

Freie Universität Berlin
Gleichstellungskonzept
2015–2020



Herausgegeben vom Präsidium der Freien Universität Berlin, 2015
Konzeption und Redaktion: Nicole Eschner, Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen
Kaiserswerther Straße 16–18
14195 Berlin

Inhalt

1	Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der Freien Universität Berlin.....	4
2	Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen der Freien Universität Berlin	6
3	Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur	9
4	Zielwerte für das Jahr 2020	12
5	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Organisationskultur.....	13
6	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Personal.....	15
7	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre	17
8	Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	18
9	Maßnahmen im Handlungsfeld Geschlechterforschung	19
10	Künftige Herausforderungen und geplante Weiterentwicklungen für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin	22
11	Informationen im Internet	25

1 Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der Freien Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin kann auf eine jahrzehntelange sehr engagierte Gleichstellungspolitik zurückschauen. Der Erfolg dieser Gleichstellungspolitik beruht auf dem engen Zusammenwirken der Aktivitäten der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags mit den in den Bereichen Governance, Organisationskultur, Personal, Studium und Lehre, Forschung sowie Familienförderung von der Freien Universität Berlin entwickelten vielfältigen Strategien und Maßnahmen und den daraus entstehenden strukturellen Veränderungen. Im Jahr 2014 wurde die Freie Universität Berlin zum fünften Mal in Folge für ihre an Chancengleichheit orientierte vorbildliche Hochschul- und Personalpolitik mit dem Total E-Quality Science Award (TEQ) ausgezeichnet. Im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) führt sie seit 2005 die Spitzengruppe an. 2008 war die Freie Universität Berlin eine von acht ausgezeichneten Einrichtungen im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“. Im Jahr 2013 hat sie zum wiederholten Male erfolgreich die Re-Auditierung der Hertie-Stiftung als „familienfreundliche Hochschule“ durchlaufen. Die Arbeitsgruppe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bewertete die Stellungnahme der Freien Universität Berlin als „durchgängig überzeugendes und sehr professionelles Konzept“ und stufte die Freie Universität Berlin 2009, 2011 und 2013 in Stadium 4¹ ein. Auch im Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder konnte das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin überzeugen und berechtigte die Universität zur Beantragung von zusätzlichen für Gleichstellung einzusetzende² Mittel. Gleichstellungsziele und die Förderung von Geschlechterforschung sind zentrale Bestandteile der Entwicklungsstrategie der Freien Universität Berlin und des Zukunftskonzepts, mit dem die Freie Universität Berlin im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wiederholt erfolgreich war. Das Gleichstellungskonzept ist systematisch mit dem Zukunftskonzept „Internationale Netzwerkuniversität“ und mit dem Karrierewege-Modell verbunden.

Die Freie Universität Berlin hat ihre Gleichstellungsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt, übergreifende Gleichstellungsziele formuliert und Zielquoten festgelegt, auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin, des Berliner Hochschulgesetzes, der Hochschulverträge zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin, der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen, der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin sowie umfassenden Bedarfsanalysen. Im Sinne des universitären

Selbstverständnisses, das sich aus den handlungsleitenden Werten – Veritas, Iustitia, Libertas (Wahrheit, Gerechtigkeit, Freiheit) – ableitet, geht die Freie Universität Berlin dabei über Ziele und Maßnahmen der „reinen Frauenförderung“ hinaus und verfolgt mit ihrer Gleichstellungsstrategie das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung unter Berücksichtigung ihres „Mission Statement Diversity“.³

Die GLEICHSTELLUNGSPHILOSOPHIE der Freien Universität Berlin kann mit den folgenden drei GRUNDSÄTZEN beschrieben werden:

- 1) Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung teilhaben, weil dies gerecht ist.
- 2) Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potenziale ausschöpfen zu können.
- 3) Die Freie Universität Berlin versteht Geschlechterforschung⁴ als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie als wissenschaftliches Feld und Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

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

Aus diesen Grundsätzen leitet die Freie Universität Berlin folgende übergeordnete GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE ZIELE ab:

- 1) die Erhöhung des Anteils von Frauen und von Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
- 2) die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung,

- 3) die angemessene Berücksichtigung von Geschlechterforschung bei der Entwicklung und Umsetzung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
- 4) die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,
- 5) die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness in der Universität.

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

Seit jeher vertritt die Freie Universität Berlin den in den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen aufgegriffenen Grundsatz, dass es zu den Grundlagen der qualitätsvollen Erfüllung der Aufgaben von Hochschulen gehört, in allen Bereichen – Forschung, Nachwuchsförderung, Studium und Lehre, Internationalisierung und Hochschulverwaltung – durchgängig, transparent, chancengleich, leistungsgerecht und kompetent für die Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen.⁵

Das Gleichstellungskonzept sieht daher folgende übergeordnete MASSNAHMENBÜNDEL vor:

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

1 Die DFG definiert Stadium 4 wie folgt: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“ (Vgl. auch www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzungsprozess.)

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

3 Das Mission Statement Diversity der Freien Universität Berlin umfasst, dass „die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet des Alters, einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft und sozial-familiären Lage, der Nationalität und

ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion und Weltanschauung zu ihrem Wertekanon“ gehört. Es ist auf den Webseiten der Freien Universität Berlin abrufbar: www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity.

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

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

2 Integration der Gleichstellungsziele in die Governance-Strukturen der Freien Universität Berlin

Das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter ist an der Freien Universität Berlin sowohl über ein breites Netz an Akteur/innen als auch über die Integration von Gleichstellungszielen in die Steuerungsinstrumente auf allen Entscheidungsebenen verankert. Seit 1999 gehört das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zur Ressortzuständigkeit

einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten der Freien Universität Berlin. Ergänzend wirkt eine Reihe von Organisationseinheiten zusammen, um auf verschiedenen Ebenen zur Durchsetzung der Gleichstellungsziele beizutragen sowie die entsprechenden Maßnahmen zu flankieren und zu unterstützen:

Organisationseinheit/ Kommission/Arbeitsgruppe	Einrichtungsjahr	Kurzbeschreibung
Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	1989	Vom Akademischen Senat eingerichtete Kommission zur Begleitung der Frauenförderprogramme der Universität, des Landes und des Bundes.
Plenum der Frauenbeauftragten	1989	Vernetzung und Austausch zwischen den Frauenbeauftragten der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und der zentralen Universitätsverwaltung sowie der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.
Zentraler Frauenrat	1990	Das Gremium ist viertelparitätisch besetzt und wird von den weiblichen Mitgliedern der Universität gewählt. Es wählt die hauptberufliche, zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, unterstützt sie bei der Ausübung ihres Amtes und spricht Empfehlungen für den Margherita-von-Brentano-Preis aus.
Büro der hauptberuflichen, zentralen Frauenbeauftragten	1990/1991	Aufgabe ist die Beratung und Begleitung der Hochschulleitung und der zentralen Gremien bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags.
Wissenschaftlicher Beirat des ProFiL-Programms	2004	Der Beirat ist zusammengesetzt aus jeweils zwei professoralen Vertreter/innen und den hauptberuflichen Frauenbeauftragten der beteiligten Universitäten. Er begleitet die Auswahlprozesse und die Evaluation des Programms.
Dual Career & Family Service	2007	Die Servicestelle informiert, berät und unterstützt alle Mitglieder der Universität bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie. Sie ist zugleich Koordinierungsstelle für die Umsetzung des Vereinbarkeitskonzepts der Universität.
Expert/innenbeirat Gleichstellung/Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept	2008	Das Gremium ist mit Vertreter/innen aus verschiedenen Bereichen, Gesamtpersonalrat und Gremien/Kommissionen sowie Frauenbeauftragten besetzt und wird von der zuständigen Vizepräsidentin/vom zuständigen Vizepräsidenten zur Beratung des Präsidiums in Gleichstellungsfragen eingesetzt.
Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen (Gender-Controlling)	2011	Aufgabe ist die Umsetzungsbegleitung des Gleichstellungskonzepts sowie die stärkere Verzahnung der Steuerungsprozesse in Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.
GenderNet Freie Universität Berlin	2011	Das Kompetenz- und Innovationsnetzwerk ermöglicht die projektorientierte Zusammenarbeit von Akteur/innen der Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Freien Universität (zukünftig in das Margherita-von-Brentano-Zentrum integriert).
GenderNet-Leitungsteam	2011	Zu den Aufgaben gehört die Beratung des Präsidiums in konzeptionellen Fragen der Geschlechterforschungsförderung, auch im Hinblick auf die Verknüpfung mit Strategien und Maßnahmen der Gleichstellung (zukünftig in das Margherita-von-Brentano-Zentrum integriert).
Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung)	2015 (1980)	2015 bekam die 1980 eingerichtete Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung eine neue Struktur und eine stärker forschungsorientierte und internationale Ausrichtung. Aufgaben des neu gegründeten Margherita-von-Brentano-Zentrums sind die Koordination und Unterstützung der Lehr-, Forschungs- und Publikationsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies.
Beirat des Margherita-von-Brentano-Zentrums	2016	Aufgabe des viertelparitätisch aus Mitgliedern der Freien Universität Berlin besetzten Expert/innengremiums, ergänzt um vier externe Expert/innen, ist die Unterstützung und Beratung des Zentrums (Umstrukturierung des bisherigen Beirats der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung).

Die Freie Universität Berlin kann bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele von der Expertise einer Vielzahl von Gleichstellungsakteur/innen und einer in mehr als 35 Jahren gezielt geförderten Struktur für die Gleichstellungsarbeit profitieren. Neben den oben skizzierten Organisationseinheiten, Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie Akteur/innen in der akademischen Selbstverwaltung gehören auch eine Vielzahl von Wissenschaftler/innen dazu, die zu Gender- und Diversity-Fragen forschen, diese Ansätze in der Lehre vertreten, im universitären Alltagshandeln entsprechende Perspektiven einbringen und als Multiplikator/innen in besonderer Weise zur Gender-Awareness der Freien Universität Berlin beitragen. Für die Unterstützung und Beratung der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und zentralen Universitätsverwaltung in Angelegenheiten der Gleichstellung kommt darüber hinaus den nebenberuflichen, dezentralen Frauenbeauftragten eine besondere Bedeutung zu.

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

Das Instrument der ZIELVEREINBARUNGEN zwischen Präsidium und Fachbereichen wird an der Freien Universität Berlin seit 1999 flächendeckend und von Beginn an mit einem eigenständigen Zielkomplex „Gleichstellung“ angewendet. Die Zielvereinbarungen dienen vor allem der Definition quantitativer Ziele für die Erhöhung der Anteile von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen sowie von qualitativen Zielen in Form von konkreten Projekten und Maßnahmen im Gleichstellungsbereich. Die Zielvereinbarungen sind eng mit dem Instrument der Frauenförderpläne verzahnt. Die regelmäßige Aktualisierung und Fortschreibung der Frauenförderpläne wird in den Zielvereinbarungen verankert. In den Frauenförderplänen definieren die dezentralen Bereiche auf ihre spezifischen Anforderungen ausgerichtete Zielwerte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, auf und in denen sie unterrepräsentiert sind, und entwickeln gemäß den geltenden gesetzlichen und universitätsinternen Vorgaben geeignete Maßnahmen.⁶ Mithilfe der Frauenförderpläne wird die Selbststeuerungsfähigkeit der dezentralen Einheiten im Hinblick auf die gleichstellungsbezogenen Anforderungen erhöht. Sie stärken die Eigenverantwortung und Identifikation der dezentralen Einheiten mit den selbstgesetzten Zielen und Maßnahmen und tragen somit auch zur Umsetzung des zentralen Gleichstellungskonzepts bei. Gleichzeitig wird der mit den Zielvereinbarungen verbun-

dene Kommunikationsprozess genutzt, um die dezentralen Einheiten bei der Umsetzung ihrer Ziele zu unterstützen und um in das zentrale Gleichstellungskonzept Bedarf und Impulse aus den dezentralen Einheiten einfließen zu lassen. Das Gender-Controlling der Freien Universität Berlin bildet dabei zusammen mit der Arbeit der Frauenbeauftragten eine wichtige Schnittstelle.

Zudem sind Gleichstellungsindikatoren seit 2006 im Instrument der LEISTUNGSORIENTIERTEN MITTELVERGABE verankert (als konsequente Weiterentwicklung des 1993 entwickelten Anreizsystems Frauenförderung). Mit diesem Instrument werden quantitativ messbare, positive Entwicklungen der Gleichstellung der jeweils vergangenen zwei Jahre unter Anwendung folgender Kriterien gewürdigt: die Zahl der Neuberufungen von Frauen, der Anteil von Frauen an Professuren, der Anteil von Frauen an Qualifizierungsstellen und der Anteil von Frauen an Promotionen. Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Verteilung der Mittel im Wettbewerb zueinander. Die über Gleichstellungserfolge erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen im Einvernehmen mit den dezentralen Frauenbeauftragten wiederum für Maßnahmen der Frauenförderung verwendet werden. Insgesamt werden 30 % der Sach- und Personalmittel nach Leistungsindikatoren vergeben, 5 % davon nach den genannten Gleichstellungsindikatoren. Über diesen Mechanismus wurden für die Gleichstellung zum Beispiel im Jahr 2015 rund 1,17 Millionen Euro vergeben.

Beide Steuerungsmechanismen – Zielvereinbarungen wie leistungsorientierte Mittelvergabe – sind wichtige Instrumente, um gesamtuniversitäre Zielvorgaben und dezentrale Interessen in Einklang zu bringen. Die Zielvereinbarungen dienen der dezentralen Strategiebildung zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Die leistungsorientierte Mittelvergabe gibt den Fachbereichen einen Anreiz für Gleichstellungsmaßnahmen bei einem umfänglichen Ressourceneinsatz.

Ein weiteres Element der Gleichstellungsstrategie bilden Verfahren der QUALITÄTSSICHERUNG. So enthält etwa das Qualitätsverständnis für Studium und Lehre der Freien Universität Berlin in den dort formulierten Normen und Werten unter anderem das strategische Ziel, dass die Absolvent/innen der Freien Universität Berlin auf der Basis ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung über soziale Kompetenzen, Gender-Kompetenz und die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen, verfügen. Bei der Operationalisierung und Umsetzung des Qualitätsverständnisses wird das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin berücksichtigt. Dies spiegelt sich in den Studien- und Prüfungsordnungen wider, in die systematisch Gender-Aspekte integriert sind. In den Prozessdokumentationen der Freien Universität Berlin werden die für Studium und Lehre zentralen Arbeitsabläufe, Schnittstellen und Zuständigkeiten abgebildet. Die Berücksichtigung des Aspekts der

Gleichstellung wird im Rahmen der Steuerungsprozesse (etwa der Zielvereinbarungen) und der Kernprozesse (etwa der Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen) beschrieben. Die für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter relevanten Dokumente und Vorgaben sind dort aufgeführt.

Die an der Freien Universität Berlin implementierten Evaluationsinstrumente im Bereich Studium und Lehre, zum Beispiel die regelmäßigen Befragungen der Studierenden und Absolvent/innen, wurden von Beginn an so konzipiert, dass die Ergebnisse nach Geschlechtern differenziert ausgewertet werden. Dies ist auch seit 2012 in der Evaluationsrichtlinie der Freien Universität Berlin verankert. Die Vorstellung und Diskussion entsprechender Auswertungen erfolgt regelmäßig im Plenum der Frauenbeauftragten und wird unter anderem von den dezentralen Frauenbeauftragten in die Universität hineingetragen. Im Bereich der Gleichstellung werden vielfältige maßnahmenbezogene Evaluationsverfahren durchgeführt, zum Beispiel die jährliche Evaluation des „Girls’ Day“ oder des Mentoring-Programms „ProFiL – Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre“. In der Familienförderung dienen Befragungen zum Beispiel dazu, den Unterstützungsbedarf von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung zu ermitteln.

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

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

- in der Berichterstattung des Präsidiums gegenüber dem Land Berlin sowie den Gremien und Kommissionen der Freien Universität Berlin (zum Beispiel im Leistungsbericht an das Berliner Abgeordnetenhaus, im Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und im Bericht an das Kuratorium),
- im turnusmäßig erscheinenden Bericht der hauptberuflichen, zentralen Frauenbeauftragten,
- in der Datenerhebung des Margherita-von-Brentano-Zentrums (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung),
- bei der Erstellung dezentraler Frauenförderpläne,
- im Wettbewerb um Drittmittelförderung (zum Beispiel die Gleichstellungskonzepte und -berichte, die im Kontext von Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm und der Umsetzung der Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft entstanden sind),
- im Rahmen von gleichstellungsbezogenen Wettbewerben, Auditierungen und Rankings, an denen die Freie Universität Berlin regelmäßig teilnimmt (zum Beispiel dem vom CEWS erstellten Ranking der deutschen Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, der Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality Science Award und dem „audit familiengerechte hochschule“).

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

3 Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

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

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

Die Betrachtung des ANTEILS DER AN DER FREIEN UNIVERSITÄT DURCH FRAUEN ERWORBENEN HOCHSCHULABSCHLÜSSE zeigt, dass diese leicht über dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtstudierendenschaft liegen (Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2015: 62 %); Ausnahmen bilden auch hier die Fachbereiche Physik (17 %) sowie Mathematik und Informatik (26 %).

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

Der ANTEIL VON FRAUEN AN DEN PROMOTIONSSTUDIENDEN⁷ liegt für die Jahre 2011 bis 2015 bei durchschnittlich 56 %, in den strukturierten Promotionsprogrammen sind es 53 %. An vielen Fachbereichen zeigt sich ein Rückgang des Frauenanteils an den Promotionsstudierenden im Vergleich zu den Frauenanteilen an den Hochschulabschlüssen. Diese Beobachtung trifft auch auf Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil an den Absolvent/innen zu wie die Fachbereiche Philosophie und Geisteswissenschaften (Anteil Absolventinnen: 74 %, Anteil Promotionsstudentinnen: 55 %) und Erziehungswissenschaften und Psychologie (Anteil Absolventinnen: 84 %, Anteil Promotionsstudentinnen: 71 %). In anderen Fachbereichen führt das Phänomen der „leaky pipeline“⁸ zu einer Reduzierung des Frauenanteils auf Anteile unter 50 %, wie z. B. bei den Fachbereichen Rechtswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 58 %, Anteil Promotionsstudentinnen: 46 %) und Wirtschaftswissenschaft (Anteil Absolventinnen: 50 %, Anteil Promotionsstudentinnen:

40 %). Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass die Fachbereiche mit einem niedrigen Frauenanteil an Studierenden und Absolvent/innen einen höheren Frauenanteil an Promotionsstudierenden aufweisen: Mathematik und Informatik (Anteil Absolventinnen: 26 %, Anteil Promotionsstudentinnen: 31 %) und Physik (Anteil Absolventinnen: 17 %, Anteil Promotionsstudentinnen: 24 %). Dennoch ist nicht zu übersehen, dass hier die Frauenanteile an Promotionsstudierenden deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt liegen.

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

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

Bei der Analyse der Daten zu den HABILITATIONEN ist zu beachten, dass die Habilitation zunehmend durch andere Qualifikationswege (zum Beispiel Juniorprofessur oder die Leitung von Nachwuchsgruppen) ergänzt oder abgelöst

wird. Die Betrachtung von Habilitationen einzelner Fachbereiche ist aufgrund der kleinen Gesamtzahlen nur wenig sinnvoll. Die Werte unterliegen in den einzelnen Jahren sehr starken Schwankungen, sodass Aussagen über Entwicklungen erschwert sind. Insgesamt liegt die Freie Universität Berlin mit einem Anteil von 37 % Frauen, die Habilitationen abgeschlossen haben (Durchschnitt der 2011 bis 2014), aber deutlich über dem Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2013 bei 26 % lag.

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

Auch die Entwicklung der Anteile der mit Frauen besetzten, unbefristeten PROFESSUREN ist grundsätzlich erfreulich. Bei den W2/C3-PROFESSUREN liegt der Frauenanteil im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2014 bei 36 %. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen: Während am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2014 bereits 50 % der W2/C3-Professuren mit Frauen besetzt waren, liegen diese Anteile an den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaft (0 %), Geowissenschaften (18 %), Physik (19 %) sowie Biologie, Chemie, Pharmazie (34 %) deutlich unter dem gesamtuniversitären Durchschnitt.

Der Anteil der mit Frauen besetzten W3/C4-PROFESSUREN unterlag im Zeitraum 2011 bis 2014 kontinuierlichen Steigerungen: 2011 lag der Frauenanteil bei 25 %, 2014 bei 28 %. Im Vergleich der Fachbereiche zeigen die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft (6 %) sowie Mathematik und Informatik (6 %) den niedrigsten Anteil an mit Frauen besetzten W3/C4-Professuren und der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften (52 %) den höchsten.

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

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

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

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass trotz der gesamtuniversitär hohen Frauenanteile an den Studierenden, Absolvent/innen, Promotionsstudierenden und abgeschlossenen Promotionen Defizite an den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaft, Mathematik und Informatik, Physik sowie Geowissenschaften bestehen. Nach der Promotion wird das Phänomen der sogenannten gläsernen Decke¹⁰ nahezu flächendeckend sichtbar, denn die Frauenanteile liegen bei den Professuren deutlich unter denen der vorangegangenen Qualifikationsstufen. Zwar liegen die Frauenanteile an den Professuren der Freien Universität Berlin über dem Bundesdurchschnitt, dennoch ist es der Freien Universität Berlin ein wichtiges Anliegen, diesen Anteil weiter zu steigern. Die Auswertung der statistischen Daten legt nahe, die Gleichstellungsmaßnahmen deshalb auch künftig zum einen auf die Qualifikationsphase nach der Promotion, vor allem mit Blick auf die Steigerung des Frauenanteils an Professuren, zu fokussieren. Zum anderen sollte ein besonderes Augenmerk auf die naturwissenschaftlichen und vereinzelt sozialwissenschaftlichen Fachbereiche gelegt werden. Insgesamt darf nicht aus dem Blick geraten, dass in Bereichen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis weiterhin Bemühungen notwendig sind, dieses zu halten.

- 7 Unter Promotionsstudierende werden jene Promovierenden gefasst, die mit dem Abschlussziel Promotion immatrikuliert sind. Promovierende, die im Rahmen einer Qualifizierungsstelle promovieren, sind ggf. nicht eingeschlossen. Angaben zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden im Folgenden separat dargestellt.
- 8 Das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile wird als „leaky pipeline“ bezeichnet.
- 9 Vgl. zum Beispiel das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Gemäß der Daten der Amtlichen Statistik liegt der durchschnittliche Frauenanteil an W₃/C₄- und W₂/C₃-Professuren 2013 bundesweit bei 20 %. Aktuelle Daten liegen derzeit nicht vor.
- 10 Der Begriff „gläserne Decke“ (engl. „glass ceiling“) ist eine Metapher für das Phänomen, dass Frauen trotz vorhandener Qualifikation im Vergleich zu Männern weniger Aufgaben von höchsten Führungspositionen übernehmen und spätestens auf der Ebene des mittleren Managements verbleiben. Es wird angenommen, dass „Glass-Ceiling“-Effekte durch eine Reihe von Hindernissen zustande kommen und verstärkt werden, etwa durch Stereotype und Vorurteile hinsichtlich der Eignung von Frauen in Führungspositionen, ein auf Männer abgestimmtes Organisationsklima sowie mangelnden Zugang zu informellen Netzwerken. Diese Hindernisse sind häufig mit den Organisationsstrukturen untrennbar verwoben und somit schwer erkennbar, daher die Metapher einer unsichtbaren Aufstiegsbarriere, also einer gläsernen Decke.

4 Zielwerte für das Jahr 2020

Sowohl das Landesgleichstellungsgesetz Berlin als auch der Hochschulvertrag für die Jahre 2014 bis 2017 zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin sehen die Festlegung von realistischen Zielzahlen auf zentraler und dezentraler Ebene zur Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vor. Langfristig strebt die Freie Universität Berlin an allen Fachbereichen und Zentralinstituten ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Um dies zu erreichen, wird das Kaskadenmodell¹¹ angewandt, sofern dies sinnvoll ist. Vom Kaskadenmodell abweichende Zielwerte werden formuliert, wenn der Frauenanteil an den vorhergehenden Qualifikationsstufen so hoch ist, dass dies kein sinnvolles Ziel für die nachfolgenden Qualifikationsstufen darstellt (zum Beispiel im Hinblick auf die Professuren in der Veterinärmedizin angesichts eines Frauenanteils von 79 % bei den abgeschlossenen Promotionen).

Erfreulicherweise haben die Bereiche und Qualifikationsstufen mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis an der Freien Universität Berlin im Laufe der vergangenen Jahre stetig zugenommen. Wie die Bestandsaufnahme gezeigt hat, trifft dies allerdings für die Gesamtuniversität nach wie vor nicht auf die unbefristeten Professuren zu. Deshalb fokussieren sich die Zielwerte auf die unbefristeten Professuren. Von einer übergreifenden Zielwertfestlegung für die darunter liegenden Qualifikationsstufen wird abgesehen, da die Fachbereiche und Zentralinstitute bereits im Rahmen der Frauenförderpläne regelhaft alle zwei bis drei Jahre unter Berücksichtigung ihrer Personalbudgets und Studienzulassungsbedingungen Zielwerte für die einzelnen Qualifikationsstufen definieren. Für das nichtwissenschaftliche Personal und den wissenschaftlichen Mittelbau verfü-

gen die Fachbereiche über entsprechende Budgets, die sie eigenverantwortlich verwalten. Realistische und umsetzbare Zielwerte können also nur die Fachbereiche festlegen. Das Erreichen dieser Zielwerte wird im Zuge der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und den Fachbereichen und Zentralinstituten geprüft.

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

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

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

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

² Bezugsgrößen für die Zielwerte sind die im Strukturplan festgelegten Soll-Professuren.

¹¹ Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Zielwerte für den Frauenanteil einer jeden (wissenschaftlichen) Karrierestufe durch den

Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

5 Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Organisationskultur

Die Freie Universität Berlin kann im Gleichstellungsbe-
reich auf einen vielfältigen Maßnahmenkatalog verweisen,
mit dem ein breites Spektrum an Zielgruppen abgedeckt
wird. Zahlreiche Maßnahmen sind bereits seit den 1980er
und 1990er Jahren erfolgreich etabliert, wurden teilweise
modifiziert und stetig ergänzt, um dem Bedarf einer sich
wandelnden Universität gerecht zu werden. Die Förderung
von Geschlechtergerechtigkeit und der Ausbau von Ge-
schlechterforschung sind an der Freien Universität Berlin
strukturbildende Profilelemente und haben auch zum Er-
folg der Freien Universität Berlin in der Exzellenzinitiative
beigetragen. Die Maßnahmen der Freien Universität Berlin
dienen anderen Hochschulen in unterschiedlicher Weise
als Vorbild und tragen damit sowohl universitätsintern als
auch über die Freie Universität Berlin hinaus zu einer nach-
haltigen Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei. Die
flächendeckende Verankerung von Gleichstellungszielen
und -maßnahmen, insbesondere in die Entscheidungs- und
Steuerungsstruktur der Freien Universität Berlin (siehe Ka-
pitel II), trägt dem Anspruch an eine Organisationskultur
Rechnung, in der Frauen und Männer gleichberechtigt an
Wissenschaft und ihrer Verwaltung teilhaben. Geschlechter-
gerechtes Handeln ist ein wichtiger Bestandteil des Alltags-
handelns in Forschung, in Studium und Lehre sowie in der
Universitätsverwaltung. Den Frauenbeauftragten (zentral
und dezentral) kommt für eine geschlechtergerechte Or-
ganisationsentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Sie
waren und sind für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstel-
lungsmaßnahmen wesentliche Impulsgeberinnen.

Um eine geschlechtergerechte Organisationskultur und An-
sehen, Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reichweite von Themen
der Gleichstellung, Geschlechterforschung und Familien-
förderung zu fördern, aber auch um über diese Themen zu
informieren, ergreift die Freie Universität Berlin unter ande-
rem folgende Maßnahmen:

- Die Freie Universität Berlin ist sich der Problematik von
persönlichen Abhängigkeiten im Zuge von personen-
bezogenen Verfahren bewusst und wirkt kontinuierlich
auf deren Vermeidung hin. Ergänzend stehen im Kon-
fliktfall und zur Beratung zahlreiche ANLAUFSTELLEN zur
Verfügung wie die Personalräte, Frauenbeauftragten,
der Dual Career & Family Service, Vertrauenspersonen
an den Fachbereichen bei wissenschaftlichem Fehl-
verhalten, die Beschwerdestelle bei Verstößen gegen
das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Zentral-
einrichtung für Studienberatung und psychologische
Beratung sowie die Sozialberatung.
- Die Freie Universität Berlin setzt sich für ein respekt-
volles und positives Miteinander aller Hochschulmit-
glieder ein und trägt Sorge dafür, dass die Persönlich-
keitsrechte und persönlichen Grenzen von Menschen
gewahrt werden. Sie hat deshalb ergänzend zu den seit
1993 geltenden Frauenförderrichtlinien im Jahr 2015
eine RICHTLINIE ZUM UMGANG MIT SEXUALISIERTER DIS-
KRIMINIERUNG UND GEWALT beschlossen.
- Die Freie Universität Berlin will die Chancen kultureller
Vielfalt nutzen und möglichen Konflikten, die aufgrund
kultureller Differenzen entstehen können, konstruktiv
und aktiv begegnen. Als Internationale Netzwerku-
niversität stellt sie sich den selbstgesteckten Zielen
sowie den wachsenden Erwartungen an zunehmende
Internationalisierungsprozesse in Studium, Wissen-
schaft und Lehre, die sich beispielsweise in Beratungs-
kontexten, bei Gastbesuchen und Dienstreisen oder bei
Personaleinstellungsverfahren ergeben. Ein wichtiger
Bestandteil, um den damit einhergehenden Anforde-
rungen zu entsprechen, sind WEITERBILDUNGSBAUSTEI-
NE ZUR STÄRKUNG DER INTERKULTURELLEN KOMPETENZ
wie „Interkulturelle Sensibilisierung“, „Interkulturelle
Kompetenz im internationalisierten Hochschulkontext:
Wie vertrete ich angemessen Normen, Fristen, Re-
geln?“ oder „Interkulturelle Kompetenz in universitären
Welten: China, USA und weitere Regionen“, die vom
Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin
angeboten werden. Aspekte der Intersektionalität wer-
den einbezogen und reflektiert. Die Reihe wird konti-
nuierlich ausgebaut und weitergeführt.
- Module zu Gender- und DIVERSITY-KOMPETENZ sind in
verschiedene Weiterbildungs- und Qualifizierungspro-
gramme integriert, zum Beispiel „Fachbeschäftigte/r
der Hochschulverwaltung“ oder „Hochschulmanage-
ment“.
- Auf der zentralen WEBSITE DER FREIEN UNIVERSITÄT
BERLIN ist das Thema Gleichstellung umfassend inte-
griert. Es gibt neben den Seiten der zentralen Frauen-
beauftragten auf den Profildaten der Freien Universität
Berlin Informationen zu Gleichstellung und Diversity.
Hinzu kommen Internetpräsenzen des Margherita-von-
Brentano-Zentrums (vormals Zentraleinrichtung zur
Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung)
und des Dual Career- und Family-Service. Zudem er-
scheinen regelmäßig Beiträge zu Themen der Gleich-
stellung, Geschlechterforschung und Familienförde-
rung im Online-Magazin „campus.leben“.
- Das Präsidium veröffentlichte gemeinsam mit der
zentralen Frauenbeauftragten 2010 die BROSCHÜRE
„GLEICHSTELLUNG.GESCHLECHTERFORSCHUNG.FAMILIE –
PROFILELEMENTE EINER EXZELLENTEN UNIVERSITÄT“ und
2011 die BROSCHÜRE „GESCHLECHTERFORSCHUNG IM
PORTRÄT“. Beide Broschüren wurden 2014 aktualisiert.

- Die zentrale Frauenbeauftragte erstellt vielfältige Publikationen zu Themen der Gleichstellung, unter anderem den „WISSENSCHAFTLERINNEN-RUNDBRIEF“ und den BERICHT DER ZENTRALEN FRAUENBEAUFTRAGTEN.
- Im Rahmen des „Offenen Hörsaals“ finden regelmäßig öffentliche RINGVORLESUNGEN zu Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung statt, zum Beispiel „Feminismus und die Philosophie des Leibes“, „Media Practices in Transformation: (De) Gendering Social and Political Movement in Quotidian Cultures“ und „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“.
- Seit April 2010 bietet die Freie Universität Berlin das WEITERBILDUNGSPROGRAMM „FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf für Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsbereich an Hochschulen“ an. Das Programm beinhaltet zehn modular aufgebaute Veranstaltungen im Laufe von zwei Jahren und kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.
- Seit 1995 würdigt die Freie Universität Berlin innovative Projekte der Geschlechterforschung oder auf dem Gebiet der Frauenförderung mit dem MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 15.000 Euro dotiert. Zuletzt erhielt diesen Preis 2015 der Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e. V.
- Die Personalabteilung versendet an Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen, ein Begrüßungspaket. Dieses enthält eine Gratulationskarte des Präsidenten, Informationsmaterial und ein kleines Präsent.
- „FRAUEN GRÜNDEN (IN) OST UND WEST“ war ein Projekt unter der Koordination von Profund Innovation, der Gründungsförderung der Freien Universität Berlin, in enger Kooperation mit dem Netzwerk der bundesweiten „gründerinnenagentur“ und ihren Regionalverantwortlichen in allen 16 Bundesländern sowie der „science2public – Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation“. Es wurde bis Ende 2015 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Es war Ziel, sowohl die Entwicklung ost- und westdeutscher Gründungen durch Frauen im Rückblick zu betrachten als auch eine aktuelle Bestandsaufnahme zu leisten, aber auch Hemmnisse und Hindernisse zu analysieren und dokumentieren, um konkrete Handlungsempfehlungen für künftige Gründungsfördermaßnahmen zu entwickeln. Gemeinsam mit dem Netzwerk der „gründerinnenagentur“ sollen die erarbeiteten Ergebnisse nachhaltig gesichert werden. Die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen gehen in die Praxis der Gründungsförderung der Freien Universität Berlin ein, zum Beispiel in Form von gendergerechten Informationsmaterialien und Angebote für Qualifikation, Beratung und Mentoring.

6 Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Personal

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

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

Die Freie Universität Berlin setzt unter anderem folgende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Personal um:

- Seit 2004 wendet die Freie Universität Berlin ein Verfahren für Berufungen an. Dieses sieht vor, dass das Präsidium den Vorschlag des Fachbereichs zur Besetzung von Berufungskommissionen prüft, wobei der Anteil von Frauen ein Kriterium darstellt. Hinzu kommt eine Einschätzung des zu erwartenden Bewerber/innenfeldes durch den Fachbereich. Kernelement ist ein gezieltes TALENT-SCOUTING, bei dem die Fachbereiche unter den potenziell infrage kommenden Bewerber/innen mindestens 50 % Frauen ermitteln müssen. Das Talent-Scouting ist für alle W2- und W3-Ausschreibungen Voraussetzung; für Juniorprofessuren wird es empfohlen. Zudem werden die Frauenbeauftragten an allen Verfahrensschritten beteiligt. Der seit 2008 vom Präsidium herausgegebene und fortlaufend aktualisierte BERUFUNGSLEITFADEN enthält neben der Verfahrensbeschreibung etwa auch die Grundsätze zu Befangenheitsregelungen und der Beteiligung der Frauenbeauftragten.
- Mit dem W2-AUF-ZEIT-PROFESSUREN-PROGRAMM, das dauerhaft im Haushalt der Freien Universität Berlin verankert ist, werden gezielt Wissenschaftlerinnen auf befristete Professuren berufen, um ihnen auf diese Weise eine gute Ausgangsbasis für Bewerbungen für unbefristete Professuren zu verschaffen. Fachbereiche und Zentralinstitute der Freien Universität Berlin können im Zuge einer universitätsinternen Ausschreibung die Zuweisung einer Stelle bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beantragen. Die Stelle muss zu 50 % durch den Bereich gegenfinanziert sein. Nach Zuweisung der Stelle erfolgt ein reguläres Berufungsverfahren. Mit Stand 31.12.2014 waren an der Freien Universität Berlin insgesamt 25 W2-auf-Zeit-Professur-Stellen mit einer Wissenschaftlerin besetzt (davon 22 universitätsintern und drei gefördert aus dem „Berliner Masterplan – Ausbildungsoffensive 2008–2011“ oder der „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 2012–2016“). An der Freien Universität Berlin sind weiterhin 21 JUNIORPROFESSUREN (W1-PROGRAMM) mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt, die durch das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ gefördert werden. Hinzu kommen weitere sechs Juniorprofessuren, die mit Wissenschaftlerinnen besetzt sind, die wiederum aus dem „Berliner Masterplan – Ausbildungsoffensive 2008–2011“ oder der „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 2012–2016“ finanziert werden. Kern beider Programme ist ihre Funktion als

- Anreizinstrument für die Fachbereiche, die die Stellen kofinanzieren und bei Antragstellung die Einbindung der zu fördernden Wissenschaftlerinnen in bestehende Forschungsverbände darstellen müssen.
- Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vergibt die Freie Universität Berlin GASTPROFESSUREN an Nachwuchswissenschaftlerinnen. In der Programmphase 2012 bis 2015 waren es fünf Gastprofessuren.
 - Finanziert aus Mitteln des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder wurde ein FONDS ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN eingerichtet, aus dem Mittel zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung, zur Ausarbeitung von Drittmittelanträgen oder für den Aufbau fachlicher Vernetzungen und anderes beantragt werden können.
 - Seit 2004 betreiben die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Technische Universität Berlin gemeinsam das MENTORING-PROGRAMM „PROFIL – PROFESSIONALISIERUNG VON FRAUEN IN FORSCHUNG UND LEHRE“. Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen nach der Promotion und ist eine Kombination aus Mentoring, strategischem Netzwerkaufbau und wissenschaftsspezifischen Seminaren, die auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereiten.
 - Das 2011 von der Dahlem Research School der Freien Universität Berlin entwickelte Mentoring- und Qualifizierungsprogramm DREAM unterstützt weibliche Promovierende beim Übergang in eine akademische oder nichtakademische Berufslaufbahn. Das Mentoring ermöglicht ihnen eine gezielte individuelle Unterstützung bei der Laufbahngestaltung, der Entwicklung und Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten sowie beim Aufbau verlässlicher Netzwerke.
 - Das 1997 eingerichtete RHODA-ERDMANN-PROGRAMM ist ein fester Bestandteil im Weiterbildungsprogramm der Freien Universität Berlin. Es richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen. Themen sind zum Beispiel Verhandlungs- und Kommunikationsstrategien, Techniken effektiver Zeit- und Arbeitsorganisation, Rhetorik für Frauen in der akademischen Selbstverwaltung, Karriereplanung, Konfliktmanagement und wissenschaftliches Publizieren.
 - 2015 wurde die Stabsstelle Personalentwicklung eingerichtet. Mit der Bezugnahme auf Gender- und Diversity-Sensibilität werden die vielfältigen bereits existierenden Angebote an der Freien Universität Berlin identifiziert und vernetzt, es werden strategische Schwerpunkte gesetzt und Maßnahmen entwickelt. Aktuelle Kernfragestellungen sind unter anderem die Eröffnung transparenter Perspektiven für befristet Beschäftigte, die Vernetzung, Stärkung und Qualifizierung von Führungskräften in ihrer Rolle auch unter Gender-Aspekten sowie die veränderten Arbeitsanforderungen und mögliche Konsequenzen in Sekretariaten und in Laboren – auch hier mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit.
 - Im Bereich der BERUFSAUSBILDUNG ist die Freie Universität Berlin aktiv bei Schulkooperationen (derzeit 30 Schulen, darunter Förderschulen) und in der Mitarbeit bei „Berlin braucht Dich“-Angeboten der Berufsorientierung (Praktika, Bewerber/innentage). Dies wird durch weitere Angebote ergänzt, zum Beispiel die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit für Eltern, Nachhilfe-Angebote, eine individuelle Förderung der Aufnahme eines Studiums nach abgeschlossener Ausbildung und die Kooperation mit dem Projekt „MINToring“ des Fachbereichs Physik und des Instituts für Informatik zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen. Zukünftig ist geplant, die Kommunikation nach außen weiter zu stärken, gerade auch mit dem Schwerpunkt, Mädchen für technische Ausbildungsberufe zu gewinnen.
 - Die Freie Universität Berlin hat 2005 ein BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT eingerichtet, das in den vergangenen Jahren erheblich ausgebaut wurde. Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind in die vielfältigen Maßnahmen integriert. Den Beschäftigten stehen zahlreiche Unterstützungsangebote zur Verfügung. Regelmäßig werden die Mitarbeiter/innen zur Arbeitszufriedenheit befragt.

7 Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre

Neben dem Personal sind auch Studium und Lehre ein wichtiger Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin. Mit derzeit etwa 30.000 Immatrikulierten bilden die Studierenden in rund 200 Studiengängen eine sehr große und heterogene Zielgruppe. Wie die Bestandsanalyse gezeigt hat, ist die Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Die Maßnahmen zielen deshalb einerseits auf die Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), sowie auf die Begleitung und Unterstützung von Studentinnen bei dem erfolgreichen Abschluss ihres Studiums. Andererseits richten sich die Maßnahmen auf die Gestaltung von geschlechtergerechten Studieninhalten und die Integration von gender- und diversitysensiblen Lehr- und Lernmethoden, um einen nachhaltigen Wandel in den Disziplinen und ihren didaktischen Praktiken zu befördern. Die Maßnahmen sind zu einem sehr großen Teil in die universitätsübergreifenden Instrumente der Qualitätssicherung in Studium und Lehre und die allgemeinen Maßnahmen zur Steigerung des Studier Erfolgs und der Schulkooperationen integriert.

- Die Freie Universität Berlin betreibt insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern zahlreiche Projekte zur Gewinnung von Studierenden, die im ZENTRUM FÜR SCHULKOOPERATION zusammengefasst sind. Darunter befinden sich Schüler/innenlabore (NatLab, PhysLab, MI.Lab), die zahlreiche Mitmach- und Experimentierkurse anbieten (zum Beispiel die Kinderuni, Schüler/innenuni Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Sommeruni Naturwissenschaft und Technik, KieWi – Kinder entdecken Wissenschaft, Pro Informatik, kostenlose Gasthörer/innenschaft für naturwissenschaftliche Fächer, Lab2Venture). Zudem gibt es Angebote, die sich explizit an Schülerinnen richten. Hinzu kommen Angebote, die sich an Lehrer/innen richten und diese mit neuen Arbeits-, Lehr- und Lernformen vertraut machen sollen, wie Sonnentaler, SuNaWi trifft Schule, Ferienschule 3.0.
- Die Freie Universität Berlin beteiligt sich seit 2002 am bundesweiten GIRLS' DAY, dem Mädchen-Zukunftstag. In rund 80 Workshops erhalten die Schülerinnen Gelegenheit, jene Fächer kennenzulernen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Die Freie Universität Berlin gehört zu den größten Anbietern in Berlin.
- Seit 2008 können Schülerinnen im Rahmen des PROJEKTS „NATÜRLICH – SCHÜLERINNEN TREFFEN NATURWISSENSCHAFTLERINNEN“ in jeweils zehn Veranstaltungen pro Durchlauf Naturwissenschaftlerinnen, ihre Arbeitsfelder, ihre Berufswege und ihren Arbeitsalltag kennen-

lernen, im Labor eigene Experimente ausführen und an externen Veranstaltungsorten (Unternehmen, Museen, ScienceCenter und andere) mögliche spätere Arbeitsplätze in den Blick nehmen.

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

8 Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

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

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

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

- Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden in allen Belangen der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf durch den Dual Career & Family Service,
- Mailingliste „FU mit Kind“ zur Vernetzung und Information,
- Gleitzeitregelungen für Beschäftigte,
- zeitlich-räumliche Flexibilität durch „Alternierende Telearbeit“ und „Mobiles Arbeiten“,
- Unterstützung von Partnerinnen und Partnern von neuberufenen Universitätsprofessor/innen bei der beruflichen Eingliederung in Berlin (Dual Career Service),
- Teilzeitstudium für Studierende mit Familienaufgaben,
- bevorzugte Zulassung von studierenden Eltern oder Studierenden mit Pflegeverantwortung zu teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen,
- Möglichkeit des Erwerbs von Leistungsnachweisen während der Beurlaubung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben,
- Möglichkeit zur Erbringung von Ersatzstudienleistungen bei Schwierigkeiten, die Präsenzzeit von Lehrveranstaltungen zu erfüllen,
- steter Ausbau des E-Teaching und des E-Learning-Angebots,
- Entwicklung von multimedialen Praktikumsexperimenten als Ersatz für toxisch problematische Laborübungen für stillende und schwangere Studentinnen,
- Integration des Vereinbarkeitsthemas in den Leitfaden für die Jahresgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Eltern-Kind-Räume sowie Still- und Wickelräume an verschiedenen Standorten der Freien Universität,
- kostenloses Essen für Kinder von Studierenden bis zum Alter von sechs Jahren in den Mensen des Studentenwerks,
- Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerks mit 180 Betreuungsplätzen und einer ganztägigen Öffnungszeit von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr,
- Notbetreuungsservice für Kinder von Beschäftigten,
- Konferenz-Kinderbetreuung,
- breit gefächertes Informations- und Weiterbildungsangebot (unter anderem zu den Themen „Alleinerziehende“, „Vorbereitung auf Pflege“ und „Stressmanagement“),
- Pflegesprechstunde für Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen in Kooperation mit den Pflegestützpunkten Berlin,
- Begrüßungspaket des Präsidenten für Beschäftigte, die die Geburt, Adoption oder Pflegschaft eines Kindes anzeigen,
- Familiensport-Angebote im Rahmen des Hochschulsports der Freien Universität Berlin.

9 Maßnahmen im Handlungsfeld Geschlechterforschung

Seit den 1980er Jahren wird Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin als Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-)kritischen Forschung und Lehre gefördert – zunächst *bottom up*, seit der Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG) institutionell und strukturell verankert. Geschlechterforschung, Gender Studies, Queer Studies und Diversity-Forschung gehören heute zu den wichtigen Forschungsschwerpunkten der Freien Universität Berlin. Institutionell findet diese Forschung dezentral, das heißt innerhalb der Fächer und Disziplinen statt. Sechs unbefristete Strukturplanprofessuren mit der Denomination Gender- beziehungsweise Geschlechterforschung sind im wissenschaftlichen Portfolio der Universität verankert (in den Fächern Erziehungswissenschaft, Politikwissenschaft, Judaistik, Deutsche Philologie, Englische Philologie und Geographie). Insgesamt integrieren an der Freien Universität Berlin jedoch mehr als 70 Professor/innen Themen der Geschlechterforschung in Forschung und Lehre ihrer jeweiligen Fächer. Die disziplinär angesiedelte Geschlechterforschung wird unterstützt und vernetzt durch die zentralen Förderaktivitäten des Margherita-von-Brentano-Zentrums (ehemals ZEFG) und ergänzt um inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte, Veranstaltungen und Lehrangebote sowie um internationale Kooperationsprojekte. Auch die kritische Forschung zu anderen Ungleichheitsaspekten hat an der Freien Universität Berlin Tradition. Die Beschäftigung mit Diversity als Forschungsthema und die Integration von Aspekten von Vielfalt findet verstärkt statt und hat in die Denomination einer neuen Professur am Institut für Politikwissenschaft Eingang gefunden.

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

Der seit 1980 geschaffenen ZEFG folgten zahlreiche Initiativen. Die ZEFG war zum Beispiel Mitinitiatorin des 2010 eröffneten Interdisziplinären Forums für Gender und Diversity Studies am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. 2011 wurde das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung gegründet. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, disziplinäre, inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte und -verbünde der Geschlechterforschung zu unterstützen, ihre Sichtbarkeit zu verbessern und transregionale und internationale Kooperationsbeziehungen aufzubauen. Hierzu finden regelmäßig Workshops statt. 2011 wurde im Rahmen des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin das Kompetenz- und Innovationsnetzwerk „GenderNet“ zur projektorientierten Zusammen-

arbeit von Akteur/innen der Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Freien Universität Berlin gegründet. Das Leitungsteam des GenderNet beriet das Präsidium in konzeptionellen Fragen der Geschlechterforschungsförderung, auch im Hinblick auf die Verknüpfung mit Strategien und Maßnahmen der Gleichstellung. In Projektteams wurden gemeinsam von gleichstellungspolitisch arbeitenden Akteur/innen, mit Fragen der Geschlechterforschung befassten Wissenschaftler/innen und Vertreter/innen aus Management und Verwaltung Empfehlungen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Fragen und Themen der Geschlechterforschung erarbeitet, zum Beispiel zu Gender in der Lehre, Internationalisierung, Gender in MINT-Fächern und Diversity. Ende 2015 wurde die ZEFG mit dem GenderNet und dem Interdisziplinären Zentrum zu einer neuen Struktur zusammengeführt, dem Margherita-von-Brentano-Zentrum. Auf diese Weise werden die neueren Netzwerke mit den bewährten Strukturen und Angeboten der ZEFG verbunden und nachhaltig verankert. Das Margherita-von-Brentano-Zentrum hat folgende Aufgaben:

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

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

- Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen verlangte von den einzelnen Fächern eine umfassende Reflexion der Studieninhalte und bot

- die Möglichkeit einer breiten IMPLEMENTIERUNG VON GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DIE STUDIENGÄNGE. Bereits im Rahmenkonzept der Freien Universität Berlin für Bachelor- und Masterstudiengänge von 2010 wurden deshalb entsprechende Inhalte in der Lehre als Qualitätskriterium festgeschrieben und als Gegenstand des Prüfkatalogs bei der kontinuierlichen Qualitätssicherung aufgenommen. Um eine systematische Berücksichtigung dieser Inhalte bei der (Weiter-)Entwicklung der Curricula zu befördern, wurde in Zusammenarbeit der Abteilung für Studium und Lehre, dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten und der Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Arbeitsbereich Gender-Controlling) eine spezielle Arbeitshilfe erstellt. Derzeit sind in 87 % der Studiengänge entsprechende Inhalte verankert.
- Im Rahmen des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin wurde eine INTERNATIONALE GASTPROFESSUR FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG eingerichtet, die jährlich im Rotationsprinzip jeweils für ein Semester an den Fachbereichen und Zentralinstituten vergeben wird. Bisher konnten die renommierten Wissenschaftlerinnen Prof. Dr. Verónica Schild (Politikwissenschaft), Prof. Dr. Leila Papoli Yazdi (Archäologie) und Prof. Dr. Irina Catrinel Crăciun (Erziehungswissenschaft) gewonnen werden.
 - Das Margherita-von-Brantano-Zentrum (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, ZEFG) vergibt jedes Semester 13 zusätzliche LEHRAUFTRÄGE FÜR DIE FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG, die zentral finanziert werden.
 - Zur Stärkung der Akzeptanz von Gender- und Diversity-Themen finden regelmäßig öffentliche VORLESUNGSREIHEN an der Freien Universität Berlin statt. Einige der zuletzt angebotenen Reihen waren: „Diversity und sexuelle Vielfalt als Herausforderung für die pädagogische Praxis“, „Geschlechterforschung revisited. Entwicklungen – Kontinuitäten – Kontroversen“, „Politik – Ökonomie – Diskurse: Afrikanische Frauen bewegen“, „The Right to Equality in Light of Differences – Gleichberechtigung und Anerkennung von Differenz“, „Die Zukunft von Gender“, „Religion und Gender in transnationalen Kontexten“, „Gender und Diversity Studies“, „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“ und „Feminismus und die Philosophie des Leibes“.
 - Im Rahmen der VORTRAGSREIHE „STILL LOVING FEMINISM“ lädt das Margherita-von-Brantano-Zentrum (ehemals ZEFG) regelmäßig zu öffentlichen Vorträgen ein. In dieser Reihe haben bisher Gudrun-Axeli Knapp, Birgit Rommelspacher, Heinz-Jürgen Voß, Isabell Lorey, Gabriele Winker, Elahe Haschemi-Yekani und andere Vorträge gehalten.
 - Um über das Gesamtangebot von Lehrveranstaltungen, in die Themen der Geschlechterforschung/Gender Studies integriert sind, zu informieren, stellt das Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals ZEFG) diese im ONLINE-VORLESUNGSVERZEICHNIS sowie in einer Druckfassung gebündelt zusammen.
 - Die Freie Universität Berlin fördert und unterstützt FORSCHUNGSPROJEKTE, die Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen in den Blick nehmen, deren Erkenntnisse wiederum in eine forschungsorientierte Gleichstellungsarbeit einfließen können. Exemplarisch seien hier genannt: „Einstellung von Schüler/innen zu sexuellen Orientierungen und zum Geschlechterrollenverständnis im Biologieunterricht“, „Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen in der Physik“, „Zum künftigen Umgang mit Promotionen am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“, „Chancengleichheit beim Zugang zum Studium am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin“ und „Wissenschaftskulturen und geschlechtsspezifischer Habitus in Philosophie und Mathematik/doing discipline – doing gender“.
 - PUBLIKATIONEN der Geschlechterforschung werden vom Margherita-von-Brentano-Zentrum (ehemals ZEFG) gezielt gefördert, zum Beispiel durch die Herausgabe von Open-Access-Zeitschriften (Querelles – Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung und querelles.net – Rezensionenzeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung) sowie im Rahmen von Drittmittelprojekten zur Modernisierung der Publikationsmodelle in der Geschlechterforschung (von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekte „Geschlechterforschung und Open Access“ und „GenderOpen. Ein Repositorium für die Geschlechterforschung“, gemeinsam mit Humboldt-Universität zu Berlin und Technischer Universität Berlin).
 - Die Freie Universität Berlin ist auch im Hinblick auf die Ziele ihres Zukunftskonzepts „Internationale Netzwerkuniversität“ eine auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und Gleichstellung ausgewiesene Institution. INTERNATIONALISIERUNG findet ihren Ausdruck in einer Reihe von Projekten: „MISEAL: Development of Policies to Promote Widening Participation and Equal Opportunities in Higher Education Institutions in Latin America“, das von 2011 bis 2014 durch die Europäische Union (EU) mit 3,2 Millionen Euro gefördert wurde. Dabei wurde der Frage nachgegangen, wie lateinamerikanische und europäische Universitäten zur Überwindung von Ungleichheiten beitragen können. Daraus ist zum Beispiel das Nachfolgeprojekt „EQUALITY TRAINING NETWORK: EU CONTRIBUTIONS TO GENDER MAINSTREAMING AND CITIZENSHIP (G-NET)“ hervorgegangen,

das bis 2017 von der EU gefördert wird. G-NET ist ein Netzwerk lateinamerikanischer und europäischer Universitäten, die gemeinsam Lehrkonzepte und -inhalte zu den Themen europäische Integration und Gender entwickeln. Von 2012 bis 2014 arbeitete die Freie Universität Berlin in dem vom Deutschen Akademischen Austauschdienst geförderten Projekt „Gender Equality in Egyptian Higher Education“ mit vier ägyptischen

Universitäten an neuen transnationalen Konzepten zur Hochschulentwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Zudem findet seit 2012 die Summer School „Diversity in the culture of physics“ statt: ein Kooperationsprojekt mit der Universität Uppsala, das über ein Austauschprogramm für Studentinnen hinausgehend Gleichstellungs-, Geschlechterforschungs-, Gender- und Diversity-Expert/innen in einen gemeinsamen Dialog bringt.

10 Künftige Herausforderungen und geplante Weiterentwicklungen für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin

Für die Freie Universität Berlin ergibt sich insgesamt ein erfolgreiches Bild ihrer Gleichstellungsstrategie. Ihr Gleichstellungskonzept für die Jahre 2015 bis 2020 sieht daher die

Weiterverfolgung und den Ausbau der gesetzten Schwerpunkte im Rahmen der übergreifenden Maßnahmenbündel vor:

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

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

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

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

2. Erhöhung des Frauenanteils an den unbefristeten Professuren

Der Freien Universität Berlin ist es ein großes Anliegen, den Frauenanteil an unbefristeten Professuren weiter zu erhöhen. Dies gilt in besonderem Maße für die naturwissenschaftlich-

chen Fächer, aber auch für einzelne Sozialwissenschaften wie der Wirtschaftswissenschaft. Neben der Weiterführung der Maßnahmen zur Qualifizierung sowie strukturierten und transparenten Verfahren werden auch die Möglichkeiten zur vorgezogenen Besetzung von unbefristeten Professuren genutzt. Hierfür werden die Finanzierungsmöglichkeiten über das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und gegebenenfalls des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder in die Planung einbezogen. Tenure Track ist an der Freien Universität zwar kein praktiziertes Konzept, aber empirische Realität. Insbesondere die W1-/W2-Programme entfalten eine Sprungbrettfunktion: Knapp ein Viertel der in diesen Programmen geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen hat eine unbefristete Professur an der Freien Universität erhalten. Insgesamt haben 68 % der in diesen Programmen geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Professur erhalten. Das aktuell im Aufbau befindliche Career Tracking der Freien Universität Berlin bietet die Möglichkeit, die Entwicklung von dauerhaften Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker in den Blick zu nehmen.

3. Erweiterung der Gleichstellungsstrategie um Diversity-Aspekte

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

auf die Freie Universität Berlin fokussiert, ist dennoch davon auszugehen, dass für die Freie Universität Berlin nutzbares Wissen aus diesem Projekt hervorgeht.

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

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

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

5. Familienbewusste Universität

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

6. Unterstützung der Geschlechterforschung

Mit der Umstrukturierung der Förderung der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und der Gründung des Margherita-von-Brentano-Zentrums ist das Ziel verbunden, verstärkt Forschung zu initiieren und zu fördern, die die Gleichstellungsaktivitäten an der Freien Universität

Berlin wissenschaftlich begleitet und analysiert, die disziplinäre Forschung um inter- und transdisziplinäre Perspektiven erweitert, die Forschung und Lehre zu Aspekten von Diversity und Intersektionalität verstärkt und internationale Kooperationsprojekte im Bereich der Geschlechterforschung konzipiert und durchführt.

7. Internationalisierung der Gleichstellungsaktivitäten

Die im Zusammenhang mit dem Zukunftskonzept „Veritas – Iustitia – Libertas. Internationale Netzwerkuniversität“ geschaffenen Strukturen zur Internationalisierung der Freien Universität Berlin (zum Beispiel strategische Partnerschaften und Verbindungsbüros) sollen genutzt werden, um den

transnationalen Austausch über Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen auszubauen und weitere gemeinsame Projekte mit internationalen Partneruniversitäten zu entwickeln. Hierzu zählt auch die Stärkung der internationalen Perspektive bei der Analyse der eigenen Standortbestimmung im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie, zum Beispiel durch die Einbeziehung von internationalen Vergleichsdaten oder die internationale Ausweitung des Talent Scouting bei der Neubesetzung von Professuren. In der Weiterentwicklung des Zukunftskonzepts der Freien Universität Berlin wird das Gleichstellungskonzept weiterhin systematisch einbezogen.

11 Informationen im Internet

Allgemeine Informationen

Gleichstellung an der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/gleichstellung

Landesgleichstellungsgesetz Berlin

www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

www.gesetze-im-internet.de/agg

Berliner Hochschulgesetz

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

Hochschulverträge zwischen Hochschulen und dem Land Berlin

www.berlin.de/sen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/hochschulvertraege

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards

Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/news/Allgemeine-Gleichstellungsstandards.html

Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich/frauenfoerderrichtlinien.pdf

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

www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2015/abo42015.pdf?1427295807

Mission Statement Diversity der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity

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

www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen

Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder

www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137

www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html

Akteur/innen an der Freien Universität Berlin

Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin mit Zuständigkeit für Angelegenheit der Gleichstellung

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

Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung (ehemals Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung)

<http://www.mvbz.fu-berlin.de>

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

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

Plenum der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/plenum

Stabsstelle Berichtswesen und -systeme (Arbeitsbereich Gender-Controlling) der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/bws/gender_co

Dual Career & Family Service der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/dcfam-service

Stabsstelle Personalentwicklung der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/abt-1/pe

Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/einrichtungen/organe/gremien_kommissionen/kfn

Zentraler Frauenrat der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/frauenrat

Arbeitskreis Gender in der Lehre der Freien Universität Berlin

www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/Arbeitskreis

Interdisziplinäres Forum Gender und Diversity Studies des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften der Freien Universität Berlin

www.geschkult.fu-berlin.de/e/ifgd

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

Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano

Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/inu/international/visiting-professor-gender-studies

Datenbank über Professuren in der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen

www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Professuren-mit-Teil-oder-Voll-Denomination-fuer-Frauen-und-Geschlechterforschung

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung „querelles.net“

www.querelles-net.de

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

www.profil-programm.de

DREAM-Mentoring an der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/promovieren/drs/qualification/mentoring

Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag an der Freien Universität Berlin

girlsday.fu-berlin.de

MINToring an der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/mintoring

NATürlich an der Freien Universität Berlin

www.bcp.fu-berlin.de/natlab/schueler_innen/NATuerlich

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

www.zefg.fu-berlin.de/abv_startseite

Rhoda-Erdmann-Programm an der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/wimi/erd

FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/weiterbildung/futura

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief

Kindertagesstätte an der Freien Universität Berlin

www.studentenwerk-berlin.de/kita/standorte/kita_fu

Prozessmanagement der Freien Universität Berlin

www.fu-berlin.de/sites/prozessmanagement

