

FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

# Frauenförderplan

11. Dezember 2014

## I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine lange Tradition von Frauenförderung zurück und achtet darauf, seinen Gleichstellungsverpflichtungen, die sich aus dem LGG § 3 ergeben, nachzukommen. So konnten viele Defizite (Stand 1997) in der Geschlechterverteilung in der Statusgruppe wissenschaftlicher Mittelbau und in der Statusgruppe Professuren ausgeräumt werden und wir stehen jetzt in der Situation ein auf vielen Stausebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich zu sein. (siehe dazu Kapitel II). Das bedeutet für die Erstellung des Frauenförderplans insbesondere, bestehende Lücken zu identifizieren und zu bearbeiten und Erreichtes stabil zu halten.

Auch hat der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie früh die Förderung von Frauen und Geschlechterforschung in den Blick genommen. Seit 2000 vergeben wir jährlich den Marie-Schleis-Preis, mit dem wir sowohl herausragende Qualifizierungsarbeiten von Frauen als auch herausragende Qualifizierungsarbeiten mit GENDER-Thematiken würdigen.

Der Fachbereich orientiert sich in seinen allgemeinen Zielsetzungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Faches an den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der Freien Universität Berlin (FU-Gleichstellungskonzept 2009) und setzt sich in Anlehnung daran folgende allgemeine Ziele:

1. Wahrung und Weiterentwicklung eines ausgewogenen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen
2. die Förderung und das Sichtbarmachen von Gender- und Diversity-Forschung,
3. die angemessene Berücksichtigung von Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. Wahrung und weiterer Ausbau familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.
5. Entwicklung von Fördermaßnahmen für Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Dabei verfolgt der Fachbereich folgende langfristige Ziele:

1. 50% Frauen bei unbefristeten Professuren in der Psychologie
2. Gender- und Diversity-Kompetenz durchgehend innerhalb aller Statusgruppen
3. Sichtbarkeit der Gender- und Diversity-Forschung am Fachbereich
4. Steigerung des Anteils männlicher Studierender
5. Etablierung einer Weiterbildungskultur

Zur Erreichung dieser allgemeinen Ziele setzt der Fachbereich Schwerpunkte und spezifischere Ziele (siehe dazu Kapitel III), die sich an den Maßnahmenbündeln, die sich aus dem zentralen Gleichstellungskonzept und den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität ergeben, orientieren und folgende spezifische Rahmenbedingungen des Fachbereichs berücksichtigen:

1. Der Fachbereich verfügt über finanzielle Rücklagen, sodass er in der Lage ist, Frauenförderprogramme zu nutzen, da diese in der Regel eine Ko-Finanzierung einfordern. Über diesen Weg ist eine kontinuierliche Frauenförderung möglich.
2. Am Fachbereich befindet sich eine relativ große Zahl von Personen, die neben Studium und Beruf familiäre Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Die angemessene Unterstützung dieses relativ großen Personenkreises stellt den Fachbereich vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Der Fachbereich strebt an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium zu gewährleisten und möchte damit auch als Modell für andere Fachbereiche fungieren.
3. Die Über-Repräsentanz von Frauen in Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik kann man nicht als Feminisierung des Faches bezeichnen. Beide Fächer sind traditionell (in Deutschland) von Frauen dominiert. Traditionen entgegen zusteuern ist eine große Herausforderung. Eine günstige Bedingung ist, dass das Ziel diese Tradition aufzubrechen von allen Statusgruppen geteilt wird.
4. Steigende Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin machen es notwendig, dass sich auch das nicht-wissenschaftliche Personal weiterbildet. Eine generell erschwerende Bedingung ist hier, dass der gegenwärtige Strukturplan für nicht-wissenschaftliches Personal nur sehr bedingt bessere Eingruppierungen und Karrieren ermöglicht. Für den Fachbereich speziell gilt, dass es auf Grund der Altersstruktur des gegenwärtigen Personals in den nächsten Jahren nur wenig Bewegung geben wird. Wir stehen hier also vor der Herausforderung kreativ zu werden und Bedingungen zu erarbeiten, die für das selbst gesetzte Ziel, eine Kultur von Weiterbildung zu etablieren, günstig sind.
5. Die Rahmenvorgabe, für ein überschneidungsfreies Lehrangebot zu sorgen, ist bei den gegebenen Rahmenbedingungen, nur schwer zu erfüllen. Zu diesen Bedingungen gehören z.B. die begrenzte Anzahl Räume und das Bemühen, den Freitag von wöchentlichen Lehrangeboten frei zu halten, um den Studierenden das Geldverdienen zu ermöglichen.
6. Bis 2026 werden im Wissenschaftsbereich Psychologie keine Strukturplanstellen frei. Das erschwert die Verfolgung des Ziels ein ausgewogenes Verhältnis innerhalb der unbefristeten Professuren zu erreichen. Daher legt der Fachbereich einen seiner Schwerpunkte auf die Förderung von Frauen bei befristeten Professuren.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

Viele Defizite in der Geschlechterverteilung konnten in den vergangenen Jahren sowohl in der Statusgruppe wissenschaftlicher Mittelbau als auch in der Statusgruppe Professuren ausgeräumt werden. Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ist mittlerweile ein auf vielen Status Ebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich. Um dies zu verdeutlichen werden folgend einige statistische Kennzahlen berichtet.

In diesem Kapitel erfolgt die Analyse der der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur. Zunächst werden die Ergebnisse differenziert nach den Bereichen (Erziehungswissenschaft, Psychologie und Grundschulpädagogik) dargestellt. Darauf aufbauend erfolgt eine Gesamtbetrachtung des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie. Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen. Dargestellt ist jeweils die Anzahl Köpfe je Fachsemester. Im Anschluss daran werden Ergebnisse der Besoldungs- und Statusgruppen sowie Gremientätigkeit dargestellt. Abschließend werden entsprechend der dargestellten Ergebnisse Zielquoten für die nächsten Jahre formuliert.

a. Erziehungswissenschaft

In der Erziehungswissenschaft ist in nahezu allen Statusgruppen ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen:

ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT	2010	2011	2012	2013	Trend
<b>Studierende</b>					
weibliche Studierende	692	651	701	732	+ 6 %
Anteil Frauen an Studierenden	82 %	81 %	81 %	79 %	- 4 %
<b>Absolventinnen</b>					
Absolventinnen	211	151	172	142	- 33 %
Anteil Frauen an Absolventenzahlen	83 %	84 %	86 %	86 %	+ 4 %
Promotionen von Frauen	8	14	9	10	+ 25 %
Anteil Frauen an Promotionen	53 %	56 %	60 %	77 %	+ 45 %
Habilitationen von Frauen	3	1		2	- 33 %
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	100 %		100 %	
<b>Beschäftigte</b>					
Professorinnen	5	6	5	7	+ 40 %
Anteil Frauen an Professuren	56 %	55 %	56 %	70 %	+ 25 %
Wissenschaftlerinnen	17	21	17	20	+ 16 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	54 %	63 %	57 %	64 %	+ 19 %
sonstige Mitarbeiterinnen	11	11	13	11	
Anteil Frauen an sonstigen Personal	85 %	85 %	87 %	92 %	+ 8 %
weibliche studentische Beschäftigte	28	25	30	22	- 21 %
Anteil Frauen an studentischen Personal	80 %	74 %	83 %	85 %	+ 6 %

Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Frauen an Promotionen (2013: 77 %), welcher sich nun auf einem ähnlichen Niveau zu den Studierendenzahlen (79 %) und den Absolventinnen (86 %) befindet. Auch der Anteil der Professorinnen konnte auf 70 % gesteigert werden.

Insgesamt lässt sich für die Erziehungswissenschaft festhalten, dass Frauen hier deutlich überrepräsentiert sind.

#### b. Psychologie

Für die Psychologie können sehr differenzierte Ergebnisse gezeigt werden:

PSYCHOLOGIE	2010	2011	2012	2013	Trend
<b>Studierende</b>					
weibliche Studierende	844	911	908	912	+ 8 %
Anteil Frauen an Studierenden	78 %	79 %	78 %	79 %	+ 1 %
<b>Absolventinnen</b>					
Absolventinnen	130	179	184	202	+ 55 %
Anteil Frauen an Absolventenzahlen	80 %	82 %	83 %	84 %	+ 5 %
Promotionen von Frauen	16	20	24	16	
Anteil Frauen an Promotionen	84 %	74 %	67 %	59 %	- 30 %
Habilitationen von Frauen	1	0		1	
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %		100 %	
<b>Beschäftigte</b>					
Professorinnen	5	6	7	7	+ 40 %
Anteil Frauen an Professuren	36 %	50 %	47 %	44 %	+ 22 %
Wissenschaftlerinnen	20	22	26	19	- 7 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	58 %	63 %	62 %	54 %	- 7 %
sonstige Mitarbeiterinnen	11	12	11	14	+ 27 %
Anteil Frauen an sonstigen Personal	79 %	80 %	85 %	88 %	+ 11 %
weibliche studentische Beschäftigte	29	22	18	28	- 3 %
Anteil Frauen an studentischen Personal	69 %	65 %	69 %	78 %	+ 13 %

Bezüglich der hohen Absolventinnenzahlen ist zu sagen, dass es sich hierbei zu einem großen Umfang um Diplomstudierende handelt. (Im Jahr 2013 haben z.B. 84 Studierende ihr Diplom bekommen, 2012 waren es 128 Diplomstudierende, in 2010 und 2011 jeweils 120 Studierende.)

Während der Anteil der Professorinnen auf nunmehr 44 % gesteigert werden konnte (Trend: +22 % im Vergleich zu 2010), ist gleichzeitig der Anteil der Frauen an Promotionen deutlich gesunken (59 %). Der Anteil von Frauen bei den Studierendenzahlen (79 %) und studentischen Beschäftigten (78 %) befindet sich auf einem sehr hohen Niveau. Jedoch scheint es anschließend einen Einbruch in der wissenschaftlichen Karriere zu geben, da neben den Promotionen auch der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal (54 %) deutlich geringer ist. Insgesamt lässt sich für die Psychologie aber positiv hervorheben, dass nahezu eine Gleichstellung der Geschlechter vorhanden ist.

#### c. Grundschulpädagogik

Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich die Ergebnisse der Grundschulpädagogik nur sehr vage interpretieren:

GRUNDSCHULPÄDAGOGIK	2010	2011	2012	2013	Trend
<b>Studierende</b>					
weibliche Studierende	261	281	308	339	+ 30 %
Anteil Frauen an Studierenden	83 %	86 %	84 %	85 %	+ 2 %

Absolventinnen					
Absolventinnen	116	85	74	87	- 25 %
Anteil Frauen an Absolventenzahlen	86 %	89 %	85 %	87 %	+ 1 %
Beschäftigte					
Professorinnen	1	1	2	2	+ 100 %
Anteil Frauen an Professuren	25 %	25 %	50 %	50 %	+ 100 %
Wissenschaftlerinnen	5	4	7	6	+ 32 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	54 %	46 %	55 %	58 %	+ 7 %
sonstige Mitarbeiterinnen	2	2	1	3	+ 50 %
Anteil Frauen an sonstigen Personal	100 %	100 %	100 %	100 %	
weibliche studentische Beschäftigte	5	3	5	4	- 20 %
Anteil Frauen an studentischen Personal	83 %	60 %	63 %	67 %	- 19 %

Die Studierendenzahlen weisen in der Grundschulpädagogik einen sehr hohen Frauenanteil auf (2013: 85 %), welcher sich auch in den Absolventinnenzahlen niederschlägt (2013: 87 %). In den Statusgruppen der Beschäftigten findet sich schließlich ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter, wohingegen der Anteil von Frauen am studentischen Personal deutlich gesunken ist (Trend: -19 % im Vergleich zu 2010).

#### d. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Für den gesamten Fachbereich lässt sich in den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen ein hoher Frauenanteil finden:

FB ERZIEHUNGSW. & PSYCHOLOGIE	2010	2011	2012	2013	Trend
Studierende					
weibliche Studierende	1.797	1.843	1.917	1.983	+ 10 %
Anteil Frauen an Studierenden	80 %	81 %	80 %	80 %	
Absolventinnen					
Absolventinnen	457	415	430	431	- 6 %
Anteil Frauen an Absolventenzahlen	83 %	84 %	84 %	85 %	+ 2 %
Promotionen von Frauen	24	34	33	26	+ 8 %
Anteil Frauen an Promotionen	71 %	65 %	65 %	65 %	- 8 %
Habilitationen von Frauen	4	2		3	- 25 %
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	67 %		100 %	
Beschäftigte					
Professorinnen	11	13	14	16	+ 45 %
Anteil Frauen an Professuren	41 %	48 %	50 %	53 %	+ 29 %
Wissenschaftlerinnen	42	47	50	45	+ 4 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	56 %	59 %	58 %	57 %	+ 2 %
sonstige Mitarbeiterinnen	24	25	25	28	+ 17 %
Anteil Frauen an sonstigen Personal	83 %	83 %	86 %	90 %	+ 8 %
weibliche studentische Beschäftigte	62	50	53	54	- 13 %
Anteil Frauen an studentischen Personal	75 %	69 %	76 %	79 %	+ 5 %

Insgesamt zeigt sich für den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ein sehr positives Bild. Der Anteil von Frauen konnte in nahezu allen Statusgruppen gesteigert werden. Lediglich der

Anteil an Promotion sank um 8 %, befindet sich aber insgesamt immer noch bei 65 %. Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Frauen am sonstigen Personal (2013: 90 %).

Betrachtet man die Ergebnisse in den jeweiligen Statusgruppen, so lässt sich ein etwas differenzierteres Bild erkennen. Sind es bei den Studierendenzahlen noch 80 %, findet sich beim wissenschaftlichen Personal ein Frauenanteil von ca. 60 %. Hier ist ein deutlicher Einbruch im Vergleich zu den Studierendenzahlen zu erkennen.

Eine Analyse der Personalstruktur des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie ergab, dass 56,5 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zuvor schon als studentische Mitarbeiter/innen gearbeitet haben (nicht ausschließlich an der FU Berlin). Demzufolge kann geschlussfolgert werden, dass eine akademische Karriere durchaus schon aufgrund einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft beginnt.

Diese Ergebnisse können aber nicht den Unterschied zwischen den Studierendenzahlen und dem wissenschaftlichen Personal erklären. Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie weist mit 79 % einen sehr hohen Anteil an studentischen Mitarbeiterinnen auf.

Vielmehr kann für den Fachbereich festgehalten werden, dass eine geschlechtergerechte Personalpolitik vorhanden ist und Frauen wie Männer gleichermaßen unterstützt sowie gefördert werden.

#### e. Besoldungs- und Statusgruppen

Die nachfolgende Tabelle stellt die Verteilungen der Professuren am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie dar:

Professuren am FB Erzw. und Psych.	2010	2011	2012	2013
<b>W3</b>				
Professorinnen	1	2	3	3
Anteil Frauen an W3-Professuren	20 %	29 %	38 %	38 %
<b>W2 unbefristet</b>				
Professorinnen	1	3	2	3
Anteil Frauen an W2-Professuren (unbefr.)	33 %	50 %	40 %	38 %
<b>W2 auf Zeit</b>				
Professorinnen	1	1	1	1
Anteil Frauen an W2-Professuren (befr.)	50 %	50 %	50 %	50 %
<b>C4</b>				
Professorinnen	2	2	2	2
Anteil Frauen an C4-Professuren	29 %	40 %	50 %	50 %
<b>C3</b>				
Professorinnen	2	2	2	1
Anteil Frauen an C3-Professuren	34 %	40 %	40 %	34 %
<b>Juniorprofessur</b>				
Professorinnen	4	3	3	5
Anteil Frauen an Juniorprofessuren	80 %	75 %	100 %	100 %

Mit Blick auf die aktuelle Besoldungsklassifikation (W-Professuren) zeigt sich, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden konnte. Vor allem die Förderung über Juniorprofessuren hat am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie einen sehr hohen

Frauenanteil (seit 2012: 100 %). Wünschenswert erscheint für kommende Berufungsverfahren im Bereich der unbefristeten Professuren, vor allem Frauen zu ermutigen sich für diese Stellen zu bewerben.

Im Folgenden werden nun die Beschäftigten in Drittmittelprojekten analysiert:

Beschäftigte in Drittmittelprojekten	2010	2011	2012	2013	Trend
<b>wissenschaftliches Personal</b>					
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	71	68	55	43	- 39 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	59 %	63 %	72 %	67 %	+ 14 %
<b>nichtwissenschaftliches Personal</b>					
nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen	10	10	8	12	+ 20 %
Anteil Frauen an nichtw. Personal	71 %	77 %	89 %	100 %	+ 41 %
<b>studentische Beschäftigte</b>					
studentische Mitarbeiterinnen	71	46	49	45	- 37 %
Anteil Frauen an studentischen Personal	78 %	66 %	79 %	80 %	+ 3 %
<b>Gesamt (FB Erziehungsw. &amp; Psychologie)</b>					
Mitarbeiterinnen in Drittmittelprojekten	152	124	112	100	- 34 %
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal	67 %	65 %	75 %	76 %	+ 13 %

Es zeigt sich, dass der Anteil an Frauen in allen Statusgruppen erhöht werden konnte. Insgesamt ist die Gesamtzahl der Drittmittelbeschäftigten am Fachbereich jedoch seit 2011 rückläufig

In der nächsten Tabelle wird die Verteilung der besoldeten Lehraufträge der vergangenen Jahre entsprechend der Geschlechter dargestellt (Quelle: Evento)

Periode (Lehraufträge)	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Wintersemester 2011/12	31	38	69
Sommersemester 2012	40	35	75
Wintersemester 2012/13	27	38	65
Sommersemester 2013	24	56	80
Wintersemester 2013/14	69	57	126
Sommersemester 2014	33	32	65
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>224</b>	<b>256</b>	<b>480</b>

Hier lassen sich über die Semester hinweg immer wieder Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Insgesamt zeigt sich, dass mehr Frauen in den vergangenen Jahren besoldete Lehraufträge erhalten haben (53 %). Dies deckt sich mit der Personalstruktur des Fachbereichs, da oftmals auch Beschäftigte in Drittmittelprojekten besoldete Lehraufträge erhalten und es sich hierbei nicht ausschließlich um externe Lehrende handelt.

#### f. Gremien

Abschließend wird die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie dargestellt (Quelle: Gremienstatistik des Fachbereichs):

Gremien	WiMi		HSL		SoMi		Stud.		Gesamt: w	Gesamt: m
	w	m	w	m	w	m	w	m		



Ausbildungskommission	2		1	1	1	2	2	4	6	7
Marie-Schlei-Preis	2		2		1		3		8	0
Ethikkommission	1		1	4	1		1		4	4
Fachbereichsrat	1	1	2	5	1	1	1	1	5	8
Lehrplankommissionen	1	1	5	5	3	2	1	1	10	9
Promotionsausschuss		1	3	1					3	2
Prüfungsausschüsse	6	5	19	26	12	3	8	3	45	37
Strukturkommissionen		2	4	6	5	1		2	9	11
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>90</b>	<b>78</b>

Insgesamt zeigt sich, dass etwas mehr Frauen an Gremien partizipieren (54 %). Dabei zeigen sich innerhalb der Gremien und Statusgruppen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So sind z.B. in der Auswahlkommission für den Marie-Schlei-Preis ausschließlich weibliche Kommissionsmitglieder. Ebenso zeigt sich, dass in den Prüfungsausschüssen mehr Frauen der sonstigen Beschäftigten teilhaben (Anteil Frauen: 80 %), dafür aber der Anteil der Hochschullehrerinnen etwas geringer ist als der der Hochschullehrer (42 %).

#### g. Fazit

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine erfolgreiche Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren zurück und kann hinsichtlich der Personalpolitik aufzeigen, dass eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist. Daher ist es nur bedingt möglich Zielquoten für die kommenden Jahre zu formulieren.

Wünschenswert erscheint jedoch in der Psychologie den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Auch sollten Frauen ermutigt werden sich bei unbefristeten W2-Professuren sowie W3-Professuren zu bewerben.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt der Fachbereich Schwerpunkte und spezifischere Ziele, die im nächsten Kapitel ausführlicher dargestellt werden sollen.

### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

#### **Handlungsfeld: Organisationskultur**

Unterschiedliche Faktoren sind verantwortlich dafür, dass am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie Frauen erfreulicherweise auf allen Staturebenen gut oder auch überdurchschnittlich repräsentiert sind und es nur noch einen Bereich gibt (unbefristete Professuren in der Psychologie), der zeigt, dass Frauenförderung weiter wichtig ist.

Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache gehört vom Anspruch her zur Kultur des Fachbereichs. Dieser Anspruch wird zunehmend - vor allem bei der Verfassung von Texten - auch in die Praxis umgesetzt. Der durchgehende Gebrauch geschlechtergerechter Sprache muss sich im Alltag allerdings noch einspielen und soll kontinuierlich gefördert werden.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich nicht bekannt. Da dieses Thema tabu- und schambesetzt ist, könnte es dennoch zu Vorfällen gekommen sein. Verbesserungswürdig ist die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema.

Der Fachbereich verfügt über eine Struktur, durch die sämtliche Mitarbeiter/-innen einer organisatorischen Einheit zugeordnet sind, durch die sie z.B. Zugang zu wichtigen Informationen erhalten (z.B. universitäre Förderprogramme). Verbesserungswürdig ist hier die Einbindung von Forschungsgruppenleiter/-innen, die nicht unmittelbar einem Arbeitsbereich angegliedert sind .

Das Büro der dezentralen Frauenbeauftragten wird mit jährlich 1500 € ausgestattet. Die Frauenbeauftragte wird gemäß §59 (6) Berliner Hochschulgesetz in die dort genannten Entscheidungsprozesse und Maßnahmen eingebunden. Verbesserungswürdig ist Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten allen Mitgliedern des Fachbereichs bekannt zu machen.

#### **Handlungsfeld: Personalpolitik**

##### **Bereich: Wissenschaftliches Personal**

Um eine geschlechtergerechte Situation in Bewerbungssituationen herzustellen, achtet der Fachbereich darauf, dass Auswahlkommissionen geschlechtsparitatisch besetzt sind, um die Salienz durch Minderheitenstatus (z.B. ein Mann unter vielen Frauen und umgekehrt) nicht zu erhöhen (z.B. McGuire & McGuire, 1981; Mullen, 1991). Es ist darüber hinaus erforderlich, dass die Mitglieder einer Auswahlkommission über Wissen und praktische Erfahrung in gendersensibler Kommunikation und gendersensiblen Verhalten verfügen. Dies kann nicht vorausgesetzt werden und soll mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept, Kap. B.4: Gleichstellungskompetenz im Personalwesen (2009)“ kontinuierlich gefördert werden.

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie herrscht unter den Professuren im Bereich Erziehungswissenschaft und bei den befristeten Professuren in der Psychologie erfreulicherweise ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Verbesserungspotential liegt bei den unbefristeten Professuren in der Psychologie vor. Daher sollen mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept (2009) Kap. B.2: Transparenz personenbezogener Entscheidungen und Kap. B.3: Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung Maßnahmen getroffen werden, die die Bedingungen für das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei unbefristeten Professuren verbessern.

### **Bereich: Nicht-Wissenschaftliches Personal**

Die Förderung von Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich wird im Fachbereich derzeit lediglich informell und vereinzelt angesprochen. Hier soll angeknüpft und Vorbereitungen getroffen werden, Förderungsbedarf und Förderungspotenzial offiziell zu ermitteln. Dies ist wegen der stetig anwachsenden Anforderungen, z.B. die Steigerung der Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der FU, unumgänglich.

Darüber hinaus hält das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin ein großes Angebot an Schulungen für interne Anwendungsprogramme vor, über die die Mitarbeiter/-innen regelmäßig informiert werden. Bis auf einen neuen Lehrgang (Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung) gibt es kaum Angebote für *höher qualifizierende* Weiterbildung, die einen Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe ermöglicht. Hier besteht ein Verbesserungspotential für das nicht-wissenschaftliche Personal.

### **Bereich: Studierende**

In allen Fachdisziplinen des Fachbereichs sind Frauen traditionell überrepräsentiert. Diese Tradition aufzubrechen erfordert umfassende Anstrengungen durch Politik, Medien und Gesellschaft. Des ungeachtet verfolgt der Fachbereich mit Bezug auf das zum „FU-Gleichstellungskonzept Kapitel B.3 Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung“ folgendes Ziel:

### **Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Steuerungsinstrumente haben u.a. die Funktion, Informationen über das Erreichen bzw. Abweichen von formulierten Zielen zu geben, damit das Dekanat angemessen reagieren kann.

Die Statistikdatenbank der FU wird vom Dekanat für Steuerungsfunktionen im Fachbereich genutzt und zwar anforderungsspezifisch, z.B. für die leistungsorientierte Vergabe von Haushaltsmitteln, die Ermittlung des Lehrbedarfs sowie Handlungsbedarfs in Bezug auf die Entwicklung von Studierendenzahlen, zur Fortschreibung der Kontrolle auf Gendergerechtigkeit und zur Ermittlung eines spezifischen Bedarfs zur Verbesserung der Gleichstellung im Fachbereich. Die Frauenbeauftragte verfolgt gleichstellungsbezogene Daten zur Argumentation in Berufungsverfahren, bei Ko-Finanzierung von Fördermitteln und bei der Planung von frauenförderwirksamen Maßnahmen des Fachbereichs, z.B. der Veranstaltung: „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“.

Bei Neufassung oder Änderung der Studienordnung werden in der konzeptionellen Prüfung regelhaft auch Gleichstellungsinhalte überprüft, ebenso in den fachbereichsinternen Arbeitskreisen, die mit Überarbeitung von Studienordnungen befasst sind.

Zusätzlich hat der Fachbereich Instrumente zur Förderung der wissenschaftlichen Arbeit von Frauen entwickelt. Das bekannteste dieser Instrumente ist der Marie-Schlei-Preis zur Förderung von Frauen und zur Förderung der Geschlechterforschung. Darüber hinaus werden weitere Ressourcen für Junior-Professuren (z.B. Studentische Hilfskräfte, anteilige Nutzung einer Sekretariatskraft, Sachmittel) zur Verfügung gestellt. Verbessert werden soll hier die Bereitstellung von Ressourcen zur Förderung von Geschlechterforschung (siehe Handlungsfeld: Geschlechterforschung) oder der Förderung von Junior-Professorinnen mit familiären Verpflichtungen (siehe Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie)

## **Handlungsfeld: Geschlechter, Gender- und Diversity-Forschung**

### **Bereich: Forschung**

Im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft wird die Geschlechter-, Gender- und Diversity Forschung vertreten durch die Professur „Bildungsforschung / Heterogenität und Bildung“. Sie ist darüber hinaus Thema in weiteren Arbeitsbereichen sowohl der Erziehungswissenschaft als auch im Wissenschaftsbereich Psychologie. Verbesserungspotential gibt es in Bezug auf die Sichtbarkeit dieser Forschung am Fachbereich.

Wegen eines hohen Einsparungsdrucks wurde 2004 im Strukturplan der Psychologie die Geschlechterforschung aus den Denominationen gestrichen mit der Begründung, dies sei ein Querschnittsthema im Wissenschaftsbereich Psychologie. Hier soll angeknüpft und unter Bezugnahme auf das FU-Gleichstellungskonzept 2009: Kap. A.4 „Entwicklung von Gleichstellungskompetenz“ die Forschungsperspektive „Gender“ im Wissenschaftsbereich Psychologie verstärkt gefördert werden.

Die Zentraleinheit zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung hat eine Präsenzbibliothek aufgebaut, die Bücher sind mit dem Label "Gender" gekennzeichnet und befinden sich seit 2005 in der Bereichsbibliothek Erziehungswissenschaft, Fachdidaktik, Psychologie. Frau Dr. Ulla Bock, Geschäftsführerin der ZEFEG, ist für die Bücher zuständig. In Kooperation mit der Bibliotheksleitung konnte sie erreichen, dass der Buchbestand über den Umzug hinweg zusammengehalten und nicht aufgeteilt wurde. Die ZEFEG-Bibliothek wird diesen Status in der neuen integrierten Bibliothek behalten. Bücher und Zeitschriften im Umfang von ca. 6 300 Büchern und Fachzeitschriften sind über den OPAC-Katalog abrufbar. Fehlende Literatur wurde bisher reibungslos beschafft.

### **Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen.**

Während der jährlichen InFU:tage und im Rahmen des OSA (Online-Studienfachwahl-Assistent) wird auf eine frühe Ansprache von männlichen Bewerbern geachtet.

Im Rahmen der Karriereplanung bietet der FB speziell für weibliche Studierende die jährlich stattfindende aus Zielvereinbarungsmitteln finanzierte Veranstaltung „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“ an, die von den Teilnehmerinnen durchgehend positiv bewertet wird. Diese Veranstaltung soll weiterentwickelt werden.

Der Fachbereich stellt zeitliche Ressourcen zur Verfügung für die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus gibt es ein Mentoring für Studierende mit besonderen Herausforderungen (Familienpflichten).

Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache, der vom Anspruch her zur Organisationskultur des Fachbereichs gehört, muss sich im Alltag einspielen und soll kontinuierlich gefördert werden.

Das Thema „Gender und sexualisierte Diskriminierung“ ist in den Lehramtsstudiengängen wenig repräsentiert. (z.B. SS14 nur 4 Veranstaltungen). Mit Bezug zum FU-Gleichstellungskonzept (2009), Kap. A.4 „Entwicklung von Gleichstellungskompetenz“ könnten weitere Lehrinhalte zu Gender und sexualisierte Diskriminierung integriert werden. Der Zeitpunkt ist günstig, da gerade die neuen Module für den Lehramtsmaster verabschiedet werden.

## **Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Der Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie wird eine hohe Bedeutung beigemessen. So wurde die Einrichtung des öffentlichen Still- und Wickelraums (Fabeckstr.) finanziell unterstützt. Die Einrichtung weiterer Still- und Wickelräume sind in Planung (Bibliothek). Mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept (2009) zur Gleichstellungsphilosophie / Familienfreundlichkeit soll kontinuierlich an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet werden.

### **Bereich Studium und Familie**

Der Fachbereich engagiert sich in Bezug auf „Vereinbarkeit“ z.B. durch die familienfreundliche Anmeldung zu den Lehrveranstaltungen und durch die Nutzung der Expertise des Familienbüros. Bei Bedarf wird eine gesonderte Studienberatung zur Gestaltung eines individuellen Semesterplans angeboten. Rahmenpläne werden nach Möglichkeit mit Rücksicht auf familienfreundliche Zeiten gestaltet, d.h. mindestens 1 Veranstaltung von parallelen LV liegt in der Kernzeit von 8-16 Uhr, selten nur gibt es prüfungsrelevante, nicht teilnahmepflichtig LV (Vorlesungen), die nicht in dieser Kernzeit liegen.

Eine Beurlaubung bei Erziehungszeiten/Pflege von Angehörigen ist möglich, wobei die Studienleistung dennoch erbringbar ist, auch sind Teilzeitpraktika möglich.

Bei Bedarf wird auch auf das Familienbüro verwiesen. Zu Beginn des Studiums (Orientierungswoche) wird auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten (FU Kita, Spielraum neben der Mensa) hingewiesen.

### **Bereich Beruf und Familie**

Liegen familiäre Verpflichtungen vor, ist in Verwaltungs-/Studien- und Prüfungsbüros eine Absprache zu flexiblen Arbeitszeiten möglich. Nicht-wissenschaftliche Teilzeitkräften (z.B. Sekretariate im Wissenschaftsbereich) mit Betreuungsverpflichtungen werden darin unterstützt, ihre wöchentliche Arbeitszeit flexibel einteilen zu können.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung wird gewährleistet durch einen fachbereichsweit bekannten feststehenden Gremientag (ab 14 Uhr während der Vorlesungszeit) bzw. durch eine langfristige Bekanntgabe von Ausschuss-/Gremien- oder Fachbereichsratsterminen. Verbesserungswürdig für Mitglieder des Fachbereichs mit Kinderbetreuungspflichten ist eine konsequente Einhaltung des Endes von Sitzungen. Auch durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Heimarbeit in besonderen Situationen könnte die Familienfreundlichkeit gesteigert werden. (Citrix, Telefonumleitung, Exchange-Server)

Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Säuglings- oder Kleinkindalter können in dieser Zeit wissenschaftlich oft nicht so produktiv sein, was ihre wissenschaftliche Laufbahn behindert. Hier sollten mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept 2009: Kap. B.3 ... Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung entlastende und unterstützende Konzepte erarbeitet werden, die konsensfähig sind. Mit den hierzu formulierten Zielen und Maßnahmen macht der Fachbereich entsprechende Vorschläge.

IV. Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung

Ziel	Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzie
Förderung des Gebrauchs geschlechtergerechter Sprache am Fachbereich	Flyer und Broschüre werden auf der HomePage des FB zum Download zur Verfügung gestellt.	FB-Verwaltung plus ggf. WEB-Team; ggf Prüfung der Broschüre aus wiss. Sicht durch AB Hannover		
	Angebot einer Veranstaltung zur geschlechtergerechten Sprache im Weiterbildungsangebot der FU	FB in Kooperation mit dem Dekanat; ggf. wiss. Input durch AB Hannover		
Nachhaltige strukturelle Einbindung der Förderung von „Gender & Diversity“-Awareness und von Geschlechtergerechtigkeit am Fachbereich sowie des Schutzes vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Entwicklung von Ideen zur Umsetzung des Ziels	Dekanat		
Verbesserung der Kommunikation und Information zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“	Herausgabe der Richtlinien vom Präsidium an Personen mit Leitungsfunktionen; ggf. wird ein Link auf der HP des FB angelegt.	FB-Verwaltung plus WEB-Team		
	Herausgabe der Broschüre von der Frauenbeauftragten an Personen mit Leitungsfunktionen; ggf. wird ein Link auf der HP des FB angelegt.	FB-Verwaltung plus WEB-Team		
	Einpflegen von Hinweisen auf der Homepage des Fachbereichs zu Anlaufstellen bei Vorkommnissen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.	Web-Team des Fachbereichs		
	Das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird in einschlägige Seminare integriert.	Lehrende des AB Klinische Psychologie und Psychotherapie / AB Heterogenität und Bildung		

<b>Bessere Integration von Forschungsgruppenleiter/-inne/n in die Strukturen des Fachbereichs</b>	Anbindung an einen Arbeitsbereich gewährleisten; Einladung zu Sitzungen des Fachbereichsrats (öffentlicher Teil)	Dekanat u. Fachbereichsverwaltung		
<b>Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten</b>	Überarbeitung der Homepage der Frauenbeauftragten mit dem Ziel einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten.	Frauenbeauftragte und Mittel für Werkvertrag	1.000 €	
	Flyer zum Aushängen an den Pinnwänden der ABs	Frauenbeauftragte und Mittel für Werkvertrag	100 €	Budget der Frauenbeauftragten
	Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten wird im Mentoringreferat bekannt gemacht.	Frauenbeauftragte		
<b>Förderung gendersensibler Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender~ und Diversity Awareness</b>	Regelmäßige Veranstaltung im Weiterbildungszentrum oder in sämtliche Veranstaltungen integrieren, in denen es sich um Führungs- bzw. Lehrqualität dreht.	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		
	begleitende wissenschaftliche „Mini-Evaluation“ unter den Teilnehmenden der Maßnahme 01	Herr Nowakowski (Referent f. Studium und Lehre)		
	Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahme für Personen, die in Personal-Auswahlverfahren involviert sind.	Fachbereichsverwaltung	Teilnahmegebühren	
	Führungskräfte über Weiterbildungsangebote informieren	Fachbereichsverwaltung / Frauenbeauftragte		
	Bei Ausschreibung von Führungskraft-Stellen (Professuren, etc) ins Anforderungsprofil aufnehmen: „Gender~ und Diversity Kompetenz“	Dekanat		

<b>50% Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie</b>	Ursachenforschung: Das Annahmeverhalten bei Berufungen soll untersucht werden	Frauenbeauftragte u. Stellv.		
	Fortführung der Arbeitsgruppe „Überprüfung des Berufungsleitfadens der FU in Bezug auf Gender-Awareness“ (Weiterführung der Maßnahme aus den ZV 2010)	Frauenbeauftragte		
	Weiterentwicklung und Durchführung der Veranstaltung „Planung einer wiss. Laufbahn“	Frauenbeauftragte		
<b>Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von nicht-wissenschaftlichem Personal</b>	Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung	Frau Heinze-Drinda		
<b>Erhöhung des Anteils männlicher Studierender</b>	Start einer genderbezogenen Image-Kampagne für das Fach Erzwiss. bzw. Bildgswiss.	Arbeitsbereich Prof. Hannover		
	Bewerberdaten zum WS 14/15 analysieren unter Berücksichtigung der Geschlechterzusammensetzung, BA-Bewerbungen, Master-Bewerbungen	Referent/-in für Studium und Lehre		
<b>vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln, um die notwendigen Managementprozesse begleiten zu können</b>	Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich; ggf. Reagieren auf Veränderungen	Verwaltungsleiter/-in		
	Fortschreibung Marie-Schlei-Preis	Marie-Schlei-Preis-Kommission	3.500 €	
<b>Verbesserung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten mit Geschlechter, Gender und Diversity Thematik am Fachbereich</b>	Befragung der AB's des FB's zu aktuellen Forschungsprojekten und Dissertationsprojekten mit „GENDER“-Bezug	Frauenbeauftragte		



	Homepage des Fachbereichs: Unter der Rubrik Forschung wird die Liste mit den Projekten mit „GENDER“-Bezug eingepflegt.	Web-Team des Fachbereichs		
<b>Verstärkung der Integration der Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ als Querschnittsthema im Wissenschaftsbereich Psychologie.</b>	Bei Ausschreibungen von Professuren in der Psychologie wird geprüft, ob die Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ ins (erwünschte) Anforderungsprofil aufgenommen wird.	Dekanat / Antragstellende Professor/-inn/en		
<b>Weiterentwicklung und Etablierung von Genderforschung am Fachbereich</b>	Es werden jährlich Ressourcen aus den LOM-Sachmittelgeldern für Forschungsprojekte mit Genderthematik zur Verfügung gestellt, z.B. Stud. HK.	Dekanat		
<b>Förderung des Gebrauchs geschlechtergerechter Sprache in der Lehre</b>	Zu Beginn jedes Wintersemesters wird über einen Verteiler zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in der Lehre aufgefordert.	Studienbüro mit Unterstützung von Frau Zetsche		
	In die Lehrevaluation wird ein Item zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache aufgenommen.	Lehrevaluationsteam Herr Nowakowski		
<b>Ausbau des Themas „Gender“ in die Lehramtsausbildung</b>	Implementation des Themas „Gender und sexualisierte Diskriminierung“ in die Module für den Lehramtsmaster	Gemeinsame Kommission, Ausbildungskommission Lehramtsmaster, ZFL		
<b>Das Thema „Gender“ in das Pflichtangebot der Lehre generell integrieren</b>	Das Thema wird je nach Fach in eine Vorlesung (Einladung eines Gastreferenten/Gastreferentin) bzw. in ein Lehrmodul integriert (z.B. durch Einladung von Gastreferent/-inn/en).	Gemeinsame Kommission, Ausbildungskommission Lehramtsmaster, ZFL Für GP: Herr Ramseger; ZfL: Frau Wieler; Lehramt Master: Frau Kinder und Frau Hannover; Psychologie: Frau Mühlmeyer-Mentzel		