

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Stellungnahme der Humboldt-Universität zu Berlin



Stand Februar 2010

IMPRESSUM

Herausgeber: Der Präsident

Redaktion: Präsidialbereich, Sandra Westerburg (verantwortlich), Thomas Richter, Christiane Wienand

Stand: Februar 2010

Fotos: Felix Schumann, OSTKREUZ/Dawin Meckel

Gestaltung: unicom-berlin.de

gedruckt auf: MultiDesign White



Vorbemerkung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft ist ein wichtiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Entsprechend unternimmt sie in Übereinstimmung mit den aktuellen Erkenntnissen der Forschung und den Forderungen der Gleichstellungs-, Wissenschafts- und Hochschulpolitik große Anstrengungen, um die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der HU gerecht zu verteilen und die Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu fördern. Dabei setzt sie auf allen Ebenen umfassend, aber zugleich differenziert, moderne Instrumente zur Schaffung von Gleichstellung ein und stärkt die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft. Daher begrüßt die HU die Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur konsequenten Umsetzung einer gezielten und nachhaltigen Gleichstellungsstrategie ausdrücklich. Sie identifiziert sich mit den Zielen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und verpflichtet sich zu deren Umsetzung.

Die HU ist im Bereich Gleichstellung bereits gut positioniert:

- erfolgreiche Beteiligung am „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“
- erfolgreiche Beteiligung am Berliner Masterplan, Programmlinie 3: „Vorgezogene Nachfolgeberufungen“ sowie am „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“,
- gute Plätze im „CEWS-Hochschulranking“ nach Gleichstellungsaspekten seit 2003.

Um das Potenzial für die Entwicklung zukünftiger Gleichstellungsaktivitäten zu eruieren und weitere Maßnahmen zu seiner Sicherstellung zu konzipieren, wird in Kooperation zwischen dem Präsidium, der Stabsstelle Qualitätsmanagement und dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten ein kontinuierliches und intern differenziertes Gender-Controlling entwickelt.

Die HU hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung von Gleichstellung etabliert (u.a. Anreizsystem zur Frauenförderung, Juniorprofessorinnen-Programm, Gleichstellungsfonds, FiNCA, ProFiL,

Beantragung und Durchführung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in sämtlichen Exzellenzprojekten). Zur Realisierung eines gleichstellungspolitischen Gesamtkonzepts werden diese unter Nutzung und Weiterentwicklung des 2007 erarbeiteten Gleichstellungskonzepts der HU systematisch gebündelt, kontinuierlich aufeinander abgestimmt und nachhaltig erweitert sowie in die strukturelle Gesamtentwicklung der HU und deren Strukturplanung integriert.

Durch eine vom Präsidium der HU im Zusammenhang mit dem Abstimmungsprozess eingerichtete Lenkungsgruppe Gleichstellung wird der bereits angestoßene Qualitätssicherungsprozess an der HU unter Einbindung der Fakultäten und Institute sowie der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen begleitet und nachhaltig unterstützt werden.

Die in den Selbstverpflichtungen festgelegten Ziele der HU zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen sind ehrgeizig, aber vor dem Hintergrund der bereits vorhandenen sowie zusätzlich dafür geplanten hochschulinternen Anreiz- und Bonussysteme sowie durch eine professionelle und kontinuierliche Begleitung des Prozesses durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung nachhaltig erreichbar.

Durchgängigkeit

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Gleichstellung besitzt an der HU einen hohen Stellenwert. Dementsprechend wurden bereits zahlreiche erfolgreiche Instrumente zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern etabliert. Der HU ist zugleich bewusst, dass Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsmaßnahmen systematisch und sichtbar in die strukturelle Gesamtentwicklung der Universität und ihre Strukturplanung zu integrieren sind. In diesem Bewusstsein unternimmt sie seit langem Anstrengungen, um die Einbindung von Gleichstellung in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse voranzutreiben: So wurde das Ziel „Gleichstellung“ bereits 1994 in den Frauenförderrichtlinien der HU verankert, dann 2002 im Leitbild der HU erneut fixiert sowie 2006 in der Verfassung und in das Zukunftskonzept der HU („Translating Humboldt into the 21st Century“), und schließlich 2008 in den 13-Punkte-Plan des Präsidiums der HU integriert. Ein umfassender und durchstrukturierter Maßnahmenkatalog wurde in Entwicklung des Gleichstellungskonzeptes der HU ebenfalls 2008 zusammengestellt. Seine nachhaltige Weiterentwicklung ist auch Teil der folgenden Ausführungen.

Gleichstellung ist an der HU ausdrücklich Leitungsaufgabe. So wurde im Verlaufe des Abstimmungsprozesses rund um die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der Universitätsleitung die Lenkungsgruppe Gleichstellung installiert. Ihr gehören leitende Mitarbeiter/innen der Stabsstellen des Präsidiums, der Abteilung Qualitätsmanagement und des Referats Öffentlichkeitsarbeit sowie – in beratender Funktion – die Zentrale Frauenbeauftragte an. Die Lenkungsgruppe Gleichstellung wird auch zukünftig das gleichstellungspolitische Entwicklungspotenzial der HU ausloten und in enger Rückbindung an das Präsidium den angestoßenen Qualitätssicherungsprozess zielorientiert und in Kooperation mit den Fakultäten und Instituten steuern. In diesem Zusammenhang werden die an der HU bereits existierenden Analyse-, Diagnose- und Reportinginstrumente, die in verschiedenen Abteilungen der HU und von der Zentralen Frauenbeauftragten bisher erarbeitet wurden, systematisch zu einem umfassenden operativen Gender-Controlling gebündelt. Zugleich wird in kontinuierlicher Fortsetzung des Instruments „interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Instituten“, die

den Punkt „Gleichstellung“ beinhalten, durchgängig ein strategisches Gender-Controlling etabliert. Damit wird die Integration von Gleichstellungszielen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse gesichert.

Der HU ist es gelungen, Gleichstellungsmaßnahmen in mehreren internen Einrichtungen, wie z.B. der „Humboldt Graduate School“ (HGS) fest zu implementieren. Projekte – von der Zentralen Frauenbeauftragten angestoßen – werden dabei bewusst von anderen Einheiten der HU administriert und umgesetzt bzw. werden zukünftig in die volle Verantwortung besagter Einheiten übergehen.

Erfolgreich integriert wurde an den Fakultäten und Instituten bereits das Anreizsystem zur Frauenförderung: Dazu werden 5 % der Sachmittel der Institute und Fakultäten einbehalten und unter Beratung und in Kooperation mit den dezentralen Frauenbeauftragten für Zwecke der Frauenförderung innerhalb der Fakultäten und Institute vergeben. Um den Anreizcharakter des Instruments zu verstärken, wird es derzeit nach dem Bonus-Malus-Prinzip entsprechend den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der HU umstrukturiert. Zugleich wird ein Instrumentenkasten möglicher Fördermaßnahmen auf Fakultäts- bzw. Institutsebene zusammengestellt und den Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Konkret könnten folgende Instrumente Bestandteil dieser Maßnahmen sein: (1) fachspezifische Stipendien für hervorragende Studentinnen und Promovendinnen; (2) Workshops für Führungskräfte in der Universität zur Gender-Sensibilisierung; (3) Fonds für Eltern aller Statusgruppen für Reisemittel und Kinderbetreuung.

Weiterhin sind an dieser Stelle auch sämtliche überaus erfolgreiche Maßnahmen zu nennen, die von der „Kommission für Frauenförderung“ (KFF), einer Kommission des Akademischen Senats der HU, beraten und beschlossen werden. So schrieb diese Kommission seit 1996 zunächst C1/C2-Stellen ausdrücklich für Frauen aus und seit 2002 entsprechende Juniorprofessuren. Diese Juniorprofessuren können von den Instituten und Fakultäten, welche zugleich für deren Ausstattung eigene Mittel zur Verfügung stellen müssen (Räume, Labore, studentische Hilfskräfte etc.), bei der KFF beantragt werden. Nach einem strukturierten und transparenten Auswahlverfahren werden die Juniorprofessuren den Einheiten zugeordnet. Dieses Instrument dürfte nicht zuletzt dafür verantwortlich sein, dass der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren an der HU zwischenzeitlich über 60 % beträgt.

Darüber hinaus verwaltet die KFF jene Mittel, die nach dezidierten Anträgen aus der HU beim Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre an der HU für weitere frauenfördernde Maßnahmen zur Verfügung stehen. Dies sind v.a. W2-Professuren auf Zeit, Gastprofessuren für Frauen oder Maßnahmen im Rahmen des Projekts „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ (FiNCA). Sämtliche der genannten Maßnahmen werden von den betroffenen Einheiten der HU zu einem Drittel gegenfinanziert. Seit 2010 ist die KFF auch für die Vergabe der Mittel aus dem Gleichstellungsfonds der HU zuständig.

Darüber hinaus wirkt die KFF als Kontrollgremium wie Ideengeberin im Rahmen des mehrschichtigen gleichstellungsbezogenen Qualitätssicherungsprozesses an der HU – etwa durch Berichterstattung im Akademischen Senat oder durch die Entwicklung innovativer Gleichstellungsinstrumente an der HU.

Das bedeutendste gleichstellungspolitische Handlungsfeld der Universitätsleitung der HU ist die Berufungspolitik im Bereich der W2/W3-Professuren. Vor diesem Hintergrund hat sich die HU erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie am Masterplan des Landes Berlin, Programmlinie 3 und 9 „Vorgezogene Nachfolgeberufungen“ beteiligt. Beide Instrumente beruhen auf einer Übernahme des ursprünglich an der HU entwickelten Konzepts der sogenannten Harnack-Professuren.

In Verbindung mit der breiten Akzeptanz dieser Förderinstrumente dürfte die erfreuliche Entwicklung des Frauenanteils unter den ordentlichen Professuren (ohne Sonderprogramme und Drittmittelbeschäftigte) an der HU stehen, der von 16 % Ende 2007 auf 18 % Ende 2009 angestiegen ist. Um diese positive Entwicklung fortzusetzen, ja zu beschleunigen und damit einen noch deutlich höheren Frauenanteil in diesem Segment zu erreichen, wird die HU sich nicht nur weiterhin und intensiv an den genannten Programmlinien beteiligen, sondern die bereits vorhandenen ausgezeichneten internen Instrumente weiterentwickeln.

Die HU wird an vielen Stellen durch Männer repräsentiert. Dies gilt symbolisch wie real: Die Namensgeber sind ein Brüderpaar, das derzeitige Präsidium ist rein männlich zusammengesetzt. Wissenschaftlerinnen sind diesbezüglich unterrepräsentiert, daher auch in der universitätsinternen wie -externen Öffentlichkeit weniger sichtbar.

Um die Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre nachhaltig zu erhöhen und damit das Bild der HU als einer primär von Männern

gestalteten Universität zu revidieren sowie ihr „Wir-Gefühl“ als einer gleichstellungsorientierten Hochschule zu fördern und zu stärken, wurde bereits eine Reihe wichtiger Maßnahmen implementiert: So wurde 1999/2000 eine Ausstellung im Foyer der HU mit dem Titel „Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit – Frauen an der Universität Unter den Linden“ präsentiert. In der Folge wurde eine umfassende Dokumentation publiziert, in der die in der Ausstellung angesprochenen Themen auf über 200 Seiten weitergeführt und ergänzt wurden. Seit Dezember 2009 erscheint schließlich die zukünftig zweimal jährlich von der Zentralen Frauenbeauftragten herausgegebene Zeitschrift „humboldt chancengleich“. In ihr werden Informationen und Berichte über Ideen und Maßnahmen, Veranstaltungen und Personen veröffentlicht, die sich im weitesten Sinne mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern insbesondere an der HU beschäftigen. Die Artikel stammen von Mitgliedern der HU, Frauen wie Männern aller Statusgruppen, denen an der öffentlichkeitswirksamen Unterstützung der Thematik gelegen ist.

In Kooperation der Zentralen Frauenbeauftragten mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit werden zukünftig weitere Instrumente installiert, die dem Ziel der Visibilität von Gleichstellung an der HU dienen: Dazu zählt insbesondere die Verleihung des Caroline-von-Humboldt-Preises zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Höhe von 15.000 Euro erstmals im Herbst 2010 sowie die Errichtung eines Denkmals für die Physikerin Lise Meitner im Ehrenhof der HU – vis-à-vis des Denkmals von Max Planck.

Die HU verfügt mit dem „Zentrum transdisziplinäre Geschlechterstudien“ (ZtG) sowie dem „GenderKompetenzZentrum“ über eine deutschlandweit einmalige Profilierung im Bereich von Theorie und Praxis der Gender Studies, die zudem bereits systematisch in die Gesamtentwicklung der HU integriert ist. Die HU wird bei der Weiterentwicklung des Qualitätssicherungsprozesses im Bereich der Gleichstellung die Expertise des „GenderKompetenzZentrums“ wie des ZTG nutzen und beide Einrichtungen in dem Wissen um deren große Bedeutung ausdrücklich fördern.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Maßnahmen zur Gleichstellung mit Blick auf das Personal können nicht erst bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt werden, sondern müssen bereits im Vorfeld der zugehörigen Verfahren greifen. Daher ist es nur konsequent wenn die Berufungspolitik der HU sich weiterhin auf das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufung stützt. Aber auch darüber hinaus wird sie weitere Maßnahmen ergreifen, um potenzielle Bewerberinnen im Vorfeld zu rekrutieren. Parallel werden

finanzielle Anreize für die Berufung einer Frau gesetzt. Nach Abschluss der aktuell noch laufenden Verhandlungen über die Hochschulfinanzierung im Land Berlin mittels eines so genannten Preismodells, wird das Präsidium entscheiden, in welchem Umfang Mittel, die die HU aufgrund ihres Frauenanteils auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen erhält, zum Ausbau eines wirkungsvollen Anreizsystems im oben genannten Sinne eingesetzt werden. In Ausnutzung ihres ausgezeichneten Frauenanteils unter den Juniorprofessuren wird die HU außerdem Tenure Track-Optionen bei exzellenten Juniorprofessorinnen fördern, indem sie die Zwischenfinanzierung für befristete W₂-Professuren bis zum Freiwerden einer adäquaten ordentlichen Professur bereit stellt.

Auch der im Jahre 2010 an der HU etablierte Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro jährlich dient insbesondere der Erhöhung des Anteils von Frauen auf regulären Professuren. So können Institute und Fakultäten mit der Hochschulleitung im Vorfeld eines Berufungsverfahrens eine Zielvereinbarung abschließen, wonach sie in einem bestimmten Zeitraum eine Wissenschaftlerin auf eine W₂/W₃-Professur berufen wollen. Als Gegenleistung erhalten sie nach Zustimmung der KFF zusätzliche Personalmittel über einen bestimmten Zeitraum. Diese Mittel können sowohl für studentische Hilfskräfte wie für Laborkräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ausgegeben werden.

Über die vorhandenen überfachlichen Qualifikationsmaßnahmen von Frauen in der Promotions- wie in der Postdoc-Phase hinaus werden an der HU von der KFF aus dem Gleichstellungsfonds Promotions- und Habilitationsabschlusstipendien vergeben werden.

Um die Anzahl potenzieller Kandidatinnen für die Bewerbung um eine Professur zu erhöhen, bedarf es nicht nur spezifischer Rekrutierungsmaßnahmen im Vorfeld einzelner Verfahren, sondern auch exzellenter Bewerberinnen, also Nachwuchswissenschaftlerinnen, die über die fachlichen Kompetenzen hinaus auch über notwendige Schlüsselkompetenzen sowie über spezifische Netzwerke in der Scientific Community verfügen, um derart ausgezeichnet vorbereitet an einem Berufungsverfahren teilnehmen zu können. Seit Januar 2004 fördert die HU daher zusammen mit der Technischen Universität Berlin und der Freien Universität Berlin durch das sehr positiv evaluierte hochschulübergreifende Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Seit Juli 2008 ist die Universität Potsdam vierte Kooperationspartnerin. Mit dem gemeinsamen Programm engagiert sich die HU mit ihren Kooperations-Universitäten für eine zugleich exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung.

Transparenz

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die HU fühlt sich im Rahmen eines umfassenden gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements verpflichtet, durchgängige Datentransparenz zu gewährleisten. Seit 1993 werden daher fortlaufend und differenziert Daten zur Gleichstellungssituation erhoben und gesammelt. Umfangreich und eingehend kommentiert werden diese Daten in der Regel alle zwei Jahre im Rahmen der Berichte der Zentralen Frauenbeauftragten publiziert und analysiert. Dieses gleichstellungsspezifische Berichtswesen umfasst zurzeit sämtliche elf Fakultäten und 30 Institute, fünf Zentraleinrichtungen und -institute sowie das Verwaltungspersonal der HU. Das Datenmaterial wird im Vorfeld von den dafür zuständigen Abteilungen der Universitätsverwaltung (Studienabteilung, Forschungsabteilung und Abteilung für Personal- und Personalentwicklung) erfasst und in entsprechenden Statistiken zusammengestellt. Die Berichte der Zentralen Frauenbeauftragten sind in elektronischer wie in gedruckter Form der Öffentlichkeit zugänglich und werden im Akademischen Senat sowie im Neuen Kuratorium vorgestellt und diskutiert.

Darüber hinaus wird seit 2002 im jährlichen Rechenschaftsbericht des Präsidiums regelmäßig über die Gleichstellungssituation auf allen Stufen berichtet. Dieser Bericht beinhaltet eine Analyse der Beschäftigten-, Studierenden-, Promovierenden- und Habilitierendenstrukturen. Des Weiteren werden entsprechende Maßnahmen zur Qualitätssicherung vorgestellt. Auch in den Leistungsberichten der HU, die sie entsprechend den Vorgaben der Hochschulverträge, welche seit zehn Jahren im Land Berlin als umfassendes Zielvereinbarungssystem und Steuerungsinstrument etabliert sind, erstatten muss, wird jährlich über die Gleichstellungssituation an der HU berichtet. Diese Berichte stellen auch zugehöriges Datenmaterial bereit. Im Rahmen der die anstehende Strukturplanung der HU vorbereitenden SWOT-Analyse der Institute und Fakultäten wurden auf der Basis von Datenerhebungen und Selbstberichten der Bereiche, die durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement zusammengestellt und durch die Institute und Fakultäten kommentiert worden waren, auch die entsprechenden Informationen zur Gleichstellungssituation des jeweiligen Bereichs berücksichtigt.

Um dauerhaft eine homogene Datenbasis zusammenzustellen und eine einheitliche Dokumentation dieser Daten auf der Homepage der HU zu

gewährleisten, wird durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement, begleitet von der Lenkungsgruppe Gleichstellung, zukünftig systematisch ein operatives Gender-Controlling an der HU aufgebaut. Ziel ist eine Vergrößerung der Datentransparenz. Neben der zugehörigen IST-Analyse wird das operative Gender-Controlling um ein strategisches Gender-Controlling ergänzt. Zum strategischen Gender-Controlling gehören insbesondere die Ausarbeitung von Kennzahlen und Indikatoren für die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung, den Fakultäten und Instituten sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. Auf diese Weise wird ein umfassendes gleichstellungsorientiertes Controlling an der HU etabliert.

In Ablösung der dezentralen Frauenförderpläne, in denen für die einzelnen Fakultäten und Institute neben gleichstellungsorientierten IST-Analysen auch zugehörige Maßnahmenkataloge erstellt worden waren, wurden zwischen 2003 und 2005 Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zwischen dem Präsidium der HU und den Instituten für Chemie, Biologie, Geographie, Mathematik und Psychologie sowie der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät abgeschlossen. Darin wurden allerdings weniger konkrete Ziele als vielmehr allgemeine Bemühungszusagen formuliert; zudem fehlten materielle Anreize zur Erreichung der angestrebten Ziele. Nach einer Unterbrechung des Prozesses werden seit Ende 2009, vorbereitet durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement und unter Mitwirkung der dezentralen sowie der Zentralen Frauenbeauftragten der HU, erneut Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und einzelnen Instituten abgeschlossen, die nunmehr neben Zielen für Forschung und Lehre auch gleichstellungspolitische Ziele enthalten. Allerdings dominiert hier eine Maßnahmenorientierung. Eine Indikatorensteuerung findet im Bereich der Gleichstellung noch nicht statt. Mit der Etablierung des geplanten umfassenden Gleichstellungs-Controllings wird hier eine notwendige Modifikation erfolgen. Insgesamt verfügen zurzeit zwei Institute (Europäische Ethnologie und Philosophie) über entsprechende Vereinbarungen. Ziel ist es, bis Ende 2012 bis zu 50 % der wissenschaftlichen Einrichtungen der HU über das zugehörige Instrument unter Nutzung systematisch ausgearbeiteter Kennzahlen zu steuern. Indem die Entwicklung von Zielvereinbarungen bei der jeweiligen Leitungsebene (Präsidium, Dekanate, Institutsleitungen) liegt, wird die von der Universitätsleitung übernommene Führungsverantwortung im Bereich von Gleichstellung deutlich unterstrichen.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe an der HU basierend auf der Grundlage des Datenmaterials vom 31.12.2009 exemplifiziert, was der Wissenschaftsrat zuletzt 2007 konstatiert hat (Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 2007): Die Schere zwischen Frauen- und Männeranteilen in der Wissenschaft öffnet sich nach dem Studienabschluss und wird mit steigendem Status immer größer. Auch an der HU ist die Diagnose noch immer korrekt, dass Wissenschaftlerinnen an bestimmten Stellen statt aufzusteigen aussteigen – wie vor allem ein Blick auf die Spitzenpositionen, die Professuren, zeigt. Zum selben Befund führt auch die niedrige Quote von Frauen als Sprecherinnen von DFG-finanzierten Programmen (SFB, GRK und Forschergruppen, ebenso bei Projekten, die durch die Exzellenzinitiative gefördert wurden), die bei nur 7,7 % liegt. Während junge Frauen unter den Studierenden zwischenzeitlich bereits zu etwas mehr als 50 % an der HU repräsentiert sind, liegt der Frauenanteil unter den Professuren (ohne Juniorprofessuren) bei gerade einmal 18 %. Die größte Abweichung lässt sich zwischen der Stufe „Habilitationen/Juniorprofessuren“ und der Professur auf Lebenszeit ausmachen. Tatsächlich sind auf der erstgenannten Stufe mit 49,3 % beinahe zur Hälfte Frauen vertreten. Dieser Prozentsatz wird auf der Stufe der Professuren dann fast gedrittelt. Dementsprechend sieht das Präsidium der HU dringenden Handlungsbedarf bei der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Um die dafür notwendige, grundsätzlich gute, jedoch noch nicht befriedigende Ausgangslage auf den Stufen Promotion und Habilitation zu verbessern, strebt die HU entsprechend dem Kaskadenmodell von der Qualifikationsstufe Studium über die Qualifikationsstufe Promotion zur Qualifikationsstufe Habilitation eine kontinuierliche Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils an.

Auf der Ebene der Gastprofessuren, die für externe Nachwuchswissenschaftlerinnen einen erheblichen Stellenwert als Vernetzungsposition an der HU besitzen, zeigt sich, dass die HU selbst ungefähr ein Drittel der Haushaltsmittel für Gastprofessuren für Frauen zur Verfügung stellt. Allerdings besteht eine Diskrepanz zur Einwerbung von Drittmitteln für Gastprofessorinnen: Drittmittel für Gastprofessuren kommen häufiger Männern als Frauen zu Gute. Hier werden Fakultäten und Institute künftig über Anreizsysteme und Unterstützung bei der Drittmittelbeschaffung gezielt zur Förderung von Frauen angehalten.

Auf der Qualifikationsstufe „Juniorprofessuren“ steht die HU mit einem Frauenanteil von über 60 % ausgezeichnet da. Hier hat sie das Ziel der

Gleichstellung bereits erreicht. Sie hat diese Stellenkategorie verwendet, um gezielt den Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Professuren insgesamt zu erhöhen. Umso bedeutsamer erscheint es der HU, diesen hohen Wissenschaftlerinnenanteil unter den Juniorprofessuren nunmehr zu benutzen, um den Anteil von Frauen unter den regulären Professuren zu erhöhen. Bereits 2008 hat sich das Präsidium der HU im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der Universität auf das Ziel verpflichtet, jede dritte freiwerdende Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Vor diesem Hintergrund hat sich die HU zum Ziel gesetzt, den prozentualen Anteil von Frauen bei den Professuren im Zeitraum 1.1.2010 bis 31.12.2012 von 18 % auf 22,2 % zu steigern.

Verschiedene Faktoren lassen diese Zielvorgabe erfüllbar erscheinen. So wurden bereits im Jahre 2008 knapp 27 % der Lebenszeitprofessuren an der HU mit einer Frau besetzt. Mit ihrem Gleichstellungskonzept hat die Universität zugleich die Handhabe geschaffen, sich erfolgreich an dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zu beteiligen. In der Zwischenzeit sind bereits alle drei in diesem Programm möglichen vorgezogenen Nachfolgeberufungen für Frauen realisiert worden (zwei Professorinnen sind dem Ruf bereits gefolgt, eine dritte hat die Berufungsverhandlungen 2009 abgeschlossen). Ferner hat die HU im Rahmen der Ausbildungsinitiative des Berliner Masterplans (Programmlinie 3 und 9) weitere acht vorgezogene Nachfolgeberufungen beantragt. Dieses Instrument wurde und wird im Rahmen des Masterplans beziehungsweise des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre auch dafür verwendet werden, die Tenure-Option für exzellent evaluierte Juniorprofessorinnen zu eröffnen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die geplanten Anreizsysteme rund um die Berufungsverfahren an der HU Wirkung zeigen werden.

Hinsichtlich des Frauenanteils bei den in Funktion und Ausstattung hervorgehobenen Professuren in Leitungspositionen sind allerdings besondere Anstrengungen notwendig. Die HU hat für diese Kategorie die Geschlechterverteilung unter den der HU angehörenden Sprecherinnen und Sprechern von Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen sowie Exzellenzclustern und Exzellenzgraduiertenschulen zusammengestellt. Sie geht davon aus, dass Professoren und Professorinnen mit diesen Funktionen in der Regel auch besonders gut ausgestattet sind und darüber hinaus besondere Bedeutung für die wissenschaftliche Profilbildung der Universität besitzen. Hier liegt der Frauenanteil erst bei 7,7 %. Spezifische finanzielle Anreize werden auch hier eingesetzt; die entsprechenden Mittel werden nach Abschluss der Verhandlungen über die weitere Hochschulfinanzierung ergänzt.

Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientiertheit

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Um die Gleichstellung an der HU wettbewerbsfähig zu halten und zukunftsorientiert zu sichern, hat die Universität verschiedene Instrumentarien und Programme entwickelt. Diese Maßnahmen haben beispielsweise dazu geführt, dass die Universität seit Dezember 2009 das Zertifikat „familienfreundliche Hochschule“ führen darf. Mit diesem Zertifikat ist die Universität eine nachhaltige Selbstverpflichtung hinsichtlich der Förderung und Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Qualifizierung und Familie eingegangen. Bereits vorhandene Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit werden im Rahmen dieser Selbstverpflichtung weiter gebündelt und strukturiert.

Dies betrifft beispielsweise die bereits vorhandenen Programme zur Kinderbetreuung, wie der Kinderladen „Die Humbolde“ am Standort Mitte, der vom Referent_innen Rat der Universität betrieben und von der Universitätsverwaltung finanziell ausgestattet wird. Durch den Kinderladen stellt die Universität selbst eine zusätzliche Betreuungsmöglichkeit für Kinder von Studierenden zur Verfügung. Die Öffnungszeiten der „Humbolde“ sind speziell auf die Bedürfnisse von studierenden Eltern ausgerichtet.

Zur Evaluierung und für die Entwicklung von Strategien einer familiengerechten Hochschule hat die Universität eine eigene „Kommission Familiengerechte Hochschule“ (KFH) an der HU eingesetzt, die diesen Prozess gemeinsam mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement begleitet. Der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zudem als Kategorie in den Zielvereinbarungen mit den Instituten und Fakultäten der Universität verankert. Zurzeit informiert die Zentrale Frauenbeauftragte der Universität über die Homepage der HU und über aktuelle Informationsblätter zu Angeboten und unterstützenden Maßnahmen für Universitätsangehörige mit Kindern. Dies wird ab Sommersemester 2010 eine eigene „Servicestelle familiengerechte Hochschule“ übernehmen. Eine Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ wird zudem zu Beginn eines jeden Semesters für interessierte Studierende angeboten. Neben der Förderung von Gleichstellung an der HU selbst strebt die Universität auch danach, allen ihren Mitgliedern Aufenthalte im Ausland und den internationalen Austausch zu ermöglichen und dies gezielt durch strukturelle Maßnahmen zu fördern. Auslandsaufenthalte werden

von der Universität als unabdingbare Voraussetzung für die Gestaltung wissenschaftlicher Karrieren erachtet. In Zusammenarbeit mit der Zentralen Frauenbeauftragten entwickelt die Abteilung Internationales an der HU derzeit ein Konzept für barrierefreie Auslandsmobilität. Mit diesem innovativen Programm wird die Gleichstellung von körperlich beeinträchtigten Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und solchen mit Kindern während eines Auslandsaufenthaltes ermöglicht werden. Auch kulturelle und religiöse Hintergründe, die die Organisation und Durchführung eines Auslandsaufenthaltes erschweren, werden im Rahmen des Programms durch individuelle Beratung und Lösungsvorschläge mit berücksichtigt. Das Programm beinhaltet Maßnahmen zur gezielten Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten sowie ein Netzwerkkonzept zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Institutionell angesiedelt ist das Programm in der Abteilung Internationales, welche das Konzept in enger Zusammenarbeit mit anderen universitären Institutionen, beispielsweise dem Institut für Rehabilitationswissenschaften der HU, entwickelt.

Die Integration von Forschung, Lehre, Internationalisierung und Gleichstellung ist auch Gegenstand der künftigen Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Instituten und Fakultäten.

Insbesondere in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachgebieten sieht die HU einen verstärkten Bedarf für die strukturelle Förderung von Gleichstellung. Dies ergibt sich aus den von der Universität erhobenen Zahlen zu Studierenden, Promovierenden und Wissenschaftler/innen. Mit dem 2007 begonnenen Projekt „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof – FiNCA“ wird eine gezielte Steigerung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften, der Informatik sowie der Mathematik an der HU angestrebt. Das FiNCA Konzept zeichnet sich dadurch aus, dass die Förderung von der Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium in einem naturwissenschaftlichen Fach bis hin zur Qualifikation von Frauen für eine Laufbahn als Hochschullehrerin reicht: Das Interesse von Schülerinnen an einem Studium der Naturwissenschaften wird über den „Girls`Day-Aktionstag“, über Sommer- und Tageskurse, Arbeitsgemeinschaften und Computerkurse gefördert. Für Studentinnen bietet FiNCA eigene Informationsveranstaltungen und Tutorien. Darüber hinaus werden die Studentinnen gezielt mit in die Vorbereitungen und die Durchführung des Programms für die Schülerinnen einbezogen. Promovierende werden über ein Mentoring-Programm unterstützt und können im Rahmen von „FiNCA-Club-Veranstaltungen“ eigene wissenschaftliche Netzwerke aufbauen. Für Postdocs und Professorinnen gibt es im Rahmen von FiNCA regelmäßige „Ladies-Lunch-Veranstaltungen“,

die zum Austausch und zur gegenseitigen Information dienen. Ein mittelfristiges Ziel des FINCA Programms ist der Aufbau eines Frauennetzwerkes, das alle Qualifikationsstufen umfasst und als Grundlage für eine umfassende Betreuung und Beratung für Frauen in den Naturwissenschaften an der HU dienen kann.

Neben den FINCA Projekten hat auch das „Humboldt-ProMINT-Kolleg“, für das die Universität mit 750.000 € ausgezeichnet wurde und das sich intensiv um die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in den Bereichen Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften bemüht, die Förderung von Studentinnen dieser Fächer zum Ziel. Auf die Einbindung von Gender-Aspekten, also die Ausbildung von Kompetenzen zur besonderen Förderung von Schülerinnen, soll dabei besonderer Wert gelegt werden.

Auch die im Rahmen des EU-Projekts „PROMISE (Promotion of Migrants in Science Education)“ eingerichtete Arbeitsgemeinschaft „Club Lise“ zielt auf die Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Studierenden der Naturwissenschaften. Club Lise wurde im Oktober 2005 als Arbeitsgemeinschaft für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der Oberstufe gegründet und wird seit 2008 von der HU (Institut für Physik) in Kooperation mit dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.; Initiative „Think Ing.“ fortgeführt. Besonderes Augenmerk legt die Arbeitsgemeinschaft auf die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Ziel der HU ist es, Frauen auf allen Karrierestufen an der Universität, von der Studentin zur Professorin, gezielt zu fördern, sie in ihrer Beteiligung an Förderverfahren der Universität und außeruniversitärer Fördereinrichtungen zu unterstützen, und die Beteiligung von Frauen damit mittelfristig zu erhöhen.

Seit vielen Jahren engagiert sich die HU überaus erfolgreich in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und hat bezüglich der Konzeption und Umsetzung dieser Förderung bundesweit eine führende Rolle übernommen. So war die HU eine der ersten deutschen Universitäten, welche die Juniorprofessur eingeführt und – wie die Zahlen zum Prozentsatz weiblicher Juniorprofessorinnen eindrucksvoll belegen – erfolgreich als Instrumentarium für die Förderung von Frauen eingesetzt hat. Derzeit sind über alle Fakultäten hinweg insgesamt über 60 % aller Juniorprofessuren mit Frauen besetzt.

Darüber hinaus gehört die Universität seit Jahren zu den führenden Universitäten auf dem Gebiet der strukturierten Promovierendenausbildung.

Aus dem Antrag im Rahmen der ersten Runde der Exzellenzinitiative resultierte die Einrichtung der „Humboldt Graduate School“ (HGS), die 2006 eröffnet und im Januar 2010 auf Beschluss des Akademischen Senats der HU zunächst um weitere fünf Jahre verlängert wurde. Die unter der Dachstruktur der HGS angesiedelten Promotionsprogramme sind im Rahmen der Einhaltung der HGS-Qualitätskriterien angehalten, ein Konzept zur Unterstützung von Promovierenden mit Familie zu entwickeln. Bei der zeitlichen Gestaltung der verpflichtenden fachlichen Veranstaltungen der Promotionsprogramme sowie der von der HGS angebotenen überfachlichen Kompetenztrainings wird auf eine Kompatibilität mit Familienpflichten geachtet.

Eine fest angestellte professionelle Trainerin hat Trainingsprogramme für die HGS entwickelt und führt diese teils selbst, teils mit externer Unterstützung durch. Das bereits vorhandene Angebot an Trainings für Frauen wird stetig um spezifische Trainings für weibliche Promovierende zur Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere erweitert. Ein spezifisches Mentoring-Programm für junge Wissenschaftlerinnen läuft bereits in einer Pilotphase für drei Promotionsprogramme und wird – dies in enger Kooperation mit FiNCA im Falle von Naturwissenschaftlerinnen, Informatikerinnen und Mathematikerinnen – für alle HGS-Mitgliedsprogramme und mittelfristig für alle an der HU angebotenen Promotionsprogramme ausgebaut werden.

Mit der Beteiligung am gemeinsamen hochschulübergreifenden Mentoringprogramm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ der HU, der Technischen Universität, der Freien Universität und der Universität Potsdam werden darüber hinaus auch in der Postdoc-Phase gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zu einer Professur gefördert. Pro Jahr sind dies 12 habilitierte Wissenschaftlerinnen, Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Leiterinnen von Nachwuchsgruppen. Das Programm unterstützt die Frauen ein Jahr lang bei der Planung und Entwicklung ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere. Ziel ist es, über die entsprechenden Seminare und den Aufbau von wissenschaftlichen Vernetzungen, den Frauenanteil an den Professuren der HU mittel- bis langfristig signifikant zu erhöhen. Von den Teilnehmerinnen der HU haben inzwischen 18 Frauen Rufe auf Professuren und entsprechende Positionen an außeruniversitären Forschungsinstituten erhalten, fünf sind Juniorprofessorinnen geworden, drei haben eigene Nachwuchsgruppen eingeworben und zwei Frauen haben ein Heisenberg-Stipendium der DFG erhalten.

Über Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen des Career Centers und des Referats Berufliche Weiterbildung fördert die Universität gezielt auch weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in den über die Promotion hinausgehenden Karrierestufen. Im Rahmen dieser Maßnahmen können Frauen an Trainings und Seminaren zu den Themen Hochschuldidaktik, Präsentation und Kommunikation, Zeit- und Projektmanagement und wissenschaftliche Karriereplanung teilnehmen.

Für Wissenschaftler/innen, die Unterstützung bei der Antragstellung im Rahmen der von der DFG aufgelegten konkreten Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit benötigen, bietet die Zentrale Frauenbeauftragte in Abstimmung mit der Forschungsabteilung eine auf das jeweilige Projekt abgestimmte Beratung an.

Die Universität unterstützt Frauen nicht nur bei der Antragstellung und der Bewerbung für externe Programme. Die HU hat selbst einen Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen initiiert. Der Caroline-von-Humboldt-Preis ist mit 15.000 EUR dotiert und wird im Jahr 2010 zum ersten Mal vergeben. Er wird deutschlandweit ausgeschrieben und richtet sich an wissenschaftlich herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die entweder an der HU arbeiten oder über Projekte mit der HU verbunden sind. Eine international zusammengesetzte Auswahlkommission wird die Preisträgerin ermitteln. Das Preisgeld muss für Projekte oder Veranstaltungen an der HU ausgegeben werden und soll wiederum der wissenschaftlichen Bindung von Frauen an die HU dienen.

Möglichkeiten, Partner/innen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei ihrer Arbeitsplatzsuche zu unterstützen, werden an der HU im Rahmen von Berufungsverhandlungen und Vorstellungsgesprächen regelmäßig gesucht und sehr häufig auch gefunden. Dual Career Maßnahmen werden bedarfsbezogen u.a. durch die Referentin für Berufsangelegenheiten beim Vizepräsidenten für Haushalte durchgeführt und entsprechende Stellen eruiert und vermittelt. Hierbei wird auch gezielt über Bedarfsabfragen mit anderen Berliner Universitäten und Forschungseinrichtungen kooperiert.

Kompetenz

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Notwendigkeit von transparenten, strukturierten und formalisierten Verfahren zur Absicherung einer umfassenden Gleichstellungspolitik betrifft im Rahmen forschungsorientierter Gleichstellungsstandards an Hochschulen vor allem Berufungen auf der Ebene W₂/W₃, aber auch die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf W₁-Stellen sowie ihre Zwischenevaluierung und eventuelle Verfahren für eine Anschlussberufung im Rahmen eines Tenure Track-Verfahrens. Generell ist festzuhalten, dass die HU – trotz finanziell enger Spielräume und standortspezifischer Nachteile gegenüber anderen Bundesländern im Hinblick auf die gesetzlich begrenzten Möglichkeiten bei der Besoldung – über sehr gute Berufungsbedingungen verfügt und eine überaus erfolgreiche Berufungskultur betreibt, was ihr auch von unabhängiger Seite bereits bestätigt wurde. So veröffentlichte im Frühjahr 2008 der Hochschulverband seine Publikation „Berufungskultur vor Ort“ (Forschung und Lehre, Heft 5/2008), die auf Selbstberichten der Hochschulen und zwei darüber hinausgehenden Evaluationen beruhte, und in der die Berufsbedingungen an der HU als hervorragend beurteilt wurden. Damit lag die HU bei diesem Kriterium in der Spitzengruppe der befragten Hochschulen. Unter anderem wurde der HU ein gutes Verhandlungsklima attestiert und auch die bestehende Option zur Unterstützung von Dual-Career-Modellen positiv vermerkt.

Um dies als Grundlage für die erfolgreiche Berufung hervorragender Wissenschaftlerinnen nutzen zu können, hat die HU besonderes Augenmerk auf die Abläufe in Berufungsverfahren gelegt und Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren entsprechend gestaltet. Den HU-Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren hat der Akademische Senat der HU zuletzt 2006 in aktualisierter Fassung verabschiedet. Zur Absicherung der Kompetenz einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen und wissenschaftlichen Leistungen sind besonders strenge Regeln vorgegeben, um auch nur den Anschein der Befangenheit einer Gutachterin bzw. eines Gutachters zu vermeiden.

Im Hinblick auf die Absicherung einer vorurteilsfreien Kompetenz zur Beurteilung von Forschungsvorhaben sind insbesondere die Verfahren für Anträge auf Einrichtung und Fortsetzung von Sonderforschungsbereichen

und Graduiertenkollegs der DFG zu nennen, die nach den Richtlinien der DFG stets von der Universität für die Wissenschaftler/innen gestellt werden müssen. Um diese Verfahren strukturiert und transparent zu gestalten, ist seitens der Projektsprecher/innen ein vorgegebener Gremienweg einzuhalten. Etwaige offene Fragen werden weitestgehend durch die in der Forschungsabteilung angesiedelte Geschäftsstelle der „Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs“ (FNK) abgestimmt – hierzu zählt auch die Beratung zur möglichst umfassenden Integration gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in den Antrag, die wiederum in der Finanzierungsplanung verankert sein sollten. Bei positiver Empfehlung der FNK wird der jeweilige Antrag dem Akademischen Senat zur Beschlussfassung über eine Antragstellung vorgelegt.

Von Seiten des Vizepräsidenten für Forschung wird künftig verstärkt darauf hingewirkt werden, dass der sehr unbefriedigende Frauenanteil unter den Sprecher/innen großer Forschungsprojekte im Hochschulbereich (d.h. ohne Charité-Universitätsmedizin) der HU erhöht wird. Der Kuratoriumsvorsitzende der HU beabsichtigt, diese Aufgabe künftig zum Gegenstand der Gespräche über die Zielvereinbarungen mit den Mitgliedern des Präsidiums, insbesondere mit dem Vizepräsidenten für Forschung, zu machen.

Allerdings sind Zielzahlen aufgrund der unterschiedlichen, teils langen Laufzeiten und der kaum prognostizierbaren Entwicklung bei den Projektzahlen insgesamt – bei absolut geringerer, relativ jedoch bereits auf hohem Niveau liegender Ausgangszahl an Forschungsprojekten – kaum festzulegen. Dass jedoch der Anteil von Frauen hier wesentlich zu steigern ist, wird als eine wichtige Anforderung an die Universität verstanden, die durch zusätzliche Anreizsysteme und Beratung eingelöst werden muss. Die Beratung wird ebenfalls über die neu einzurichtende Stelle in der Forschungsabteilung und unter Einholung der Expertise der Zentralen Frauenbeauftragten erfolgen. Dazu sollen finanzielle Anreize für die Übernahme von Positionen als Sprecherin großer Forschungsprojekte über eine neugestaltete Verteilung von Mitteln zur Frauenförderung aus den Hochschulverträgen gesetzt werden. Auch im Rahmen von Zielvereinbarungen mit neu berufenen Wissenschaftlerinnen werden diese Aspekte künftig stärker forciert und entsprechend festgehalten.

Darüber hinaus wird die Beratung durch die Forschungsverwaltung der Universität ausgebaut werden, um durch zusätzlichen Service das Gesamtspektrum der Projekttypen zu erweitern. Die Antragsberatung durch die Forschungsabteilung – obwohl gerade im Hinblick auf Gleichstellung ergänzt durch die Arbeit des „GenderKompetenzZentrums“ – beschränkt

sich aus Kapazitätsgründen bisher auf SFB, GRK sowie in Einzelfällen größere BMBF-Projekte und die EU-Rahmenprogramme; hinzu kommt eine gezielte Einzelberatung von Nachwuchswissenschaftler/innen. Die Forschungsabteilung berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei über die antragstechnischen Aspekte hinaus auch zur Abstimmung des jeweiligen Antragsverfahrens, zur Gremienbeteiligung und zur Terminplanung. Für Nachwuchswissenschaftler/innen existiert eine gesonderte umfassende Beratung, die zu einem überwiegenden Teil von Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird. Zusätzlich wurden und werden die Exzellenzprojekte in der ersten und zweiten Förderlinie durch eine Stabsstelle betreut; große Preisverfahren werden ebenfalls abgesichert. Der personelle Ausbau der Antragsberatung wird eine Beratung auch bei neuen Förderformaten sowie in anderen Förderlinien gewährleisten und eine gezielte Unterstützung sämtlicher Preisverfahren anbieten. Hierbei wird der Integration und Umsetzung genderrelevanter Maßnahmen in Großanträgen ein besonderes Augenmerk gelten. Durch eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen sollen die bisherigen Erfolge in der Preisvergabe fortgesetzt werden. Auch die Einzelfallberatung bei eingeworbenen Geldern von bisher nur indirekt der Universität verbundenen Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weitergeführt werden – hierdurch konnte zuletzt etwa eine Trägerin des Bernstein-Nachwuchspreises, zuvor Nachwuchsgruppenleiterin, als Juniorprofessorin mit einer garantierten anschließenden befristeten W2-Option an die HU gebunden werden.

Zusätzlich zur spezifischen Antragsberatung der Forschungsabteilung in der Zentralverwaltung verfügt die HU mit den eingangs bereits erwähnten Einrichtungen „GenderKompetenzZentrum“ sowie „Zentrum transdisziplinäre Geschlechterstudien“ (ZtG) über eine deutschlandweit einzigartige Kompetenz in Theorie und Praxis der Gender Studies, die bei der Weiterentwicklung des Qualitätssicherungsprozesses im Bereich der Gleichstellung genutzt wird. Bereits jetzt sind die Services des „GenderKompetenzZentrums“ umfassend und für verschiedene Zielgruppen adäquat angelegt. Forscherinnen und Forscher können sich im „GenderKompetenzZentrum“ gezielt zur Integration von Gender Mainstreaming in ihre Forschungsvorhaben beraten lassen, um etwaige genderspezifische Implikationen für wissenschaftliche Erkenntnisse von vornherein zu beachten und geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte zu vermeiden. Die Beratung des GKZ setzt dabei bereits in der Konzeptionsphase an und betont die Relevanz von Genderaspekten bei Forschungsdesign und Auswahl der Forschungsfragen, bei der Umsetzung der Datenerhebung

und Datenanalyse während der laufenden Forschung bis hin zur Dokumentation und der Beachtung geschlechtergerechter Sprache im Forschungskontext. Mit der Förderung einer gezielten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben wird die Qualität der erhobenen Daten zusätzlich abgesichert und ein essenzieller Beitrag für wissenschaftliche Exzellenz der Forschung an der HU geleistet.

Das „Zentrum transdisziplinäre Geschlechterstudien“ bietet einen Ort und Rahmen für Forschende, um ihre disziplinären und transdisziplinären Projekte zu diskutieren und deren Ergebnisse zu dokumentieren und zu publizieren. Das Zentrum unterstützt vor allem die Organisation von wissenschaftlichen Fachtagungen und Kolloquien und die Koordination von Forschungsk Kooperationen zu Geschlechterstudien; es liefert Informationen zur Förderung von Forschungsprojekten, zur Initiierung, Trägerschaft und Abwicklung, und zu laufenden Projekten. Aktiv unterstützt werden auch die Initiierung und redaktionelle Betreuung von Publikationen sowie die Organisation des internationalen Austauschs von Lehrenden und Studierenden. Besonderes Augenmerk wird überdies auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt, die über das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ nunmehr in der zweiten Förderperiode durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft unterstützt erfolgreich betrieben wird. Weitere Service-Angebote bestehen zur Literatur-Recherche und zu Multimedia, darüber hinaus liefert die Datenbank „ADA“ Informationen zur Frauengeschichte an der HU.

Die an der HU existierenden konkreten Forschungsprojekte mit genderrelevantem Bezug sind zu zahlreich, um sie einzeln aufzuführen, und in den verschiedensten Fachgebieten angesiedelt, oft entlang inter- und transdisziplinärer Fragestellungen über mehrere Fachbereich hinweg. Exemplarisch hierfür ist die im oben genannten Graduiertenkolleg erfolgreich betriebene Kooperation der Geistes- und Sozialwissenschaften des HU-Hochschulbereiches mit der medizinisch-klinischen Forschung an der Charité-Universitätsmedizin. Als relevantes Beispiel medizinisch-klinischer Forschung, die geschlechtsspezifische Fragestellungen berücksichtigt, sei etwa die Forschung im BMBF-geförderten „Berlin-Brandenburg Center for Regenerative Therapies“ (BCRT) genannt, in dem – auch unter Anbindung der durch die Exzellenzinitiative geförderten gleichnamigen Graduiertenschule – die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Heilungsprozessen bei der Knochen- und Muskelregeneration für die Forschung produktive Berücksichtigung finden. Um auch weiterhin genderrelevante Aspekte in die Forschung aller Fachrichtungen paradigmatisch zu integrieren und darüber hinaus insbesondere die transdisziplinäre Genderforschung voranzutreiben, wird die HU

einerseits die Arbeit des GKZ und des ZtG fördern und unterstützen. Darüber hinaus strebt die HU an, in der für Forschungsprojekte entscheidenden Konzeptions- bzw. Planungsphase durch die oben genannten gezielten Angebote im Bereich der Antragsberatung und Erweiterung der bestehenden Verfahren der Antragsprüfung systematisch und kontinuierlich darauf hinzuwirken, das Bewusstsein für die Relevanz von Genderaspekten innerhalb von Forschungsvorhaben einerseits und die Bedeutung einer strukturellen Absicherung von Gender Mainstreaming-Maßnahmen in Forschungsprojekten andererseits zu schärfen. Auf diese Weise kann mittelfristig zur Sensibilisierung sowie langfristig zur Reformierung bestehender veralteter Denkstrukturen beigetragen werden.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Unter Verfahren zur Beurteilung von Personen fallen an Hochschulen Auswahlprozesse für Qualifikationsstufen bzw. -stellen, sowie befristete oder dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu Professuren. Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses treibt die HU, die in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses deutschlandweit seit Jahren eine Vorreiterrolle einnimmt, bereits seit längerem den Ausbau der strukturierten Promotion voran. Mit derzeit über 40 Promotionsprogrammen (inklusive Verbundprojekte), die an der HU angebunden sind, werden bereits ca. 15 % aller HU-Promovierenden im Rahmen eines strukturierten Promotionsverhältnisses betreut. Die noch bestehenden Unterschiede zwischen einzelnen Typen von Promotionsprogrammen – teils bedingt durch die unterschiedliche Ausstattung je nach Drittmittelfinanzierung bzw. -geber oder Minimalfinanzierung im Rahmen des Haushaltes – werden mittelfristig ausgeglichen und auf einem hohen Qualitätsstandard nivelliert. Dies geschieht mit Unterstützung der 2006 gegründeten Dachorganisation „Humboldt Graduate School“ (HGS), die sukzessive die Promotionsprogramme der HU in einem qualitätsgesicherten Prozess aufnimmt, zur Einhaltung von genau definierten Qualitätsstandards verpflichtet und regelmäßig evaluiert. Ergänzende, fachübergreifende Service-Angebote wie etwa ein in der Pilotphase laufendes Mentoring-Programm für Promovierende und ein umfassendes Angebot an überfachlichen Kompetenztrainings verbessern zusätzlich die Betreuung der Promovierenden.

Zu den HGS-Standards, auf die sich bereits 12 Promotionsprogramme verpflichtet haben (weitere befinden sich im Aufnahmeprozess), zählt explizit auch die Garantie eines mehrstufigen, strukturierten Auswahlverfahrens der Kandidatinnen und Kandidaten mit internationaler Ausschreibung. Promovierende sollen in diesem transparenten Auswahl-

verfahren von mehreren Hochschullehren ausgewählt werden. Dieses Vorgehen ist als Maßnahme der Gleichstellung zu verstehen, da die Erfahrung mit DFG-Graduiertenkollegs zeigt, dass insbesondere begabte Doktorandinnen von standardisierten Auswahlverfahren profitieren. Der Erfolg zeigt sich in den Frauenanteilen unter den Promovierenden, der in HGS-Mitgliedsprogrammen fast durchgängig bei mindestens 50 % liegt. Über den Ausbau der strukturierten Promotionsprogramme und die Umsetzung der HGS-Standards für alle HU-Programme soll damit mittelfristig auch zu einer Erhöhung des Anteils weiblicher Promovierender beigetragen werden; dies gilt insbesondere für die Fachbereiche mit Frauenanteilen unter dem Universitäts- bzw. Bundesdurchschnitt.

Für die Postdoc-Phase und die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind Auswahlprozesse nicht in vergleichbarer Weise strukturiert darstellbar. Allerdings ist mit Abschaffung der Privatarbeitsverträge größere Transparenz entstanden; auch bei der Besetzung von Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen gelten die üblichen Regelungen.

Innerhalb des Leitfadens für die Durchführung von Berufungen, der für alle Stufen von W₁ bis W₃ gilt, sind verschiedene Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung vorgesehen, die insbesondere der Aufdeckung und Korrektur etwaiger Verzerrungseffekte dienen. Dies betrifft bereits Zeiträume vor dem tatsächlichen Beginn einer Berufung: So informiert der Präsident die Zentrale Frauenbeauftragte regelmäßig über die Berufungssituationen der einzelnen Institute auf Basis seiner Perspektivgespräche mit den Instituten und Fakultäten über frei werdende Stellen. Üblicherweise wird zudem im Rahmen der Perspektivgespräche das erklärte Ziel der HU, die Anzahl der Professorinnen zu steigern, seitens der Universitätsleitung bekräftigt und darauf hingewiesen, dass der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ein besonderer Stellenwert zukommt. Während eines laufenden Verfahrens ist stets die Frauenbeauftragte des jeweiligen Bereichs beteiligt – zwar ist sie innerhalb der jeweiligen Berufungskommission ein nicht stimmberechtigtes Mitglied, sie muss jedoch von Beginn an in das Verfahren einbezogen werden und besitzt darüber hinaus ein Minderheitenrecht zur Beibringung zusätzlicher Gutachten.

Zurzeit wird der aktualisierte Berufungsleitfaden der HU nach einer dreijährigen Anwendungsphase erneut überarbeitet, um gesammelte Erfahrungen produktiv in künftige Verfahren einbringen zu können. Die Überarbeitung wird derzeit im Präsidialbereich koordiniert und bis zum Ende des Sommersemesters 2010 abgeschlossen. Ziel wird es im Rahmen dieser Überarbeitung auch sein, Aspekte der Gleichstellung noch stärker als bisher im Leitfaden zu verankern. So wird die systematische Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen bereits vor der Freigabe

einer Professur zur Neubesetzung abgefragt; auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Zweckbestimmung der Professur ggf. auf eine besonders herausragende Wissenschaftlerin zugeschnitten werden kann. Die Zentrale Frauenbeauftragte wird in diesen Prozess eingebunden. Auch das Verfahren der Zwischenevaluierung und Gewährung von Tenure Track im Rahmen einer Berufung auf W₂/W₃ von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird in diesem Kontext neu überarbeitet und eine stärkere Beteiligung der jeweiligen dezentralen und der Zentralen Frauenbeauftragten vorgenommen.

Schlussbemerkungen

Die Humboldt-Universität zu Berlin hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche, teils außerordentlich erfolgreiche Maßnahmen und Instrumente zur Förderung und Sicherung des gleichstellungspolitischen Fortschritts etabliert. In dem Bewusstsein, dass eine wirksame Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert führt, war ihr eine nachhaltige Beseitigung struktureller Barrieren und zugleich das Setzen struktureller Anreize ein besonderes Anliegen. Die systematische Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen war und ist dabei ein bedeutendes Element dieser Strategie. Dazu gehört konkret eine finanzielle Unterstützung zum Verbleib von Frauen in der Wissenschaft und zur verstärkten Netzwerkbildung von Wissenschaftlerinnen genauso wie die Bereitstellung einer Infrastruktur, welche die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie erleichtert, so wie Maßnahmen zur Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft.

Angestoßen durch die Diskussion rund um die Konkretisierung und Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, hat die Humboldt-Universität ihre Anstrengungen um die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen außerordentlich verstärkt und eine Reihe wichtiger konkreter und neuer Instrumente zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung etabliert: Im Oktober 2009 wurden die Zielvereinbarungen für das „audit familiengerechte Hochschule“ unterzeichnet, zwei Monate später war die HU auditiert. Im Dezember 2009 wurde der Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 Euro eingerichtet und parallel erstmals die Zeitschrift „humboldt chancengleich“ publiziert. Im Januar 2010 wurde sodann schließlich der Beschluss gefasst, dass der Caroline-von-Humboldt-Preis im Jahr 2010 erstmals vergeben werden wird. Dieser Preis in Höhe von 15.000 Euro ist damit einer der am höchsten dotierten Forschungspreise für eine Wissenschaftlerin in Deutschland.

Diese Anstrengungen zur Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die strukturelle Gesamtentwicklung der Universität wird die Humboldt-Universität – wie in diesem Papier beschrieben – systematisch und nachhaltig fortsetzen. Die Humboldt-Universität hat das ausdrückliche Ziel, eine sowohl auf struktureller wie personeller Ebene durchgängig geschlechtergerechte Hochschule zu werden!

Anhang: Zielvorgaben

Legende für die nachfolgenden Tabellen

- * Angaben ohne Stellen aus Drittmitteln und Sonderprogrammen; Promotionen und Habilitationen 2009; Anteil Frauen in den Jahren 2006-2009; Referenzjahr 2009; Stand 31.12.2009; Zielvorgaben zum 31.12.2012.
- ** Bei den Juniorprofessuren, den Gastprofessoren und dem wissenschaftlichen Personal werden nur Zielvorgaben für die gesamte Universität gemacht.

Prozentuale Frauenanteile der HU nach Fakultäten im Referenzjahr 2009 und Zielvorgaben für 2010

		Wissenschaftliche Karrierestufen					
		Studierende	Promotionen	wiss. Personal befristet *	wiss. Personal unbefristet *	Habilitationen	Junioprofessuren *
Juristische Fakultät	2009	53,6	37,0	52,9	0,0	14,3	100,0
	2012	≥ 50	40,0	**	**	18,0	*
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	2009	52,5	43,9	50,0	60,5	23,1	0,0
	2012	≥ 50	47,0	**	**	26,0	**
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	2009	45,5	42,2	32,5	17,5	19,0	25,0
	2012	50,0	45,0	**	**	23,0	**
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	2009	42,1	36,4	28,0	22,5	50,0	40,0
	2012	45,0	38,0	**	**	≥ 50	**
Philosophische Fakultät I	2009	49,8	39,3	36,2	46,2	38,5	100,0
	2012	≥ 50	42,0	**	**	42,0	**
Philosophische Fakultät II	2009	75,4	61,0	55,6	75,9	38,1	75,0
	2012	≥ 50	≥ 50	**	**	42,0	**
Philosophische Fakultät III	2009	67,7	51,0	58,5	54,8	46,2	87,5
	2012	≥ 50	≥ 50	**	**	50,0	**
Philosophische Fakultät IV	2009	68,0	69,8	64,8	48,4	50,0	0,0
	2012	≥ 50	≥ 50	**	**	≥ 50	**
Theologische Fakultät	2009	58,6	31,8	47,6	57,1	12,5	100,0
	2012	≥ 50	35,0	**	**	16,0	**
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2009	47,2	25,9	47,4	20,0	42,9	66,7
	2012	≥ 50	28,0	**	**	46,0	**
Großbritannienzentrum	2009	78,8	0,0	60,0	0,0	0,0	0,0
	2012	≥ 50	0,0	**	**	0,0	0,0
Humboldt-Universität insgesamt	2009	57,5	42,8	44,6	48,4	35,0	63,6
	2012	≥ 50	50	48	50	40	≥ 50

		Wissenschaftliche Karrierestufen		Leitungsebenen		
		Pro- fessuren *	Gastpro- fessuren *	Dekanate	Sprecher/ innen	Präsidium
Juristische Fakultät	2009	13,6	0,0			
	2012	18,2	**			
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	2009	23,8	0,0			
	2012	23,8	**			
Mathematisch-Natur- wissenschaftliche Fakultät I	2009	9,8	20,0			
	2012	13,1	**			
Mathematisch-Natur- wissenschaftliche Fakultät II	2009	12,3	50,0			
	2012	15,8	**			
Philosophische Fakultät I	2009	7,4	0,0			
	2012	11,1	**			
Philosophische Fakultät II	2009	35,0	28,6			
	2012	37,5	**			
Philosophische Fakultät III	2009	24,4	50,0			
	2012	31,1	**			
Philosophische Fakultät IV	2009	26,9	60,0			
	2012	34,6	**			
Theologische Fakultät	2009	9,1	0,0			
	2012	9,1	**			
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2009	9,5	100,0			
	2012	19,0	**			
Großbritannienzentrum	2009	66,7	0,0			
	2012	66,7	**			
Humboldt-Universität insgesamt	2009	18,0	36,1	18,2	7,7	0,0
	2012	22,2	40	18,2	10	25

Prozentuale Frauenanteile der HU insgesamt (mit absoluten Zahlen) im Referenzjahr 2009 und Zielvorgaben für 2012

	Stand 31.12.2009					Zielvorgaben 2012
	Anzahl			%		% Frauen
	m	w	gesamt	m	w	
Studierende	11782	15958	27740	42,5	57,5	≥ 50
Promotionen*	1011	758	1769	57,2	42,8	50
Wissenschaftliches Personal befristet	370	298	668	55,4	44,6	48
Wissenschaftliches Personal unbefristet	158	148	306	51,6	48,4	50
Habilitationen*	91	49	140	65	35	40
Juniorprofessuren	16	28	44	36,4	63,6	≥ 50
Professuren	274	60	334	82	18	22,2
Gastprofessuren	23	13	36	63,9	36,1	40
Dekanate	9	2	11	81,8	18,2	18,2
Sprecher/innen	24	2	26	92,3	7,7	10
Präsidium	4	0	4	100	0	25

Frauenanteile bei Studierenden der HU nach Fakultäten und Instituten im Referenzjahr 2009 und Zielvorgaben für 2012

	Ausgangslage Studierende 11/2009					Zielvorgaben 2012
	Anzahl			%		% Frauen
	m	w	gesamt	m	w	
Juristische Fakultät	1339	1548	2887	46,4	53,6	≥ 50
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	756	834	1590	47,5	52,5	≥ 50
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	1456	1216	2672	54,5	45,5	50
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	2130	1546	3676	57,9	42,1	45
Philosophische Fakultät I	1525	1514	3039	50,2	49,8	≥ 50
Philosophische Fakultät II	1087	3323	4410	24,6	75,4	≥ 50
Philosophische Fakultät III	1282	2688	3970	32,3	67,7	≥ 50
Philosophische Fakultät IV	910	1935	2845	32,0	68,0	≥ 50
Theologische Fakultät	309	438	747	41,4	58,6	≥ 50
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	977	875	1852	52,8	47,2	≥ 50
Großbritannienzentrum	11	41	52	21,2	78,8	≥ 50
Humboldt-Universität insgesamt	11782	15958	27740	42,5	57,5	≥ 50

Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen (Zahlen zusammengefasst für die Jahre 2006 bis 2009) der HU nach Fakultäten und Instituten und Zielvorgaben für 2012

	Ausgangslage Studierende 11/2009				Zielvorgaben 2012
	m	w	gesamt	% w	
Juristische Fakultät	174	102	276	37,0	40
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	78	61	139	43,9	47
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	305	223	528	42,2	45
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	124	71	195	36,4	38
Philosophische Fakultät I	91	59	150	39,3	42
Philosophische Fakultät II	48	75	123	61,0	≥50
Philosophische Fakultät III	97	101	198	51,0	≥50
Philosophische Fakultät IV	16	37	53	69,8	≥50
Theologische Fakultät	15	7	22	31,8	35
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	63	22	85	25,9	28
Großbritannienzentrum	1011	758	1769	42,8	50
Humboldt-Universität insgesamt	11782	15958	27740	42,5	≥ 50
	Anzahl der Habilitationen 2009				
Juristische Fakultät	6	1	7	14,3	18
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät	10	3	13	23,1	26
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	17	4	21	19,0	23
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	8	8	16	50,0	≥50
Philosophische Fakultät I	8	5	13	38,5	42
Philosophische Fakultät II	13	8	21	38,1	42
Philosophische Fakultät III	14	12	26	46,2	50
Philosophische Fakultät IV	4	4	8	50,0	≥50
Theologische Fakultät	7	1	8	12,5	16
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	4	3	7	42,9	46
Humboldt-Universität insgesamt	91	49	140	35,0	40

Frauenanteile an Juniorprofessuren an der HU im Referenzjahr 2009 und Zielvorgaben für 2012

wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.12.2009				Zielvorgaben 2012
	Anzahl				
	m	w	gesamt	% w	
Juniorprofessuren (ohne Drittmittel und Sonderprogramme, ohne Gast- und Honorarprofessuren)					
Juristische Fakultät	0	1	1	100,0	**
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät (LGF)	2	0	2	0,0	**
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	3	1	4	25,0	**
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II (ohne Medizin)	6	4	10	40,0	**
Philosophische Fakultät I	0	4	4	100,0	**
Philosophische Fakultät II	2	6	8	75,0	**
Philosophische Fakultät III	1	7	8	87,5	**
Philosophische Fakultät IV	0	0	0	0,0	**
Theologische Fakultät	0	1	1	100,0	**
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2	4	6	66,7	**
Großbritannienzentrum	0	0	0	0,0	**
Humboldt-Universität insgesamt	16	28	44	63,6	≥ 50

Frauenanteile bei Professuren der HU im Referenzjahr 2009 und Zielvorgaben für 2012

wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl Frauen am 31.12.2009	% Frauen am 30.12.2009	Zielvorgaben 2012 in %
Professuren (ohne Drittmittel und Sonderprogramme, ohne Gast- und Honorarprofessuren)			
Juristische Fakultät	3	13,6	18,2
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät (LGF)	5	23,8	23,8
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät I	6	9,8	13,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät II	7	12,3	15,8
Philosophische Fakultät I	2	7,4	11,1
Philosophische Fakultät II	14	35,0	37,5
Philosophische Fakultät III	11	24,4	31,1
Philosophische Fakultät IV	7	26,9	34,6
Theologische Fakultät	1	9,1	9,1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2	9,5	19,0
Großbritannienzentrum	2	66,7	66,7
Humboldt-Universität insgesamt	60	18,0	22,2

