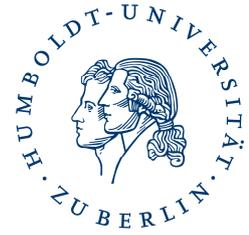


HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN**

**BÜNDELN VORHANDENER MAßNAHMEN - EVALUIEREN -
WEITERE ANREIZE SCHAFFEN**

JUNI 2008

EINLEITUNG	1
I. FRAUENANTEILE IN SPITZENPOSITIONEN: PROFESSORINNEN UND JUNIORPROFESSORINNEN	2
1. Bisherige Maßnahmen	3
1.1 Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen	3
1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	3
1.3 Verankerung des Themas „Gleichstellung“ im Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren	3
2. Planungen für künftige Maßnahmen	4
2.1 Vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren	4
2.2 Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität	4
2.3 Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidium der Hochschule	4
2.4 Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren	5
2.5 Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren	5
2.6 Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen	5
2.7 Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren	5
2.8 Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung	6
2.9 Coaching-Angebote für Professorinnen	6
II. KARRIERE UND PERSONALENTWICKLUNG: MAßNAHMEN FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	6
1. Bisherige Maßnahmen	6
1.1 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen	7
1.3 Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU und TU)	7
1.4 Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
1.5 Finanzielles Anreizsystem	7
2. Planungen für zusätzliche Maßnahmen	8
2.1 Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fächern	8
2.2 Einrichtung zusätzlicher Mentoring-Programme für Frauen	8
2.3 Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
III. FRAUEN IN DEN NATURWISSENSCHAFTEN AM CAMPUS ADLERSHOF	8
1. Vorhandene Maßnahmen	9
1.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“	9
1.2 „Club Lise“ in der Physik	9
2. Geplante Maßnahmen	9
2.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“	9

2.2	Verstetigung des „Club Lise“ in der Physik	10
IV.	FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE	10
1.	Bisherige Maßnahmen	10
1.1	Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender	10
1.2	Beratungsangebote für studierende Eltern	11
1.3	Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung	11
1.4	Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten	11
1.5	Still- und Wickelräume/Elternzimmer	11
1.6	Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz	11
1.7	Flexibilisierung der Arbeitszeiten	12
1.8	Dual Career	12
2.	Geplante Maßnahmen	12
2.1	Erhebung des Bedarfs an Kinderbetreuung	12
2.2	Kommunizierung des Ziels einer familienfreundlichen Hochschule	12
2.3	Eltern-Kind-Räume	12
2.4	Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern	13
2.5	Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen	13
2.6	Zusätzliche Bereitstellung punktueller Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden an Wochenenden	13
2.7	Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen	13
2.8	Dual Career	13
2.9	Schaffung eines Familienbüros	13
V.	FRAUEN IN AKADEMISCHEN GREMIEN	14
1.	Bisherige Maßnahmen	14
2.	Geplante Maßnahmen	15
2.1	Evaluation der Frauenanteile in Gremien	15
2.2	Frauen in universitären Spitzenpositionen	15
2.3	Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen	15
VI.	GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN	15
1.	Entwicklung und Institutionalisierung	15
2.	Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung	16
3.	Leistungsbezogene Mittelvergabe und Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung	16
3.1	Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe	16
3.2	Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung	16
4.	Zielvereinbarungen	16

VII. FAZIT	16
Anlage 1 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Geschlechterforschung - Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin	18
Anlage 2 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Übersicht über vorhandene und geplante Maßnahmen	20
Anlage 3 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Tabellenanhang	24

Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin Bündeln vorhandener Maßnahmen - Evaluieren - weitere Anreize schaffen

Einleitung

Die Humboldt-Universität weist in gleichstellungspolitischer Hinsicht deutliche Stärken auf: So verfügt die Universität über einen mit 16,3 % im überregionalen Vergleich überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei Professuren. Das Präsidium sieht allerdings auch die Schwachstellen der Gleichstellungspolitik an der Humboldt-Universität, die gerade in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Universitäten deutlich geworden sind. Deutlichstes Zeichen für diese Entwicklung ist der Umstand, dass der o. g. Frauenanteil bei der Professorenschaft seit 2002 nicht weiter gesteigert werden konnte. Diese Stagnation auf überdurchschnittlichem, aber dennoch unbefriedigendem Niveau ist einer der Gründe dafür, dass die Humboldt-Universität im Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in den vergangenen Jahren bei jeder Fortschreibung etwas schlechter platziert wurde. Beim wissenschaftlichen Mittelbau weist die Humboldt-Universität überdurchschnittliche Anteile auf, die gerade im zunehmend wichtigen Drittmittelbereich auch gesteigert werden konnten; dieser Zuwachs erscheint dem Präsidium aber noch ausbaufähig.

Demgegenüber wurde die neue hochschulpolitische Personalkategorie der Juniorprofessur an der Humboldt-Universität nicht nur generell sehr positiv aufgenommen, sondern sie wurde auch gezielt dazu genutzt, um den Frauenanteil in der Hochschullehrerschaft zu stärken: Mehr als die Hälfte aller Juniorprofessuren an der Humboldt-Universität sind inzwischen mit Frauen besetzt.

Die Humboldt-Universität hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung etabliert, die im Folgenden näher beschrieben werden.

So positiv sich die einzelnen Maßnahmen aber darstellen, so selbstkritisch muss auf der anderen Seite festgehalten werden, dass Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreamings bisher nicht systematisch in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität und ihre Strukturplanung integriert wurden. Eine Ausnahme bildete in dieser Hinsicht die Implementierung der Geschlechterforschung¹, die ein auch im internationalen Kontext einmaliges Profil entwickeln konnte und in die Strukturplanung der Fächer integriert ist. Mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien verfügt die Humboldt-Universität über eine Struktur für die Organisation von Master-, jetzt BA/MA-Studiengänge in den Gender Studies, ein DFG-gefördertes Graduiertenkolleg und Forschungsprojekte wie das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte GenderKompetenzZentrum. Darüber hinaus beheimatet die gemeinsame Medizinische Fakultät Charité der Humboldt-Universität und der Freien Universität seit 2003 ein eigenes, international gut vernetztes Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin.

Das gleichstellungspolitische Ziel der Förderung von Wissenschaftlerinnen, der Beseitigung struktureller Barrieren auf ihrem Karriereweg und der Setzung struktureller Anreize zur Gewinnung von Frauen für Professuren im Rahmen der regulären Berufungsverfahren wurde bisher offenbar nicht ausreichend systematisch verfolgt. Gleichstellungspolitik erfolgte additiv im Rahmen von Sondermaßnahmen, in Ergänzung zu den handlungsleitenden Prinzipien der generellen Hochschulentwicklung. Das in den Berliner Hochschulver-

¹ Siehe dazu Anlage 1

trügen angebotene Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten wurde an der Humboldt-Universität bisher nicht offensiv genug genutzt, um Gleichstellung als handlungsleitendes Ziel in die Entwicklungsperspektiven der einzelnen Fächer und Fakultäten zu verankern.

Nicht nur die Aufforderung zur Vorlage eines Gleichstellungskonzepts im Rahmen dieses Professorinnenprogramms, sondern auch die neuen Leitlinien der DFG sowie die explizite Aufforderung zur sichtbaren Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Exzellenzprogramm waren für die Humboldt-Universität Anlass, ihr bisheriges Maßnahmenbündel zu überprüfen und zu einem systematischeren Konzept fortzuentwickeln.

Kern des Gleichstellungskonzepts sind Maßnahmen, mit denen eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils bei Professuren erreicht wird. Das Präsidium zielt darauf ab, ab 2009 jede dritte freiwerdende Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Dazu wird

- das Harnack-Programm der Humboldt-Universität zur vorgezogenen Berufung von Frauen deutlich ausgebaut (s. Abschnitt I. 2.1.).
- die Freigabe von Professuren an den Nachweis gekoppelt, dass die Fakultät mindestens drei potentielle Kandidatinnen angesprochen und gezielt zur Bewerbung aufgefordert hat (s. Abschnitt I. 2.7.).
- die gezielte Rekrutierung von Frauen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch stärker als bislang zum Inhalt solcher Kooperationen gemacht (s. Abschnitt I. 2.5).
- Außerdem werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch den Ausbau bestehender Mentoring- und Weiterbildungsprogramme systematisch auf Führungspositionen vorbereitet.
- Die Rahmenbedingungen für den Erfolg dieser Maßnahmen werden durch den weiteren Ausbau der Humboldt-Universität zu einer familienfreundlichen Hochschule geschaffen.

I. Frauenanteile in Spitzenpositionen: Professorinnen und Juniorprofessorinnen

Der Frauenanteil in der Professorenschaft liegt an der Humboldt-Universität aktuell bei 16,4 %. In jedem naturwissenschaftlichen Fach gibt es mindestens eine Professorin, in den Fächern Mathematik, Biologie und Geographie sind es jeweils zwei. Dazu kommen Juniorprofessorinnen in Biologie, Informatik, Geographie und Chemie, demnächst auch eine in der Psychologie. Studentinnen stehen damit in den Naturwissenschaften überall „Role Models“ auf der Ebene der Hochschullehrer gegenüber.

Bei den Neuberufungen der letzten Jahre lag der Frauenanteil zwischen 21 und 27 % (siehe Tabelle 2 im Tabellenanhang). Dies wurde jedoch kompensiert durch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den jetzt ausscheidenden Jahrgängen, unter denen sich unter anderem die wiederberufenen Professorinnen aus dem Personalbestand der Humboldt-Universität vor 1989 befinden, bei denen der Frauenanteil höher war als bei den neu berufenen aus den alten Bundesländern.

Auf der Ebene der Juniorprofessuren hat die Humboldt-Universität das Ziel der Gleichstellung von Frauen bereits erreicht. Seit 2007 sind erstmals mehr als die Hälfte aller Stellen mit Frauen besetzt. Unter dem Aspekt der künftigen Karriereentwicklung ist es allerdings als problematisch zu betrachten, dass die große Mehrzahl dieser Juniorprofessorinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt ist, wo die Chancen für eine Berufung auf eine Professur ohne gleichzeitige Habilitation auch heute noch deutlich schlechter sind als beim traditionellen Karriereweg über eine Habilitation. Dies zeigt sich u. a. darin, dass unter den bisher erfolgreich wegberufenen bzw. an der Humboldt-Universität auf eine reguläre Professur berufenen Juniorprofessuren noch sehr viel mehr Männer als Frauen sind.

1. Bisherige Maßnahmen

1.1 Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen

Mit dem an der Humboldt-Universität bereits im Jahr 2002 entwickelten „Harnack-Programm“ wurden Mittel bereit gestellt, um im Vorgriff auf eine erst später frei werdende Professur die Berufung einer hoch qualifizierten Professorin zu ermöglichen. Dieses Programm, dessen Ansatz sich in vieler Hinsicht im gegenwärtigen Professorinnenprogramm des Bundes und im Programmpunkt vorgezogener Berufungen von Frauen im Masterplan des Landes Berlin wiederfindet, wurde bislang aus finanziellen Gründen leider erst zweimal realisiert.²

1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre war bis 2006 ein Programm mit gemeinsamer Finanzierung von Bund und Ländern im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP1) und wird seit 2007 als eigenes Landesprogramm weitergeführt. Neben Maßnahmen zur Förderung von jüngeren Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe II.2.2) und dem Projekt FiNCA (siehe III.2.2) wurden im Rahmen dieser Programme zunächst Stellen für Oberassistentinnen zur Förderung habilitierter Frauen und zur Verbesserung ihrer Berufungschancen eingerichtet. Seitdem es diese Stellenkategorie nicht mehr gibt, trat die Förderung durch Gastprofessuren an ihre Stelle, die in einem Fall bereits ab 2001 erfolgte. Bis 2006 wurden insgesamt fünf Gastprofessuren für einen Zeitraum zwischen einem Semester und zwei Jahren vergeben.

Außerdem wurden die Mittel dieses Programms in den Jahren 2001 bis 2003 für die Einrichtung einer befristeten Professur für Frauengesundheitsforschung verwendet. Damit sollte ein Impuls zur Verankerung dieser Forschungsausrichtung in der Hochschulmedizin gesetzt werden. Die damit verbundenen Erwartungen sind in jeder Hinsicht erfüllt worden. Die neue gemeinsame Medizinische Fakultät Charité der Humboldt-Universität und der Freien Universität hat diese Professur inzwischen dauerhaft übernommen. Die Stelleninhaberin war in Kooperation mit anderen aktiv an der Gründung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) beteiligt, das 2003 an der Charité eingerichtet und jetzt in „Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)“ umbenannt wurde. Sie ist inzwischen die zentrale Expertin für Fragen der Geschlechterforschung in der Medizin auf Bundesebene.

1.3 Verankerung des Themas „Gleichstellung“ im Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin zur Durchführung von Berufungsverfahren

Die Humboldt-Universität hat u. a. aufgrund der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur besseren Strukturierung von Berufungsverfahren im Oktober 2006 einen eigenen Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren erlassen. Hier wird das Thema der gezielten Rekrutierung von Frauen für Neuberufungen explizit angefordert.³ In den vor der Freigabe von Professuren zur Neubesetzung erforderlichen Perspektivgesprächen zwischen Fakultät und Präsidium wird die Einhaltung dieses gleichstellungspolitischen Auftrags regelmäßig abgefragt.

² Berufung einer Mathematikerin im Jahr 2003 und Berufung einer Professorin an das Großbritannien-Zentrum im Jahr 2007.

³ „Ebenfalls noch vor der Ausschreibung sollten sich die Kommissionsmitglieder über mögliche Kandidatinnen bzw. Kandidaten verständigen. Es ist zu überlegen, welche geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler eventuell gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden können und welche herausragenden Institutionen insbesondere auf potenzielle Bewerberinnen bzw. Bewerber anzusprechen sind. Dabei kommt der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zu. Es ist erklärtes Ziel der Universitätsleitung, die Anzahl der Professorinnen an der Humboldt-Universität in den nächsten Jahren zu steigern.“

2. Planungen für künftige Maßnahmen

Angesichts der Stagnation des Frauenanteils an der Professorenschaft der Humboldt-Universität müssen die bestehenden Maßnahmen aus Sicht des Präsidiums jedoch deutlich erweitert werden. Ziel ist, ab dem Jahr 2009 jede dritte Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

Dazu werden die folgenden Schritte eingeleitet:

2.1 Vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren

Die Humboldt-Universität hatte das mit dem Namen Harnack verbundene Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen im Rahmen ihres Antrags auf institutionelle Förderung im Exzellenzwettbewerb zum zentralen Element ihres gleichstellungspolitischen Maßnahmenkatalogs gemacht. Da diesem Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative leider nicht entsprochen wurde, soll das Konzept des Harnack-Programms nun als Teil des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern und des entsprechenden Programms im Land Berlin umgesetzt werden. Gegenwärtig entfaltet es bereits positive Wirkungen in fast allen Fachrichtungen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil: Der Hochschulleitung wurden neben den beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beantragten Stellen für Philosophie und Geographie sowie im nächsten Jahr für Geschichte inzwischen weitere Anträge vorgelegt oder angekündigt, u. a. aus den Fächern Rechtswissenschaften, Informatik, Psychologie und Asien- und Afrikawissenschaften. Mit weiteren Anträgen aus den Naturwissenschaften ist zu rechnen. Es steht zu hoffen, dass die damit verbundenen Bemühungen über die aktuellen Verfahren hinaus noch weitere Impulse zum Bemühen um geeignete Kandidatinnen auch bei regulären Berufungen setzen werden.

2.2 Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität

Bis zum Jahr 2010 werden mit den Fakultäten und Instituten für alle Fächer der Humboldt-Universität Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen, die unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen konkrete, abrechenbare Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen festlegen. Dies betrifft in allen Fächern die Berufung zusätzlicher Professorinnen, in Fächern mit unbefriedigendem Anteil bei Mittelbaustellen, Promotionen und Habilitationen darüber hinaus die Festlegung von Zielen zur vermehrten Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und zur Gewinnung von Doktorandinnen und Postdotorandinnen in Orientierung an der vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip). Die Fakultäten werden verpflichtet, in ihre eigenen Entwicklungspläne den Bereich Gleichstellung zu integrieren. Zugleich werden von Seiten der Hochschulleitung Anreize zur Erreichung dieser Ziele festgesetzt.

2.3 Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds beim Präsidium der Hochschule

Das Präsidium wird die Einrichtung eines Zentralen Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplanverhandlungen einbringen.

Aus diesen Mitteln sollen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen in Fächern mit Unterrepräsentanz von Frauen (weniger als 10 % Frauen unter den ProfessorInnen) finanzielle Anreize für die Berufung von Professorinnen geschaffen werden, indem beispielsweise bis zu 30.000 € p. a. für eine halbe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle über zwei Jahre bereit gestellt wird. Außerdem können die Mittel für die befristete Verbesserung der Ausstattung von neuberufenen Professorinnen mit kleinen Kindern sowie für Coaching-Angebote für Professorinnen verwendet werden (siehe I.2.9 und IV.2.4).

Im Übrigen sollte der Gleichstellungsfonds zur Unterstützung von Post-Doktorandinnen für die Einwerbung einer eigenen Stelle bzw. einer eigenen Nachwuchsgruppe bei der DFG genutzt werden. Dazu werden auf Antrag Überbrückungsstipendien vergeben, die die Vorbereitung eines solchen Förderantrags ermöglichen sollen.

2.4 Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren

Wie in Abschnitt I.1.3 dargestellt, enthält bereits der gegenwärtige Berufungsleitfaden den Hinweis, dass der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zukommt. Um die gezielte Suche nach Bewerberinnen weiter zu verstärken, wird die Freigabe von Professuren zur Besetzung künftig bereits in den Perspektivgesprächen der Fächer mit der Hochschulleitung an den Nachweis gekoppelt, dass die Fakultät mindestens drei geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert hat.

2.5 Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren

Die Humboldt-Universität bemüht sich darum, ihren Juniorprofessorinnen ebenso wie Juniorprofessoren bei positiver Evaluierung eine Tenure Track-Perspektive an der eigenen Universität zu ermöglichen. Dies lässt sich jedoch nur dann realisieren, wenn in den Fächern zum richtigen Zeitpunkt entsprechende Stellen zur Verfügung stehen.

Die Humboldt-Universität wird deshalb die derzeitigen Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren auch nutzen, Juniorprofessorinnen mit positiver Evaluierung eine Perspektive an der eigenen Hochschule zu bieten, bei denen dies sonst mangels geeigneter Planstelle nicht möglich wäre.⁴

2.6 Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen

In Vereinbarungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gemeinsamen Berufungen wird die gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen als Ziel explizit aufgenommen. Dies gilt bereits für das Programm der Leibniz-Humboldt-Professuren, die in gemeinsamer Verantwortung der Humboldt-Universität mit der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz eingerichtet werden.⁵

Im Übrigen werden auch Programme zur befristeten Finanzierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland, wie sie z. B. von der Alexander von Humboldt-Stiftung angeboten werden, dazu genutzt, Wissenschaftlerinnen an die Humboldt-Universität zu holen und damit das Kreativitätspotenzial exzellenter Wissenschaftlerinnen im Forschungs- und Lehrspektrum der Humboldt-Universität zu erhöhen. Das Präsidium verpflichtet sich, jährlich mindestens einen solchen Antrag zur Gewinnung einer externen Wissenschaftlerin zu stellen.

2.7 Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren

Bei der Besetzung von Gast- und Vertretungsprofessuren verpflichtet sich die Humboldt-Universität, in allen Fächern gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu suchen. Der bisher bereits erreichte Stand von über 40 % bei den Gastprofessuren der letzten Jahre soll aufrecht erhalten werden. In Fächern mit besonderer Unterrepräsentanz von Frauen soll dieses Instrument ebenfalls stärker genutzt werden, das in doppelter Hinsicht eine positive gleichstellungspolitische Funktion hat: die Förderung von individuellen Wissenschaftlerinnen sowie die Sichtbarmachung von Frauen als „Role Model“ in solchen Fächern.

⁴ Zwei der Anträge, die im Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre gestellt wurden, dienen der Realisierung eines Tenure Track-Vorhabens für eine Juniorprofessorin (hier in den Rechtswissenschaften und in den Asien- und Afrikawissenschaften). Des Weiteren soll ein Antrag, der für die nächste Antragsrunde im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder für 2009 vorbereitet wird, die Berufung einer Juniorprofessorin auf eine reguläre Stelle der Universität ermöglichen, die erst in sechs Jahren frei werden wird (hier in Alter Geschichte).

⁵ Für die fünf einzurichtenden Leibniz-Humboldt-Professuren gibt es bereits eine sehr starke Bewerberin. Nach weiteren Frauen wird derzeit von der Leibniz-Gemeinschaft und der Humboldt-Universität gezielt gesucht.

2.8 Fortbildungen zur diskriminierungsfreien Personalrekrutierung

Für Institutsdirektoren und –direktorinnen sowie für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen werden ab 2009 spezielle Kurse angeboten, die sie für Diskriminierungsmechanismen in der Personalrekrutierung im Wissenschaftsbereich und in der Beurteilung wissenschaftlicher Qualität sensibilisieren. Bei der Rekrutierung geeigneter Anbieter wird das GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität einbezogen. Die Mittel für diese Fortbildungen werden aus dem zentralen Gleichstellungsfonds bereitgestellt.

2.9 Coaching-Angebote für Professorinnen

Die Humboldt-Universität wird aus dem Gleichstellungsfonds Mittel bereit stellen, um ihren Hochschullehrerinnen Angebote für ein individuelles Coaching zur Wahrnehmung ihrer Rolle, zum Umgang mit Konflikten im beruflichen Alltag und zur perspektivischen Karriereentwicklung zu machen. Dieses richtet sich insbesondere an neuberufene Professorinnen und an Juniorprofessorinnen sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen.

II. Karriere und Personalentwicklung: Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um mittel- und langfristig den Faktor Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu verankern, müssen aus Sicht des Präsidiums insbesondere im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen besondere Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt werden.

1. Bisherige Maßnahmen

Bei den befristeten BAT IIa-Stellen liegt der Frauenanteil bei den Planstellen mit 41,4 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 34 %. In einigen Fächern ist die Situation allerdings noch nicht befriedigend. Besonders niedrige Werte (30 %) sind in den Fächern Informatik, Physik, Geografie, Mathematik, Philosophie und in der Sportwissenschaft zu verzeichnen.

Positiv zu verzeichnen ist ein deutlicher Anstieg der Frauenquote im Drittmittelbereich: Hier lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 43,8 %, im Jahr 2006 lag dieser Wert noch bei 39,5 %.

Bei den Promotionen war die Entwicklung der Frauenanteile in der Vergangenheit in vielen Fächern unbefriedigend.⁶ Hier hat es in den letzten Jahren insgesamt Verbesserungen gegeben, die jedoch fortentwickelt werden müssen.

Bei den Habilitationen lagen die Frauenanteile in den letzten vier Jahren zwischen 31 % und 40 %⁷ und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 22 %.

Als strukturelle Schwäche ist zu betrachten, dass es in den Fächern mit unbefriedigenden Frauenanteilen auf Promotionsstellen und bei abgeschlossenen Promotionen, bei denen die Anteile stagnieren und zum Teil sogar rückläufig sind, keine hinreichende Thematisierung dieser Situation gibt. Eine Ausnahme bilden hier nur die Fächer mit besonders niedrigen Anteilen: Physik und Informatik.

An der Humboldt-Universität gibt es seit vielen Jahren eine vielfältige Palette von Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Beförderung ihrer Karriere.

1.1 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit 1996 wurden der Humboldt-Universität Landesmittel zur spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt. Hieraus standen ursprünglich 14 Stellen zur Verfügung. Zwei davon sind inzwischen dauerhaft an das Zentrum für Ge-

⁶ Ohne Medizin lag der Wert für die Humboldt-Universität 2007 bei 41,6 %.

Durchschnitt der Jahre 2004 – 2007: Informatik (16,7 %), Physik (10 %), Chemie (26,2 %), Mathematik (18,4 %), VWL (23 %), Philosophie (24 %), Rechtswissenschaften (29,9 %), BWL (26,9 %), Sozialwissenschaften (38,2 %).

⁷ 2007: 35%.

schlechterforschung in der Medizin in der gemeinsamen Medizinischen Fakultät Charité verlagert worden. Von den ersten zehn Hochschulassistentinnen, die 1997 an der Humboldt-Universität neu eingestellt werden konnten, sind vier inzwischen Professorinnen und drei weitere Gastprofessorinnen.

1.2 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurden im Bereich der Nachwuchsförderung im Verlauf der Jahre unterschiedlich eingesetzt. Im Programm 2001 - 2003 wurden drei Stellen für Oberassistentinnen eingerichtet. Eine der geförderten Frauen, eine Medizinerin, ist inzwischen auf eine Professur an der Charité berufen worden.

Außerdem wurden Habilitations- und Promotionsabschluss-Stipendien vergeben, um mehr Frauen für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur zu qualifizieren. Seit 2007 sind diese beiden Programmteile in ein Programm zur Vergabe von Post-Doc-Stipendien zusammengefasst.

Die Humboldt-Universität hat ferner – als einzige Hochschule in Berlin – seit 2004 in ihr Förderkonzept einen Posten für Lehraufträge aufgenommen. Zielgruppe sind hier Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, die bisher keine oder nur wenig Gelegenheit hatten Lehrerfahrung zu erwerben.

1.3 Mentoringprogramm ProFiL (gemeinsam mit FU und TU)

Eine weitere hervorzuhebende Maßnahme mit überregionaler Sichtbarkeit bildet das gemeinsam mit der Freien Universität und der Technischen Universität Berlin durchgeführte Mentoring-Programm „ProFiL“ für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der post-doktoralen Phase (Habilitationen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen), das 2003 auf Initiative der Frauenbeauftragten dieser Hochschulen eingerichtet wurde. Die Finanzierung der Stelle der Programm-Koordinatorin erfolgt anteilig je zu einem Drittel. Die Arbeit wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet. Dieses Programm enthält neben der individuellen MentorIn-Mentee-Beziehung ein umfangreiches Begleitprogramm.⁸ Für die ausgeschriebenen 36 Mentee-Plätze (je 12 pro Universität) gehen regelmäßig sehr viel mehr Bewerbungen ein, als Plätze zur Verfügung stehen, insbesondere aus der Humboldt-Universität und der Freien Universität. Bei der Auswahl der in diesem Programm geförderten Frauen spielen Leistungskriterien eine entscheidende Rolle. Die vierte Gruppe hat das insgesamt einjährige Programm inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Nach erfolgreicher Evaluation der ersten Durchgänge haben die Universitätsleitungen entscheiden, das zunächst auf 3 Jahre befristete Programm um drei weitere Jahre zu verlängern. 12 Teilnehmerinnen aus der Humboldt-Universität haben inzwischen Rufe auf Professuren bzw. entsprechende Positionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten, darunter zwei im Ausland.

1.4 Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zu den Fördermaßnahmen, die aus dem regulären Haushalt der Hochschule finanziert werden, gehören regelmäßige Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch für Studentinnen zu Themen wie Rhetorik, Selbstdarstellung und Präsentationstechniken, Konfliktmanagement, Führungstraining, Karrierestrategien, EU-Fördermittel-Akquise, Coaching für Doktorandinnen sowie mehrtägige Bewerbungstrainings für Habilitationen. Alle diese Angebote werden aus dem regulären Weiterbildungsprogramm der Humboldt-Universität bezahlt und stehen den Teilnehmerinnen kostenlos zur Verfügung.⁹

1.5 Finanzielles Anreizsystem

Die Humboldt-Universität hat im Jahr 2000 ein finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung entwickelt. Seitdem sind 5 % der regulären Sachmittel der Fakultäten und Institute für Maßnahmen der Frauenförderung reserviert, die in den Fächern unter Beteiligung der Frauenbeauftragten verteilt werden. Aus diesen Mitteln werden insbesondere Zu-

⁸ Siehe dazu die Programmbeschreibung ProFiL in der Anlage.

⁹ Siehe dazu die Übersicht zu den Weiterbildungsangeboten in der Anlage.

schüsse für die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Fachtagungen vergeben. In einzelnen Fächern wurde im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung geregelt, dass aus diesen Mitteln auch kurzfristige Stipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden können.

2. Planungen für zusätzliche Maßnahmen

2.1 Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fächern

In den Zielvereinbarungen, die bis 2010 mit allen Fächern der Humboldt-Universität abgeschlossen werden (vgl. hierzu I.2.2), sollen die Fakultäten und Institute zur gezielten Analyse der Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern motiviert werden. Die Ergebnisse werden in einem strukturierten Verfahren ausgewertet und neben der Festlegung von Zielen für die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und der Gewinnung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen auch zur Entwicklung weiterer Programme und Maßnahmen (z. B. spezifischer Promotionsförderungsprogramme für Frauen) genutzt.

2.2 Einrichtung zusätzlicher Mentoring-Programme für Frauen

Das bisher befristet verlängerte Mentoring-Programm „ProFil“ hat sich als außerordentlich erfolgreiches Instrument zur Förderung fortgeschrittener Post-Doktorandinnen erwiesen und wird deshalb auch künftig fortgeführt.

Für strukturierte Promotionsprogramme wird im Rahmen der Humboldt Graduate School ein umfassendes Mentoring-Konzept entwickelt, das die besondere Situation von Frauen in der Promotionsphase in alle Angebote integriert. Dieses Programm soll perspektivisch auf Doktorandinnen, die außerhalb strukturierter Programme an ihrer Dissertation arbeiten, ausgedehnt werden; begonnen werden soll hier in Fächern, die eine Unterrepräsentation von Frauen in der Promotionsphase aufweisen bzw. in denen der Frauenanteil in der Post-Doc-Phase deutlich hinter dem der Doktorandinnen zurückbleibt.

2.3 Einrichtung eines Frauenpreises für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit dem „Caroline von Humboldt-Preis“ soll ab dem Jubiläumsjahr 2010 ein besonderer Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften etabliert werden. Dieser soll Frauen für innovative Forschung verliehen werden und damit zur stärkeren Sichtbarmachung der Forschungsleistung von Frauen beitragen. Derzeit sucht die Humboldt-Universitätsgesellschaft nach einem geeigneten Sponsor.

III. Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof

In Deutschland sind Wissenschaftlerinnen in den meisten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert. Dennoch ist das Phänomen der *leaky pipeline* in den Fächern mit einem sehr geringen Studentinnenanteil längst nicht so ausgeprägt wie z.B. in den geistes- oder kulturwissenschaftlichen Fächern.

Dies gilt auch für die Humboldt-Universität, an der ausgesprochen erfolgreiche Frauen tätig sind: So gewann die Juniorprofessorin Nicole Schweikardt den Heinz Meier-Leibnitz-Preis der DFG, und Frau Prof. Vlasta Bonacic-Koutecky ist Sprecherin einer *International Graduate School*. Die Sichtbarkeit solcher Frauen nach außen und damit die Möglichkeit, als *role models* wirksam zu werden, können und sollen jedoch noch ausgebaut werden.

Bereits in den vergangenen Jahren hat es in den Bereichen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten am Campus Adlershof verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches Studium gegeben, schwerpunktmäßig in Informatik und Physik, den Fächern mit dem niedrigsten Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen (> 15%). Die bestehenden Maßnahmen zielen auf eine durchgängige Förderung von Frauen in der Phase von der Schulzeit bis zur Habilitation ab. Aus Sicht des Präsidiums müssen diese Maßnahmen allerdings noch besser koordiniert

niert werden, um den Ressourceneinsatz zu optimieren und die Kontinuität langfristiger Maßnahmen zu sichern.

1. Vorhandene Maßnahmen

1.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre hat als einen Förderschwerpunkt ausdrücklich die Gewinnung und Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften als Ziel formuliert. Die HU hat deshalb ab 2007 in Adlershof das Projekt FiNCA etabliert, das die integrierte Schülerinnenarbeit und die Förderung von weiblichem Nachwuchs auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, insbesondere in den Fächern Informatik und Physik, in den Mittelpunkt stellt, die bisherigen Aktivitäten bündelt und zusätzliche Aktivitäten entfaltet. Zu den Fördermaßnahmen gehören u. a.:

- Ausbau einer deutlich sichtbaren Adlershof-Initiative durch die Verzahnung bisher oft isolierter Aktivitäten einzelner Fächer
- Weiterentwicklung der Schülerinnenarbeit in den Fächern Informatik und Physik
- Weiterentwicklung der Maßnahmen hin zu einer strukturierten und durchgehenden Förderung der Naturwissenschaftlerinnen, von der Studentin bis zur Juniorprofessorin
- Nutzung der Standortvorteile für die Nachwuchsförderung (Einbeziehung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft, standortspezifisches Mentoringprogramm, Verbesserung der Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen)

1.2 „Club Lise“ in der Physik

Der Club Lise ist eine interkulturelle Arbeitsgemeinschaft für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der 10.-13. Klasse, die über die Konzeption und Durchführung von Experimenten helfen soll, Berührungspunkte gegenüber der Universität abzubauen und die gleichzeitig eine alternative Form der Studienberatung bietet. Er begann seine Arbeit unabhängig vom Projekt FiNCA im Rahmen eines EU-Projekts mit internationaler Kooperation. Künftig soll die Arbeit stabilisiert und stärker mit dem Projekt FiNCA verzahnt werden.

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“

Über die bisherigen Maßnahmen hinaus sollen die folgenden Aktivitäten weiter verstärkt werden:

- Aufbau eines alle Qualifikationsstufen umfassenden Frauennetzwerks als Basis für ein umfassendes Betreuungs- und Beratungssystem; Organisation und Begleitung regelmäßiger Treffen der Wissenschaftlerinnen auf dem Campus Adlershof, Verbesserung der informellen Kommunikation („Ladies Lunch“).
- Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zu Schulen und administrativen Einrichtungen wie WISTA¹⁰, Stadtbezirks- und Senatsverwaltung; Integration der Chancengleichheitsmaßnahmen in die vorhandenen Wissenschaftsnetzwerke der universitären und außeruniversitären Einrichtungen; Aufbau einer Dienstleistungsstruktur unter Einbeziehung aller genannten Einrichtungen.
- Stärkere Integration des Projekts FiNCA in die Öffentlichkeitsarbeit der Adlershofer Einrichtungen (Pressestelle der HU, WISTA, IGAFa usw.) und anderer frauenspezifischer Projekte; Erweiterung der Homepage, Plakatwerbung, Flyer u. a.

¹⁰ Die WISTA-MANAGEMENT GmbH ist die Betreibergesellschaft für den Technologiepark Adlershof

Die folgenden Teilprojekte werden neu aufgesetzt:

- **Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen zur Förderung von Schülerinnen und Studentinnen:** Integration der Maßnahmen in ein Gesamtkonzept für die strukturierte Nachwuchsförderung; Erprobung neuer Lehr- und Lernformen mit fachdidaktischer Aufbereitung zur besseren Motivation von Studentinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn; didaktische Betreuung der Studierenden bei der Vorbereitung der Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen.
- **Einrichtung eines eigenen Mentoring-Programms:** Entwicklung einer strukturierten Nachwuchsförderung in Zusammenarbeit mit der Humboldt Graduate School (HGS), Einrichtung eines eigenen Mentoring-Konzepts speziell für Adlershof in Kooperation mit ProFiL und unter Einbeziehung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (zunächst für Nachwuchswissenschaftlerinnen, dann auch für Studentinnen).
- **Entwicklung von Genderkompetenzen:** Integration von Genderkompetenzen in die angebotenen Soft Skill Trainings für Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen bei beiden Geschlechtern; Erweiterung der Genderkompetenz der für die Nachwuchsförderung Verantwortlichen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
- **Förderung von Genderforschung in den Naturwissenschaften:** Gewinnung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die sich mit der Geschlechterproblematik in den Naturwissenschaften als Forschungsgegenstand auseinandersetzen.

2.2 Verstetigung des „Club Lise“ in der Physik

Die in der Vergangenheit über Drittmittel erfolgte Finanzierung des Projekts Lise durch eine halbe IIa-Stelle ist ab der zweiten Jahreshälfte 2008 wieder gesichert. Die Finanzierung erfolgt künftig hälftig durch das Institut für Physik und die Mathematisch/Naturwissenschaftliche Fakultät I, zur Hälfte über Drittmitteln, die hierfür beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall eingeworben werden konnten.

IV. Familiengerechte Hochschule

Im Land Berlin gibt es ein umfassendes Angebot von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen einschließlich Krippen und Tagesmüttern. In Ergänzung dazu bietet die Humboldt-Universität ihren Studenten bereits seit Mitte der 90er Jahre Kinderbetreuungsmöglichkeiten an und hat ein bereits recht umfassendes System zur Rücksichtnahme auf die Belange studierender Eltern entwickelt.

Entwicklungspotential bietet u. a. die Unterstützung der Universitätsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen durch die Weiterentwicklung der Humboldt-Universität als Familienfreundliche Hochschule. Im Rahmen der Exzellenzinitiative hatte die Humboldt-Universität bei allen Anträgen auf Graduiertenschulen und Exzellenzcluster Maßnahmen zur Kinderbetreuung mit einbezogen; diese Ideen werden nun sukzessive in allen Bereichen der Universität umgesetzt. Dazu hat der Akademische Senat im Juli 2007 eine eigene Kommission „Familiengerechte Hochschule“ eingerichtet, die im Mai 2008 erste Konzepte vorgelegt hat.

1. Bisherige Maßnahmen

1.1 Stundenweise Betreuungsangebote für Kinder Studierender

Seit 1995 gibt es die „Humbolde“. Diese Einrichtung bietet für Kinder Studierender in den Semesterzeiten sowie jeweils zwei Wochen davor und danach die Möglichkeit, ihre Kinder zu festgelegten Zeitblöcken dort gegen eine relativ geringe Gebühr betreuen zu lassen. Ursprünglich war diese Einrichtung als Ergänzung regulärer Kitas am späten Nachmittag gedacht, und es wurden Betreuungsmöglichkeiten für den Zeitraum 16 bis 20 Uhr bereit gestellt. Dieses Angebot erfreut sich seitdem großer Nachfrage.

In der Zeit vom Sommersemester 2005 bis zum Sommersemester 2006 wurde ein entsprechendes Angebot in Kooperation mit einer regionalen Kita auch am Standort Adlershof für die naturwissenschaftlichen Institute eingerichtet, dort in der Zeit von 14 bis 19 Uhr. Dieses Angebot wurde aber im Unterschied zum Standort Mitte kaum angenommen, so dass es ab Wintersemester 2006/2007 wieder eingestellt wurde. Dafür wurden nun die Öffnungszeiten der „Humbolde“ in Mitte auf ein ganztägiges Angebot ab 9 Uhr morgens erweitert. Um keine Konkurrenz zu regulären Kitas zu bilden, ist dabei die Nutzung für jedes Studierendenkind auf maximal drei Tage in der Woche und maximal 15 Stunden beschränkt worden.

1.2 Beratungsangebote für studierende Eltern

Seit Mitte der 90er Jahre gibt es bei der Studierendenvertretung der Humboldt-Universität nicht nur ein eigenes Referat „Studieren mit Kind“, sondern auch ein spezielles Beratungsangebot für studierende Eltern. Hierfür erhalten einschlägig qualifizierte Studierende (in der Regel mit eigenen Kindern) Verträge wie eine studentische Hilfskraft. Das Beratungsangebot beträgt im Semester acht Stunden wöchentlich und in den Semesterferien fünf Stunden wöchentlich. Die Finanzierung erfolgt gemeinsam durch die Studierendenvertretung und die Studienabteilung der Universität.

1.3 Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und Studierendensatzung

In der Allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es seit 2006 einen § 9, der fordert, den besonderen Belangen von Studierenden mit Kind dadurch Rechnung zu tragen, dass auf die Beeinträchtigung ihrer Arbeitsbedingungen durch einen besonderen „Nachteilsausgleich“ bei der Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen eingegangen wird. Entsprechende Regelungen gibt es in den Muster-Prüfungsordnungen für die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Da sich in der Umsetzung nach Berichten der Studierenden dennoch immer wieder Schwierigkeiten ergaben, weil Lehrende nicht bereit waren, flexibel genug auf die Schwierigkeiten von Studierenden mit Kindern z. B. bei Fehlzeiten wegen der Krankheit von Kindern einzugehen, hat der zuständige Vizepräsident für Studium und Internationales im Januar 2008 gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Universität und der studentischen Referentin für Studium mit Kind hierzu einen Brief an alle Lehrenden der Universität geschrieben, in dem um Beachtung dieser Vorgaben gebeten wurde (*siehe Anlage*).

1.4 Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten

Bereits bei der Verabschiedung der Frauenförderrichtlinien im Jahr 1994 wurde festgelegt, dass prüfungsrelevante Veranstaltungen grundsätzlich nicht nach 16 Uhr stattfinden sollen. Diese Regelung hat sich in der Praxis in Studiengängen mit großen Studierendenzahlen aber häufig nicht durchhalten lassen, da u. a. die vorhandene Raumkapazität die Einbeziehung auch späterer Veranstaltungszeiten erzwingt. Dieses Dilemma war damals der Auslöser dafür gewesen, das Betreuungsangebot der „Humbolde“ für Veranstaltungszeiten am Standort Mitte ab 16 Uhr einzurichten.

1.5 Still- und Wickelräume/Elternzimmer

Im Zentralgebäude der Humboldt-Universität und im benachbarten Lehrgebäude, im Bibliotheksbereich am Standort Adlershof sowie in mehreren Instituten in Mitte und Adlershof sind Räumlichkeiten bei den dortigen Toiletten als Wickelräume ausgewiesen worden. Im Institut für Physik wird seit einiger Zeit der dortige Sozialraum bei Bedarf auch als „Elternzimmer“, bzw. als Stillraum genutzt.

1.6 Vertretungsmittel bei Elternzeit und Mutterschutz

Die Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Beurlaubungen wegen Elternzeit ist bei regulären Haushaltsstellen die Regel, bei Drittmittelprojekten dann, wenn der Drittmittelgeber dies ermöglicht, wie z. B. die DFG.

Seitdem aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung aus dem Jahr 2006 die Möglichkeit besteht, das volle Gehalt der Beschäftigten zu Zeiten des Mutterschutzes von den Krankenkassen in einem Umlageverfahren erstattet zu bekommen, gewährt die Humboldt-Universität auch zu Zeiten des Mutterschutzes den betroffenen Einrichtungen regelmäßig die Einstellung von Vertretungskräften, wenn der entsprechende Bedarf dargelegt wird.

1.7 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

An der Humboldt-Universität besteht generell eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit mit Kernzeiten zwischen 9 und 15 Uhr, am Freitag bis 13 Uhr. Von der dadurch möglichen individuellen Gestaltung der Arbeitszeit profitieren auch Beschäftigte mit Kindern. Zusätzlich gibt es seitdem die Möglichkeiten, angefallene Überstunden durch Reduzierungen der Arbeitszeit an anderen Tagen auch unterhalb der Kernzeit auszugleichen.

1.8 Dual Career

Die Universität hat sich in der Vergangenheit bei verschiedenen Anlässen immer wieder darum bemüht, neu berufenen WissenschaftlerInnen bei der Suche nach einer beruflichen Perspektive im Raum Berlin-Brandenburg für ihre PartnerInnen zu unterstützen. Am erfolgreichsten war dies im Schulbereich, es gab aber auch Ermittlungen in anderen Berufsfeldern. In einem Fall hatte die Universität selbst durch Umstrukturierungen im Stellenplan eine Stelle für den Partner einer Wissenschaftlerin geschaffen; dieses Verfahren konnte jedoch aus anderen Gründen nicht realisiert werden.

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Erhebung des Bedarfs an Kinderbetreuung

Am Standort Adlershof wurde in diesem Jahr vom Institut für Geographie im Auftrag der WISTA-MANAGEMENT GmbH, der Betreibergesellschaft für den Technologiepark Adlershof, eine Erhebung zum Bedarf an Kinderbetreuung sowohl an den naturwissenschaftlichen Instituten der Humboldt-Universität wie bei den dort ansässigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Betrieben durchgeführt. Gegenwärtig wird von der WISTA eine Machbarkeitsstudie vorbereitet, um dort ein Betreuungsangebot mit 25-30 Plätzen zu schaffen, das dann auch von Kindern von Beschäftigten und Studierenden der Universität mit genutzt werden kann.

2.2 Kommunizierung des Ziels einer familienfreundlichen Hochschule

Die Universitätsleitung verpflichtet sich, das Ziel der Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Universität verstärkt innerhalb der Universität zu kommunizieren. Hierbei werden akademische Gremien wie der Akademische Senat und seine Kommissionen ebenso genutzt wie andere Beratungsrunden (Concilium Decanale als Beratungsrunde der Dekaninnen und Dekane, Beratung der Verwaltungsleitungen, Beratung der Studiendekaninnen und -dekane). In den Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fakultäten und Instituten wird jeweils unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen geprüft, welche besonderen Probleme die Vereinbarkeit wissenschaftlicher Tätigkeit und Studium mit familiären Verpflichtungen beeinträchtigen, und welche Maßnahmen getroffen werden können, um die Einrichtung familienfreundlicher zu gestalten.

2.3 Eltern-Kind-Räume

Die Universität verpflichtet sich, bis 2010 in allen größeren Universitätsgebäuden Still- und Wickelräume einzurichten, in denen diese bisher noch fehlen.

In der neuen Zentralbibliothek der Universität wird ein Eltern-Kind-Bereich eingerichtet. Erste Planungen von Seiten der Universitätsbibliothek hierzu liegen in Abstimmung mit dem Architekturbüro bereits vor. Die Universitätsleitung wird sich in Vereinbarungen mit dem Studentenwerk darum bemühen, in den großen Mensen eigene Aufenthaltsräume bzw. Spielecken für Kinder einzurichten.

2.4 Arbeitsbedingungen für neu berufene Professorinnen mit Kindern

Die Universitätsleitung wird in den Berufungsverhandlungen mit Wissenschaftlerinnen auf Professuren und Juniorprofessuren dem Thema adäquater Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern besondere Berücksichtigung schenken. Dies kann u. a. bedeuten, in Fächern mit sehr großen Studierendenzahlen und hoher Lehr- und Prüfungsbelastung für eine befristete Zeit eine zusätzliche Mitarbeiterstelle oder Hilfskraftstellen zur Verfügung zu stellen.

2.5 Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen

Die Universität wird ab 2009 aus zentralen Mitteln Gelder bereitstellen, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Bedarf an Randzeiten bzw. bei Tagungen und Dienstreisen die Wahrnehmung kurzfristiger punktueller Kinderbetreuungsangebote zu ermöglichen. Die Koordination dieser Maßnahme erfolgt durch das Familienbüro.

Es wird bereits geprüft, ob hierzu bei einschlägigen Anbietern wie z. B. der Einrichtung „Kinderzeit“ mit festem Standort in Adlershof oder der Einrichtung „KidsMobil“ mit Bereitstellung von Babysittern am Wohnort gegen einen Pauschalpreis feste Zeitkontingente angemietet werden soll, so wie dies in der Medizinischen Fakultät Charité bereits erfolgt.

2.6 Zusätzliche Bereitstellung punktueller Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden an Wochenenden

Die Universitätsleitung prüft gegenwärtig in Kooperation mit der Studierendenvertretung, ob das Betreuungsangebot der „Humbolde“ zeitlich weiter ausgeweitet werden kann, um dort bei Bedarf auch Kinderbetreuungseinrichtungen am Wochenende anzubieten (z. B. für Wochenendseminare).

2.7 Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen

Bisher stehen für Studierende mit Kind für besondere finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung bei Exkursionen keine Mittel zur Verfügung. Die Universitätsleitung wird sich um die Einwerbung externer Finanzierungsquellen bemühen, um solche Zuschüsse zu ermöglichen. Daneben bietet die Universität die Möglichkeit, Pflichtexkursionen bei Studierenden mit Kindern ggf. durch andere adäquate Leistungen zu ersetzen, wenn eine Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden kann.

2.8 Dual Career

Die Bemühungen der Humboldt-Universität um Unterstützung für Dual Career-Paare sollen künftig noch intensiviert werden. Dabei werden neben anderen Hochschulen im Raum Berlin-Brandenburg verstärkt auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einbezogen. Gegenwärtig soll z. B. einer Wissenschaftlerin eine Rufannahme ermöglicht werden, indem ihrem Partner einer Stelle an einer Berliner Forschungseinrichtung vermittelt wird.

2.9 Schaffung eines Familienbüros

Zur Koordinierung all dieser Maßnahmen und Beratungs- und Betreuungsangebote sowie zur systematischen Beachtung der DFG-Standards ist geplant, im Jahr 2009 ein eigenes Familienbüro einzurichten. Das Präsidium wird diese Maßnahmen mit höchster Priorität in die im Herbst 2008 beginnenden Strukturplanverhandlungen einbringen.

Das Familienbüro soll Koordinierungsstelle für alle Universitätsangehörigen sein, die Rat und Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder auch von Familienangehörigen benötigen, einschließlich studierender Mütter und Väter. Es sollte sowohl Aktivitäten koordinieren als auch für die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität zuständig sein. Insbesondere sollte das Familienbüro verantwortlich sein für:

- Beratung studierender Eltern zu spezifischen Fragen der Studienfinanzierung und zu Fragen der Kinderbetreuung;
- Beratung studierender Eltern in allen Fragen der Studiengestaltung und Studienorganisation;

- die Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern mit Kindern über arbeitsrechtliche Fragen wie Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge etc.;
- Unterstützung bei der Suche von universitäts- oder wohnortnahen Kita- oder Hortplätzen, insbesondere für Universitätsangehörige, die von auswärts an die Humboldt-Universität kommen
- Vermittlung von Kinderbetreuung in den „Randzeiten“ und am Wochenende sowie für Zeiten von Pflichtexkursionen;
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Auslandsaufenthalten für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Kindern;
- Beratung und Coaching für Eltern zu Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Kinderbetreuung sowie zu Dual Career-Fragen;
- Einwerbung zusätzlicher Mittel von zur Finanzierung familiengerechter Maßnahmen.

V. Frauen in akademischen Gremien

Die Beteiligung von Frauen an akademischen Gremien spiegelt die relativen Anteile in den jeweiligen Statusgruppen wieder.

In der Gruppe der Professoren im Akademischen Senat und im Konzil ist der Frauenanteil niedrig (ein bis zwei von 13), während er in den anderen drei Statusgruppen in der Regel die Hälfte ausmacht. Unter den zehn Dekanen befand sich in den letzten Jahren jeweils nur eine Frau. In den Kommissionen des Akademischen Senats sind Frauen besser vertreten. In den Kommissionen für Lehre und Studium ist er zentral und dezentral immer besonders gut. Auch unter den Studiendekanen gibt es regelmäßig mehr Frauen als unter den Dekanen.

In den Berufungskommissionen der Humboldt-Universität sind immer Frauen vertreten, aber das selbst gesetzte Ziel, wonach die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen, wird nur in den fremdsprachlichen Philologien erreicht, wo es besonders viele Professorinnen gibt. Die Vorgabe, wonach auf jeden Fall mindestens zwei Wissenschaftlerinnen in allen Berufungskommissionen vertreten sein müssen, ist dagegen fest in den Fächern verankert.

In der Hochschulleitung, die seit 2000 neben dem hauptamtlichen Präsidenten/der Präsidentin aus damals vier, jetzt drei ebenfalls hauptamtlichen Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen besteht, gab es bis zum Herbst 2006 immer eine Vizepräsidentin. Danach ist es bedauerlicherweise trotz intensivster Bemühungen nicht gelungen, im Wahlverfahren eine geeignete, für die Hochschule konsensfähige Kandidatin zu gewinnen.

1. Bisherige Maßnahmen

Die Verfassung der Humboldt-Universität enthält Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen im Kuratorium, im Präsidium, in den Dekanaten und in Berufungskommissionen. Zum Kuratorium heißt es in § 2 Abs. 4 Satz 2: „Beide Geschlechter sollen mit mindestens zwei Personen im Kuratorium vertreten sein.“ In Bezug auf die Mitglieder des Präsidiums enthält die Verfassung eine Verfahrensrichtlinie. In § 13 Abs. 2 Satz 5 heißt es: „Die Findungskommission muss für jedes Amt mindestens ein Drittel Kandidatinnen benennen, es sei denn, die Frauenbeauftragte stellt fest, dass geeignete Kandidatinnen nicht zur Verfügung stehen.“ Die Frauenbeauftragte ist gemäß Verfassung in die Arbeit der Findungskommission einbezogen. In Bezug auf die Dekanate regelt § 18: „Mindestens ein Mitglied des Dekanats soll eine Frau sein.“ Dies kann sowohl die Position des Dekans/der Dekanin wie die des Studiendekans/der Studiendekanin sein wie auch ein weiterer Prodekan/eine weitere Prodekanin. In Bezug auf Berufungskommissionen gibt § 22 Abs. 6 vor: „Den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, darunter mindestens zwei Wissenschaftlerinnen.“

2. Geplante Maßnahmen

2.1 Evaluation der Frauenanteile in Gremien

Die Humboldt-Universität wird bis Juni 2009 eine Evaluation der Entwicklung der Frauenanteile in den wichtigsten Gremien der Humboldt-Universität (Akademischer Senat und seine Kommissionen, Konzil, Fakultätsräte) sowie in den Berufungskommissionen der letzten fünf Jahre vornehmen. Dabei soll die Analyse die Repräsentanz von Frauen in Relation zur Repräsentanz in der jeweiligen Bezugsgruppe setzen, aus der die Mitglieder gewählt wurden. Für Bereiche, in denen auch unter diesem Kriterium Unterrepräsentanz besteht, sind sinnvolle Zielvorgaben zu entwickeln.

2.2 Frauen in universitären Spitzenpositionen

In einem strukturierten Verfahren, das von der Zentralen Frauenbeauftragten im Auftrag des Präsidiums koordiniert und durchgeführt wird, werden ab 2009 alle Wahlvorschläge für Dekanatsämter sechs Monate vor der Neuwahl abgefragt. Anschließend sind ggf. Gespräche mit den Fakultäten zu führen, um sie bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu unterstützen.

Ein analoges Verfahren wird unter Federführung des Gremienreferats für die Neuwahl von Präsidiumsmitgliedern entwickelt. Die Universitätsleitung verpflichtet sich, alles ihr juristisch wie tatsächlich Mögliche zu unternehmen, um in der kommenden Wahlperiode mindestens eine Position mit einer Frau zu besetzen.

2.3 Einrichtung eines „Leadership-Programms“ zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen

Perspektivisch wird die Humboldt-Universität nach dem Vorbild von Universitäten im angelsächsischen Bereich darauf hinwirken, ein eigenes Fortbildungs- und Coaching-Programm zur systematischen und gezielten Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von akademischen Führungspositionen zu entwickeln. Vorbild dafür sind „Women and Leadership“-Programme, die es z. B. an amerikanischen Universitäten oder an der University of Oxford gibt. Ein Konzept hierzu wird bis Anfang 2010 entwickelt werden.

VI. Gleichstellungscontrolling an der Humboldt-Universität zu Berlin

An der Humboldt-Universität werden bereits in erheblichem Umfang geschlechtsspezifische Daten erhoben. Sie wurden bis jetzt aber nur im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten ausgewertet und nicht planerisch eingesetzt.

Um in Zukunft einen effizienten Einsatz von Instrumenten zur Förderung der Gleichstellung zu gewährleisten wird die zum 1. Juli 2007 eingerichtete Stabsstelle Qualitätsmanagement ein umfassendes Controlling bestehender Maßnahmen durchführen. Ziel ist dabei u. a. ein optimierter Einsatz von Ressourcen zur schnellen und nachhaltigen Erreichung der gesetzten gleichstellungspolitischen Ziele.

1. Entwicklung und Institutionalisierung

Auftrag und die Zielsetzung des Gleichstellungscontrollings gehen von der Universitätsleitung aus. Sie arbeitet dabei mit der zum 1. Juli 2008 geschaffenen „Stabsstelle Qualitätsmanagement“ und der Zentralen Frauenbeauftragten zusammen. Die Stabsstelle Qualitätsmanagement soll als zentrale Stelle Evaluations- und Controllingwerkzeuge der Hochschulbereiche (Studium, Lehre, Forschung, Dienstleistungen) entwickeln und anwenden. In diesen Prozess wird der Bereich Gleichstellung von Beginn an integriert. Dazu werden geschlechtsspezifische Daten systematisch erhoben, gebündelt und ausgewertet.

Im Ergebnis wird in regelmäßigen Zeitabständen eine geschlechtsspezifische Statistik für die Entwicklung passgenauer Maßnahmen zur Gleichstellung vorgelegt.

Gleichzeitig soll der Indikator „Geschlecht“ in die folgenden, bereits vorhandenen Evaluationen integriert werden:

- Studiengangsevaluationen (geschlechtsspezifische Segregation, Integration von Genderthemen, Studierbarkeit für studentische Eltern),
- Lehrevaluation (Integration in die Richtlinien zur Lehrevaluation, die demnächst verabschiedet werden),
- Forschungsevaluation, Evaluation von Drittmittelprojekten (Genderthemen, Verteilung auf Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen),
- Graduiertenschulen (Frauenanteil, Besetzung der Leitungspositionen, Förderung Dual-Career, Familienfreundlichkeit).

Die Leiterin der Stabsstelle Qualitätsmanagement wird mit der Umsetzung des Gleichstellungscontrollings betraut; sie wird im Rahmen der Weiterbildung in der Erhebung und Auswertung gendersensibler Daten im Hochschulbereich zusätzlich spezifisch geschult. Schulungen werden u. a. durch das GenderKompetenzZentrum vermittelt.

2. Integration von Gleichstellung in die zentrale Struktur- und Entwicklungsplanung

Das Gleichstellungscontrolling überprüft künftig die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in die universitäre Strategieplanung und die Struktur- und Entwicklungsplanung. Die Expertise der Zentralen Frauenbeauftragten ist bei der Entwicklung aller Strategiepapiere bereits im Vorfeld zu nutzen. Ein konkretes Verfahrenskonzept zu diesem Teil des Gleichstellungscontrollings ist bis Ende 2008 zu entwickeln.

3. Leistungsbezogene Mittelvergabe und Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung

3.1 Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe

Ab dem Haushalt 2009 wird das hochschulinterne Modell der leistungsbezogenen Mittelvergabe, das bisher nur Leistungsindikatoren in den Bereichen Forschung und Lehre (unter Einbeziehung von Internationalisierung) berücksichtigte, um den zusätzlichen Faktor „Gleichstellung“ ergänzt. Hierfür werden 5 % der diesem Verteilungsmodell unterworfenen Sachmittel vorgesehen. Ein konkretes Modell der Indikatorenbildung und -gewichtung unter Einbeziehung der Faktoren Neuberufung von Professorinnen, Besetzung von Professuren, Besetzung von Qualifizierungsstellen und Promotionen wird bis Oktober 2008 entwickelt.

3.2 Integration des Faktors Gleichstellung in die leistungsbezogenen Komponenten der Besoldung

Es wird in regelmäßigen Abständen auf gesamtuniversitärer Ebene erhoben, welche Auswirkungen die leistungsbezogene Differenzierungen der persönlichen Bezüge von Professorinnen und Professoren im Rahmen der W-Besoldung auf die relativen Bezüge von Frauen und Männern haben.

Bei der Gewährung persönlicher leistungsbezogener Zuschläge werden künftig auch Aktivitäten zu Förderung der Gleichstellung im eigenen Bereich positiv mit berücksichtigt.

4. Zielvereinbarungen

Das Gleichstellungscontrolling überprüft die Einhaltung der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten. Hierzu finden regelmäßige Entwicklungsgespräche im dreijährigen Turnus statt.

VII. Fazit

Gleichstellung hat an der Humboldt-Universität einen hohen Stellenwert und ist seit Ende der 90er Jahre in ihrem Leitbild verankert. Die Humboldt-Universität wird ihre langjährigen Bemühungen um Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft weiter führen. Sie

wird bewährte Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung und der Unterstützung von Studierenden mit Kindern fortsetzen und zugleich dem Thema familiengerechte Hochschule durch die Einrichtung eines eigenen Familienbüros einen noch höheren Stellenwert geben. Neue Impulse wird sie im Rahmen ihres aktuellen Gleichstellungskonzeptes insbesondere durch gezielte Bemühungen um mehr Berufungen von Frauen auf Professuren setzen, darunter auch im Rahmen gemeinsamer Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dabei wird sie das Instrument von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten nutzen und ein systematisches Gleichstellungscontrolling einführen. Die modernen Instrumente des Hochschulmanagements sollen so mit dem Ziel eingesetzt werden, Gleichstellung als zentrales Element der Lehre und Forschung an der Humboldt-Universität zu etablieren.

Anlage 1 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin: Geschlechterforschung - Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin

An der Humboldt-Universität wurde ein in Deutschland einmaliges Profil in den Gender Studies entwickelt, das strukturell fest verankert und systematisch ausgebaut worden ist. Es zeichnet sich inhaltlich auch im internationalen Kontext durch die transdisziplinäre, wissenschaftstheoretisch orientierte Herangehensweise, die Forschung zu Gender als interdependenter Kategorie sowie eine hohe Transfer- und Praxisorientierung aus.

Prägend für das Konzept an der HU ist sowohl die dezentrale als auch zentrale Verankerung der Geschlechterforschung/der Gender Studies. Mit Beginn des Wintersemesters 2008/09 sind 7 Professuren sowie 5 Juniorprofessuren in 11 verschiedenen Disziplinen mit einer Teildenomination in den Gender besetzt. Hinzu kommen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in weiteren Fächern, zu deren Forschungs- und Lehrprofil Gender Studies gehören. Diese Professuren sind institutionell in den jeweiligen Instituten und Fakultäten beheimatet und durch eine Zweitmitgliedschaft ebenfalls in die Arbeit des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) integriert.

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) bildet das Dach für die unterschiedlichen Aktivitäten in Forschung und Lehre in den Gender Studies an der Humboldt-Universität. Es koordiniert die (demnächst auslaufenden) Masterstudiengänge (Hauptfach und Nebenfach), den Bachelor of Arts (als Zweit- und Beifach) sowie ab WS 2008 einen zweijährigen Master of Arts. Die erstmalig in Deutschland 1997 eingerichteten Studiengänge umfassen Lehrveranstaltungen aus 8 Fakultäten und 21 verschiedenen Fächern - von Amerikanistik über Erziehungs-, Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis zur Medizin - und bieten eine transdisziplinäre Vielfalt des Studienprogramms wie sonst an keiner anderen deutschsprachigen Universität. Gleichzeitig ist die Genderperspektive inzwischen in vielen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Curriculums der Studiengänge dieser Fächer geworden.

Auf die Erfahrungen der Genderstudiengänge aufbauend ist im Jahr 2005 unter dem Dach des ZtG das DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissensкатегorie“ eingerichtet worden. Es bildet gezielt wissenschaftlichen Nachwuchs in den Gender Studies aus. Das Kolleg bietet 13 Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie ca. 10 - 15 assoziierten Mitgliedern die Möglichkeit, eine Dissertation zu einem Thema aus der Geschlechterforschung zu verfassen, wobei das offizielle Promotionsverfahren sowohl in den Gender Studies wie auch in den Herkunftsdisziplinen der betreuenden Professorinnen und Professoren abgelegt werden kann. Dazu kommen 1 bis 2 Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Gemäß dem transdisziplinären Anspruch des Kollegs werden die Kollegiatinnen und Kollegiaten von jeweils zwei Betreuenden begleitet.

Das ZtG und die an der Humboldt-Universität im Bereich der Gender Studies arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kooperieren mit Einrichtungen und Gender-Forschenden aus dem In- und Ausland. Diese Kooperationen finden ihren Ausdruck in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen und Workshops. Darüber hinaus war und ist das ZtG maßgeblich am Aufbau der Vernetzung der Gender Studies im deutschsprachigen Raum beteiligt und hat die Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum mitbegründet.

Besonderes Anliegen des ZtG ist es, die Ergebnisse der Gender-Forschung in die Öffentlichkeit zu tragen und gesellschaftliche Diskussionen anzuregen. Der Transfer von Wissen um Geschlecht in gesellschaftliche, kulturelle und politische Felder wird insbesondere vom GenderKompetenzZentrum (GKompZ) vorangetrieben. Das GKompZ wurde 2003 als eine anwendungsorientierte, unabhängige und parteiübergreifende Forschungseinrichtung am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristischen Fakultät unter dem Dach des ZtG eingerichtet. Die Finanzierung erfolgt über das BMFSFJ. Ziel des Zentrums ist es, an der Schnittstelle zwischen den theoretischen Erkenntnissen der Gender Studies und den praktischen Herausforderungen in der Politik und in öffentlichen wie privaten Organisationen zu wirken, um durch Vermittlung von Gender-Kompetenz einen Beitrag zur Durchsetzung von Gleichstellung zu leisten. Das Team des

GKompZ's ist multidisziplinär zusammengesetzt. Es kooperiert mit Angehörigen der Humboldt-Universität auf unterschiedlichen Ebenen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und bietet Studierenden die Möglichkeit zur Absolvierung von Praktika. In jedem Semester organisiert das Zentrum Lehrveranstaltungen sowie öffentliche Foren wie Gender Lectures oder Fachtagungen zu ausgewählten Themen im Umfeld von Verwaltung und Gleichstellungspolitik.

**Anlage 2 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin:
Übersicht über vorhandene und geplante Maßnahmen**

Art der Maßnahme	Vorhandene Maßnahmen	Geplante Maßnahmen
Förderung von Wissenschaftlerinnen		
Hochschulinternes Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen: <ul style="list-style-type: none"> • Erstmalige Einstellung von zehn C 1-Assistentinnen • Vergabe von C 2-Stellen aus diesem Programm in begrenztem Umfang • Erstmalige Berufung von Juniorprofessorinnen aus diesem Programm 	1997 2003 2003	
Maßnahmen aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung von drei Stellen als Oberassistentinnen C 2 (davon eine als Gastprofessur) • Einrichtung einer befristeten Professur für Frauengesundheitsforschung an der Medizinischen Fakultät der Humboldt-Universität Charité • Einrichtung von Gastprofessuren • Promotionsabschluss-Stipendien • Habilitationsabschluss-Stipendien • Post-Doc-Stipendien • Vergabe von Lehraufträgen für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne bisherige Lehrerfahrung 	2001 2002 Ab 2004 2001 – 2003 2001 – 2006 Ab 2004 2004 – 2009	
Seminarangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung	Seit Mitte der 90er Jahre	
Finanzielles Anreizsystem zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Bereitstellung von 5 % der regulären Sachmittel aus dem Haushalt der Institute und Fakultäten	Beschluss 1998 Wirksam ab Haushalt 2000	
Einrichtung des Mentoring-Programms „ProFiL“ für fortgeschrittene Post-Doktorandinnen (gemeinsam mit FU und TU)	2003	
Einrichtung zusätzlicher Mentoringprogramme für Doktorandinnen im Rahmen der Humboldt Graduate School und für individuelle Promotionen		Ab Januar 2009
Angebote für individuelles Coaching für Professorinnen		Ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen		
Harnack-Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren		

<ul style="list-style-type: none"> intern finanziert weitere vorgezogene Berufungen im Rahmen des Landes- und Bundesprogramms 	<p>Erstmals 2003 Zweite Berufung 2007</p>	<p>Ausschreibungen für die ersten 3 Professuren werden derzeit vorbereitet:</p>
<p>Übernahme von Juniorprofessorinnen auf reguläre Professuren im Tenure Track-Verfahren.</p>		<p>Ein Verfahren läuft derzeit. Ein weiteres ist in Vorbereitung. In 2 weiteren Fällen sollen vorgezogene Berufungen aus dem Landes- und dem Bundesprogramm einen Tenure Track ermöglichen.</p>
<p>Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit allen Fächern der Universität, mit denen bisher noch keine ZV vereinbart wurden; Analyse der spezifischen Bedingungen im Fach und Festlegung konkreter Ziele zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Aktualisierung bestehender Zielvereinbarungen</p>	<p>Zielvereinbarungen mit 6 Fächern 2003 – 2005 (Biologie, Chemie, Geographie, Psychologie, Mathematik und der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät)</p>	<p>Bis Ende 2010</p> <p>Bis Ende 2010</p>
<p>Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro jährlich beim Präsidenten.</p>		<p>Mit dem Haushalt 2009</p>
<p>Aufnahme der Verpflichtung zur Suche und gezielten Ansprache geeigneter Kandidatinnen im neuen Berufungsleitfaden der Universität</p> <p>Verstärkte Verankerung der Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren bereits im Stadium der Perspektivgespräche</p>	<p>Verabschiedung des Berufungsleitfadens 2006</p>	<p>Ab sofort</p>
<p>Fortbildungen zu diskriminierungsfreier Personalrekrutierung für Institutsdirektorinnen und -direktoren und für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen</p>		<p>Ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel</p>
<p>Gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.</p>	<p>In der Vergangenheit bereits erfolgreich praktiziert</p>	
<p>Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren</p>	<p>Kontinuierlich wie bisher</p>	
<p>Frauen in den Naturwissenschaften</p>		
<p>Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)“</p>	<p>Beginn 2007 mit einer IIa-Stelle und einer Hilfskraft</p>	<p>Zusätzliche Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer halben Stelle ab zweite Hälfte 2008</p>

Verstärkung des Schülerinnenprojekts „Club Lise“ in der Physik durch		Bereitstellung einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ab Juni 2008
Einrichtung des „Caroline von Humboldt-Preises“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften		Erstmalige Verleihung im Jahr 2010
Gender Studies		
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien: <ul style="list-style-type: none"> Gründung der Vorläuferinstitution „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung“ Neustrukturierung als „Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ 	1989 2003	
Studiengänge im Bereich der Gender Studies: <ul style="list-style-type: none"> Einrichtung des Magisterstudiengangs Gender Studies als Erst- und Zweitfach Einrichtung eines BA-Studiengangs als Zweitfach und Beifach Einrichtung eines MA-Studiengangs 	Wintersemester 1997/98 Wintersemester 2005/06	Wintersemester 2008/09
Einrichtung des Gender Kompetenzzentrums	2003	
Einrichtung des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“	2005	
Familiengerechte Hochschule		
Flexibilisierung von Arbeitszeiten mit Kernzeiten von 9 – 15 Uhr, Freitags bis 14 Uhr Freitags bis 13 Uhr	Dienstvereinbarung zu gleitender Arbeitszeit 1991 Dienstvereinbarung 2004	
Einrichtung der „Humbolde“ als Kinderbetreuungseinrichtung mit dem Angebot punktueller Betreuung in der Zeit von 16 bis 20 Uhr im Semester Ausweitung des Betreuungsangebots auf den Zeitraum 9.30 bis 20.30 Uhr	1995 Oktober 2006	
Beratungsangebot für studierende Eltern durch einschlägig qualifizierte Studierende mit eigenen Kindern im Status einer studentischen Hilfskraft	Seit 1995	
Rücksichtnahme auf Belange von Eltern bei Veranstaltungszeiten <ul style="list-style-type: none"> Vorgabe, keine Pflichtveranstaltungen nach 16.00 Uhr durchzuführen Selbstverpflichtung der Universität, Institutskolloquien und Gremiensitzungen nicht nach 16.00 Uhr anzusetzen	1995 in den Frauenförderrichtlinien der Universität	Ab Wintersemester 2008/2009 bzw. ab Sommersemester 2009
Einrichtung von Still- und Wickelräumen	In verschiedenen Gebäuden seit 2005	In allen größeren Gebäuden bis spätestens 2010

Verankerung des Themas „Vereinbarkeit“ in Studien- und Prüfungsordnungen und der Studierendensatzung	2006	
Rundschreiben des zuständigen Vizepräsidenten an alle Lehrenden mit der Bitte, den Belangen Studierender mit Kind ggf. durch Modifikation von Studien- und Prüfungsleistungen Rechnung zu tragen	Januar 2008	
Vertretungsmittel für Ersatzeinstellungen auch in Zeiten des Mutterschutzes	Seit 2006	
Berücksichtigung der finanziellen Belastung von Studierenden mit Kind bei Pflichtexkursionen: <ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf Ersatz durch andere adäquate Studienleistungen • Suche nach externer Finanzierung für Zuschüsse zur Kinderbetreuung 	Wird bereits praktiziert	Ab sofort
Routinemäßige Erhebung der Zahl der Kinder von Studierenden	Seit der Rückmeldung zum Sommersemester 2008	
Bereitstellung von Mitteln für punktuelle Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Tagungen und Dienstreisen		ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Ausbau des Betreuungsangebots der Humboldt-Universität: bei Bedarf Kinderbetreuung auch an Wochenenden (z. B. für Wochenendseminare)		Ggf. ab 2009 Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel
Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen von neu berufenen Professorinnen mit Kindern bei der Ausstattung in Berufungsverhandlungen		Ab Haushalt 2009
Schaffung eines Familienbüros an der Humboldt-Universität		Einrichtung geplant für Juli 2009
Frauen in Gremien		
Evaluation der Frauenanteile in universitären Gremien		Bis Juli 2009
Einrichtung eines „Women and Leadership“-Programms zur Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Konzepts hierfür • Beginn der Maßnahme 		Bis Anfang 2010 Ab April 2010
Sonstiges		
Integration des Faktors Gleichstellung in die hochschulinterne leistungsorientierte Mittelvergabe		Mit dem Haushalt 2009
Einführung eines Gleichstellungscontrollings	Ab Oktober 2008	

**Anlage 3 zum Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin:
Tabellenanhang**

- TABELLE 1: Wissenschaftliches Personal 2004 - 2007
- TABELLE 1A: Drittmittelbeschäftigte 2004 - 2007
- TABELLE 2: Neuberufungen 2004 - 2007
- TABELLE 3: Gastprofessuren 2004 - 2007
- TABELLE 4: Studierende WS 2007/ 2008
- TABELLE 5: AbsolventInnen 2006
- TABELLE 6: Abgeschlossene Promotionen 2004 - 2007
- TABELLE 7: Abgeschlossene Habilitationen 2004 - 2007

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 1: WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL
(OHNE DRITTMITTEL, SEIT 2006 EINSCHLIEßLICH S-PROFESSUREN)

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

Stellenart	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %									
Professuren	366	58	15,8	349	57	16,3	361	58	16,1	349	57	16,4
darunter: W3/C4	229	26	11,4	218	24	11,1	224	23	10,3	219	24	11,0
W2/C3	137	32	23,4	131	33	25,2	137	35	25,5	130	33	25,4
Juniorprofessuren W1	36	14	38,9	36	14	38,9	41	20	47,5	41	23	56,1
HochschullehrerInnen gesamt	402	72	17,9	385	71	18,4	402	78	19,4	390	80	20,5
Habilitationsstellen für promovierte Mitarbeite- rInnen (C1)	126	42	33,3	101	39	38,6	71	26	36,6	49	17	34,7
befristete Promotions- stellen und andere befris- tete Stellen nach BAT IIa	520	208	40,0	503	207	41,2	519	224	43,2	549	227	41,4
unbefristete Mittelbau- stellen	439	206	46,9	390	185	47,4	360	174	48,3	351	169	12,1
wissenschaftliches Per- sonal gesamt	1516	540	35,6	1454	528	36,3	1411	524	37,1	1398	515	36,8

TABELLE 1A: DRITTMITTEL BESCHÄFTIGTE

Stichtag jeweils 30.12. des Jahres

	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %									
Drittmittelbeschäftigte gesamt	569	209	36,7	673	262	38,9	747	295	39,5	742	325	43,8

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 2: NEUBERUFUNGEN AUF PROFESSUREN UND JUNIORPROFESSUREN IN DEN JAHREN 2004 – 2007

	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
C4 / W3	11	2	18,2	8	0	0,0	11	1	9,1	12	3	25,0
C3 / W2	4	2	50,0	6	3	50,0	13	4	30,8	6	1	16,7
Professuren	15	4	26,7	14	3	21,4	24	5	20,8	18	4	22,2
JP / W1	5	3	60,0	8	4	50,0	5	2	40,0	12	8	66,7
HochschullehrerInnen gesamt	20	7	35,0	22	11	50,0	29	7	24,1	30	12	40,0

TABELLE 3: GASTPROFESSUREN

Semester			
	gesamt	Frauen	Anteil %
WiSe 04 / 05	43	15	34,9
SoSe 05	45	17	37,8
WiSe 05 / 06	42	18	42,9
SoSe 06	40	18	45,0
WiSe 06 / 07	34	14	41,2
gesamt	116	50	43,1

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 4: FRAUENANTEIL BEI DEN STUDIERENDEN IM WINTERSEMESTER 2007/08 (EINSCHLIEßLICH BEURLAUBTE STUDIERENDE)

Fakultät/Institut	Studierende			Studierende im 1. Fachsemester		
	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	2.804	1.477	52,7	416	247	59,4
Landwirtsch.-Gärtn. Fakultät	1.488	780	52,4	362	204	56,4
Biologie	1.168	746	63,9	168	105	62,5
Chemie	597	233	39,0	135	63	46,7
Physik	725	130	17,9	152	41	27,0
Math.-Naturwiss. Fak.I gesamt	2.490	1.109	44,5	455	209	45,9
Geographie	953	478	50,2	100	51	51,0
Informatik	1.138	136	12,0	135	21	15,6
Mathematik	865	324	37,5	207	86	41,5
Psychologie	919	706	76,8	124	100	80,6
Math.-Naturwiss.Fak.II gesamt	3.875	1.644	42,4	566	258	45,6
Medizinische Fakultät Charité	7.181	4.570	63,6	700	455	65,0
Bibliothekswissenschaft	470	328	69,8	109	76	69,7
Europäische Ethnologie	406	280	69,0	31	24	77,4
Geschichte	1.818	812	44,7	147	62	42,2
Philosophie	737	277	37,6	126	53	42,1
Philosoph. Fak.I gesamt	3.431	1.697	49,5	413	215	52,1
Anglistik/Amerikanistik	944	724	76,7	113	79	69,9
Germanistik	1.877	1.397	74,4	240	183	76,3
Klassische Philologie	193	133	68,9	43	33	76,7
Romanistik	757	596	78,7	107	79	73,8
Skandinavistik	470	351	74,7	90	74	82,2
Slawistik	725	587	81,0	122	97	79,5
Philosoph. Fak.II gesamt	4.966	3.788	76,3	715	545	76,2
Asien- u. Afrikawissenschaften	809	552	68,2	108	73	67,6
Kultur- u. Kunstwissenschaften	2.134	1.492	69,9	206	147	71,4
Sozialwissenschaften	1.261	726	57,6	175	115	65,7
Philosoph. Fak.III gesamt	4.204	2.770	65,9	489	335	68,5
Erziehungswissenschaften	1.006	761	75,7	207	160	77,3
Rehabilitationswissenschaften	1.131	938	82,9	169	145	85,8
Sportwissenschaften	908	378	41,6	94	46	48,9
Philosoph. Fak.IV gesamt	3.045	2.077	68,2	470	351	74,7
Theologische Fakultät	669	387	57,9	107	61	57,0
Wirtschaftswiss. Fakultät	1.907	888	46,6	351	171	48,7
Großbritannien-Zentrum	49	47	95,9	26	26	100,0
<i>Studierende gesamt (ohne Charité)</i>	28.928	16.664	57,6	4.370	2.622	60,0
<i>Studierende gesamt</i>	36.109	21.234	58,8	5.070	3.077	60,7

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 5: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENTINNEN NACH FAKULTÄTEN/ INSTITUTEN 2006 (OHNE MEDIZIN)

Fach			
	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	527	295	56,0
Landwirtsch.-Gärtn. Fakultät	185	101	54,6
Biologie	85	61	71,8
Chemie	32	11	34,4
Physik	43	8	18,6
Math.-Naturwiss. Fak.I gesamt	160	80	50,0
Geographie	131	74	56,5
Informatik	71	13	18,3
Mathematik	47	21	44,7
Psychologie	113	98	86,7
Math.-Naturwiss. Fak. II gesamt	362	206	56,9
Bibliothekswissenschaft	74	51	68,9
Europäische Ethnologie	28	20	71,4
Geschichtswissenschaft	34	15	44,1
Philosophie	138	64	46,4
Philosophische Fak. I gesamt	274	150	54,7
Anglistik/Amerikanistik	100	82	82,0
Germanistik	145	115	79,3
Klassische Philologie	9	5	55,6
Romanistik	70	60	85,7
Skandinavistik	17	12	70,6
Slawistik	29	26	89,7
Philosophische Fak. II gesamt	370	300	81,1
Asien- u. Afrikawissenschaften	60	39	65,0
Kultur- u. Kunstwissenschaften	179	133	74,3
Sozialwissenschaften	186	113	60,8
Philosophische Fak. III gesamt	425	285	67,1
Erziehungswissenschaften	89	77	86,5
Sportwissenschaften	81	41	50,6
Rehabilitationswissenschaften	146	127	87,0
Philosophische Fak. IV gesamt	316	245	77,5
Theologische Fakultät	12	10	83,3
Wirtschaftswiss. Fakultät	266	105	39,5
Großbritannien-Zentrum	20	13	65,0
Zertifikate fremdsprachl.Recht	211	105	48,3
Biodiversity Management	9	6	66,6
AbsolventInnen gesamt	3.137	1.907	60,6

HU-Gleichstellungskonzept

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 6: FRAUENANTEIL BEI ABGESCHLOSSENEN PROMOTIONEN IN DEN JAHREN 2004 BIS 2007

Fächer	2004			2005			2006			2007		
	gesamt.	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Juristische Fakultät	65	17	26,2	89	32	36,0	61	16	26,2	69	27	39,1
Landw.-Gärtn. Fakultät	41	12	29,3	42	22	52,4	31	16	51,6	43	21	48,8
Math.-Nat. Fak. I	123	50	40,7	121	39	32,2	106	45	41,9	123	51	41,5
Math.-Nat. Fak. II	26	7	26,9	33	12	36,4	48	18	37,5	41	14	34,1
Phil. Fak. I	28	8	28,6	29	9	31,0	26	12	46,2	39	16	41,0
Phil. Fak. II	22	13	59,1	29	15	51,7	28	16	57,1	24	13	54,2
Phil. Fak. III	40	17	42,5	49	26	53,1	49	26	53,1	40	17	42,5
Phil. Fak. IV	8	7	87,5	13	6	46,2	13	9	69,2	7	4	57,1
Theologische Fakultät	9	5	55,6	6	1	16,7	7	3	42,9	7	2	28,6
Wirtschaftsw. Fakultät	11	1	9,1	12	7	58,3	13	2	15,4	20	7	35,0
HU gesamt ohne Charité	373	137	36,7	423	169	40,0	382	163	42,7	413	172	41,6
Medizin. Fak. Charité	573	287	50,1	668	327	49,0	700	377	53,9	630	348	55,2
HU gesamt mit Charité	946	424	44,8	1091	496	45,5	1082	540	49,9	1043	520	49,9

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

TABELLE 7: FRAUENANTEIL BEI ABGESCHLOSSENEN HABILITATIONEN IN DEN JAHREN 2004 BIS 2007

Fakultät	2004			2005			2006			2007		
	gesamt	Frauen	Anteil %									
Juristische Fakultät	6	1	16,7	5	0	0,0	1	1	100,0	2	0	0,0
Landw.-Gärtn. Fak.	1	0	0,0	1	1	100,0	4	1	25,0	4	1	25,0
Math.-Nat. Fak. I	4	3	75,0	9	3	33,3	4	2	50,0	8	2	25,0
Math.-Nat. Fak. II	7	1	14,3	8	1	12,5	1	1	100,0	4	2	50,0
Phil. Fak. I	7	2	28,6	2	0	0,0	3	1	33,3	5	2	40,0
Phil. Fak. II	9	5	55,6	7	6	85,7	4	2	50,0	7	3	42,9
Phil. Fak. III	6	1	16,7	8	2	25,0	7	2	28,6	7	2	28,6
Phil. Fak. IV	4	2	50,0	1	1	100,0	3	1	33,3	2	2	100,0
Theologische Fak.	-	-	-	2	1	50,0	2	1	50,0	2	0	0,0
Wirtschaftsw. Fak.	4	0	0,0	5	0	0,0	1	0	18,8	2	1	50,0
<i>HU gesamt ohne Charité</i>	48	15	31,3	48	15	31,3	30	12	40,0	43	15	34,8
Medizin. Fak. Charité	59	10	16,9	66	17	25,8	56	12	21,4	55	12	21,8
<i>HU gesamt mit Charité</i>	107	25	23,4	114	32	28,1	86	24	27,9	98	27	27,6