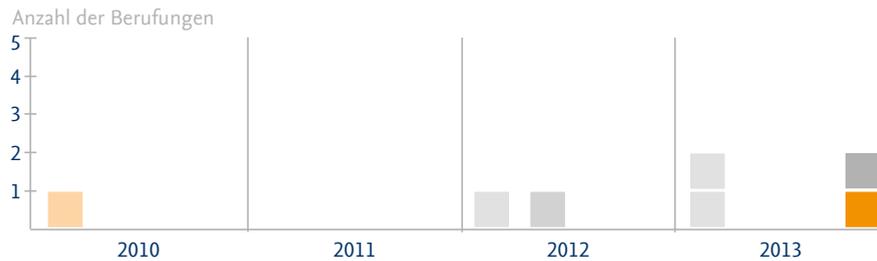
Am Fachbereich wurde eine Juniorprofessur im Bereich Organisationstheorie als Frauenfördererstelle neu eingerichtet und durch Umwandlung einer Mitarbeiterinnenstelle sowie Frauenfördergelder aus der leistungsorientierten Mittelvergabe finanziert. Darüber hinaus wurde 2011 für zwei Jahre eine Stelle mit der Aufgabe „Entwicklung von Gender & Diversity-Modulen und -materialien für die Bachelor- und Masterstudiengänge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft“ eingerichtet.



Struktur

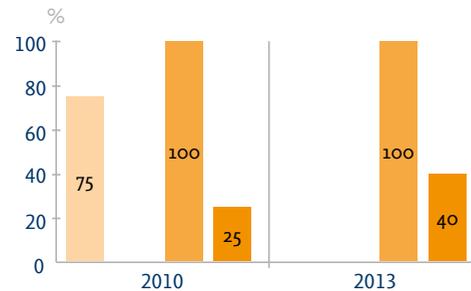
Das John-F.-Kennedy-Institut hat sechs Arbeitsbereiche, Geschichte, Kultur, Literatur, Politik, Soziologie und Wirtschaft, mit insgesamt zwei Studiengängen. Ihm gehören insgesamt 514 Mitglieder an, davon 326 Frauen (63 %).

Im Institutsrat des Zentralinstituts sind Frauen zu 38 % vertreten. Während die Statusgruppen der Studierenden und des wissenschaftlichen Mittelbaus jeweils mit zwei Männern und die des nichtwissenschaftlichen Personals mit zwei Frauen besetzt sind, sind die der professoralen Mitglieder mit drei Frauen und vier Männern besetzt. Den Institutsvorsitz hat ein Professor, die beiden Stellvertretungen haben Professorinnen inne.



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt sieben Berufungen realisiert, nur zwei davon gingen an Frauen (28 %). Nur eine Wissenschaftlerin wurde auf eine unbefristete Professur berufen.



Besetzung der Professuren

Innerhalb des Berichtszeitraumes sank der Frauenanteil an den Professuren von 51 % auf 30 %. Ein Rückgang ist insbesondere bei den W1-Professuren zu verzeichnen, die 2010 noch mit drei Frauen (bei vier Professuren) besetzt waren; 2013 hat keine Juniorprofessorin mehr am Institut gearbeitet.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Das Zentralinstitut hat sich im Berichtszeitraum nicht an Frauenförderprogrammen beteiligt.

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Zentralinstitut für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 59.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt der Fachbereich insgesamt 17.000 €.

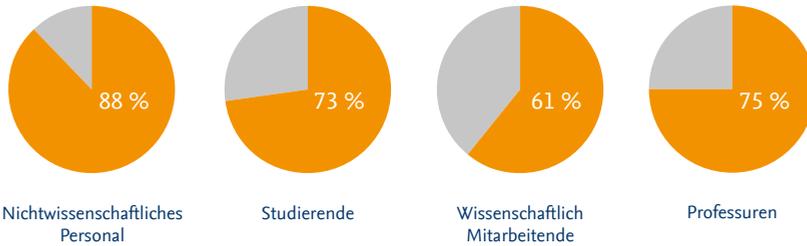
Das Zentralinstitut nutzt diese Mittel vorwiegend zur Förderung von Veranstaltungen, Publikationen, Projekten und Konferenzen.

Der Fachbereich ist nicht an Drittmittelprojekten beteiligt, in deren Rahmen Gleichstellungsmittel beantragt werden können.



Schlaglichter

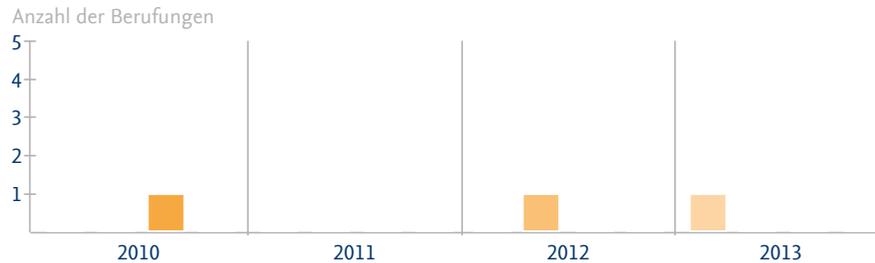
Prof. Dr. Dagmar Schultz, ehemalige Professorin am Zentralinstitut, erhielt 2011 den **MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS** für ihr herausragendes Engagement in der Frauen- und Geschlechterforschung. Mit dem Preisgeld wurde der Aufbau des Audre-Lorde-Archivs an der Freien Universität Berlin sowie die Produktion eines Films über die Schriftstellerin, Bürgerrechtlerin und Feministin initiiert.



Struktur

Das Lateinamerika-Institut besteht aus den sechs Arbeitsbereichen Altamerikanistik/Kulturanthropologie, Gender Studies, Geschichte, Literaturen und Kulturen Lateinamerikas, Ökonomie, Politikwissenschaft und Soziologie mit insgesamt zwei Studiengängen. Ihm gehören 293 Mitglieder an, davon 212 Frauen (72 %).

Im Institutsrat des Zentralinstituts sind Frauen zu 86 % vertreten. Während die Statusgruppen der Studierenden, des nichtwissenschaftlichen Personals und des wissenschaftlichen Mittelbaus mit je zwei Personen ausschließlich weiblich besetzt sind, ist die der professoralen Mitglieder mit sechs Frauen und zwei Männern besetzt. Alle drei professoralen Mitglieder, die den Vorsitz des Institutsrats stellen, sind Frauen.



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden drei Professuren in den Kategorien Juniorprofessur, W2-Zeit-Professur sowie eine W2-Professur realisiert; alle Rufe gingen an Frauen.



Besetzung der Professuren

Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil an den Professuren dank der drei Berufungen von Frauen um acht Prozentpunkte auf 75 % weiter gesteigert werden.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Mit vier Stellen aus Frauenförderprogrammen ist das Zentralinstitut in der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur unbefristeten Professur sehr engagiert.

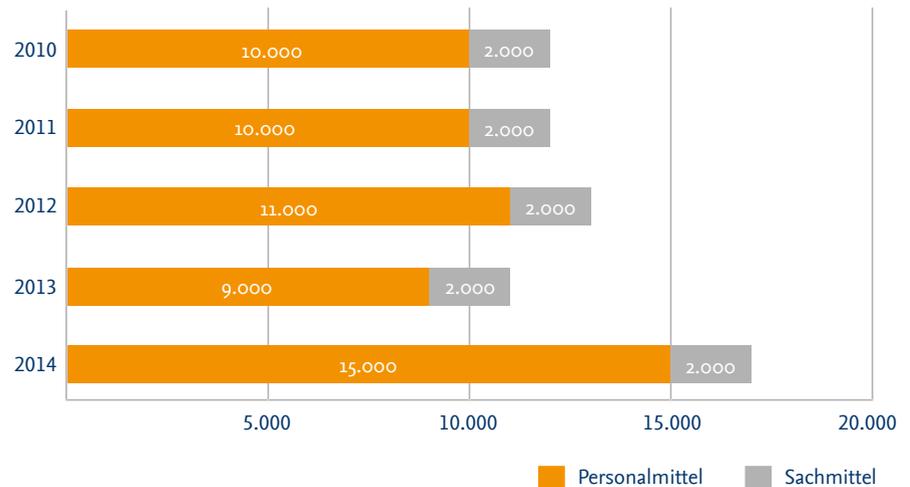
W2-ZEIT-PROFESSUREN	Volkswirtschaftslehre (1), Soziologie (1)
JUNIORPROFESSUREN	Geschichte (1)
GASTPROFESSUREN	Soziologie (1)

Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

Im Berichtszeitraum wurden dem Zentralinstitut für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 48.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt das Zentralinstitut insgesamt 17.000 €.

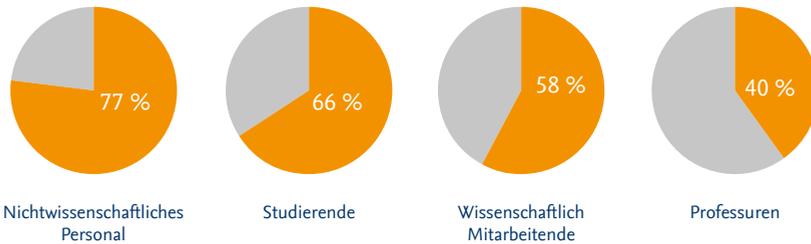
Diese Mittel werden zur Kofinanzierung der Frauenförderstellen sowie einer Gastprofessur mit Schwerpunkt Gender, zur Finanzierung von Vortragsreihen und der Unterstützung von Publikationsvorhaben im Bereich Geschlechterforschung genutzt.

In den vom Lateinamerika-Institut verantworteten Drittmittelanträgen bestand nicht die Möglichkeit der separaten Einwerbung von Gleichstellungsmitteln



Schlaglichter

Die erfolgreiche Einwerbung des Projekts **MISEAL – VERBUNDPROJEKT DES LATEINAMERIKA-INSTITUTS UND DER UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS** forciert einen Diskurs über intersektionale Perspektiven unter Einbezug der Ungleichheitsdimensionen Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Alter, sexuelle Orientierung und körperliche Verfasstheit. Die Initiatorinnen dieses Projekts wurden mit dem **MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS** gewürdigt. Ebenfalls zur Intensivierung der Diskussion um das Verhältnis von Diversität, Geschlecht und Gleichstellungspolitik trugen die aus Gleichstellungsmitteln finanzierten Vortragsreihen „Intersektionalität in Debatte: Forschungsansätze und Kritiken“ sowie „Rechte, Kultur und Öffentlichkeit: Indigenität und Geschlechterverhältnisse“ bei.



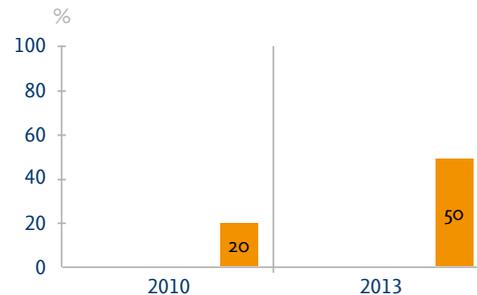
Struktur

Das Osteuropa-Institut besteht aus sechs Arbeitsbereichen: Geschichte, Kultur, Politik, Recht, Soziologie und Wirtschaft mit insgesamt zwei Studiengängen. Ihm gehören 274 Mitglieder an, davon 179 Frauen (65%). Im Institutsrat des Zentralinstituts sind Frauen zu 50 % vertreten. Während die Statusgruppen der Studierenden und des nichtwissenschaftlichen Personals mit zwei bzw. einer Person ausschließlich weiblich besetzt sind, sind die des wissenschaftlichen Mittelbaus mit zwei Personen ausschließlich männlich und die der professoralen Mitglieder mit zwei Frauen und drei Männern besetzt. Den Institutsvorsitz hat eine Professorin inne, die Vertretungen ein Professor und eine Professorin.



Berufungsentwicklung

Im Berichtszeitraum wurde eine W3-Professur realisiert, der Ruf ging an eine Wissenschaftlerin.



Besetzung der Professuren

Im Berichtszeitraum wurde der Frauenanteil an den Professuren dank der Berufung einer Frau im Jahr 2011, aber auch aufgrund einer Reduktion der Professuren von 17 % auf 40 % gesteigert.

Beteiligung an Programmen zur Einrichtung von Stellen für Wissenschaftlerinnen

Das Zentralinstitut war im Rahmen von Frauenförderprogrammen lediglich mit einer Gastprofessur beteiligt.

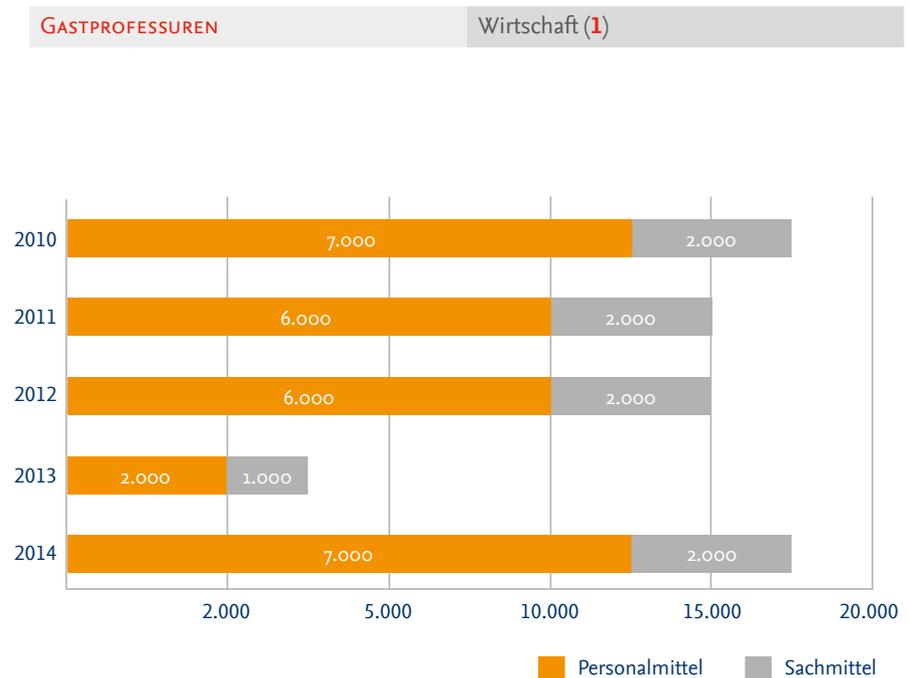
Finanzierungsmöglichkeiten für Gleichstellung

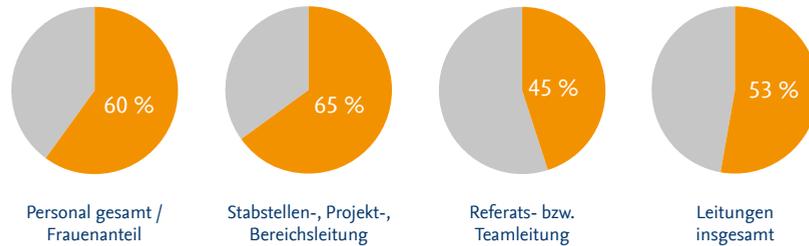
Im Berichtszeitraum wurden dem Zentralinstitut für den Indikator Gleichstellung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe Personal- und Sachmittel in Höhe von 28.000 € zugewiesen, die zweckgebunden für Frauenförderung zu verausgaben sind; im Jahr 2014 erhielt das Zentralinstitut insgesamt 9.000 €.

Das Zentralinstitut nutzt diese Mittel zur Förderung von Forschungsaufenthalten von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in verschiedenen osteuropäischen Regionen, Einladungen von osteuropäischen Geschlechterforscherinnen sowie die Förderung von Forschungsprojekten. Das Zentralinstitut ist nicht an Drittmittelprojekten beteiligt, in deren Rahmen Gleichstellungsmittel beantragt werden können.

Schlaglichter

Prioritär werden studentische Projekte im Bereich der Geschlechterforschung unterstützt sowie die Förderung von Qualifikationsarbeiten in diesem Forschungsfeld durch die Frauenfördergelder finanziert.





Zentrale Universitätsverwaltung

Die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) gliedert sich in acht Abteilungen, sieben Sonderbereichen sowie den präsidentialen Bereich. In der ZUV liegt der Frauenanteil am Gesamtpersonal bei 58 %, im Bereich der Abteilungsleitungen bei 38 %. Im Berichtszeitraum ist eine Steigerung um fünf Prozentpunkte zu verzeichnen. Erfreulich ist der hohe Frauenanteil im Center für Digitale Systeme (CeDiS) und der elektronischen Administration und Services (eAS), in der technischen Abteilung hingegen sind nur 25 % der Beschäftigten Frauen.

	Personal Gesamt		Stabsstellen-, Projekt-, Bereichsleitung		Referats- bzw. Teamleitung		LEITUNG
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil
Abteilung I* Personal	89	75 %	7	57 %	2	50 %	100 %
Abteilung II* Finanzen	59	66 %	2	50 %	3	66 %	0 %
Abteilung III Technische Abteilung	134	25 %	0	/	4	0 %	0 %
Abteilung IV Außenangelegenheiten	41	80 %	0	/	5	60 %	100 %
Abteilung V Lehre und Studium	65	79 %	3	66 %	3	66 %	100 %
Abteilung VI Forschung	52	73 %	0	/	3	66 %	0 %
Abteilung VIII Center für Digitale Systeme	45	53 %	0	/	2	0 %	0 %
eAS elektronische Administration und Services	30	47 %	0	/	0	/	0 %
Sonderbereiche**	25	68 %					100 %

* Ende 2013 wurde Abteilung I (Personal- und Finanzwesen) aufgeteilt in die Abteilungen I (Personalwesen) und II (Finanzwesen). Die Zahlen wurden der FUB-Webseite (Stand: 14.08.2014) entnommen.

** Die Sonderbereiche umfassen die Personalräte, das Büro der zentralen Frauenbeauftragten, den Asta, das Collegium Musicum sowie die Ernst-Reuter-Gesellschaft.

Das Präsidialamt gliedert sich in vier Leitungsbereiche sowie fünf Stabsstellen. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt hier insgesamt bei 73 %, im Leitungsbereich bei 66 %.

	Personal Gesamt		LEITUNG
	Gesamt	Frauenanteil	Frauenanteil
LEITUNGSBEREICH			
Präsidialamt	9	55 %	100 %
Center of Research Strategy	4	100 %	/
Dahlem Research School (DRS)	14	86 %	100 %
Center for International Cooperation	12	58 %	0 %
STABSSTELLEN			
Berichtswesen und Systeme (BWS)	8	50 %	100 %
Presse und Kommunikation	12	75 %	100 %
Rechtsamt	13	84 %	100 %
Stabsstelle Gremien	3	66 %	0 %
Internationale Netzwerkuniversität (PINU)	6	83 %	100 %

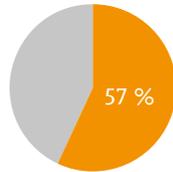
Schlaglichter

Ab Januar 2015 wird das Projekt **GENDER- UND DIVERSITYSENSIBLE PERSONALENTWICKLUNG FÜR DAS NICHTWISSENSCHAFTLICHE PERSONAL** mit einer vollen Mitarbeiterinnenstelle in Abteilung I angesiedelt. Von 2010 bis 2013 beteiligte sich die Stabsstelle Ausbildung an der Veranstaltung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung im Rahmen des **GIRLS'DAYS** zur Gewinnung von Mädchen für männlich konnotierte Ausbildungsberufe. Im Rahmen des Gender Consultings arbeitet die Abteilung VI Forschung mit dem Büro der Frauenbeauftragten und der Stabsstelle Familienbüro zusammen. Antragstellende bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft erhalten Beratung zur Verankerung von Gleichstellung in ihrer Forschergruppe, ihrem Graduiertenkolleg oder ihrem Sonderforschungsbereich und zur Beantragung entsprechender Mittel. In dem in der ZUV angesiedelten Zentrum für Weiterbildung werden gleichstellungsorientierte Veranstaltungen, z.T. in Kooperation mit dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten angeboten. Dies betrifft vor allem das **RHODA-ERDMANN-PROGRAMM**, in dem in erster Linie Seminare zur Förderung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen angeboten werden, aber auch Seminare zu Genderkompetenz für alle Nachwuchswissenschaftler/innen, und das **FUTURA – QUALIFIKATION FÜR EIN GENDERKOMPETENTES HANDELN IM BERUF**.

Im präsidialen Bereich sind im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Freien Universität das Gender Controlling (BWS), die Mentoring-Programme **DREAM – DAHLEM RESEARCH MENTORING** (DRS) und **proFIL – PROFESSIONALISIERUNG FÜR FRAUEN IN FORSCHUNG UND LEHRE** sowie **DAHLEM INTERNATIONAL NETWORK PROFESSORSHIP FOR GENDER STUDIES** (PINU) angesiedelt.

In den sechs Zentraleinrichtungen (ZE) der Freien Universität sind insgesamt 309 Personen tätig, davon 165 Frauen (53 %). Von den sechs Leitungspositionen sind zwei mit einer Frau besetzt. Vergleicht man den Frauenanteil in den einzelnen ZEs zeigt sich eine große Spannweite von 25 % in der ZEDAT zu 100 % in der ZEFEG.

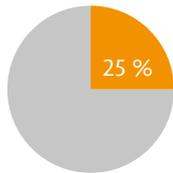
ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum



Die ZE BGBM trägt mit Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu nationalen und internationalen Biodiversitätsprogrammen bei sowie zur universitären Forschung und Lehre. In der an der ZE BGBM angesiedelten Betriebsgesellschaft sind weitere 127 Personen tätig, davon 55 Frauen (43 %). Mit Zielvereinbarungsmitteln konnte die Führung „Barbarazweige, Luzienkranz und Druidenmistel – Vorweihnachtliche Bräuche. Unterwegs mit Evas Arche – Von Frauen für Frauen“ entwickelt werden. 2014 wurde das Wirken der Botanikerin Elisabeth Schiemann (1881-1972) mit einer zweitägigen Veranstaltung in Kooperation mit der Stiftung Topographie des Terrors gewürdigt.

die ZEFEG Vorlesungsreihen, Tagungen und Workshops und koordiniert Studienangebote im Bereich Gender und Diversity. Hierzu gehört auch der **LEHRAUFTRAGSPPOOL ZUR FÖRDEUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG**. Seit 2013 bietet die ZEFEG Weiterbildungen zu Genderaspekten und Intersektionalität in der Lehre an, die als Lehrqualifizierungsprogramm SUPPORT anerkannt werden. Im Jahr 2013 hat die ZEFEG gemeinsam mit dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten den Arbeitskreis „Gender und Diversity in der Lehre“ ins Leben gerufen, an dem Lehrende verschiedener Disziplinen sowie Mitarbeiterinnen in der Qualitätssicherung und in den Prüfungsbüros beteiligt sind. Als Weiterentwicklung des Arbeitskreises ist das Kooperationsprojekt **GENDER UND DIVERSITY IN DER LAHRE – EIN INSTRUMENTENKASTEN** entstanden.

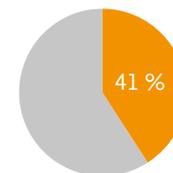
ZE für Datenverarbeitung



Mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und betreut die ZEDAT die Datenverarbeitungsinfrastruktur der Freien Universität und erbringt Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnik für die Hochschulangehörigen und die universitären Einrichtungen in Forschung, Lehre und Verwaltung.

ZE Hochschulsport

Der Hochschulsport der Freien Universität Berlin bietet ein umfangreiches Programm an Kursen, Sportreisen, Wettkämpfen, Workshops und Turnieren für alle Studierenden und Mitarbeitenden. Es werden spezielle Frauensportkurse insbesondere in den männlich dominierten Sportbereichen wie Sportspiele und Kampfsport angeboten sowie ein Eltern-Kind-Kurs und ein Bewegungsangebot für Kinder, bei dem die Eltern zeitgleich die Möglichkeit bekommen, das Fitnessstudio des Hochschulsports zu nutzen. Im Fitnessstudio wird auf einen ausgewogenen Einsatz von Trainerinnen und Trainern geachtet, um den Trainingsbedürfnissen beider Geschlechter in der Trainingsbetreuung gleichermaßen gerecht zu werden. Der Frauenanteil der am Hochschulsport Teilnehmenden liegt derzeit bei 65 %.

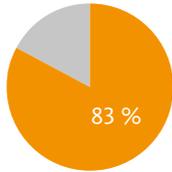


ZE zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung



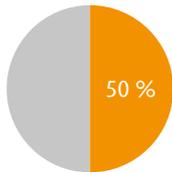
Die ZEFEG initiiert, koordiniert und unterstützt seit über 30 Jahren in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, den Zentralinstituten und den Frauenbeauftragten Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies und Diversity Studies sowie deren institutionelle Verankerung. In diesem Sinne organisiert

ZE Sprachenzentrum



Das Sprachenzentrum ist zuständig für die Fremdsprachenausbildung und Sprachpraxis in zahlreichen Bachelor- und Masterstudiengängen sowie Angebote im Bereich der Allgemeinen Berufsvorbereitung an der Freien Universität. Das Selbstlernzentrum und die 28 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, davon 22 Frauen (79 %), sind wichtige Säulen dieser Aufgaben. Die Kommissionzusammensetzung an der ZE bewegt sich im Rahmen der Geschlechterparität. Auch wird darauf Wert gelegt, dass Kommissionen, Sitzungen und relevante Treffen zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Die Benutzung einer gendergerechten Sprache im Unterricht, auf der Homepage und auf allen Vordrucken ist selbstverständlich. In regelmäßigen Abständen findet eine Frauenvollversammlung an der ZE statt, auf der die spezifische Situation von Mitarbeiterinnen in einer zentralen Einrichtung diskutiert wird und mögliche berufliche Weiterentwicklungskonzepte in den Blick genommen werden.

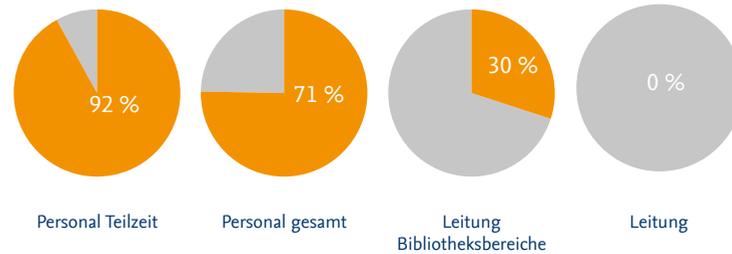
ZE Studienberatung und Psychologische Beratung



Die ZE Studienberatung und Psychologische Beratung bietet neben vielfältigen Informationsmöglichkeiten wissenschaftspädagogische und psychologische Beratung zu allen Fragen und Problemen im Zusammenhang mit dem Studium, auf Wunsch auch als vertrauliches Einzelgespräch. Die Expertise der ZE fließt in die bei der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelten Arbeitsgruppe zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit ein. Die ZE hält als fest installiertes Angebot Einzel- und Gruppenberatungen, Workshops und Trainings, die bedarfsgerecht bei entsprechender Nachfrage ausschließlich für Frauen sowie für LGBTI angeboten werden können. In dem Team arbeiten festangestellte Studienberaterinnen und Psychologinnen, die selbstverständlich zur Verfügung stehen, wird ausdrücklich ein Beratungsgespräch mit einer Frau gewünscht.

Universitätsbibliothek

Die Universitätsbibliothek bildet gemeinsam mit circa 40 Fachbibliotheken der Freien Universität Berlin ein kooperatives Bibliothekssystem, das in zehn Bibliotheksbereiche unterteilt ist. Hierzu gehören die Universitätsbibliothek sowie die Bibliotheken der Erziehungswissenschaft, der Geowissenschaften, der Geschichts- und Kulturwissenschaften, der Naturwissenschaften, der Philosophie und Geisteswissenschaften, der Politik- und Sozialwissenschaften, der Rechtswissenschaft, der Veterinärmedizin sowie der Wirtschaftswissenschaft.



Knapp ein Drittel der Beschäftigten sind in Teilzeit tätig, davon 92 % Frauen. Ein ähnlich hoher Frauenanteil findet sich bei der Gruppe der Auszubildenden: Zehn von elf Auszubildenden sind Frauen (91 %). Nicht unerheblich wird die Arbeit des Bibliothekssystems und der Bibliotheksbereiche von 162 studentischen Hilfskräften, davon 100 Frauen (62 %), unterstützt.

Zentrale Frauenbeauftragte

Mechthild Koreuber
Anja Hein (St)
Wendy Stollberg (St)
frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

Sabine Artelt
Sabine Buchert (St)
bcpfrau@zedat.fu-berlin.de

Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Dr. Agnes Mühlmeyer-Mentzel
Monika Drück (St)
frauenbeauftragte@ewi-psy.fu-berlin.de

Fachbereich Geowissenschaften

Nora Fiechtner-Wirth
geofrau@zedat.fu-berlin.de

Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften

Franziska Lesák
Gilda Langkau (St)
frauengk@zedat.fu-berlin.de

Fachbereich Mathematik und Informatik

Ulrike Seyferth
Ulrike Eickers (St)
frauenbeauftragte-mi@fu-berlin.de

Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Sophie Buddenhagen
Georgia Lummert (St)
frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de

Fachbereich Physik

Dr. Beate Schattat
Sylvia Theodos (St)
frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Ursula Stegelmann
Hannah Kühnle (St)
frauenbeauftragte@polsoz.fu-berlin.de

Fachbereich Rechtswissenschaft

Marion Scheffel
Ulrike Kuchling (St)
frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de

Fachbereich Veterinärmedizin

Angela Daberkow
Dr. Dörte Lüscho (St)
frauenbeauftragte-vetmed@fu-berlin.de

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Nicole Bornheim-Gallmeister
Pia Sommer (St)
frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de

John-F.-Kennedy-Institut für

Nordamerikastudien

Mareike Woelky
Roswitha Seidel (St)
frauenbeauftragte@jfk.fu-berlin.de

Lateinamerika-Institut

PD Dr. Martha Zapata Galindo
Nina Lawrenz (St)
frauenbeauftragte-lai@fu-berlin.de

Osteuropa-Institut

Dr. Tessa Savvidis
Agnieszka Wierzcholska (St)
frauenbeauftragte@oei.fu-berlin.de

ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum Berlin-Dahlem

Gabriele Dröge
Sarah Bollendorff (St)
frauenbeauftragte@bgbm.org

ZEDAT

Vera Heinau
Anke Ehlers (St)
frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de

ZE Sprachenzentrum

Pervin Tongay-Villaseñor
Bouchra Laun (St)
frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de

ZE Hochschulsport

Maren Schulze
Marie Goy (St)
frauenbeauftragte-hochschulsport@fu-berlin.de

ZE Studienberatung und Psychologische Beratung

Swantje Winkel
Brigitte Reysen-Kostudis (St)
frauenbeauftragte-studienberatung@fu-berlin.de

Zentrale Universitätsverwaltung

Andrea Dünschede
frauenbeauftragte@zuv.fu-berlin.de

Universitätsbibliothek

Marion Pohl
Viola Taylor (St)
frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de

Regina Adolphi
Ulla Bock
Veronika Dohrenberg
Martina Erlemann
Nicole Eschner
Ulf Freisinger
Pia Garske
Stephanie Gasper
Sarah Hackforth
Christina Hadulla-Kuhlmann
Gesine Heinrich
Nadin Hermann
Michael Hierl
Agnes Honka
Dorothea Jansen
Anja Kayser
Gudrun Krummels
Jessica Krüger
Christine Kurmeyer
Sabrina Kusch
Margreth Lünenborg
Anina Mischau
Volkhard Nordmeier
Inga Nüthen

Monika Oellers-Reis
Romy Oleynik-Weber
Heike Pantelmann
Susanne Pehlgrimm
Jula Pötter
Maren Qualmann
Johanna Rebling-Schauber
Rocio Rodriguez
Gisela Rossa-Dubray
Ulrich Rössler
Gösta Röver
Anita Runge
Christian Rutz
Angela Salman
Barbara Sandow
Leli Schiestl
Lukas Schmolzi
Claudia Schwippel
Eva-Maria Silies
Steffen Terberl
Sylvia Thie
Sandra van Lente
Michael Weiß

Herausgeberin

Die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin,
Goßlerstr. 2-4, 14195 Berlin

Redaktion

Mechthild Koreuber

Redaktionelle Mitarbeit

Anja Hein, Alexandra Heiter, Caren Kunze, Diana Nikolova,
Wendy Stollberg, Selma Tabak

Bildnachweise

Foto Umschlag: Matten Vogel | S. 7: Matten Vogel | S.14: Privatbesitz Prof. Dr. Verónica Schild; Privatbesitz Leila Papoli Yazdi; Privatbesitz Joanne Lam | S. 15: Freie Universität Berlin, Bernd Wannemacher | S. 17: Nachlass Eva Wolzendorf; Freie Universität Berlin, Wolfgang Neuhaus | S. 24: Privatbesitz Mechthild Koreuber; Friederike Meier-Menzel | S.28: Büro der zentralen Frauenbeauftragten, Anett Sahland | S. 30: Ullstein Bild | S. 32: Privatbesitz Wolfgang Fritz Haug | S. 33: Bundesarchiv, Ludwig Wegmann | S. 34: MISE-AL, Aris Papadopoulos | S. 38: Ullstein Bild | S. 41: Matten Vogel

Konzept und Design

Gösta Röver, Center für Digitale Systeme, Freie Universität Berlin

Druck

P&P Printmanagement

Auflage

1000

Erscheinungsjahr

2014

ISBN 978-3-929968-49-1

