

FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

Frauenförderplan

13.07.2017

Einleitung

Der Frauenförderplan 2017 knüpft inhaltlich an den FFP 2014 an. Gemäß der in den letzten beiden Jahren erreichten Ziele wird ein Teil der im FFP 2014 vereinbarten Maßnahmen weitergeführt und darüber hinaus werden Anschlussmaßnahmen formuliert.

Im Folgenden werden die Kapitel des FFP 2017 kurz erläutert. Kapitel I „Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen“ wurde beibehalten. Kapitel II „Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur“ enthält schwerpunktmäßig Daten, die aktualisiert wurden. Kapitel III „Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern“ wurde erweitert um ein kurzes Statement zur Umsetzung der Maßnahmen des FFP 2014. 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.

Eine wesentliche Neuerung gegenüber 2014 ist, dass die bis dato temporär zusammengestellte Arbeitsgruppe „Frauenförderplan“ institutionalisiert wurde. Sie trifft sich regelmäßig in jedem Semester und übernimmt neben der Erstellung des FFP die Aufgabe des Controllings.

Betrachtet man zusammenfassend die im FFP 2017 formulierten Ziele des Fachbereichs, so lässt sich als übergreifendes Ziel die Förderung von Genderkompetenz 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 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 noch 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

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ist seit mehreren Jahren ein auf vielen Stausebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich. Um dies zu verdeutlichen werden nachfolgend einige statistische Kennzahlen berichtet.

In diesem Kapitel erfolgt die Analyse 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 bei der Zahl der Studierenden und Absolvent/-inn/en 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 der Frauenanteil in allen Statusgruppen stabil hoch:

Bereich **Erziehungswissenschaft**
 Titel **Überblick Gleichstellung** ⓘ
 Zeitraum **2014 - 2016**

Sicht: [Standardsicht] ▾ Druckversion Export

| TITEL | 2014 | 2015 | 2016 | Trend |
|---|------|------|------|---------|
| Studierende | | | | |
| Weibliche Studierende | 725 | 762 | 737 | + 2 % |
| Anteil Frauen an Studierenden | 82 % | 81 % | 79 % | - 4 % |
| Absolventen | | | | |
| Weibliche Absolventen | 183 | 175 | 130 | - 29 % |
| Anteil Frauen an Absolventen | 82 % | 85 % | 79 % | - 4 % |
| Promotionen von Frauen | 6 | 12 | 13 | + 117 % |
| Anteil Frauen an Promotionen | 50 % | 86 % | 76 % | + 52 % |
| Habilitationen von Frauen | 0 | | | |
| Anteil Frauen an Habilitationen | 0 % | | | |
| Beschäftigte | | | | |
| Weibliche Professoren | 10 | 10 | 8 | - 20 % |
| Anteil Frauen an Professoren | 71 % | 67 % | 62 % | - 13 % |
| Weibliche Wissenschaftler | 27 | 26 | 23 | - 15 % |
| Anteil Frauen an wissenschaftl Personal | 69 % | 70 % | 63 % | - 9 % |

Bereich **Erziehungswissenschaft**
 Titel **Studentische Beschäftigte**
 Zeitraum **2014 - 2016** i Beschäftigtenvollzeitäquivalent ▾ Darstellung absolut ▾

| Sicht: [Standardsicht] ▾ | | Druckversion | Export ▾ | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------|----------|----------|---------|--|--|
| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch | | |
| ▶ 2016 | | ▪ 17 | ▪ 4 | ▪ 13 | ▪ 16 | | |
| ▶ 2015 | | ▪ 17 | ▪ 4 | ▪ 13 | ▪ 17 | | |
| ▶ 2014 | | ▪ 17 | ▪ 4 | ▪ 13 | ▪ 16 | | |

Bereich **Erziehungswissenschaft**
 Titel **Nichtwissenschaftliches Personal**
 Zeitraum **2014 - 2016** i Beschäftigtenvollzeitäquivalent ▾ Darstellung absolut

| Sicht: [Standardsicht] ▾ | | Druckversion | Export ▾ | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------|----------|----------|---------|--|--|
| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch | | |
| ▶ 2016 | | ▪ 8 | ▪ 1 | ▪ 8 | ▪ 8 | | |
| ▶ 2015 | | ▪ 9 | ▪ 1 | ▪ 8 | ▪ 9 | | |
| ▶ 2014 | | ▪ 8 | ▪ 0 | ▪ 8 | ▪ 8 | | |

Bei den Studierenden ist der Anteil an männlichen Studierenden 2016 leicht auf über 20 %gestiegen, wobei es zu früh ist, hier von einer Entwicklung zu sprechen.
 Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Frauen an Promotionen (2016: 76 %), welcher sich auf einem ähnlichen Niveau zu den Studierendenzahlen (79 %) und den Absolventinnen (79 %) befindet. Auch der Anteil der Professorinnen lag 2016 bei 62 % und war damit ebenso hoch wie der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (62 %).
 Insgesamt lässt sich für die Erziehungswissenschaft festhalten, dass Frauen hier deutlich überrepräsentiert sind.

b. Psychologie

Für die Psychologie können sehr differenzierte Ergebnisse gezeigt werden:

Bereich **Psychologie**
 Titel **Überblick Gleichstellung** 
 Zeitraum **2014 - 2016**

Sicht: [Standardsicht]

| TITEL | 2014 | 2015 | 2016 | Trend |
|---|------|-------|------|--------|
| Studierende | | | | |
| Weibliche Studierende | 886 | 859 | 861 | - 3 % |
| Anteil Frauen an Studierenden | 79 % | 78 % | 76 % | - 4 % |
| Absolventen | | | | |
| Weibliche Absolventen | 221 | 184 | 143 | - 35 % |
| Anteil Frauen an Absolventen | 84 % | 79 % | 80 % | - 5 % |
| Promotionen von Frauen | 13 | 24 | 25 | + 92 % |
| Anteil Frauen an Promotionen | 62 % | 71 % | 78 % | + 26 % |
| Habilitationen von Frauen | 0 | 2 | | |
| Anteil Frauen an Habilitationen | 0 % | 100 % | | |
| Beschäftigte | | | | |
| Weibliche Professoren | 8 | 7 | 6 | - 25 % |
| Anteil Frauen an Professoren | 42 % | 44 % | 40 % | - 5 % |
| Weibliche Wissenschaftler | 23 | 19 | 21 | - 9 % |
| Anteil Frauen an wissenschaftl Personal | 54 % | 48 % | 48 % | - 11 % |

Bereich **Psychologie**
 Titel **Studentische Beschäftigte**
 Zeitraum **2014 - 2016**  Beschäftigtenvollzeitäquivalent

Sicht: [Standardsicht]

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | ▪ 22 | ▪ 6 | ▪ 16 | ▪ 21 |
| ▶ 2015 | | ▪ 23 | ▪ 7 | ▪ 17 | ▪ 22 |
| ▶ 2014 | | ▪ 21 | ▪ 7 | ▪ 17 | ▪ 20 |

Bereich **Psychologie**
 Titel **Nichtwissenschaftliches Personal**
 Zeitraum **2014 - 2016**  Beschäftigtenvollzeitäquivalent

Sicht: [Standardsicht]

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | ▪ 9 | ▪ 2 | ▪ 8 | ▪ 7 |
| ▶ 2015 | | ▪ 10 | ▪ 3 | ▪ 8 | ▪ 8 |
| ▶ 2014 | | ▪ 12 | ▪ 3 | ▪ 9 | ▪ 10 |

Der Anteil männlicher Studierender ist im Jahr 2016 wie in der Erziehungswissenschaft leicht angestiegen und liegt nun bei 24 %.

Während der Anteil der Professorinnen stabil bei ca. 40% liegt (Trend: +22 % im Vergleich zu 2010), ist beim Wissenschaftlichen Personal der Anteil der Frauen in den Jahren 2015 und 2016 gegenüber 2010 (58%) deutlich um 17 % gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen bei den Promotionen auf 78 % im Jahr 2016 gestiegen und ist damit annähernd so hoch wie der Anteil der Absolventinnen. Der Anteil von Frauen bei den Studierendenzahlen entspricht ungefähr dem Anteil an studentischen Beschäftigten (78 %) und befindet sich auf einem sehr hohen Niveau.

Zieht man in die Betrachtung bereits das Jahr 2017 ein lässt sich feststellen, dass durch die aktuellen Stellenbesetzungen im wiss. Mittelbau der rückläufige Trend beim Anteil der Wissenschaftlerinnen aufgehoben werden konnte und sowohl bei den Haushalts- als auch bei den Drittmittelbeschäftigten per 10.7.17 auf 61 % angehoben wurde.

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 Frauen mit 25% und in der Besoldungsgruppe W2/C3 Frauen mit 29% unterrepräsentiert sind.

c. Grundschulpädagogik

Aufgrund der geringen Fallzahlen insbesondere im Bereich Personal lassen sich die Ergebnisse der Grundschulpädagogik nur sehr vage interpretieren:

Bereich **Grundschulpädagogik**
 Titel **Überblick Gleichstellung** ⓘ
 Zeitraum **2014 - 2016**

Sicht: [Standardsicht] ▼ Druckversion Export

| TITEL | 2014 | 2015 | 2016 | Trend |
|---|------|------|------|---------|
| Studierende | | | | |
| Weibliche Studierende | 365 | 495 | 619 | + 70 % |
| Anteil Frauen an Studierenden | 86 % | 87 % | 87 % | + 1 % |
| Absolventen | | | | |
| Weibliche Absolventen | 87 | 133 | 137 | + 57 % |
| Anteil Frauen an Absolventen | 88 % | 88 % | 90 % | + 2 % |
| Promotionen von Frauen | | | | |
| Anteil Frauen an Promotionen | | | | |
| Habilitationen von Frauen | | | | |
| Anteil Frauen an Habilitationen | | | | |
| Beschäftigte | | | | |
| Weibliche Professoren | 2 | 2 | 4 | + 100 % |
| Anteil Frauen an Professoren | 50 % | 50 % | 80 % | + 60 % |
| Weibliche Wissenschaftler | 9 | 10 | 16 | + 81 % |
| Anteil Frauen an wissenschaftl Personal | 66 % | 62 % | 73 % | + 11 % |

Bereich **Grundschulpädagogik**
 Titel **Studentische Beschäftigte**
 Zeitraum **2014 - 2016** Beschäftigtenvollzeitäquivalent Darstellung absolut

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | 5 | 2 | 3 | 5 |
| ▶ 2015 | | 5 | 1 | 3 | 5 |
| ▶ 2014 | | 5 | 2 | 2 | 4 |

Bereich **Grundschulpädagogik**
 Titel **Nichtwissenschaftliches Personal**
 Zeitraum **2014 - 2016** Beschäftigtenvollzeitäquivalent Darstellung absolut

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | 3 | 0 | 3 | 3 |
| ▶ 2015 | | 3 | 0 | 3 | 3 |
| ▶ 2014 | | 3 | 0 | 3 | 3 |

Die Studierendenzahlen weisen in der Grundschulpädagogik auch bei der enorm gestiegenen Anzahl an Studienplätzen den bisherigen sehr hohen Frauenanteil von 87 % (2016) auf, welcher sich auch in den Absolventinnenzahlen niederschlägt (2016: 90 %). Es ist auch bei gesteigerter Anzahl an Studienplätzen nicht gelungen, mehr männliche Studierende für die Grundschulpädagogik zu gewinnen. Durch zwei Berufungsverfahren für befristete Professuren ist es gelungen, den Anteil der Professorinnen auf 80% zu steigern. Weitere laufende Berufungsverfahren auf W1-Professuren sowie unbefristete W2- bzw. W3-Professuren werden in naher Zukunft hoffentlich zu einem dauerhaften ausgewogenen Geschlechterverhältnis führen. In der Statusgruppe des nichtwiss. Personals sind ausschließlich weibliche Beschäftigte zu finden, der Anteil von Frauen am studentischen Personal liegt bei ca. 60 % und fällt damit deutlich niedriger aus als der Anteil von Frauen an den Studierenden.

d. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

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

Bereich **FB Erziehungswissenschaft u. Psychologie**

Titel **Überblick Gleichstellung**



Zeitraum **2014 - 2016**

| TITEL | 2014 | 2015 | 2016 | Trend |
|---|-------|-------|-------|---------|
| Studierende | | | | |
| Weibliche Studierende | 1.976 | 2.116 | 2.217 | + 12 % |
| Anteil Frauen an Studierenden | 81 % | 81 % | 80 % | - 1 % |
| Absolventen | | | | |
| Weibliche Absolventen | 491 | 492 | 433 | - 12 % |
| Anteil Frauen an Absolventen | 84 % | 84 % | 83 % | - 1 % |
| Promotionen von Frauen | 19 | 36 | 38 | + 100 % |
| Anteil Frauen an Promotionen | 58 % | 75 % | 78 % | + 34 % |
| Habilitationen von Frauen | 0 | 2 | | |
| Anteil Frauen an Habilitationen | 0 % | 100 % | | |
| Beschäftigte | | | | |
| Weibliche Professoren | 20 | 19 | 18 | - 10 % |
| Anteil Frauen an Professoren | 54 % | 54 % | 55 % | + 2 % |
| Weibliche Wissenschaftler | 60 | 55 | 60 | |
| Anteil Frauen an wissenschaftl Personal | 62 % | 59 % | 59 % | - 5 % |

Bereich **FB Erziehungswissenschaft u. Psychologie**

Titel **Studentische Beschäftigte**

Zeitraum **2014 - 2016**



Beschäftigtenvollzeitäquivalent

Darstellung

absolut

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | • 46 | • 13 | • 33 | • 43 |
| ▶ 2015 | | • 58 | • 19 | • 39 | • 55 |
| ▶ 2014 | | • 55 | • 17 | • 37 | • 53 |

Bereich **FB Erziehungswissenschaft u. Psychologie**

Titel **Nichtwissenschaftliches Personal**

Zeitraum **2014 - 2016**



Beschäftigtenvollzeitäquivalent

Darstellung

absolut

| Jahr | Dienststart | gesamt | männlich | weiblich | deutsch |
|--------|-------------|--------|----------|----------|---------|
| ▶ 2016 | | • 35 | • 7 | • 31 | • 32 |
| ▶ 2015 | | • 45 | • 12 | • 35 | • 44 |
| ▶ 2014 | | • 45 | • 6 | • 39 | • 44 |

Insgesamt zeigt sich für den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ein sehr positives Bild. Der Anteil von Frauen konnte in allen Statusgruppen stabil gehalten werden. Positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil an Promotionen im Jahr 2016 auf 78 % gegenüber 58 % im Jahr 2014 enorm gesteigert werden konnte. Dieser Trend setzt sich auch bei den bereits abgeschlossenen Promotionen des Jahres 2017 fort, lässt sich jedoch aus der Zahl der Neuanmeldungen zu Promotionsverfahren seit 1.1.16 nicht bestätigen, befindet sich aber insgesamt mit 62 % noch immer auf einem hohen Niveau. Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Frauen am Nichtwiss. Personal.

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 Erziehungswiss. u. Psychologie | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| unbefristete Professuren W2/C3/W3/C4 | 24 | 26 | 25 | 24 |
| Anteil weiblich | 42% | 42% | 44% | 46% |
| Professur W2 auf Zeit | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Anteil weiblich | 50% | 50% | 100% | 100% |
| Erstattungsprofessur | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil weiblich | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Juniorprofessur | 5 | 8 | 8 | 7 |
| Anteil weiblich | 100% | 88% | 75% | 57% |
| Gastprofessur | 1 | 1 | 1 | 5 |
| Anteil weiblich | 0% | 0% | 100% | 69% |
| Seniorprofessur | | | | 1 |
| Anteil weiblich | | | | 100% |
| Stiftungsprofessur | 1 | 1 | | |
| Anteil weiblich | 100% | 100% | | |

Mit Blick auf die aktuelle Besoldungsklassifikation (unbefristete-Professuren) zeigt sich, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren stabil bei über 40 % liegt. Vor allem die Förderung über Juniorprofessuren, befristete W2-Professuren und Gastprofessuren hat am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie einen sehr hohen Frauenanteil. Wünschenswert erscheint für kommende Berufungsverfahren im Bereich der unbefristeten Professuren, vor allem Frauen zu ermutigen sich für diese Professuren zu bewerben.

f. Gremien

Abschließend wird die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie dargestellt (Quelle: Gremienstatistik des Fachbereichs 2017):

| Gremien | WiMi | | HSL | | SoMi | | Stud. | | Gesamt: | Gesamt: m |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | w | m | w | m | w | m | w | m | w | |
| Ausbildungskommission | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | | 7 | 4 |
| Marie-Schlei-Preis | 4 | | 3 | | | | 1 | | 8 | 0 |
| Ethikkommission | 1 | | 2 | 4 | 1 | | 1 | | 5 | 4 |
| Fachbereichsrat | 2 | | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | | 9 | 4 |
| Lehrplankommissionen | 2 | | 6 | 4 | 2 | 1 | 2 | | 12 | 5 |
| Promotionsausschuss | | 1 | 3 | 1 | | | | | 3 | 2 |
| Prüfungsausschüsse | 3 | 7 | 15 | 18 | 8 | 3 | 6 | 2 | 32 | 30 |
| Strukturkommissionen | 2 | | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | | 9 | 6 |
| Gesamtergebnis | 15 | 9 | 38 | 36 | 14 | 8 | 18 | 2 | 85 | 55 |

Insgesamt zeigt sich, dass mehr Frauen an Gremien partizipieren (61 %). 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 das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen ist, wobei mehr Frauen der Statusgruppe der sonstigen Beschäftigten und der Studierenden teilhaben (Anteil Frauen: 73 bzw. 75 %). Auch der Anteil der Hochschullehrerinnen über alle Gremien hinweg ist merklich gestiegen von 42% auf 51%).

g. 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 geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Fachbereich strebt an, den Anteil der unbefristeten Professorinnen auf 50% zu erhöhen.

Da erst 2023 eine unbefristete Professur in der Psychologie frei wird, kann dieses Ziel nur langfristig, d.h. 2023; erreicht werden. Mit den in Kapitel IV festgelegten Maßnahmen arbeitet der Fachbereich an der Verbesserung der Bedingungen für eine Bewerbung von Frauen.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen an Professuren ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 13% gesunken, liegt aber mit 62% immer noch gleichauf mit dem Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal (63%). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Erziehungswissenschaft (62%) langfristig (Zeitraum von 10 Jahren) auf mindestens 50% zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Anteil an Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 11% gesunken auf 48%. Im Verhältnis zu ca. 80% Absolventinnen ist hier ein großer DropOut zu konstatieren. Mit den Maßnahmen zur Karriereförderung und zur Familienfreundlichkeit (siehe Kapitel IV Maßnahmen) will der Fachbereich dieser Entwicklung entgegen wirken. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Psychologie (48%) langfristig auf mindestens 50% zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 9% gesunken auf 63%. Im Verhältnis zu ca. 79% Absolventinnen ist hier der DropOut weniger hoch. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von

Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik (63%) langfristig auf mindestens 50% zu halten

Anteil Frauen an den Studierenden im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Anteil an Frauen ist während der letzten 3 Jahre gleichbleibend hoch mit ca. 80%, sodass 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 (20%) langfristig um 10% zu erhöhen.

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 im Wissenschaftsbereich Psychologie eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Fachbereich strebt an, den Anteil der unbefristeten Professorinnen auf 50% zu erhöhen.

Da erst 2023 eine unbefristete Professur in der Psychologie frei wird, kann dieses Ziel nur langfristig, d.h. 2023; erreicht werden. Mit den in Kapitel IV festgelegten Maßnahmen arbeitet der Fachbereich an der Verbesserung der Bedingungen für eine Bewerbung von Frauen.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 25% gestiegen und liegt mit 70% zwischen dem Anteil an Frauen an den Absolventinnen (86%) und dem Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal (64%). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Erziehungswissenschaft (70%) langfristig (Zeitraum von 10 Jahren) auf mindestens 50% zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Anteil an Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 7% gesunken auf 54%. Im Verhältnis zu ca. 80% Absolventinnen ist hier ein großer DropOut zu konstatieren. Mit den Maßnahmen zur Karriereförderung und zur Familienfreundlichkeit (siehe Kapitel IV Maßnahmen) will der Fachbereich dieser Entwicklung entgegen wirken. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Psychologie (54%) langfristig auf mindestens 50% zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 19% gestiegen auf 64%. Im Verhältnis zu ca. 86% Absolventinnen ist hier der DropOut weniger hoch. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik (64%) langfristig auf mindestens 50% zu halten

Anteil Frauen an den Studierenden im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Anteil an Frauen ist während der letzten 3 Jahre gleichbleibend hoch mit ca. 80%, sodass 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 (20%) langfristig um 10% zu erhöhen.

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 Stausebenen 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 - in die Praxis umgesetzt. Der durchgehende Gebrauch geschlechtergerechter Sprache im Alltag konnte durch die Umsetzung der Maßnahmen des FFP 2014 gesteigert werden und wird weiter kontinuierlich gefördert.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich selten.. Seit 2015 wurde die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema verbessert – insbesondere durch die Bereitstellung von Informationsmaterialien auf der Homepage der Frauenbeauftragten. Die Positionierung der Informationen auf der Homepage des Fachbereichs soll noch verbessert werden.

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). Seit 2015 wurde die Einbindung von Forschungsgruppenleiter/-innen, die nicht unmittelbar einem Arbeitsbereich angegliedert sind, verbessert.

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. Seit 2015 wurden Maßnahmen umgesetzt, die Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten allen Mitgliedern des Fachbereichs bekannt machen.

Handlungsfeld: Personalpolitik

Bereich: Wissenschaftliches Personal

Um eine geschlechtergerechte Situation in Bewerbungssituationen herzustellen, achtet der Fachbereich darauf, dass Auswahlkommissionen geschlechtsparitätisch 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 wird mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept, Kap. B.4: Gleichstellungskompetenz im Personalwesen (2009)“ kontinuierlich gefördert.

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 weiterhin bei den unbefristeten Professuren in der Psychologie vor. Daher werden mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept (2009) Kap. B.2: Transparenz personenbezogener Entscheidungen und Kap. B.3: Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung weiterhin Maßnahmen durchgeführt, 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 wurde im Fachbereich bis Ende 2014 lediglich informell und vereinzelt angesprochen. Die im FFP 2014 formulierten Maßnahmen führten zu regelmäßigen Sekretariatstreffen, in denen Förderungsbedarf und Förderungspotenzial ermittelt werden konnten. Hilfreich war, dass allen Beteiligten kommuniziert wurde, dass anfallende Weiterbildungskosten aus Fachbereichsmitteln finanziert werden. Diesen Weg weiter zu verfolgen 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 Verbesserungspotenzial 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 un-

geachtet verfolgt der Fachbereich mit Bezug auf das zum „FU-Gleichstellungskonzept Kapitel B.3 Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung“ weiterhin das Ziel, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen und arbeitet an entsprechenden Konzepten.

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 wurde 2016 die Bereitstellung von Ressourcen zur Förderung von Geschlechterforschung (siehe Handlungsfeld: Geschlechterforschung). Diese Maßnahme wird fortgeführt.

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. Durch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen aus dem FFP 2014 konnte die Sichtbarkeit dieser Forschung am Fachbereich erhöht werden. Es wurde eine Erhebung zur Genderforschung am Fachbereich durchgeführt und das Ergebnis auf der Homepage des Fachbereichs veröffentlicht. Diese Erhebung soll 2018 wiederholt werden.

Seit 2016 werden im Kontext der regulären Förderung des wissenschaftlichen Mittelbaus weitere € 6000,- bereitgestellt für Projekte zu Themen der Geschlechterforschung.

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

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 wird konzeptuell kontinuierlich weiterentwickelt.

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, hat sich im Alltag mehr und mehr eingespielt und wird kontinuierlich gefördert.

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie wird eine hohe Bedeutung beigegeben. So wurde die Einrichtung des öffentlichen Still- und Wickelraums (Fabeckstr.) finanziell unterstützt. Weitere Still- und Wickelräume wurden in der Campus-Bibliothek eingerichtet. Mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept (2009) zur Gleichstellungsphilosophie / Familienfreundlichkeit wird kontinuierlich an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet.

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 Dual Career & Family Service der FU. 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.

Studierende mit Kind sind herzlich dazu aufgerufen, vor einem Wiedereinstieg in das Studium, eine individuelle Studienberatung (für den BA Bildungs- und Erziehungswissenschaft: Susanne Heinze-Drinda) aufzusuchen. Der beste Zeitpunkt um offene Fragen zu klären wäre vor Beginn der Vorlesungszeiten, also März oder September. Auch für schwierige oder unübersichtliche Situationen können jeweils individuelle Studienverlaufsempfehlungen gemeinsam erarbeitet werden.

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

Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass folgende Faktoren die individuelle Beratung von Studierenden den Fachbereich zunehmend an die Grenze seiner Belastbarkeit bringen:

1. Extreme Aufwüchse in der Grundschulpädagogik und im Lehramt
2. Hohe Anzahl Studierender mit Kindern – insbesondere in der GSP
3. Änderungen in der S.O. und P.O in Bezug auf die Kombinierbarkeit von Fächern.

Auch die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen bringt den Fachbereich wegen der extremen Aufwüchse in Kombination mit der hohen Anzahl Studierender mit Kind in der GSP an die Grenze seiner Belastbarkeit. Hier benötigt der Fachbereich dringend Unterstützung von Seiten des Präsidiums, um die bisherige Qualität der Unterstützung von Studierenden mit Kindern halten zu können.

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. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte für Mitglieder des Fachbereichs mit Kinderbetreuungs-pflichten durch eine konsequentere Einhaltung des Endes von Sitzungen verbessert werden. Auch durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Telearbeit in besonderen Situationen konnte 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 wird weiterhin mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept 2009: Kap. B.3 ... Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung an entlastenden und unterstützenden Konzepten gearbeitet, die konsensfähig sind. Mit den hierzu formulierten Zielen und Maßnahmen macht der Fachbereich entsprechende Vorschläge.

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|---|---|---------------------|----------------------|---|
| Handlungsfeld: Organisationskultur | | | | |
| Förderung des Gebrauchs geschlechtergerechter Sprache am Fachbereich | Frauenbeauftragte, IT-Verantwortliche | | | Flyer, überarbeitete Broschüre und weitere Materialien zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache werden auf der Webseite der dezentralen Frauenbeauftragten zum Download zur Verfügung gestellt bzw. aktualisiert. Die Seiten werden weiterhin verlinkt auf der Webseite des Fachbereichs unter „Informationen von A-Z“ |
| | FB-Verwaltungsleitung | | | Weiterführung: Das Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ bleibt Lehrinhalt im Projekt „Support für die Lehre“. |
| | | | | Weiterführung: Der Kontakt zum Weiterbildungszentrum der FU wird in Bezug auf Angebote zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache gepflegt. |
| Nachhaltige strukturelle Einbindung der Förderung von „Gender & Diversity“-Awareness und von Geschlechtergerechtigkeit am Fachbereich (s. Anknüpfungspunkte zum Handlungsfeld Personalpolitik) | WEB-Team; beauftragt durch die FB-Verwaltungsleitung und Frau Zetsche | | | Der im Rahmen des FU-Ideenwettbewerbs „Diversity“ prämierte Videoclip http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html der Cedis zum Thema Heterogenität wird auf der Webseite der dezentralen Frauenbeauftragten verlinkt und mit der Rundmail an alle Lehrenden zu Semesterbeginn als Information verschickt |
| | Einladung durch die FB-Verwaltungsleitung | | | Etablierung der AG „Frauenförderplan“ als Dauereinrichtung mit regelmäßigen Sitzungen einmal je Semester zur Diskussion des Standes der Umsetzung des FFP. Termine: jeweils donnerstags in der 2. Woche im Januar sowie im Juni, 14.00 Uhr |

IV.

Maßnahmen des Fachbereichs

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|--|---|---------------------|---|---|
| Verbesserung der Kommunikation und Information zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ | FB-Verwaltung/IT-Beauftragte | | | 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 des Büros der zentralen Frauenbeauftragten zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ ggfls. aktualisiert, ebenso die Informationen zu Anlaufstellen für Betroffene. |
| | Frau Böttcher für den AB Klinische Psychologie und Psychotherapie, / Frau Schumacher für den AB Heterogenität und Bildung | | | Weiterführung: Das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird weiterhin in einschlägige Seminare integriert, sowohl im Wissenschaftsbereich Psychologie als auch in der Erziehungswissenschaft |
| Bessere Integration von Forschungsgruppenleiter/-inne/n in die Strukturen des Fachbereichs | Dekanat u. Fachbereichsverwaltung | | | Weiterführung: Anbindung von Forschungsgruppenleiter/inn/en an einen Arbeitsbereich gewährleisten; Einladung zu Sitzungen des Fachbereichsrats (öffentlicher Teil) und zum Professorium |
| Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten | Frauenbeauftragte und Mittel für Werkvertrag | 1.000 € | | Weiterführung: Überarbeitung der Homepage der Frauenbeauftragten mit dem Ziel einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten Weiterführung: Die FBA ist Mitglied der AG des Plenums der dezentralen Frauenbeauftragten zur Koordinierung der Gestaltung der Web-Präsenz der dezentralen FBA. Die Webseite(Link) der Frauenbeauftragten wird besser in die Struktur der FB-Webseite eingebunden und zwar unter „Einrichtungen“ |
| | Frauenbeauftragte und Mittel für Werkvertrag | 100 € | Budget des Büros der Frauenbeauftragten | Flyer zum Aushängen an den Pinnwänden der Arbeitsbereiche: Die Erstellung des Flyers wird behandelt als Unterthema der Überarbeitung der Web-Präsenz |
| | Frauenbeauftragte | | | Weiterführung: Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten wird regelmäßig in der Orientierungswoche/Mentoringprogramm bekannt gemacht. |

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|

Handlungsfeld: Personalpolitik / Bereich: Wissenschaftliches Personal

| | | | | |
|--|---|-------------------|----------------------------------|---|
| Förderung gendersensibler Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender~ und Diversity Awareness | Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten | | | Regelmäßige Veranstaltung im Weiterbildungszentrum zum Thema gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender~ und Diversity Awareness oder in sämtliche Veranstaltungen integrieren, in denen es thematisch um Führungs- bzw. Lehrqualität geht. |
| | AG Frauenförderplan | | | Planung einer wissenschaftlichen „Evaluation“ unter den Teilnehmenden obiger Veranstaltungen; die Umsetzung ist von der AG Frauenförderplan noch zu diskutieren u. ggf. zu initiieren |
| | Fachbereichsverwaltungsleitung (Frau Gips) | Teilnahmegebühren | Frauenfördermittel (Fonds 01020) | Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender~ und Diversity Awareness für Personen, die in Personal-Auswahlverfahren involviert sind |
| | Fachbereichsverwaltungsleitung (Frau Gips) | | | Führungskräfte über Weiterbildungsangebote zum Thema gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender~ und Diversity Awareness informieren. |
| | Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten | | | In alle Ausschreibungen, die Lehrverpflichtungen enthalten 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 Genderaspekte berücksichtigt u. geschlechtergerechte Sprache beachtet werden soll. Führungskräfte sind über die Möglichkeit der Nutzung der Toolbox „Gender und Diversity“ für die Lehre informieren. |

IV.

Maßnahmen des Fachbereichs

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|---|--|---------------------|----------------------|--|
| 50% Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie | Frauenbeauftragte u. Stellv. | | | Das Bewerberverhalten für Professuren soll weiterhin analysiert werden und im Rahmen des aktuellen FFP ins Verhältnis zu Ruferteilungen /-annahmen gesetzt werden. |
| | Dekanat bzw. der/die Vorsitzende des Berufungsausschusses | | | Wird eine unbefristete Professur in der Psychologie ausgeschrieben, so werden beim Talent-Scouting gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen. ggfs. werden vorhandene Datenbanken genutzt. Die Frauenbeauftragte wird über das Ergebnis des Talent-Scoutings zeitnah informiert. |
| | Frauenbeauftragte | | | Weiterführung: Weiterentwicklung und Durchführung der Veranstaltung „Planung einer wiss. Laufbahn“ |
| NEU: Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen durch Förderung von internationaler Erfahrung | AG Frauenförderplan; Verantwortlichkeit wird im Arbeitsprozess geklärt | | | Einladung des Dual Career & Family Service der FU zum Thema: Welche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es FU-weit für Frauen mit Kindern |

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|

Handlungsfeld: Personalpolitik / Bereich: Nicht-Wissenschaftliches Personal

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von nicht-wissenschaftlichem Personal</p> | <p>Frau Gips bzw. Fachbereichsverwaltung leitet Weiterbildungsangebote weiter</p> | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortführung der Treffen / Gespräche zwischen der Stabsstelle „Personalentwicklung“ und dem Fachbereich. 2. Fortführung der Sekretärinnentreffen, zu denen die Verwaltungsleiterin einlädt. 3. Fortführung der Finanzierung von arbeitsplatznahen Fortbildungsmaßnahmen. 4. Professoren/Vorgesetzte werden über Weiterbildungsmöglichkeiten für nicht-wissenschaftliches Personal informiert. Es wird auf die fachbereichszentrale Finanzierung dieser Weiterbildungsveranstaltungen hingewiesen. 5. Förderung der Internationalisierung durch verstärkte Nutzung der Austauschprogramme 6. Nutzung des Programms WEITERBILDENDES ZERTIFIKATSPROGRAMM „ProFI“ u.a. auch besonders für die Studien- und Prüfungsbüros des Fachbereichs 7. Identifikation weitere möglicher bzw. notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für das nicht wissenschaftliche Personal |
|--|---|--|--|--|

IV.

Maßnahmen des Fachbereichs

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|---|---|---------------------|----------------------|--|
| Handlungsfeld: Personalpolitik / Bereich: Studierende | | | | |
| Erhöhung des Anteils männlicher Studierender | Stud. Studienberatung Grundschulpäd. u. Studienbüro (Boike, Heinze-Drinda, Nowakowski); Support: Frau Dr. Zander | | | Werbung um männliche Bewerber im Rahmen der Studieninformationstage (Schnuppertage); Entwicklung bzw. Aktualisierung von Flyern insbesondere für Grundschulpädagogik (in Zusammenarbeit mit der DSE) und Erziehungswissenschaft, Werbung durch Mentoren/Stud.HK an Schulen ggf. Befragung und Reflexion des Lehrangebots; |
| | Referent/-in für Studium und Lehre | | | Bewerberdaten analysieren unter Berücksichtigung der Geschlechterzusammensetzung, BA-Bewerbungen, Master--Bewerbungen Analyse der Abbrecherquote: Ist die Zahl an männlichen Abbrechern höher? Frage: Wie kann man die männlichen Studierenden (noch besser) halten? Vernetzung mit anderen Bereichen z.B. MINT, Dropoutquote Männer |
| Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse | | | | |
| vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln, um die notwendigen Managementprozesse begleiten zu können | Verwaltungsleiterin | | | Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich; ggf. Reagieren auf Veränderungen, 1 x jährlich |
| | Frauenbeauftragte / Marie-Schlei-Preis-Kommission | 3.500 € | | Fortschreibung Marie-Schlei-Preis, 1 x jährlich |

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|---|---|---------------------|----------------------|--|
| Handlungsfeld: Geschlechter, Gender-- und Diversity-Forschung | | | | |
| Verbesserung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten mit Geschlechter, Gender und Diversity Thematik am Fachbereich | Frauenbeauftragte | | | Weiterführung: Befragung der AB's des FB's zu aktuellen Forschungsprojekten und Disserationsprojekten mit „GENDER“-Bezug. |
| | Web-Team des Fachbereichs; beauftragt durch die Fachbereichsleitung | | | Unter der Rubrik Forschung wird das Ergebnis der Befragung zu Gender-Projekten (s.o) auf der Homepage des Fachbereichs eingepflegt |
| Verstärkung der Integration der Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ als Querschnittsthema im Wissenschaftsbereich Psychologie. | Frauenbeauftragte | | | Initiierung einer Kooperation zwischen dem Arbeitsbereich Angewandte Entwicklungspsychologie (FU) und dem Fachgebiet Pädagogische Psychologie (TU) mit dem Ziel der Vergabe von Masterarbeiten mit Genderthematik. |
| | Dekanat bzw. Fachbereichsrat | | | Bei Ausschreibungen von Professuren in der Psychologie wird geprüft, ob die Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ ins (erwünschte) Anforderungsprofil aufgenommen wird. |
| Weiterentwicklung und Etablierung von Genderforschung am Fachbereich | Fachbereichsleitung (Frau Gips) | | | Ausschreibung jährlicher Ressourcen aus den LOM-Sachmittelgeldern für Forschungsprojekte mit Genderthematik (für Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) |

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|--|--|---------------------|----------------------|---|
| Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und ~bedingungen | | | | |
| Förderung des Gebrauchs geschlechtergerechter Sprache in der Lehre | Frau Zetsche bzw. WiMi-Vertreter in der AG Frauenförderplan | | | Jeweils zu Beginn der Vorlesungszeit wird über einen Verteiler zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in der Lehre aufgefordert; verbunden mit einem Dank für positive Entwicklung |
| | Lehrevaluationsteam Herr Nowakowski | | | Weiterführung: Die Lehrevaluation enthält ein Item zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache. |
| Ausbau des Themas „Gender“ in die Lehramtsausbildung | Gemeinsame Kommission, Ausbildungskommission Lehramtsmaster, ZFL | | | Weiterführung: Implementation des Themas „Gender und sexualisierte Diskriminierung“ in die Module für den Lehramtsmaster |
| Das Thema „Gender“ in das Pflichtangebot der Lehre generell integrieren | Ausbildungskommission des Fachbereichs Für GP: Frau Anders, Lehramt Master: Frau Kinder Ewi: Frau Hannover; Psychologie: Frau Zetsche bzw. WiMi-Vertreter in der Ausbildungskommission | | | Weiterführung: Das Thema „Gender“ wird je nach Fach in eine Vorlesung (Einladung eines Gastreferenten/Gastreferentin) bzw. in ein Lehrmodul integriert (z.B. durch Einladung von Gastreferent/-inn/en). Grundsätzlich wird bei der Überarbeitung von Studienordnungen darauf geachtet, dass das Thema in Lehrinhalte integriert wird; darüber sind die Prüfungsausschüsse sowie die Ausbildungskommission zu informieren |

IV.

Maßnahmen des Fachbereichs

| Ziel | Zuständigkeit 2017 | (voraus.) Kosten | Finanzierung 2017 | Maßnahmen 2017 |
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|
|------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------|

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Unterstützung von Nachwuchskräften/Studierenden mit Kindern im Alter von 0-3 Jahren | Frauenbeauftragte gemeinsam mit Frau Kreuzmann und Frau Queisser | | | Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Maßnahmen zur Notfallunterstützung von Eltern mit Kindern während LVs (z.B. Erweiterung von Blended-Learning-Angeboten) |
| | Web-Team; beauftragt durch die FB-Leitung (Frau Gips) | | | Regelmäßige Information zum Notbetreuungsprogramm der Freien Universität Berlin über die News auf der Homepage des Fachbereichs sowie in den Professorien |
| | Vertreter des Mittelbaus (z.B. Frau Zander/Frau Kreuzmann) | | | Mittels eines Schreibens an das Familienbüro soll darauf hingearbeitet werden, dass die FU das Angebot der Notbetreuung erweitert und zwar in dem Sinn, dass es auch im Falle vorhersehbarer Betreuungsengpässe genutzt werden kann. |
| | alle Sitzungsleiter | | | Als Selbstverpflichtung sollen Sitzungszeiten nach Möglichkeit in die Kernzeit gelegt werden und verabredungsgemäß enden |

