

Fachbereich

Erziehungswissenschaft und Psychologie

Frauenförderplan

2025/2026

Einleitung

Der Frauenförderplan (FFP) 2025/26 knüpft inhaltlich an den FFP 2022/23 an. Die Fortschreibung des FFPs wurde zentral für alle Frauenförderpläne der Freien Universität Berlin um ein Jahr verschoben, um zunächst die Ergebnisse der externen Evaluation der Gleichstellungsstrukturen der Universität abzuwarten. Aufbauend auf den in den letzten Jahren erreichten Zielen wird ein Teil der im FFP 2022/23 vereinbarten Maßnahmen fortgeführt und/oder weiterentwickelt; darüber hinaus werden zum Teil neue Ziele formuliert und Maßnahmen festgelegt.

Im Folgenden werden die Kapitel des FFP 2025/26 kurz erläutert.

- In Kapitel I „Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen“ werden die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die richtungsgebende universitäre Gleichstellungsstrategie skizziert.
- Kapitel II „Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur“ enthält schwerpunktmäßig die entsprechenden aktualisierten Daten, zusammengefasst und nach Bereichen, sowie die relevanten Zielquoten.
- In Kapitel III werden „Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern“ verdeutlicht; zu den Handlungsfeldern zählen (H1) die Organisationsstruktur und -kultur, (H2) Personal, (H3) Studium & Lehre, (H4) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, (H5) Gender- und Diversity-Forschung sowie (H6) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.
- Kapitel IV „Maßnahmen des Fachbereiches“ wurde aktualisiert. Maßnahmen, bei denen sich Erfolge im Wesentlichen durch Kontinuität einstellen, werden weitergeführt. Neue Maßnahmen basieren auf Ideen, die besser geeignet scheinen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.

Betrachtet man zusammenfassend die im FFP 2025/26 formulierten Ziele des Fachbereichs, so lassen sich als übergreifende Ziele die Förderung von Gender- und Diversitykompetenz, Gleichstellung, und konkret weiterhin der Ausbau des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren, insbesondere in der Psychologie sowie attraktive Mittelbaustellen (im Rahmen des Kaskadenmodells) ausmachen.

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 sowie dem Gleichstellungskonzept der FU Berlin ergeben, nachzukommen. So konnten viele Ungleichheiten in der Geschlechterverteilung in der Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus und in der Statusgruppe der Professuren reduziert bis ausgeräumt werden und wir befinden uns jetzt in der Situation, ein auf vielen Stausebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich zu sein. Gleichwohl gilt dies nach wie vor nicht auf allen Ebenen. Besonders im WB Psychologie sind Frauen auf unbefristeten Professuren nach wie vor unterrepräsentiert. In der Statusgruppe Technik, Service und Verwaltung (MTSV) sind Frauen auf niedrigeren Lohnstufen deutlich überrepräsentiert und auch im Mittelbau haben Männer im Verhältnis zu Frauen häufiger attraktivere Stellen. Auch wenn die im letzten Frauenförderplan stark im Vordergrund stehenden Benachteiligungen für Personen – meistens Frauen – mit Care-Aufgaben auf Grund der Pandemielage nicht mehr aktuell sind, ist davon auszugehen, dass diese Phase für viele Wissenschaftler*innen Spuren hinterlassen hat, etwa bezüglich eines „publication gap“, die es auch zukünftig zu berücksichtigen gilt.

Jenseits von Frauenquoten ist insgesamt festzustellen, dass die gesellschaftliche Vielfalt im akademischen Personal sowie auch unter den Studierenden noch zu wenig abgebildet ist. Bei der Personalentwicklung sowie auch weiteren Maßnahmen soll daher aus intersektionaler Perspektive ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Personengruppen gelegt werden, die von mehrfachen Formen der Diskriminierungen und Benachteiligungen betroffen sind.

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie hat die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung bereits früh in den Blick genommen. Seit 2000 wird jährlich der Gender-Forschungspreis (vormals Marie-Schlei-Preis) vergeben, durch den sowohl herausragende Qualifizierungsarbeiten von Frauen als auch herausragende Qualifizierungsarbeiten mit GENDER-Thematiken gewürdigt werden. Im Rahmen der Umbenennung von Marie-Schlei-Preis zu *Gender-Forschungspreis* wurde die Zielgruppe insoweit erweitert, als seit 2022 FINTA* gefördert werden sollen, also neben Frauen auch Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen, um so einem vielfältigen Verständnis von Geschlecht Rechnung zu tragen.

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 2021-2026) und setzt sich in Anlehnung daran folgende allgemeine Ziele:

1. Wahrung und Weiterentwicklung einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in sämtlichen Tätigkeitsfeldern (Wissenschaft und Forschung, Studium und Lehre sowie Verwaltung)
2. Gender-Mainstreaming (d.h. die Auswirkungen von Entscheidungen des Fachbereichs auf geschlechterbezogene Ungleichheit grundsätzlich in den Blick zu nehmen, wobei eine intersektionale Perspektive eingenommen wird)
3. Förderung und Sichtbarmachen von Gender- und Diversity-Forschung, auch in der Lehre
4. Förderung von Gender- und Diversitysensibilität inklusive gender- und diversitysensibler Sprache auf allen Ebenen, auch bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen
5. Wahrung und weiterer Ausbau familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende

Dabei verfolgt der Fachbereich folgende langfristige Ziele:

1. mindestens 50 % Frauen bei unbefristeten Professuren in der Psychologie
2. Gender- und Diversity-Kompetenz durchgehend innerhalb aller Statusgruppen
3. Sichtbarkeit und Stärkung der Gender- und Diversity-Forschung am Fachbereich
4. Steigerung des Anteils männlicher Studierender und Studierender aus gesellschaftlich benachteiligten/unterrepräsentierter Personengruppen
5. Fortschreibung 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 an dem zentralen Gleichstellungskonzept, den Frauenförderrichtlinien und Satzungen der Freien Universität orientieren und folgende spezifische Rahmenbedingungen des Fachbereichs berücksichtigen:

1. Am Fachbereich befindet sich eine relativ große Zahl von Personen, die neben Studium und/oder 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 weiterhin als Modell für andere Fachbereiche fungieren.
2. Der große Anteil von Frauen in Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik hat (in Deutschland) eine gewisse Tradition. Dem entgegenzusteuern, ist eine große Herausforderung. Eine günstige Bedingung ist, dass das Ziel, diese Tradition aufzubrechen, von allen Statusgruppen geteilt wird.
3. Steigende Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin machen es notwendig, dass sich auch das nichtwissenschaftliche Personal weiterbildet. Eine generell erschwerende Bedingung ist hier, dass der gegenwärtige Strukturplan für nichtwissenschaftliches 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 die Etablierung und Fortschreibung einer Weiterbildungskultur fördern.

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

In diesem Kapitel erfolgt die Analyse der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur des Fachbereichs. Zunächst werden die Ergebnisse differenziert nach den Bereichen (Erziehungswissenschaft, Psychologie, Grundschulpädagogik und Sonderpädagogik) dargestellt. Darauf aufbauend erfolgt eine Gesamtbetrachtung des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie. Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen, da die seitens der Stabsstelle zur Verfügung gestellten Zahlen nur eine Aufteilung nach Wissenschaftsbereichen ermöglichen. Dargestellt werden jeweils die Anzahl der Köpfe sowie der prozentuale Anteil an Frauen. Im Anschluss daran werden Ergebnisse der Besoldungs- und Statusgruppen sowie Gremientätigkeit dargestellt. Abschließend werden entsprechend der dargestellten Ergebnisse Zielquoten für die nächsten Jahre formuliert. Da bis vor kurzem Daten nur binär erhoben wurden, erfolgt in diesem Abschnitt überwiegend eine entsprechende Aufschlüsselung nach binären Geschlechterkategorien (männlich/weiblich).

a. Erziehungswissenschaft

In der Erziehungswissenschaft ist der Frauenanteil in allen Statusgruppen stabil hoch, wenngleich nicht über alle Statusgruppen hinweg identisch (s. Tabelle 1).

*Tabelle 1. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Erziehungswissenschaft im Zeitraum 2013-2023
(Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)*

Erziehungswissenschaft	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Studierende							
Weibliche Studierende	732	762	674	692	665	629	586
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	81 %	77 %	76 %	77 %	78%	78%
Absolvent*innen							
Absolventinnen	143	175	130	120	104	94	117
Anteil Frauen an Absolvent*innen	86 %	85 %	84 %	72 %	77 %	78%	87%
Promotionen von Frauen	10	12	10	7	3	13	8
Anteil Frauen an Promotionen	77 %	86 %	67 %	70 %	50 %	87%	67%
Habilitationen von Frauen *	2						1
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %						100%
Beschäftigte							
Professorinnen	7	10	8	7	7	8	9
Anteil Frauen an Professor*innen	70 %	67 %	60 %	58 %	58 %	62%	69%
Wissenschaftlerinnen	20	26	24	28	28	28	33
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	64 %	70 %	70 %	77 %	73 %	74%	74%
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	12	13	13	11	11	20	28
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	80 %	76 %	72 %	69 %	73 %	82%	93%
Nichtwissenschaftl. Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	9	8	7	7	7	7	7
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	100 %	89 %	100 %	100 %	100 %	100%	86%

* Hier werden nur dann Prozentsätze angegeben, wenn im entsprechenden Jahr überhaupt Habilitationen zu verzeichnen waren.

Bei den Studierenden liegt der Anteil an männlichen Studierenden 2023 bei 22 %. Damit ist der Anteil seit 2017 in etwa stabil. Bei den männlichen Absolventen lag der Anteil bislang konstant ebenfalls bei ca. 23 %, ist aber 2023 auf 13% gesunken bzw. der Anteil weiblicher Absolvent*innen hat sich erhöht. Der Anteil der Frauen an Promotionen schwankte vermutlich Corona bedingt und lag im vergangenen Jahr bei 67 % und damit unter dem Anteil weiblicher Absolventinnen.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist durch einige Berufungen in den vergangenen Jahren auf annähernd 70 % gestiegen. Während der Anteil weiblicher Beschäftigter im Mittelbau annähernd dem Anteil weiblicher Absolvent*innen gleicht, geben die Statistiken keine Auskunft über die Stellenkategorie und das Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil von Frauen unter den studentischen Beschäftigten ist 2023 auf 92% gestiegen, wohingegen der Anteil an Frauen im Verwaltungsbereich gesunken ist.

Insgesamt lässt sich für die Erziehungswissenschaft festhalten, dass Frauen hier – bei einer Gleichverteilungserwartung – deutlich überrepräsentiert sind, dass dies sich aber bis zur Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf vergleichbarem Niveau darstellt (im Sinne des Kaskadenmodells, s.u.). Ein genauerer Blick auf die Eingruppierungen und Beschäftigungsverhältnisse offenbart jedoch weiterhin Ungleichheiten hinsichtlich der Besoldung und Karriereperspektiven im Mittelbau und bei der Verwaltung.

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man 2023 fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 Frauen mit 60 %, bei den Juniorprofessuren mit 50 % und in der Besoldungsgruppe W2/C3 Frauen mit 86 % vertreten sind.

b. Psychologie

Im Fach Psychologie zeigt sich eine etwas andere Sachlage (s. Tabelle 2). Hier ist der Frauenanteil bei den Professorinnen zwar etwas gestiegen, weiterhin jedoch deutlich zu niedrig. Die Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist ebenfalls deutlich niedriger als auf Grund des Anteils weiblicher Absolvent*innen zu erwarten wäre.

*Tabelle 2. Übersicht über den Frauenanteil im WB Psychologie im Zeitraum 2013-2023
(Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)*

Psychologie	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Studierende							
Weibliche Studierende	912	859	865	867	839	894	974
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	78 %	77 %	77 %	76 %	77 %	78 %
Absolvent*innen							
Absolventinnen	202	184	158	172	130	158	174
Anteil Frauen an Absolvent*innen	84 %	79 %	79 %	80 %	85 %	76 %	79 %
Promotionen von Frauen	16	24	20	13	10	12	16
Anteil Frauen an Promotionen	59 %	71 %	77 %	68 %	59 %	67 %	55 %
Habilitationen von Frauen *	1	2	0	1	0	0	1
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	100 %	0 %	100 %	0 %		100 %
Beschäftigte							
Professorinnen	7	7	5	5	4	4	6
Anteil Frauen an Professor*innen	44 %	44 %	33 %	32 %	24 %	26 %	40 %
Wissenschaftlerinnen	19	19	22	22	20	23	25
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	54 %	48 %	49 %	52 %	43 %	46 %	50 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	15	17	17	14	17	27	32
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	75 %	74 %	74 %	61 %	71 %	72 %	73 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	10	8	8	9	11	24	24
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	91 %	80 %	80 %	69 %	69 %	100 %	100 %

* Hier werden nur dann Prozentsätze angegeben, wenn im entsprechenden Jahr überhaupt Habilitationen zu verzeichnen waren.

Auch in der Psychologie lag der Anteil männlicher Studierender lag und auch Absolventen im Jahr 2023 – ähnlich wie im WB Erziehungswissenschaft – relativ stabil bei 23 %. Der Anteil weiblicher Absolvent*innen ist in den vergangenen Jahren leicht gesunken und liegt nun nur knapp über dem Anteil an weiblichen Studierenden. Der Anteil an Promotionen von Frauen ist 2023 weiter gesunken auf nur 55 %. Allerdings liegt der Anteil an FINTA unter den eingeschriebenen Promovend*innen 2024 wieder deutlich höher.

Der Anteil der Professorinnen ist durch einige Neuberufungen in den letzten Jahren auf aktuell 40 % gestiegen. Dabei wurden jedoch ausschließlich W1 und W 2 Professuren besetzt.

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man seit 2023 fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 Frauen mit 60 % gut repräsentiert sind.

Beim wissenschaftlichen Personal konnte der Abwärtstrend umgekehrt werden. Gleichwohl liegt der Anteil an Frauen mit ca. 50 % noch immer deutlich unter der Quote der Absolvent*innen. In der Verwaltung sind auf Stellen mit niedriger Eingruppierung fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Der Anteil von Frauen bei den Studierendenzahlen liegt nur 5 % über dem Anteil an studentischen Beschäftigten (71 %); hier konnte der Abwärtstrend der vorhergehenden Jahre offenbar gestoppt und umgedreht werden.

c. Grundschulpädagogik

Im Bereich Grundschulpädagogik ist der Zustand fortzuschreiben, dass Frauen überrepräsentiert sind (siehe Tabelle 3). Es ist dabei zu berücksichtigen, dass die absoluten Fallzahlen beim Personal vergleichsweise gering sind. Zu beachten ist auch, dass der Bereich Sonderpädagogik, der neu aufgebaut wurde, zu Beginn statistisch dem Bereich Grundschulpädagogik zugerechnet wurde.

Tabelle 3. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Grundschulpädagogik im Zeitraum 2013-2023 (Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Grundschulpädagogik	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Studierende							
Weibliche Studierende	339	495	828	1.311	1.620	1855	2128
Anteil Frauen an Studierenden	85 %	87 %	86 %	85 %	85 %	85 %	85 %
Absolvent*innen							
Absolventinnen	87	133	135	218	217	372	412
Anteil Frauen an Absolvent*innen	87 %	88 %	89 %	88 %	87 %	89 %	89 %
Beschäftigte							
Professorinnen	2	2	4	4	4	5	5
Anteil Frauen an Professor*innen	50 %	50 %	80 %	68 %	68 %	69 %	72 %
Wissenschaftlerinnen	6	10	13	21	27	29	34
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	58 %	62 %	67 %	71 %	72 %	69 %	76 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	3	3	3	5	6	11	19
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	75 %	60 %	60 %	71 %	67 %	65 %	90 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	3	3	3	3	5	6	7
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	83 %	83 %

** Promotionen und Habilitationen werden unter Erziehungswissenschaft verzeichnet.*

Die Studierendenzahlen weisen in der Grundschulpädagogik weiterhin den bisherigen sehr hohen Frauenanteil von 85 % auf, welcher sich auch in den Absolventinnenzahlen niederschlägt (2023: 87 %). Es ist trotz der gestiegenen Anzahl an Studienplätzen nicht gelungen, prozentual gesehen mehr männliche Studierende für die Grundschulpädagogik zu gewinnen. Gleichzeitig ist hier – wie in der Psychologie – das Phänomen zu beobachten, dass die Absolvent*innenquote durchgängig, wenn auch nur

leicht über der Student*innenquote liegt, was auch hier den Schluss nahelegt, dass Studenten vergleichsweise häufiger das Studium nicht beenden.

Der ohnehin hohe Anteil der Professorinnen ist durch die zusätzliche Schaffung einer W1 und einer W2 Professur, die beide von Frauen besetzt wurden, weiter gestiegen. Die Frauenquote im wissenschaftlichen Mittelbau ist 2023 auf 76% gestiegen, wobei anzumerken ist, dass vergleichsweise viele Frauen auf Hochdeputatsstellen eingestellt sind, die eine weitere wissenschaftliche Karriere kaum ermöglichen, wohingegen Dauerstellen in der Grundschulpädagogik mehrheitlich von Männern besetzt sind. In der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals sind 83 % der Beschäftigten weiblich, wobei der Anteil an Frauen auf niedrigen Eingruppierungen (E6) deutlich höher liegt, bei höheren Eingruppierungen hingegen niedriger. Der Anteil von Frauen am studentischen Personal lag 2023 mit 90 % deutlich über dem Anteil weiblicher Studierender.

d. Sonderpädagogik

Für die Sonderpädagogik liegen für den aktuellen Frauenförderplan erstmals gesonderte Statistiken vor. Allerdings sind diese teilweise noch unvollständig und wenig vergleichbar, da der Wissenschaftsbereich vormals der Grundschulpädagogik zugerechnet wurde. Generell ist davon auszugehen, dass die Zahlen in etwa vergleichbar mit denen in der Grundschulpädagogik sind, wobei der Anteil männlicher Studierender, der auch Studierende für das Lehramt ISS/Gymnasium umfasst, etwas höher als in der Grundschulpädagogik liegt. Zwei der drei Professuren (W2) sind von Frauen besetzt. Aktuell sind ferner zwei Gastprofessuren in der Sonderpädagogik an Frauen vergeben.

e. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Für den gesamten Fachbereich lässt sich in den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen ein hoher Frauenanteil finden (vgl. *Tabelle 4*).

Tabelle 4. Übersicht über den Frauenanteil im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie im Zeitraum 2013-2023 (Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Fachbereich ErzPsych	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2023
Studierende							
Weibliche Studierende	1.983	2.116	2.397	2.982	3.301	3594	3982
Anteil Frauen an Studierenden	80 %	81 %	80 %	80 %	81 %	81 %	81 %
Absolvent*innen							
Absolventinnen	432	492	458	511	453	666	761
Anteil Frauen an Absolvent*innen	85 %	84 %	83 %	81 %	84 %	84 %	86 %
Promotionen von Frauen	26	36	30	20	13	25	24
Anteil Frauen an Promotionen	65 %	75 %	73 %	69 %	57 %	76 %	59 %
Habilitationen von Frauen	3	2	0	1	0	0	2
Anteil Frauen an Habilitationen *	100 %	100 %	0 %	100 %	0 %		100 %
Beschäftigte							
Professorinnen	16	19	17	16	15	17	20
Anteil Frauen an Professor*innen	53 %	54 %	51 %	48 %	44 %	52 %	58 %
Wissenschaftlerinnen	46	55	59	71	77	82	95
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	57 %	59 %	60 %	66 %	62 %	62 %	67 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	37	39	35	33	37	64	86
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	70 %	67 %	73 %	69 %	73 %	74 %	84 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal*	41	35	29	31	35	65	67
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal*	93 %	78 %	83 %	79 %	78 %	78 %	80 %

* Bei den Zahlen zu nichtwissenschaftlichem Personal wurden für die Jahre 2021 und 2023 Mitarbeitende aus Technik, Verwaltung und Sekretariate einbezogen

* Hier werden nur dann Prozentsätze angegeben, wenn im entsprechenden Jahr überhaupt Habilitationen zu verzeichnen waren.

Insgesamt zeigt sich für den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ein tendenziell positives Bild. Der Anteil von Frauen konnte gehalten und in Teilen erhöht werden.

Betrachtet man die Ergebnisse in den jeweiligen Statusgruppen differenzierter, zeichnet sich ein weniger positives Bild ab. Sind es bei den Studierendenzahlen nach wie vor 81 %, so findet sich beim wissenschaftlichen Personal ein Frauenanteil von ca. 67%, bei Dauerstellen sinkt der Anteil hingegen auf 56%. Auf der Ebene der Professuren ist der Frauenanteil durch die Berufung von acht Frauen im Zeitraum 2022-2024 insgesamt deutlich gestiegen, wobei es sich allerdings ausschließlich auf W1 und W2, dabei teilweise um befristete Professuren handelt.

Eine Analyse der Personalstruktur des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie vor einigen Jahren ergab, dass 56,5 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zuvor schon als studentische Mitarbeiter*innen gearbeitet haben (nicht ausschließlich an der FU Berlin). Vor diesem Hintergrund ist der insgesamt gestiegene Anteil weiblicher studentischer Beschäftigter zu begrüßen. Zwar kann für

den Fachbereich insgesamt festgehalten werden, dass eine geschlechtersensible Personalpolitik verfolgt wird. Gleichwohl muss selbstkritisch eingeräumt werden, dass mit Blick auf Stellenkategorien und Eingruppierungen weiterhin Ungleichheiten bestehen. Dies gilt es auch bei der Weiterentwicklung der Frauenförderung für alle Statusgruppen zu beachten. Weiterhin muss dem niedrigen Frauenanteil bei den Professuren in der Psychologie entgegengetreten werden.

f. Besoldungs- und Statusgruppen

Die Zugehörigkeit zu Besoldungs- und Statusgruppen geht in der Regel mit Unterschieden im Einkommen einher; bei den Professuren kommen individuell verhandelbare Leistungsbezüge dazu. Bei letzteren kann also zusätzlich ein eventueller *Gender-Pay-Gap* betrachtet werden, wie bereits im aktuellen Gleichstellungskonzept der FU als wichtige Maßnahme als Voraussetzung zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit dargestellt (2021-2026; <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>). Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind die Löhne pro Besoldungsgruppe zwischen den Geschlechtern identisch. Mit Blick auf verschiedene Stellenkategorien wird jedoch deutlich, dass diese hinsichtlich Karrierewegen unterschiedlich attraktiv sind. Besonders die in der Lehrkräftebildung häufig besetzten Hochdeputatsstellen (Wissenschaftliche Mitarbeiter*in mit Schwerpunkt in der Lehre, Lehrkraft für besondere Aufgaben) ermöglichen kaum eine wissenschaftliche Weiterentwicklung, wohingegen die – vergleichsweise häufiger von Männern besetzten – Stellenkategorie der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*in mit Daueraufgaben deutlich bessere Aussichten bietet.

Überblick über Verteilung auf Besoldungsgruppen bei den Professuren am Fachbereich

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Verteilungen der Professuren am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie.

Tabelle 5. Übersicht über Professuren am FB Erziehungswissenschaft und Psychologie (2013-2020)

Professuren am FB Erziehungswissenschaft und Psychologie	2013	2015	2017	2019	2021	2023
unbefristete Professuren W2/C3/W3/C4	24	25	23	27	30	29
Anteil weiblich	46 %	44 %	43 %	49 %	48%	57%
Professuren W2 auf Zeit	2	3	4	3	1	2
Anteil weiblich	50 %	100 %	100 %	66 %	0%	50%
Juniorprofessuren	5	8	7	4	3	4
Anteil weiblich	100 %	75 %	57 %	25 %	33%	75%
Gastprofessur	1	1	4	6	7	3
Anteil weiblich	0 %	100 %	75 %	100 %	71%	66%
Seniorprofessur	0	0	1	1	1	1
Anteil weiblich			100 %	100 %	0%	0%

Mit Blick auf die aktuelle Besoldungsklassifikation (unbefristete Professuren) zeigt sich, dass der Frauenanteil mittlerweile über 50 % liegt. Vor dem Hintergrund, dass ein hoher Frauenanteil bei unbefristeten Professuren als nachhaltiger zu betrachten ist (wie diese Zahlen ja auch belegen), erscheint es

weiterhin zentral, für kommende Berufungsverfahren im Bereich der *unbefristeten* Professuren vor allem Frauen zu ermutigen, sich auf diese Professuren zu bewerben. Dies gilt in besonderem Maße für die Psychologie.

Wissenschaftlicher Mittelbau: Geschlechtsspezifische Darstellung nach Stellentypen

Beim wissenschaftlichen Mittelbau ist zum einen zwischen zeitlich befristeten und unbefristeten Stellen zu unterscheiden. Letztere unterteilen sich in Dauerstellen mit 8 LVS einerseits und sogenannten Hochdeputatsstellen mit 16 LVS (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) bzw. 14 LVS (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Schwerpunkt in der Lehre) andererseits. Unterschiede zwischen Dauerstellen und WiMi-L Stellen bilden die Hochschulstatistiken jedoch nicht ab. Während die Besoldung auf fast allen Stellen in der Regel (mit Ausnahmen in der Psychologie) mit E 13 gleich ist, unterscheiden sich die Stellen deutlich in den Möglichkeiten der Karriereentwicklung. Auf Grund des hohen Lehrdeputats ist die gleichzeitige wissenschaftliche Weiterentwicklung auf Hochdeputatsstellen nahezu unmöglich. Diese Stellen sind am Fachbereich, besonders in der Lehrkräftebildung, häufig von Frauen besetzt, während bei Dauerstellen der Anteil an Frauen nur knapp über 50 % liegt. Etwa ein Viertel der wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind über befristete Drittmittelstellen beschäftigt. Praedoc Haushaltsstellen wurden bis vor kurzem am Fachbereich nur als 50 % Stellen ausgeschrieben. Angesichts gestiegener Lebenshaltungskosten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die in den Hochschulverträgen festgeschriebene Erhöhung der Stellenanteile besonders für Mitarbeiter*innen mit Kind(ern) und ohne finanziellen Rückhalt aus Gleichstellungssicht sehr zu begrüßen.

Anmerkung: w = weiblich, m = männlich; WiMi = Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in.

g. Gremien

Abschließend wird die aktuelle Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie dargestellt. (Tabelle 6).

Tabelle 6. Übersicht über das Geschlechterverhältnis in den Gremien des FB Erziehungswissenschaft und Psychologie 2023/2024

Gremium	HSL		Gesamt	
	w	m	w	m
Dekanat	2		3	1
Ausbildungskommission	3	1	7	5
Auswahlkomm. für den Gender-Forschungspreis	4	2	9	2
Berufungskommissionen	10	5	16	6
Ethikkommission des FB	3	6	4	8
Fachbereichsrat	5	2	8	5
Lehrplankommissionen	12	8	22	12
Promotionsausschuss	3	1	3	2
Prüfungsausschüsse	17	19	31	33
Strukturkommissionen	4	6	8	8
Gesamtergebnis	63	50	111	82

Insgesamt partizipieren nach wie vor mehr Frauen als Männer an den Gremien. Dabei zeigen sich innerhalb der Gremien und Statusgruppen Unterschiede. Bezogen auf die gremienbezogenen Anteile sticht die Auswahlkommission für den Gender-Forschungspreis hervor. Hier sind männliche Mitglieder willkommen, allerdings ist die Beteiligung von männlicher Seite weiterhin sehr gering. Das Dekanat ist seit dem Frühjahr 2023 zu drei Viertel weiblich besetzt.

Mit Blick auf die Grundraten in den Statusgruppen ist festzuhalten, dass sich im oben betrachteten Zeitraum besonders bei zeitaufwendigen Berufungskommissionen mehr Frauen der Statusgruppen der Studierenden und der Hochschullehrerinnen engagiert haben. Ergänzend kann auch festgehalten werden, dass gerade im Bereich Psychologie, in dem Hochschullehrerinnen deutlich unterrepräsentiert sind, davon auszugehen ist, dass auf den Schultern der Professorinnen wesentlich mehr Gremienarbeit lastet, als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist.

h. Zielquoten

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine erfolgreiche Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren zurück und kann hinsichtlich der Personalpolitik aufzeigen, dass abgesehen von unbefristeten Professuren im Wissenschaftsbereich Psychologie eine zahlenmäßig annähernd geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist. Der Fachbereich sieht sich weiterhin dem Ziel der geschlechtsbezogenen Gleichstellung verbunden und verpflichtet. So lange jedoch Frauen in den Studienfächern überrepräsentiert sind, sollen sich die Zielgrößen für die Quoten auf allen Qualifizierungsstufen an den Verhältnissen der vorherigen Qualifizierungsstufe orientieren (Kaskadenmodell; siehe etwa die Gleichstellungsstandards der DFG, https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/). Insofern sind die Mindestquoten von 50 % als Untergrenzen zu interpretieren und ansonsten jeweils die vorherige Qualifikationsquote als Vergleichsstandard heranzuziehen.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Fachbereich strebt an, den Anteil der *unbefristeten* Professorinnen auf *mindestens* 50 % zu erhöhen. Im Rahmen des Aufbaus des neu eingerichteten Psychotherapiemasterstudiengangs wurden in den letzten Jahren zwei Professuren von Frauen besetzt, wobei es sich um W1 und W2 Professuren handelte. In naher Zukunft stehen zwei weitere Besetzungsverfahren für W3-Professuren an, wobei es sich in einem der Fälle um die Nachfolge einer aktuell von einer Frau besetzten Professur handelt. Mit den in Kapitel IV festgelegten Maßnahmen arbeitet der Fachbereich an der Verbesserung der Bedingungen für eine Bewerbung von Frauen sowie an der Erhöhung des Frauenanteils bei befristeten und vor allem unbefristeten Professuren.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft, Grundschul- und Sonderpädagogik

Der Anteil der Frauen an Professuren in der Erziehungswissenschaft ist in den letzten Jahren weiter gestiegen und liegt nun bei 69%. Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Erziehungswissenschaft langfristig weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern.

Der Anteil der Frauen an Professuren in der Grundschulpädagogik ist ebenfalls weiter gestiegen und liegt nun bei 72%. Der Fachbereich strebt auch hier an, den Anteil der Professorinnen im Bereich

Grundschulpädagogik langfristig gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell an den Anteil an qualifizierten Frauen anzugleichen, wobei jedoch der Anteil männlicher Absolventen erhöht werden soll.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal hat sich innerhalb der letzten Jahre wieder etwas erhöht. Im Verhältnis zum Anteil von 79 % Absolventinnen ist hier gleichwohl eine Diskrepanz zu konstatieren. Mit den Maßnahmen zur Karriereförderung und zur Familienfreundlichkeit (siehe Kapitel IV Maßnahmen) will der Fachbereich dieser Entwicklung entgegenwirken. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Psychologie langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten und ihn weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern, wobei allerdings gleichzeitig der Anteil nicht-weiblicher Studierender erhöht werden soll.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen in der Erziehungswissenschaft ist annähernd so hoch, wie der Anteil weiblicher Studierender (78%/85%), wobei festgehalten werden muss, dass auf Grund des hohen Anteils an befristeten Stellen Zahlen sich schnell ändern können. Aktuell sieht der Fachbereich hier jedoch keinen Handlungsbedarf.

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal in der Grundschulpädagogik liegt mit 76% noch immer unter dem Anteil weiblicher Studierender (85%). Vor dem Hintergrund, dass der Fachbereich zugleich anstrebt, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen, soll langfristig eine Angleichung erzielt werden. Bei Stellenbesetzungsverfahren soll dabei besonders darauf geachtet werden, den Anteil an Frauen auf Dauerstellen zu erhöhen.

Anteil Frauen an den Studierenden im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

In allen Fachdisziplinen des Fachbereichs sind Frauen traditionell überrepräsentiert. Der Anteil an Frauen ist während der letzten 3 Jahre gleichbleibend hoch mit 81 %, so dass Bemühungen des Fachbereichs darin bestehen, den Anteil an Männern zu erhöhen (siehe Kapitel IV Maßnahmen). Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Männern an den Studierenden langfristig um 10 % zu erhöhen. Diese Tradition aufzubrechen, erfordert jedoch auch über konkrete Maßnahmen des Fachbereichs hinaus umfassende Anstrengungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, besonders durch Politik und Medien.

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

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine erfolgreiche Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren zurück und kann hinsichtlich der Personalpolitik aufzeigen, dass abgesehen von unbefristeten Professuren und dem wissenschaftlichen Mittelbau im Wissenschaftsbereich Psychologie eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist. Aus intersektionaler Sicht gilt es jedoch im Blick zu halten, welche Barrieren bei Einstellungsverfahren für benachteiligte und von Mehrfachdiskriminierung betroffene Personengruppen bestehen und Maßnahmen zu entwickeln, um diese abzubauen.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

H1. Handlungsfeld: Organisationsstruktur und -kultur

Gleichstellung hat am Fachbereich einen hohen Stellenwert. Fördermaßnahmen und Angebote werden auf der Webseite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. Bewährt haben sich die Treffen der AG Frauenförderplan einmal pro Semester, um den Stand der Umsetzung von Maßnahmen des Frauenförderplans zu überprüfen. Um die Sichtbarkeit und Transparenz von Gleichstellungsmaßnahmen weiter zu erhöhen, sollen die Treffen der AG zukünftig durch ein drittes Treffen ergänzt werden, welches als Vollversammlung für den gesamten Fachbereich geöffnet wird und bei dem über den Stand der (Un-)Gleichstellung am Fachbereich berichtet wird. Die Veranstaltung soll zugleich auch dem Onboarding neuer Mitglieder des Fachbereichs dienen.

Es besteht bereits relativ hohe Sensibilität für Genderaspekte am Fachbereich. Auch im offiziellen Sprachgebrauch hat sich gendersensible Sprache gemäß den Richtlinien der FU weitgehendst durchgesetzt. Der explizite Einbezug von Menschen, die sich geschlechtsbezogen nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen, erfolgt zunehmend auch im alltäglichen Sprachgebrauch. Durch zusätzliche Maßnahmen soll noch stärker für Diskriminierungen entlang weiterer Dimensionen von Diversity sensibilisiert werden. Die Arbeitsbereiche werden gebeten, ihre Mitarbeitenden auf Weiterbildungsmöglichkeiten zu Gender- und Diversity in Lehre und Forschung sowie zu gendersensibler Sprache hinzuweisen und die Teilnahme zu ermöglichen.

Mit Blick auf bestehende Ungleichheiten bezüglich der Personalstruktur soll durch fachbereichsinterne Weiterbildungsveranstaltungen die Sensibilität für Gender und – im intersektionalen Sinne - insbesondere auch Diversityaspekte bei Berufungs- und auch allen anderen Einstellungsverfahren erhöht werden. Bei Berufungsverfahren soll zudem auch verstärkt auf Gender- und Diversitysensibilität der Bewerbenden geachtet werden.

Beratungsangebote und Anlaufstellen für Fälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDBG) scheinen trotz prominenter Platzierung auf der Webseite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Aushänge noch immer nicht hinreichend bekannt zu sein. Durch Hinweise in Lehrveranstaltungen und bei Statusgruppentreffen sowie Aushänge mit QR-Codes, z.B. in Toiletten sollen Informationen stärker verbreitet werden.

Informationen zum Auftrag sowie zur Rolle und Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten finden sich auf der Webseite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den Dekanatssitzungen teil und werden zu allen Gremiensitzungen eingeladen und bei allen im §59 BerlHG genannten Entscheidungsprozessen und Maßnahmen eingebunden. Kontakte zu den einzelnen Arbeitsbereichen bestehen vor allem im Zuge von Einstellungsverfahren. Der Austausch mit den einzelnen Statusgruppen und Fachschaftsinitiativen soll beibehalten und weiter ausgebaut werden.

Die gendergerechte Gestaltung und Ausstattung von Räumen sollen zukünftig durch den Einbezug der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stärkere Berücksichtigung finden. Dies betrifft etwa Fragen der Sicherheit, aber auch z.B. die Einrichtung von genderneutralen Toiletten sowie Duschen bzw. Waschräumen.

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. über universitäre Förderprogramme). Seit 2015 wurde die Einbindung von Forschungsgruppenleiter*innen, die nicht unmittelbar einem Arbeitsbereich angegliedert sind, verbessert, indem diese u.a. am Professurium teilnehmen.

H2. Handlungsfeld: Personal

Bereich: Wissenschaftliches Personal

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie herrscht, wie oben aufgeführt, unter den Professuren im Bereich Erziehungswissenschaft ein hoher Frauenanteil und bei den befristeten Professuren in der Psychologie erfreulicherweise ein akzeptables Geschlechterverhältnis. Verbesserungspotential liegt jedoch bei den unbefristeten Professuren in der Psychologie vor. Das Bewerber*innenverhalten und Ausgänge von Berufungsverfahren sollen weiterhin analysiert werden. Mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept (2021-2026; <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>) sollen zusätzlich Maßnahmen durchgeführt werden, die die Bedingungen für das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei unbefristeten Professuren verbessern. In diesem Sinne soll über allgemeine Angebote zu Gender- und Diversityaspekten bei Einstellungsverfahren hinaus ein Workshop zu Talentscouting mit Fokus auf Gender- und Diversityaspekte angeboten werden. Bei Berufungsverfahren soll weiterhin in allen Phasen auf Gleichstellung und Gender- und Diversityaspekte geachtet werden. Bei Bewerbungen soll grundsätzlich das akademische Alter zu Grunde gelegt werden und Care-Aufgaben und besonderen Belastungen während der Pandemie Berücksichtigung finden.

In Bezug auf Entgeltgerechtigkeit und vergleichbare Chancen sieht das FU-Gleichstellungskonzept (2021-2026) auch vor, den Gender-Pay-Gap abzubauen. Bei den Professuren muss hierzu eine geschlechterbezogene Betrachtung der Ausgangslage hinsichtlich der Leistungsbezüge und der materiellen Ausstattungen der Professuren erfolgen. Im wissenschaftlichen Mittelbau stellt sich hingegen die Frage, inwieweit die Unterschiede der Frauenanteile bei den unterschiedlichen Stellentypen abgebaut werden können, da diese Stellen in unterschiedlichem Ausmaß eine wissenschaftliche Karriere befördern. Mit Blick auf Belastungen, die sich negativ auf die Karrieren von FINTA auswirken, wird ein Fonds für SHKs oder Sachmittel zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die besondere Belastungen nachweisen, aufgesetzt, um deren wissenschaftliche Tätigkeiten zu unterstützen und zu erleichtern. Zu den Belastungen zählen neben Care-Aufgaben auch die überdurchschnittliche Beteiligung an Gremienarbeit („Gremienbonus“). Ansprechpartnerinnen dafür sollen die Frauenbeauftragten sein, es kann ein formloser Antrag gestellt werden

Im Rahmen der Karriereplanung bietet der Fachbereich speziell für FINTA* die jährlich stattfindende, aus Frauenfördermitteln finanzierte Veranstaltungsreihe „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“ an. Dieses Angebot richtet sich an Studierende und Promovierende. In den letzten Jahren wurden vor allem individuelle Coachingangebote wahrgenommen. Durch eine Befragung sollen weitere Bedarfe von akademischen Mitarbeiter*innen erhoben werden, um auf dieser Grundlage weitere zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln.

(FINTA* steht für „Frauen, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen“)

Bereich: Nichtwissenschaftliches Personal

Zur Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich soll die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (besonders FaBHo) weiterhin finanziell unterstützt werden. Die Arbeitsbereichsleitungen werden über Angebote informiert und gebeten, die Teilnahme zu ermöglichen. Auch die Teilnahme an Austauschprogrammen im Kontext der Internationalisierung soll gefördert werden. Zusätzlich sollen weitere Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Karriereförderung verbunden mit Erhöhung der Eingruppierung eruiert werden sowie bei der Vergabe von höher gruppierten Stellen auf Gleichstellungsaspekte geachtet werden.

Bereich: Studierende

Alle Studiengänge des Fachbereichs zeichnen sich durch einen sehr hohen Anteil an weiblichen Studierenden aus. Zudem scheint die Studierendenschaft besonders in Studiengängen der Psychologie wenig divers mit Blick auf gesellschaftliche Vielfalt. Bewerbungs- und Abbruchquoten sollen daher analysiert werden, um Maßnahmen zu entwickeln, die die Heterogenität erhöhen. Im Rahmen von Schnuppertagen und durch die Teilnahme am Boys*Day und Girls*Day sollen gezielt männliche Schüler für ein Studium der Grundschulpädagogik und FINTA* aus unterrepräsentierten Gruppen für die Aufnahme eines Studiums der Psychologie motiviert werden.

H3. Handlungsfeld: Studium und Lehre

Seitens der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird regelmäßig auf Informationen und Weiterbildungsangebote zu gender- und diversitätssensibler Sprache und Gestaltung von Lehrveranstaltungen verwiesen und die Teilnahme seitens der Arbeitsbereichsleitungen ermöglicht. Im Sinne des Abbaus von Barrieren werden Lehrveranstaltungen bei Bedarf sofern möglich als Hybridveranstaltungen, blended learning Format oder als Blockseminare angeboten, um Studierenden mit Kind(ern), chronischen Erkrankungen oder anderen besonderen Bedürfnissen die Teilnahme zu ermöglichen. Items zur gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Lehrveranstaltungen sollen weiterentwickelt und Ergebnisse regelmäßig ausgewertet werden. Zugleich sollen auch die Dozierenden nach Weiterbildungsbedarfen gefragt werden, um auf dieser Basis ggf. fachbereichsspezifische Weiterbildungsangebote zu initiieren. Um Anreize für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu erhöhen, setzt sich der Fachbereich für die Vergabe eines Gender- und Diversity-Zertifikats ein. Es wird außerdem angeregt, Gender- und Diversityaspekte auch bei der Vergabe des Lehrpreises zu berücksichtigen und etwa durch eine Postersession bei der Preisvergabe best-practice Beispiele vorzustellen.

Hinweise zu Richtlinien, Beratungsangeboten und Anlaufstellen im Falle von Diskriminierungen finden sich auf der Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Fachbereichs und auf Aushängen. Bei aktuellen Fällen zeigte sich jedoch, dass Beschwerdewege und Handlungsmöglichkeiten, insbesondere zum Umgang mit Rassismus unklar sind. Auch die zentrale Anlaufstelle für Fälle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) scheint trotz Aushängen und Verweisen auf der Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht bekannt genug. Kurzfristig soll durch Folien für Dozierende, Informationen zum Studienbeginn, Aufkleber in Toiletten (falls möglich) etc. verstärkt auf Angebote aufmerksam gemacht werden. Langfristig soll am Fachbereich ein Schutzkonzept erarbeitet werden, welches neben dem Schutz vor bzw. bei SBDG auch den Schutz vor bzw. bei anderen Formen von Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch umfasst. Hierzu sollen

in einem ersten Schritt Schutzbedarfe und Diskriminierungserfahrungen erhoben werden sowie interne und externe Expertise zur Entwicklung von Schutzkonzepten eingeholt werden.

Die Themenfelder Gender, Diversity und sexualisierte Diskriminierung sollen weiter als Inhalte in der Lehre aller Studiengänge verankert werden. Bei der Verfassung neuer und der Überarbeitung bestehender Studien- und Prüfungsordnungen wurden Gender- und Diversityaspekte jeweils bei Inhalten und Qualifikationszielen mit aufgenommen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden frühzeitig miteinbezogen. Hinsichtlich der Umsetzung sollen die Wahrnehmung und Bedarfe der Studierenden zur Integration von Gender- und Diversitythemen im Rahmen der Lehrevaluation und Befragungen erhoben werden und bei Bedarf Austausch- und Beratungsangebote für Dozierende initiiert werden.

Im Wintersemester 2023/24 fand anlässlich des Internationalen Tags zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen eine Veranstaltung zum Thema Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten für Studierende und Dozierende statt. Veranstaltungen zum Thema SDBG sollen auch zukünftig angeboten werden, zumal hierzu wiederholt Bedarfe seitens Studierender rückgemeldet wurden.

H4. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie wird im Fachbereich eine hohe Bedeutung beigemessen.

Bereich Studium und Familie

Die Studierendenschaft des Fachbereichs zeichnet sich nicht nur durch einen sehr hohen Anteil an weiblichen Studierenden, sondern auch durch einen im Vergleich zu anderen Fachbereichen sehr hohen Anteil an Studierenden mit Kind(ern) aus. Studierende mit Kind(ern) sind zudem oftmals nicht BA-föG berechtigt und müssen ihr Studium durch Nebentätigkeiten finanzieren. Besonders hoch ist der Anteil an Studierenden mit Kind(ern) in den Lehramtsstudiengängen, vor allem in der Grundschulpädagogik. Der Fachbereich engagiert sich bereits seit vielen Jahren in Bezug auf die „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ u. a. durch Beratungsangebote für Schwangere und Studierende mit Kind(ern), durch Unterstützung bei der familienfreundlichen Anmeldung (Vorabbuchung) zu Lehrveranstaltungen und durch die Lehrplanung und Ausgestaltung der Lehre, etwa durch digitale und Hybrid- und Blockveranstaltungen, um den vielfältigen Bedürfnissen gerecht werden.

Studierende mit Kind(ern) und Pflegeaufgaben sind – ebenso wie Studierende mit „Behinderungen“ und chronischen Erkrankungen – berechtigt, am Vorabbuchungsverfahren für Lehrveranstaltungen teilzunehmen. Allerdings können laut den Vorgaben der Satzung für Studienangelegenheiten nur jeweils 10 % der Plätze durch Vorabbuchungen vergeben werden. Die Quote der berechtigten Studierenden übersteigt jedoch insbesondere in der Grundschulpädagogik regelmäßig die 10 %-Quote. Dies führt zu Belastungen bei betroffenen Studierenden und erheblicher Mehrbelastung bei Dozierenden und Studien- und Prüfungsbüros, die dann weitere Härtefallanträge bearbeiten müssen. Der Fachbereich setzt sich daher für eine Satzungsänderung ein, so dass Fachbereiche bei Bedarf für einzelne Studiengänge eine Erhöhung der Vorabbuchungsquote entsprechend der Quote der Berechtigten beschließen können. Zugleich sollten jedoch technische Voraussetzungen geschaffen werden, damit Mitarbeitende der Prüfungsbüros nicht mehr händisch Vorabbuchungen eintragen müssen. Eine frühere Zuteilung von Lehrveranstaltungen würde ebenfalls für weniger Stress sowohl für Studierende, als auch Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Lehrende führen.

Bereich Beruf und Familie

Liegen familiäre Verpflichtungen vor, ist in Verwaltungs-, Studien- und Prüfungsbüros eine Absprache zu flexiblen Arbeitszeiten möglich. Die Möglichkeit zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung wird durch einen fachbereichsweit bekannten feststehenden Gremientag (donnerstags ab 14 Uhr während der Vorlesungszeit) bzw. durch eine langfristige Bekanntgabe von Ausschuss-, Gremien- oder Fachbereichsrats Terminen gewährleistet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für Mitglieder des Fachbereichs mit Kinderbetreuungspflichten durch eine konsequentere Einhaltung des Endes von Sitzungen verbessert werden. Auch bei der Planung von Lehrveranstaltungen sollen Bedürfnisse von Dozierenden mit Care-Aufgaben nach Möglichkeit Berücksichtigung finden.

Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben können wissenschaftlich oft nicht so produktiv sein, was ihre wissenschaftliche Laufbahn behindert. Durch die Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung bei Qualifikationsarbeiten durch SHKs (z.B. für Promotionsstudierende) sollen Nachteile ausgeglichen bzw. verringert werden. Für nicht-wissenschaftliches Personal wird ein Fond für verbesserte Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice bereitgestellt.

H5. Handlungsfeld: Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung

Am Fachbereich besteht bislang keine (Teil-)Denomination für Gender- und/oder Diversityforschung. Jedoch befassen sich verschiedene Arbeitsbereiche in beiden Wissenschaftsbereichen des Fachbereichs mit Gender- und Diversitythemen. Dabei sind in manchen Arbeitsbereichen größere Arbeitsgruppen mit Gender- und Diversitythemen befasst, während an anderen Arbeitsbereichen einzelne Promovierende zu Gender- und Diversitythemen forschen. Eine stärkere Vernetzung vor allem auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Fachbereich, die sich mit Forschung zu Gender- und Diversitythemen befassen, wird durch einen Verteiler angestrebt.

Die Vielfalt der Thematiken wird beim jährlich vergebenen Gender-Forschungspreis (vormals Marie-Schlei-Preis) deutlich. Im Jahr 2024 wurde der Gender-Forschungspreis erstmals gemeinsam mit dem Preis für ausgezeichnete Lehre im Rahmen eines Sommerfestes des Fachbereichs vergeben, was zu einer erhöhten Teilnehmendenzahl und damit breiterer Aufmerksamkeit für die Genderforschung am Fachbereich geführt hat. Die Preisvergabe im Rahmen eines Sommerfests soll auch zukünftig fortgesetzt werden. Zudem sollen Forschungsvorhaben zu Gender- und Diversitythemen in einer Datenbank gesammelt und auf der Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht werden. Veranstaltungen wie z.B. ein Fachbereichs-Kolloquium sollen zusätzlich zur Sichtbarkeit beitragen.

Zur Förderung der Gender- und Diversityforschung werden vom Fachbereich Gleichstellungsmittel zur Verfügung gestellt, die von Mitarbeitenden beantragt werden können. Fördermittel können zudem auch von extern Promovierenden beantragt werden. Im Sinne einer breiteren, nicht personenbezogenen Förderung der Gender- und Diversityforschung, die zugleich auch der Vernetzung dient, sollen zukünftig zudem Workshops zu themenspezifischen Forschungsmethoden angeboten werden. Außerdem sollen jährliche Ressourcen aus Anreizmitteln des Fachbereichs für Forschungsprojekte mit dezidiert Gender- und Diversitythematik für extern Promovierende ausgeschrieben werden, welche zweimal im Jahr beantragt werden können.

H6. 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verfolgen die Personalentwicklung und geben bei Bedarf Rückmeldungen an Arbeitsbereiche.

Gleichstellungsbezogene Daten dienen dem Monitoring und der Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs.

Zusätzlich zu statistischen Daten sollen durch Befragungen Bedarfe der Mitglieder des Fachbereichs in Bezug auf Gender- und Diversityaspekte erhoben und Gleichstellungsmaßnahmen evaluiert und auf dieser Basis weiterentwickelt werden.

Bei den regelmäßigen Treffen der AG-Frauenförderplan wird die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans diskutiert und Ergebnisse mit dem Dekanat und im Fachbereichsrat besprochen. Der Stand der Gleichstellung und die Ergebnisse von Befragungen werden bei der jährlichen Vollversammlung und über die Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommuniziert.

(FINTA* steht für „Frauen, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen“)

ALLE Informationen sollen an verschiedenen Stellen im Fachbereich publik gemacht werden. Vorschlag: 1x im Jahr im Fachbereichsrat, am Fachbereichstag, in Sekretariatstreffen und evtl. bei der Verleihung des Genderforschungspreises

Frauenförderplan des FB Erziehungswissenschaft und Psychologie 2025/2026

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
Fachbereich	Frauenbeauftragte in Absprache mit der Verwaltungsleitung		ZV	Weiterbildungsveranstaltung zu gender- & diversity-sensiblen Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie weitere Angebote nach Bedarf (s. Zielvereinbarungen!)		
	Arbeitsbereichsleitungen			Die Arbeitsbereichsleitungen verweisen Mitarbeiter*innen auf Weiterbildungsangebote (Toolbox-Kurzworkshop) mit Schwerpunkt gender- und diversitätsbewusste Sprache und ermöglichen die Teilnahme. Diese werden kostenlos von der FU durchgeführt http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html.		
	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten; Bereich Lehrevaluation			Weiterführung: - In alle Ausschreibungen für Professuren wird unter dem Punkt „Weitere Anforderungen“ „Kompetenz in der gendersensitiven Durchführung von Lehrveranstaltungen bzw. Bereitschaft zur Weiterbildung“ aufgenommen. - Bei Einladungen zum Hearing erfolgt ein Hinweis an die Eingeladenen, dass bei der Lehrprobe Gender- und Diversityaspekte berücksichtigt und gender- und diversity-sensible Sprache beachtet werden soll. - Formulierung von Implikationen für didaktisches Gutachten - Nachfrage zu gender- und diversity-sensiblen Inhalten in Forschung, Lehre, Führungsaufgaben und Administration durch die Frauenbeauftragten im Rahmen der Kommissionsgespräche mit den Eingeladenen. Fortführung: - Im Rahmen der Lehrevaluation werden Lehrende über die Möglichkeit der Nutzung der Toolbox „Gender und Diversity“ für die Lehre informiert. (s. Studium und Lehre)		
Verbesserung der Kommunikation und Information zum Thema „Sexualisierte	Frauenbeauftragte			Weiterführung: Auf der Webseite der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs sowie unter „Informationen A-Z“ werden Broschüren und Richtlinien des Präsidiums der Freien Universität und entsprechende Materialien		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
Diskriminierung und Gewalt“				des Büros der zentralen Frauenbeauftragten zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ ggf. aktualisiert, ebenso die Informationen zu Anlaufstellen für Betroffene. • Verstärkung der Sichtbarkeit, z.B. durch Hinweise in Rundmails und bei Einführungsveranstaltungen, Folien für Lehrveranstaltungen, Sticker in Toiletten • Organisation und Durchführung einer jährlichen Veranstaltung anlässlich des „Tages gegen Gewalt gegen Frauen“ (jährlich im November)		
Integration von Forschungsgruppenleiter*innen in die Strukturen des Fachbereichs	Dekanat/ Verwaltungsleitung			Weiterführung: • Anbindung von Forschungsgruppenleiter*innen an einen Arbeitsbereich gewährleisten • Einladung zu Professorien und ggf. zu anderen Gremien		
Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten	Frauenbeauftragte			Weiterführung: • Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten wird regelmäßig in zentralen Veranstaltungen bekannt gemacht.		
Berücksichtigung (frauen-) spezifischer Bedürfnisse in der Gestaltung universitätsöffentlicher Räume	Frauenbeauftragte in Koop. mit dem Dekanat			Setzen sich ein für Maßnahmen wie z.B.: • sichere Gebäudegestaltung • Genderneutrale Toiletten		
Handlungsfeld II: Personal						
III.1. Wissenschaftliches Personal						

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
Mindestens 50 % Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie	Frauenbeauftragte u. Stellvertretung			Das Bewerber*innenverhalten für Professuren soll weiterhin analysiert werden und im Rahmen des aktuellen FFP ins Verhältnis zu Ruferteilungen /-annahmen gesetzt werden.		
	Dekanat bzw. der/die Vorsitzende der Berufungskommission(en)	2000 €	ZV	Für das Talentscouting bei auszusprechenden Professuren wird ein Workshop/eine Weiterbildung mit Fokus auf Gender und Diversity organisiert, wie Scouting im universitären Kontext durchgeführt werden kann. Fortführung: - Wird eine Professur (unbefristet oder mit tenure track) in der Psychologie ausgeschrieben, so werden beim Talent-Scouting gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen. Zudem werden vorhandene Datenbanken genutzt. Das Talent-Scouting wird in den Gremien des Fachbereichs (Strukturkommission) unter Beteiligung der Frauenbeauftragten besprochen. Fortführung: - Bei den konstituierenden Sitzungen von Berufungskommissionen für ausgeschriebene unbefristete Professuren bzw. befristete Professuren mit tenure track in der Psychologie weist das zuständige Dekanatsmitglied ausdrücklich auf das aktuelle Frauenförderziel hin. Gleiches wird im weiteren Verlauf von Berufungsverfahren durch die Vorsitzenden der Berufungsausschüsse und die anwesenden Frauenbeauftragten geschehen. Auf diese Weise wird dafür gesorgt werden, dass das aktuelle Ziel im Bewusstsein der Akteur*innen verbleibt. Um gezielt Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg zur Professur zu fördern, werden folgende weitere Maßnahmen umgesetzt: (Umgang in Berufungskommissionen mit familiären Aufgaben): Fortführung: - Bei der Beurteilung der bisherigen Leistungen wird das akademische		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
				Alter unter Berücksichtigung der mitgeteilten zusätzlichen Belastungen (v.a. Care-Arbeit) berechnet; diese Belastungen werden systematisch als freiwillige Angabe bei den Bewerbungen erfragt, um eine faire und transparente Berechnung zu fördern.		
Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten	20.000 €	ZV	Fortführung: Fonds für SHKs oder Sachmittel: Es wird ein Fonds für SHKs oder Sachmittel zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die besondere Belastungen nachweisen, aufgesetzt, um deren wissenschaftliche Tätigkeiten zu unterstützen und zu erleichtern. Zu den Belastungen zählen neben Care-Aufgaben auch die überdurchschnittliche Beteiligung an Gremienarbeit („Gremienbonus“). Ansprechpartnerinnen dafür sollen die Frauenbeauftragten sein, es kann ein formloser Antrag gestellt werden.		
	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	2.000 €	ZV	Weiterbildungsangebot / Workshop zu gender- und diversitysensiblen Einstellungsverfahren		
Handlungsfeld II: Personal						
II.2. Nichtwissenschaftliches Personal						
Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von nichtwissenschaftlichem Personal	Verwaltungsleitung	15.000€	ZV	Fortführung der Finanzierung von arbeitsplatznahen Fortbildungsmaßnahmen		
				- Fortführung: Professor*innen/Vorgesetzte werden über Weiterbildungsmöglichkeiten für nichtwissenschaftliches Personal informiert. Es wird auf die fachbereichszentrale Finanzierung dieser Weiterbildungsveranstaltungen hingewiesen. - Förderung der Internationalisierung durch verstärkte Nutzung der Austauschprogramme - Nutzung des WEITERBILDENDEN ZERTIFIKATSPROGRAMM „FaBHo“ - Identifikation weiterer möglicher bzw. notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
Handlungsfeld II: Personal						
II.3. Studierende						
Erhöhung des Anteils von Studierenden aus unterrepräsentierten Gruppen am Fachbereich	Stud. Studienberatung Grundschulpäd. u. Studienbüro	1.500 €	ZV	Werbung um männliche Bewerber im Rahmen der Studieninformationstage (Schnuppertage) und des Boys Days; Werbung durch Mentoren/Stud. HK an Schulen		
	Referent*in für Studium und Lehre			- Bewerbungsdaten analysieren unter Berücksichtigung der Studierendenzusammensetzung hinsichtlich unterrepräsentierter Gruppen - Bachelor- und Master-Bewerbungen Analyse der Abbruchquote (Analyse bzgl. Geschlechtsspezifität) - Entwicklung von Maßnahmen zur Bindung von männlichen Studierenden		
Handlungsfeld III: Studium und Lehre						
Förderung von gender- und diversitätsensibler Lehre	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Diversityansprechperson			- Befragung zu SGBD und Diskriminierungserfahrungen/ Wohlbefinden und Barrierfreiheit unter Studierenden - Erhebung von Bedarfen an Weiterbildung bezüglich gender- und diversitätsensibler Lehre seitens Dozierenden - ggf. Entwicklung entsprechender fachbereichsspezifischer Weiterbildungsangebote		
	Lehrevaluationsteam in Absprache mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Diversityansprechperson,			- Items zu Gender und Diversity in der Lehrevaluation beibehalten /überarbeiten und ggf. durch Items zu Diskriminierungssensitivität von Dozierenden ergänzen; Ergebnisse regelmäßig auswerten - Ergebnisse werden einmal im Jahr an Ausbildungskommission weitergeleitet, dort diskutiert und ggf. konkrete Maßnahmen abgeleitet		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
	Ausbildungskommission und Studienkan					
	Dekanat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte			Der Fachbereich setzt sich für die Erarbeitung eines Diversity-Zertifikats für die Lehre ein, um die Teilnahme von Dozierenden an vorhandenen Fortbildungsangeboten zu erhöhen		
	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Referent*in für Studium und Lehre			- Aktive Anregungen von Dozierenden, Lehre gender- und diversitysensibel zu gestalten und gender- und diversitysensible Sprache zu verwenden (z.B. durch Verweise auf Toolbox auf Website; Mail der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu Semesterbeginn) - Zurverfügungstellung von PPT-Folie mit gesammelten Informationen zu geschlechts- und diversitybezogenen Angeboten an der FU/am Fachbereich für Dozierende		
	Ausbildungskommission			Preis für beste Lehre: - Die Ausbildungskommission wird angeregt über den Einbezug von Gender- & Diversity-Awareness als feste Beurteilungsgröße beim Preis für beste Lehre zu beratschlagen - Austausch zu gelungenen Lehrveranstaltungskonzepten („best practice“) in Bezug auf Gender- & Diversity-Awareness fördern (z.B. als Postersession bei Gender-Forschungspreisverleihung)		
Integration von Gender- und Diversity-Inhalten in der Lehre	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Referent*in für Studium und Lehre	1.500 €	ZV	Weiterführung: - Das Thema „Gender und Diversity“ wird je nach Fach in eine Vorlesung bzw. in ein Lehrmodul integriert (z. B. durch Einladung von Gastreferent*innen). - Grundsätzlich wird bei der Überarbeitung und Neuverfassung von Studienordnungen darauf geachtet, dass Gender- und Diversityaspekte in Lehrinhalte integriert werden; darüber sind die Prüfungsausschüsse sowie die Ausbildungskommission zu informieren. Die Frauen- und		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
				Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig in den Prozess einbezogen. - Bedarfserhebung und Überprüfung durch Befragung von Studierenden und Items in Lehrevaluation - Der Fachbereich erarbeitet ein Schutzkonzept, welches sich über den Schutz vor SBDG hinaus auch auf andere Formen der Diskriminierung und Machtmissbrauch bezieht. In einem ersten Schritt sollen Schutzbedarfe und Diskriminierungserfahrungen erhoben werden, interne Expertise gesammelt und externe Expertise eingeholt werden. - Fortführung von Veranstaltungen zum Thema Schutz vor SBDG am Fachbereich - Förderung der Nutzung von Hybridveranstaltungen oder Angebote von Onlineveranstaltungen, um Studierende zu integrieren, die aus gesundheitlichen, familiären oder anderen Gründen nicht an die FU kommen können.		
Diskriminierung - Prävention und Intervention	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit Ansprechperson für Diversity					
	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte					
Abbau von Barrieren durch Flexibilisierung des Lehrangebots	Lehrplanung/Modulverantwortliche					
Handlungsfeld IV: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
Unterstützung von Nachwuchskräften/Studierenden mit Care-Verpflichtungen	alle Sitzungsleiten			Als Selbstverpflichtung sollen Sitzungszeiten nach Möglichkeit in die Kernzeit gelegt werden und verabredungsgemäß enden.		
	Frauenbeauftragte mit Verwaltungsleitung	15.000 €	ZV	- Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung bei Qualifikationsarbeiten durch SHKs (z.B. für Promotionsstudierende) - Familienfreundliche Lehrzeiten für Dozierende sollten bei (z.B. Care-) Bedarf und nach Möglichkeit in der Lehrplanung berücksichtigt werden.		
Unterstützung von Beschäftigten (v.a. mit Care-Verpflichtungen)	Verwaltungsleitung	1.500 €	ZV	Finanzierung einer besseren Arbeitsplatzausstattung im Home Office		
Verbesserung des Zugangs zu	Dekanat/Verwaltung in Kooperation mit			Fortführung flexibler Beratungs- und Betreuungsangebote		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Be-merkungen
Unterstützung und Beratung	der Frauenbeauftragten tragen					
Handlungsfeld V: Gender- und Diversity-Forschung						
Verbesserung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten mit Gender- und Diversity-Thematik am Fachbereich	Dekanat Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte			- Befragung der Arbeitsbereiche des Fachbereichs zu aktuellen Forschungsprojekten, Dissertationsprojekten, Publikationen sowie zu Abschlussarbeiten mit Gender-/ und Diversity-Bezug - Einpfelegen der Befragungsergebnisse in Datenbank und Veröffentlichung auf Website der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; die Arbeitsbereiche sollen eingeladen werden, diese ebenfalls auf ihren Webseiten auszuweisen - Initiierung von Veranstaltungen (z.B. Fachbereichs-Kolloquium, Fachbeiträge integrieren) zu Gender- und Diversityforschung am Fachbereich		
Verstärkung der Integration der Forschungsperspektive „Gender und Diversity“ als Querschnittsthema	Dekanat, Strukturkommission			- Bei Ausschreibungen von Professuren wird geprüft, ob die Forschungsperspektive „Gender und Diversity“ ins Anforderungsprofil aufgenommen wird - Integration von Fragen zu Anschlüssen an Gender- und Diversityforschung sowie Gleichstellungsstrategien bei Berufungsverfahren - siehe auch Handlungsfeld VI		
Weiterentwicklung und Etablierung von Gender- und Diversityforschung am Fachbereich	Verwaltungsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	15.000 €	ZV	- Ausschreibung jährlicher Ressourcen aus den Frauenfördermitteln des Fachbereichs für Forschungsprojekte mit dezidiert Gender- und Diversitythematik (für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, auch für Abschlussarbeiten) - Ausschreibung jährlicher Ressourcen aus Anreizmitteln des Fachbereichs für Forschungsprojekte mit dezidiert Gender- und Diversitythematik (externe Promovierende) - Workshops mit Schwerpunkt auf Forschungsmethoden zu Gender und Diversity		

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Fi- nan- zier- ung	Maßnahmen	Umgesetzt/ umzusetzen bis	Be- merkungen
				Initiierung von selbstorganisiertem Verteiler von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die am Fachbereich zu Gender- und Diversitythemen forschen		
Handlungsfeld VI: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse						
vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln, um die notwendigen Managementprozesse begleiten zu können	Verwaltungsleitung/ Frauenbeauftragte			- Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich - Anlassbezogenes gleichstellungsbezogenes Feedback an Arbeitsbereiche		

IV.Literaturverzeichnis

Hövermann, A., & Kohlrausch, B. (2020). Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise—Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. *WSI-Mitteilungen*, 73(6), 485-492.

McGuire, W. J., & McGuire, C. V. (1982). Significant others in self-space: Sex differences and developmental trends in the social self. *Psychological Perspectives on the Self*, 1, 71-96.

Mullen, B. (1991). Group composition, salience, and cognitive representations: The phenomenology of being in a group. *Journal of Experimental Social Psychology*, 27, 297-323.