

FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

# Frauenförderplan

## 2022/2023

## Einleitung

Der Frauenförderplan (FFP) 2022/23 knüpft inhaltlich an den FFP 2019/20 an. Aufbauend auf den in den letzten beiden Jahren erreichten Zielen wird ein Teil der im FFP 2019/20 vereinbarten Maßnahmen fortgeführt und/oder weiterentwickelt; darüber hinaus werden Anschlussmaßnahmen formuliert.

Im Folgenden werden die Kapitel des FFP 2022/23 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) Geschlechter-, 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 2022/23 formulierten Ziele des Fachbereichs, so lässt sich als übergreifendes Ziel die Förderung von Genderkompetenz, u.a. in der Lehre, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und der Ausbau des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren und attraktiven 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 ergeben, nachzukommen. So konnten viele Defizite (Stand 1997) 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 müssen einige Rückschläge konstatiert werden (siehe dazu im Detail Kapitel II). Hinzu kommt, dass Frauen im Rahmen der COVID-Pandemie auf vielfältigen Ebenen eine spezifische Benachteiligung erfahren haben (z. B. *gender publication gap*, massive Belastung von Frauen bei der familiären Bewältigung von Folgen der COVID-Maßnahmen). Das bedeutet für die Erstellung des Frauenförderplans einerseits, bestehende Lücken weiterhin zu schließen und Erreichtes stabil zu halten. Es bedeutet aber u.U. auch, Rückschläge (präventiv) zu verhindern oder da – wo sie sich ereignet haben – Maßnahmen zu ergreifen, um zum vorherigen Stand zurückzukehren. Dabei soll bei der Entwicklung von Maßnahmen auf der Basis des intersektionalen Ansatzes ein besonderes Augenmerk auf Mitglieder des Fachbereichs gelegt werden, die mit multiplen Diskriminierungen und Benachteiligungen konfrontiert sind.

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie hat die Förderung von Frauen und Geschlechterforschung bereits früh in den Blick genommen. Seit 2000 vergeben wir jährlich einen Förderpreis, mit dem wir sowohl herausragende Qualifizierungsarbeiten von Frauen als auch herausragende Qualifizierungsarbeiten mit GENDER-Thematiken würdigen. Im Rahmen der Umbenennung von Marie-Schlei-Preis zu *Gender-Forschungspreis* wurde die Zielgruppe insoweit erweitert, als künftig 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, Forschung, Bildung, Verwaltung)
2. Gender-Mainstreaming (d.h. die Auswirkungen von Entscheidungen des Fachbereichs auf geschlechterbezogene Ungleichheit grundsätzlich in den Blick zu nehmen, als Querschnittsaufgabe)
3. Förderung und Sichtbarmachen von Gender- und Diversity-Forschung, auch in der Lehre
4. Förderung von Gender- und Diversityawareness sowie von 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 der Gender- und Diversity-Forschung am Fachbereich
4. Steigerung des Anteils männlicher Studierender
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 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 weiterhin als Modell für andere Fachbereiche fungieren.
3. 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.

4. 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.
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 der enorme Aufwuchs an Studierenden in der Lehrkräftebildung.
6. Die Einrichtung des Masterstudiengangs *Psychologie mit dem Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie* soll zu bis zu zwei weiteren Strukturprofessuren im Wissenschaftsbereich Psychologie führen; ansonsten werden bis 2026 jedoch keine Strukturplanstellen frei. Das erschwert die Verfolgung des Ziels, ein ausgewogenes Verhältnis innerhalb der unbefristeten Professuren im Wissenschaftsbereich Psychologie zu erreichen.

## 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 und Grundschulpädagogik) dargestellt. Darauf aufbauend erfolgt eine Gesamtbetrachtung des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie. Die seit WS 2017/18 neu hinzugekommene Lehrinheit Sonderpädagogik fehlt bei dieser Betrachtung aufgrund fehlender Zeitreihen noch. Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen. Dargestellt ist bei der Zahl der Studierenden und Absolvent\*innen 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, wenngleich nicht über alle Statusgruppen hinweg identisch (s. Tabelle 1).

Tabelle 1. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Erziehungswissenschaft im Zeitraum 2013-2020 (Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Erziehungswissenschaft	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Trend
<b>Studierende</b>									
Weibliche Studierende	732	725	762	737	674	678	692	665	- 9 %
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	82 %	81 %	79 %	77 %	76 %	76 %	77 %	- 3 %
<b>Absolvent*innen</b>									
Absolventinnen	143	183	175	130	130	114	120	104	- 27 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	86 %	82 %	85 %	79 %	84 %	81 %	72 %	77 %	- 10 %
<b>Promotionen von Frauen</b>									
Anteil Frauen an Promotionen	10	6	12	13	10	10	7	3	- 70 %
Anteil Frauen an Promotionen	77 %	50 %	86 %	76 %	67 %	77 %	70 %	50 %	- 35 %
<b>Habilitationen von Frauen</b>									
Anteil Frauen an Habilitationen	2	0				1			*
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %				100 %			
<b>Beschäftigte</b>									
Professorinnen	7	10	10	8	8	7	7	7	+ 0 %
Anteil Frauen an Professor*innen	70 %	71 %	67 %	62 %	60 %	58 %	58 %	58 %	- 17 %
Wissenschaftlerinnen	20	27	26	23	24	24	28	28	+ 40 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	64 %	69 %	70 %	63 %	70 %	68 %	77 %	73 %	+ 14 %
<b>Studentische Beschäftigte</b>									
weibliche studentische Beschäftigte	12	13	13	13	13	11	11	11	- 8 %
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	80 %	76 %	76 %	76 %	72 %	73 %	69 %	73 %	- 8 %
<b>Nichtwissenschaftl. Personal</b>									
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	9	8	8	8	7	8	7	7	- 22 %
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	100 %	100 %	89 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	+ 0 %

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

Bei den Studierenden liegt der Anteil an männlichen Studierenden 2020 bei 23 %. Damit ist der Anteil seit 2017 in etwa stabil. Das Gleiche gilt für das Verhältnis bei den Absolvent\*innen. Alarmierend ist der Abfall beim Anteil der Frauen an Promotionen (2020: 50 %), welcher sich damit deutlich unter dem Niveau bei den Studierendenzahlen und der Absolventinnenzahlen (beide 77 %) befindet. Es bleibt abzuwarten, inwieweit dies evtl. ein Pandemie-Effekt ist, da dies 2014 ebenfalls zu beobachten war. Allerdings ist die Zahl der Promotionen auch insgesamt durchaus dramatisch gesunken, mit einem dennoch überproportionalen Abfall bei den Frauen.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist im Vergleich zu 2013 von 70 % seit 2018 auf relativ stabile 58 % gesunken; er liegt damit deutlich unter dem Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (73 %), deren Anteil wiederum fast der Quote entspricht, die aufgrund der Absolventinnenquote zu erwarten ist. Habilitationen sind selten.

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 Mitarbeiterinnen auf vergleichbarem Niveau darstellt (im Sinne des Kaskadenmodells, s.u.). Lediglich auf der Ebene der Professuren spiegelt sich diese Prädominanz in geringerem Ausmaß.

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man 2020 fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 sowie bei den Juniorprofessuren Frauen mit 50 % und in der Besoldungsgruppe W2/C3 Frauen mit 67 % vertreten sind.

## b. Psychologie

Im Fach Psychologie zeigt sich eine etwas andere Sachlage (s. Tabelle 2). Hier ist der Frauenanteil bei den Professor\*innen deutlich zu niedrig, der Trend alarmierend. Die Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist ebenfalls im Auge zu behalten.

Tabelle 2. Übersicht über den Frauenanteil im WB Psychologie im Zeitraum 2013-2020  
(Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Psychologie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Trend
<b>Studierende</b>									
Weibliche Studierende	912	886	859	861	865	880	867	839	- 8 %
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	79 %	78 %	76 %	77 %	77 %	77 %	76 %	- 4 %
<b>Absolvent*innen</b>									
Absolventinnen	202	221	184	143	158	163	172	130	- 36 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	84 %	84 %	79 %	80 %	79 %	80 %	80 %	85 %	+ 1 %
<b>Promotionen</b> von Frauen	16	13	24	25	20	21	13	10	- 38 %
Anteil Frauen an Promotionen	59 %	62 %	71 %	78 %	77 %	75 %	68 %	59 %	+ 0 %
<b>Habilitationen</b> von Frauen	1	0	2		0	0	1	0	
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %	100 %		0 %	0 %	100 %	0 %	*
<b>Beschäftigte</b>									
Professorinnen	7	8	7	6	5	5	5	4	- 43 %
Anteil Frauen an Professor*innen	44 %	42 %	44 %	40 %	33 %	33 %	32 %	24 %	- 45 %
Wissenschaftlerinnen	19	23	19	21	22	22	22	20	+ 5 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	54 %	54 %	48 %	48 %	49 %	49 %	52 %	43 %	- 20 %
<b>Studentische Beschäftigte</b>									
weibliche studentische Beschäftigte	15	17	17	16	17	12	14	17	+ 13 %
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	75 %	81 %	74 %	73 %	74 %	60 %	61 %	71 %	- 6 %
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>									
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	10	10	8	8	8	10	9	11	+ 10 %
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	91 %	83 %	80 %	89 %	80 %	83 %	69 %	69 %	- 24 %

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

Der Anteil männlicher Studierender liegt im Jahr 2020 – ähnlich wie im WB Erziehungswissenschaft – relativ stabil bei 24 %. Der Anteil der Absolventinnen liegt allerdings durchweg über dem Anteil der

Studentinnen. Dies (seit 2013 stabil) legt nahe, dass Männer das Studium vergleichsweise häufiger abbrechen als Frauen. Umso erstaunlicher ist, dass – ähnlich wie in der Erziehungswissenschaft – der Frauenanteil der Promotionen gesunken ist (2020 auf 59 %, nachdem in den Jahren zuvor Anteile von über 70 % zu verzeichnen gewesen waren).

Der Anteil der Professorinnen ist weiter auf 24 % gesunken (Trend: -43 % im Vergleich zu 2013); nebenbei sei allerdings darauf verwiesen, dass Psycholog\*innen *de facto* nicht nur im eigenen Fach berufen werden. Leider kann auch beim wissenschaftlichen Personal ein Abwärtstrend beobachtet werden: Nachdem der Anteil der Frauen bis zum Jahr 2015 gegenüber 2010 (58 %) deutlich um 10 % gesunken war, ist der Frauenanteil in 2020 mit 43 % auf einem neuen Tiefstand (Trend: -20 % im Vergleich zu 2013). 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.

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 Frauen mit 33 % und in der Besoldungsgruppe W2/C3 (incl. befr.) mit 14 % vertreten sind. Die einzige Juniorprofessur ist mit einem Mann besetzt.

### 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.

Tabelle 3. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Grundschulpädagogik im Zeitraum 2013-2020 (Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Grundschulpädagogik	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Trend
<b>Studierende</b>									
Weibliche Studierende	339	365	495	619	828	1.039	1.311	1.620	+ 378 %
Anteil Frauen an Studierenden	85 %	86 %	87 %	87 %	86 %	85 %	85 %	85 %	+ 0 %
<b>Absolvent*innen</b>									
Absolventinnen	87	87	133	137	135	222	218	217	+ 149 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	87 %	88 %	88 %	90 %	89 %	90 %	88 %	87 %	+ 0 %
<b>Beschäftigte</b>									
Professorinnen	2	2	2	4	4	3	4	4	+ 100 %
Anteil Frauen an Professor*innen	50 %	50 %	50 %	80 %	80 %	60 %	68 %	68 %	+ 36 %
Wissenschaftlerinnen	6	9	10	15	13	15	21	27	+ 350 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	58 %	66 %	62 %	72 %	67 %	62 %	71 %	72 %	+ 24 %
<b>Studentische Beschäftigte</b>									
weibliche studentische Beschäftigte	3	2	3	3	3	3	5	6	+ 100 %
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	75 %	40 %	60 %	60 %	60 %	50 %	71 %	67 %	- 11 %
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>									
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	3	3	3	3	3	3	3	5	+ 67 %
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	+ 0 %

\* Promotionen und Habilitationen werden unter Erziehungswissenschaft verzeichnet.

Die Studierendenzahlen weisen in der Grundschulpädagogik auch bei der enorm gestiegenen Anzahl an Studienplätzen weiterhin den bisherigen sehr hohen Frauenanteil von 85 % auf, welcher sich auch in den Absolventinnenzahlen niederschlägt (2020: 87 %). Es ist trotz gesteigener 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 Absolventinnenquote durchgängig über der Studentinnenquote liegt, was auch hier den Schluss nahelegt, dass Studenten vergleichsweise häufiger das Studium nicht beenden.

Der Anteil der Professorinnen ist seit 2019 auf 68 % gestiegen. Die Frauenquote im wissenschaftlichen Mittelbau liegt 2020 wieder bei 72 %. In der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals sind ausschließlich weibliche Beschäftigte zu finden. Der Anteil von Frauen am studentischen Personal liegt bei ca. 67 % 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 (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4. Übersicht über den Frauenanteil im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie im Zeitraum 2013-2020 (Angaben in Vollzeitäquivalenten, inkl. Drittmittelstellen)

Fachbereich ErzPsy	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Trend
<b>Studierende</b>									
Weibliche Studierende	1.983	1.976	2.116	2.217	2.397	2.654	2.982	3.301	+ 66 %
Anteil Frauen an Studierenden	80 %	81 %	81 %	80 %	80 %	80 %	80 %	81 %	+ 1 %
<b>Absolvent*innen</b>									
Absolventinnen	432	491	492	433	458	503	511	453	+ 5 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	85 %	84 %	84 %	83 %	83 %	84 %	81 %	84 %	- 1 %
<b>Promotionen</b> von Frauen	26	19	36	38	30	31	20	13	- 50 %
Anteil Frauen an Promotionen	65 %	58 %	75 %	78 %	73 %	76 %	69 %	57 %	- 12 %
<b>Habilitationen</b> von Frauen	3	0	2		0	1	1	0	
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %	100 %		0 %	50 %	100 %	0 %	*
<b>Beschäftigte</b>									
Professorinnen	16	20	19	18	17	15	16	15	- 6 %
Anteil Frauen an Professor*innen	53 %	54 %	54 %	55 %	51 %	47 %	48 %	44 %	- 17 %
Wissenschaftlerinnen	46	60	55	59	59	60	71	77	+ 67 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	57 %	62 %	59 %	58 %	60 %	59 %	66 %	62 %	+ 9 %
<b>Studentische Beschäftigte</b>									
weibliche studentische Beschäftigte	37	37	39	33	35	30	33	37	+ 0 %
Anteil Frauen an student. Beschäftigten	70 %	67 %	67 %	72 %	73 %	68 %	69 %	73 %	+ 4 %
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>									
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	41	39	35	31	29	33	31	35	- 15 %
Anteil Frauen nichtwissenschaftl. Personal	93 %	87 %	78 %	89 %	83 %	85 %	79 %	78 %	- 17 %

\* 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 in Teilen gehalten werden. Beim nichtwissenschaftlichen Personal stieg der Männeranteil von 7 % im Jahr 2013 stetig auf aktuell 22 %.

Betrachtet man die Ergebnisse in den jeweiligen Statusgruppen, zeichnet sich ein weniger positives Bild ab. Sind es bei den Studierendenzahlen nach wie vor 81 %, findet sich beim wissenschaftlichen Personal ein Frauenanteil von ca. 62 %. Hier ist also eine deutlich niedrigere Ausprägung als bei den Studierendenzahlen zu erkennen. Leider ist auch im Gesamtbild eine Abnahme von Promotionen insgesamt, v.a. aber beim entsprechenden Frauenanteil mit 57 % gegenüber 65 % im Jahr 2013 zu verzeichnen. Auf der Ebene der Professuren ist der Frauenanteil von 54 % im Jahr 2013 auf 44 % gefallen.

Eine Analyse der Personalstruktur des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie aus dem vorletzten Jahr ergab, dass 56,5 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zuvor schon als studentische Mitarbeiter/innen gearbeitet haben (nicht ausschließlich an der FU Berlin). Demzufolge kann geschlossen 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 73 % einen nach wie vor hohen Anteil an studentischen Mitarbeiterinnen auf. Zwar kann für den Fachbereich insgesamt festgehalten werden, dass eine geschlechtersensible Personalpolitik verfolgt wird. Gleichwohl muss selbstkritisch eingeräumt werden, dass sich trotz hervorragender Ergebnisse bei der Ausbildung von Akademikerinnen das Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen weder annähernd noch ausreichend in den korrespondierenden Zahlen für das wissenschaftliche Personal widerspiegelt. Weiterhin muss dem gesunkenen Frauenanteil bei den Professuren entgegengetreten werden.

#### e. 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; hier soll hingegen erstmals der Frauenanteil mit Blick auf verschiedene Stellentypen betrachtet und analysiert werden, in der Annahme, dass diese Stellentypen als unterschiedlich attraktiv gelten und z.T. mit Unterschieden in den Möglichkeiten, sich wissenschaftlich fortzuentwickeln, einhergehen.

## 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 Erziehungswiss. u. Psychologie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>unbefristete Professuren W2/C3/W3/C4</b>	24	26	25	24	23	24	27	29
Anteil weiblich	46 %	42 %	44 %	46 %	43 %	46 %	49 %	45 %
<b>Professuren W2 auf Zeit</b>	2	2	3	4	4	3	3	3
Anteil weiblich	50 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	66 %	33 %
<b>Juniorprofessuren</b>	5	8	8	7	7	6	4	3
Anteil weiblich	100 %	88 %	75 %	57 %	57 %	33 %	25 %	33 %
<b>Gastprofessur</b>	1	1	1	5	4	8	6	4
Anteil weiblich	0 %	0 %	100 %	69 %	75 %	50 %	100 %	100 %
<b>Seniorprofessur</b>	0	0	0	1	1	1	1	1
Anteil weiblich				100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Mit Blick auf die aktuelle Besoldungsklassifikation (unbefristete Professuren) zeigt sich, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren einigermaßen stabil insgesamt bei über 40 % liegt. Im Gegensatz zu den Gastprofessuren ist der Frauenanteil bei den befristeten W2-Professuren in den vergangenen 2 Jahren deutlich gesunken; dies erklärt einen Teil des beachtlichen Abwärtstrends bei der Professorinnenquote. 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.

### Gender-Pay-Gap W2 vs. W3

Im Dezember 2020 ermittelte der Deutsche Hochschulverband (DHV) die monatliche Bruttobesoldung der Professor\*innen in Deutschland für Juni 2019 auf der Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes (<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338>). Für das Land Berlin ermittelte der DHV einen mittleren Verdienst von 6.700 € für W2-Professuren und 9.300 € für W3-Professuren (über alle Fächer hinweg). Bundesweit berechnete der DHV dabei einen Lohnunterschied von 720 Euro (W3) beziehungsweise von 320 Euro (W2) zu Ungunsten der Frauen (Gender-Pay-Gap). Dabei wird betont, dass sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin verstärkt haben.

Eine anonymisierte Analyse der Gehälter der Professuren am Fachbereich nach dem Muster der Auswertungen des Deutschen Hochschulverbandes ergab folgendes Bild: Im Jahr 2021 kann für den Fachbereich festgehalten werden, dass die durchschnittlichen W2- und W3-Gehälter über dem Berliner Durchschnitt von 2019 liegen. Die mittlere geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenz bei den W3-Professuren entspricht 2021 ziemlich genau dem berichteten bundesweiten Unterschied 2019 zu Ungunsten der Frauen (720 €); bei den W2-Professuren hingegen konnte eine durchschnittliche Lohndifferenz von 110 € *zugunsten* [sic!] der Frauen konstatiert werden.

Wichtig ist es hierbei, die diesbezügliche Entwicklung im Verlauf der kommenden Jahre zu betrachten, um jahresspezifische Schwankungen einschätzen zu können. *Nicht* eingeflossen in die Analyse sind zudem bislang Bedingungen für die Leistungsbezüge sowie die personelle und materielle Ausstattung der Professuren. Auch dies sollte künftig in den Blick genommen werden, um sicherzustellen, dass für klar definierte Leistungen (etwa Publikationen oder Dissertationsbetreuungen) vergleichbare Bezüge bezahlt werden.

#### *Wissenschaftlicher Mittelbau: Geschlechtsspezifische Darstellung nach Stellentypen*

Beim wissenschaftlichen Mittelbau ist zum einen zwischen (in der Regel zeitlich befristeten) Qualifikationsstellen und (in der Regel unbefristeten) Stellen mit Daueraufgaben zu unterscheiden, die nicht explizit der Qualifikation dienen; neben der Befristung unterschieden sich diesen beiden Stellentypen hinsichtlich der Lehrbelastung. Bei den Qualifikationsstellen wird weiterhin zwischen dem Qualifikationsziel Promotion und Habilitation unterschieden. Bei den Dauerstellen wird zwischen Lehrkräften für besondere Aufgaben (i.d.R. sehr hohes Lehrdeputat) und wissenschaftlich Mitarbeitenden (WiMi) unterschieden; die weitere Unterscheidung zwischen WiMi-D (für Dauer) und WiMi-L (für Lehre; letztere sind ebenfalls Hochdeputatsstellen) bildet die Hochschulstatistik aktuell leider nicht ab.

*Tabelle 6. Übersicht über Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus (ohne Drittmittel) am FB Erziehungswissenschaft und Psychologie (2015-2020)*

Stellenkategorie	2015		2016		2017		2018		2019		2020		Trend
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<b>keine Qualifikationsstellen</b>													
Lehrkraft für bes. Aufgaben	2	1	3	3	5	3	8	2	9	2	11	3	
% Frauen	67 %		50 %		63 %		80 %		82 %		79 %		+ 18 %
Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	5	2	6	2	5	3	5	5	8	6	14	6	
% Frauen	71 %		75 %		63 %		50 %		57 %		70 %		- 2 %
<b>Qualifikationsstellen</b>													
WiMi / Q promoviert	9	8	6	5	9	5	6	5	6	4	3	7	
% Frauen	53 %		55 %		64 %		55 %		60 %		30 %		- 43 %
WiMi / Q zur Promotion	20	11	22	14	21	12	20	9	24	7	24	12	
% Frauen	65 %		61 %		64 %		69 %		77 %		67 %		+ 3 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	
% Frauen	62 %		61 %		63 %		65 %		71 %		65 %		+ 5 %

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

Wie die vorstehende Tabelle 6 zeigt, war der Frauenanteil bei den Qualifikationsstellen für Postdocs etwas niedriger als aufgrund der relativ stabilen Frauenquote bei den Praedocs zu erwarten wäre; gerade 2020 ist die Frauenquote bei den Postdocs rapide gesunken; es ist zu hoffen, dass dies ein vorübergehender „Ausreißer“ ist und eine Ausnahme bleibt. Mit dem zahlenmäßig starken Zuwachs an Dauerstellen (verglichen mit 2015 das 4,7-fache an LfbA-Stellen und das fast Dreifache an unbefristeten WiMi-Stellen) geht – ebenfalls verglichen mit 2015 – ein Anwachsen der Frauenquote um 18 % bei den LfbA-Stellen und ein insgesamt eher stabiler Anteil bei den unbefristeten WiMi-Stellen einher.

## f. Gremien

Abschließend wird die aktuelle Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie dargestellt, ergänzt um Vergleichszahlen zu 2019 (Tabelle 7).

Tabelle 7. Übersicht über das Geschlechterverhältnis in den Gremien des FB Erziehungswissenschaft und Psychologie 2021 (grüne Felder) mit Vergleichszahlen zu 2019 (blaue Felder)

Gremium	HSL		WiMi		Stud.		SoMi		Gesamt		Anteil Frauen	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2021	2019
<b>Ausbildungskommission</b>	2	2	1	1	3	1	2	2	8	6	57 %	63 %
<b>Auswahlkomm. für den Gender-Forschungspreis</b>	3	1	3	1	2				8	2	80 %	100 %
<b>Berufungskommissionen</b>	42	24	17	10	15	2	5	14	79	50	61 %	-
<b>Ethikkommission des FB</b>	4	10	2	3	2		2		10	13	43 %	50 %
<b>FBR</b>	8	5	6	7	5	3	1	2	20	17	54 %	54 %
<b>Lehrplankommissionen</b>	8	8	4	3	4	1	5	1	21	13	62 %	63 %
<b>Promotionsausschuss</b>	6	2	1	2					7	4	64 %	80 %
<b>Prüfungsausschüsse</b>	25	33	12	10	11	1	8	9	56	53	51 %	55 %
<b>Strukturkommissionen</b>	10	7	4	3	3	1	3	1	20	12	63 %	67 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>108</b>	<b>92</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>229</b>	<b>170</b>	<b>57 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Anteil Frauen 2021</b>	54 %		56 %		83 %		47 %		57 %			
<b>Frauenanteil an Statusgruppe</b>	44 %		62 %		81 %		78 %					
<b>Anteil Frauen 2019</b>	51 %		70 %		86 %		67 %		60 %			
<b>Frauenanteil an Statusgruppe</b>	47 %		59 %		80 %		85 %					

Quelle: Gremienstatistik des Fachbereichs 2021, incl. Vertretungen

Insgesamt partizipieren nach wie vor mehr Frauen als Männer an den Gremien (57 %). Dabei zeigen sich innerhalb der Gremien und Statusgruppen Unterschiede. Bezogen auf die gremienbezogenen Anteile sticht die Auswahlkommission für den Gender-Forschungspreis mit 80 % Frauenanteil hervor; hier wurden erstmals auch männliche Kommissionsmitglieder ernannt. Demgegenüber zeigt sich, dass in den Prüfungsausschüssen und im Fachbereichsrat das Geschlechterverhältnis weiterhin (nahezu) ausgeglichen ist. Während Frauen aktuell in der Ethikkommission unterrepräsentiert sind, stellen sie in den übrigen betrachteten Gremien zwischen 57 % und 64 %.

Mit Blick auf die Grundraten in dem Statusgruppen ist festzuhalten, dass mehr Frauen der Statusgruppen der Studierenden und der Hochschullehrerinnen sich engagieren und teilhaben, als aufgrund der Geschlechterverteilung zu erwarten wäre. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Anteil etwas, beim nichtwissenschaftlichen Personal deutlich darunter. Letzteres ist offenkundig v.a. den Berufungskommissionen, aber auch den Prüfungsausschüssen geschuldet. Ergänzend kann 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.

## 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 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/](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 (2020: 24 %). Im Rahmen der strukturellen Erfordernisse des neu eingerichteten Psychotherapiemasters geht der Fachbereich von zwei neu zu schaffenden Strukturprofessuren aus. Weiterhin ist vorgesehen, eine befristete W1-Stiftungsprofessur im Bereich der Traumaforschung sowie eine befristete W1 Arbeits- und Organisationspsychologie zu besetzen. Für die Besetzung der Professuren wird die Besetzung mit Frauen angestrebt. Da voraussichtlich erst 2026 eine unbefristete Professur in der Psychologie frei wird und diese Professur zudem aktuell mit einer Frau besetzt ist, kann das 50 %-Ziel nur sehr langfristig erreicht werden. 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 den befristeten Professuren.

### *Professorinnen im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik*

Der Anteil der Frauen an Professuren ist in der Erziehungswissenschaft seit 2013 um 17 % gesunken (58 %). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Erziehungswissenschaft langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten und ihn weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern.

Der Anteil der Frauen an Professuren in der Grundschulpädagogik ist seit 2013 um 36 % gestiegen (68 %). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Grundschulpädagogik langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten und ihn weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern.

### *Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Psychologie*

Der Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal hat sich innerhalb der letzten Jahre etwas verringert (2020: 43 %). Im Verhältnis zum Anteil von 80-85 % Absolventinnen ist hier eine große Verlustquote 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.

## *Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik*

Der Anteil an Frauen in der Erziehungswissenschaft ist seit 2013 um 14 % auf aktuell 73 % gestiegen. Im Verhältnis zu ca. 77 % Absolventinnen ist hier die Verlustquote deutlich geringer als in der Psychologie. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Erziehungswissenschaft langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten und ihn weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern.

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal in der Grundschulpädagogik konnte auf 72 % gesteigert werden (2013: 58 %). Hier ist ein deutlicher Verlust zu verzeichnen (Absolventinnenquote: 87 %). Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Grundschulpädagogik langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten und ihn weiterhin gemäß dem skizzierten Kaskadenmodell auf den Anteil an qualifizierten Frauen zu steigern.

## *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 ca. 80 %, 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 (20 %) langfristig um 10 % zu erhöhen. Diese Tradition aufzubrechen, erfordert umfassende Anstrengungen durch Politik, Medien und Gesellschaft.

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.

## III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

### **H1. Handlungsfeld: Organisationsstruktur und -kultur**

Unterschiedliche Faktoren sind verantwortlich dafür, dass am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie insgesamt Frauen erfreulicherweise auf allen Stausebenen gut oder auch überdurchschnittlich repräsentiert sind. Neben den Bereichen der unbefristeten Professuren und dem wissenschaftlichen Mittelbau in der Psychologie wird es aber auch in Zukunft wichtig sein, das Erreichte zu erhalten (nicht nur angesichts vielfältiger Herausforderungen wie die aktuelle Pandemie).

Vor diesem Hintergrund soll künftig einerseits verstärkt Feedback zum aktuellen Gleichstellungsstatus auch in kleineren Organisationseinheiten gegeben werden, um die aktuellen Verhältnisse im Bewusstsein zu halten; andererseits soll aktiv der Frage nachgegangen werden, welche Motive Männer und Frauen bewegen, die Fächer des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie zu studieren und (jedoch) darin eine akademische Laufbahn (nicht) zu verfolgen. Auf dieser Grundlage können ggf. weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Der Gebrauch gender- und diversitysensibler Sprache gehört zur Kultur des Fachbereichs. Dieser Anspruch wird zunehmend – vor allem bei der Verfassung von Texten, aber auch in der konkreten Ansprache – in die Praxis umgesetzt. Der explizite Einbezug von Menschen, die sich geschlechtsbezogen nicht zuordnen oder als divers bezeichnen, erfolgt zunehmend, etwa bei den Fortbildungsveranstaltungen der Frauenbeauftragten und bei der Auslobung des Gender-Forschungspreises.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich selten, wie eine diesbezügliche Befragung im Juli 2020 bei Studierenden des Fachbereichs belegt (<https://blogs.fu-berlin.de/dezfb-erz-psy/2021/06/09/studie-am-fachbereich-zu-sexualisierter-belaestigung/>). Auf der Webseite der dezentralen Frauenbeauftragten wird an prominenter Stelle über Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene informiert. Bei Verstößen gegen den Code of Conduct stehen das Dekanat, die Studienbüros sowie die dezentralen Frauenbeauftragten als Ansprechpartner\*innen zur Verfügung und unterstützen den Klärungsprozess.

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. Ein erstes fachbereichsspezifisches Onboarding-Konzept für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen wurde initiiert und soll auf weitere Statusgruppen ausgeweitet werden.

Das Büro der dezentralen Frauenbeauftragten wird mit jährlich 1500 € ausgestattet. Die Frauenbeauftragte wird gemäß §59 Berliner Hochschulgesetz in die dort genannten Entscheidungsprozesse und Maßnahmen eingebunden. Seit 2015 wurden Maßnahmen umgesetzt, die Rolle, Funktion, den Auftrag und die Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten allen Mitgliedern des Fachbereichs bekannt machen.

### *Besondere Belastungen durch pandemiebedingte Umstände*

Die seit nunmehr fast zwei Jahren andauernde Pandemie hat auch in unserem Fachbereich weitreichende Auswirkungen gehabt. Daher wurden die Fachbereichsmitglieder in den Sommern 2020 und 2021 im Rahmen eines kurzen Stimmungsbildes zu ihrem Befinden, ihren Belastungen und ihrer Gesamtsituation angesichts der Pandemie befragt (<https://blogs.fu-berlin.de/dezfb-erzpsy/2021/09/30/stimmungsbild-7-8-2021/>). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Studierende insgesamt stärker unter den Einschränkungen gelitten haben als Mitarbeitende insgesamt und dass sich im wissenschaftlichen Mittelbau eine zunehmende Belastung abzeichnet. Die deutlich gestiegene Kompetenz, Online-Veranstaltungen durchzuführen, hat einerseits die Fortführung von Lehre, persönlicher Beratung und Zusammenarbeit überhaupt ermöglicht. Der unübersehbare Umstand andererseits, dass das Fehlen von unvermittelten Face-to-Face-Kontakten, die mangelnde räumlich-zeitliche Strukturierung und das Verwischen von Privat- und Berufsleben mitunter massive psychische Probleme aufwirft (z. B. Vereinsamung, Ängste, Depressionssymptome), verdeutlichen ein Spannungsfeld, mit dem der Fachbereich sich kontinuierlich auseinandersetzt. Allgemeine Studien zur zielgruppenspezifischen Betroffenheit identifizieren hier Personen mit Care-Verpflichtungen und hier sind auch wieder Frauen in besonderem Maße betroffen (Hövermann & Kohlrausch, 2020). Daher sind diesbezügliche Maßnahmen ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich.

Es wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen bzw. geplant, die eine Weiterführung des Studiums und der wissenschaftlichen Arbeit durch gezielte Entlastungen anstreben. So wurden im WS 2021/22 etwa für Studierende Räume an der Universität für die Online-Teilnahme am Unterricht reserviert und Corona-bedingte Vertragsverlängerungen initiiert. Aktuell sind Konzepte für bedarfsabhängige Zuschüsse zu haushaltsnahen Leistungen, zur Unterstützung der Kinderbetreuung inkl. einer Unterstützung bei der Beschulung zu Hause sowie für ein Hilfskraftpool für betroffene Wissenschaftlerinnen sowie für Studierende in der Phase der Abschlussarbeit in Planung.

## **H2. Handlungsfeld: Personal**

### *Bereich: Wissenschaftliches Personal*

Der Fachbereich achtet darauf, dass Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt sind, um eine geschlechtergerechte Situation in Bewerbungssituationen herzustellen und 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. Alle Berufungsverfahren werden zudem gleichstellungsorientiert durch das Beratungsteam *Berufungen* begleitet, das der Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie der FU angehört. In Kooperation mit dem Beratungsteam und FU Diagnostik entwickelten das Dekanat und die dezentrale Frauenbeauftragte ein Online-Fragetool, um (u.a.) die Berücksichtigung von Care-Aufgaben u.ä. bei allen Bewerbungen auf Professuren systematisch und für alle vergleichbar erfassen und so etwa das akademische Alter sinnvoll berechnen zu können. Ähnlich wurde ein Evaluationsbogen für die Lehrprobe weiterentwickelt und kann nun ebenfalls online eingesetzt werden.

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie herrscht unter den Professuren im Bereich Erziehungswissenschaft und bei den befristeten Professuren in der Psychologie erfreulicherweise ein

akzeptables Geschlechterverhältnis. Verbesserungspotential liegt v.a. bei den unbefristeten Professuren in der Psychologie vor. Daher werden mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept (2021-2026; <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>) weiterhin Maßnahmen durchgeführt, die die Bedingungen für das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei unbefristeten Professuren verbessern. Für die aktuell tätigen Professorinnen prüft der Fachbereich einen sog. Gremienbonus, um eine Mehrbelastung abzufedern, die ggf. durch eine „Unterrepräsentanz“ einerseits und die geschlechterparitätische Gremienbesetzung andererseits entsteht.

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. Hier ist zu klären, ob die Ungleichverteilung einer gewissen Passung entspricht oder inwieweit hier Handlungsbedarf besteht.

Im Rahmen der Karriereplanung bietet der FB speziell für FINTA\* bei den Studierenden und Promovend\*innen die jährlich stattfindende aus Frauenfördermitteln finanzierte Veranstaltungsreihe „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“ an, die von den Teilnehmenden durchgehend positiv bewertet wird. Diese Veranstaltung wird konzeptuell kontinuierlich weiterentwickelt. In den kommenden Jahren sollen Coachingangebote die Unterstützung ergänzen.

Ein zweiter Schwerpunkt diesbezüglich betrifft die ziel- und motivationsorientierte Analyse von beruflichen Entscheidungen der Absolvent\*innen des Fachbereichs. Dies soll zunächst analysiert werden, um daraus ggf. Maßnahmen abzuleiten, die FINTA\* motivieren, einen wissenschaftlichen Werdegang einzuschlagen.

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

### *Bereich: Nichtwissenschaftliches Personal*

Die Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich wurde im Fachbereich bis Ende 2014 lediglich informell und vereinzelt angesprochen. Die im FFP 2014 formulierten und seitdem weitergeführten Maßnahmen führten zu regelmäßigen Sekretariatstreffen, in denen Förderungsbedarf und Förderungspotenzial ermittelt werden konnten. Hilfreich war, dass allen Beteiligten kommuniziert wurde, dass anfallende Weiterbildungskosten sowie die Ausstattung der Arbeitsplätze 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 Verbesserungspotential für das nichtwissenschaftliche Personal.

### **H3. Handlungsfeld: Studium und Lehre**

Im Studium wird auf gender- und diversitätssensible Sprache und Gestaltung von Lehrveranstaltungen geachtet. Um Lehrende noch mehr für Gender und Diversity sowie Diskriminierung zu sensibilisieren, wurden im SoSe 2021 mehrere Items in die Lehrevaluation aufgenommen. Wie die Auswertung ergeben hat, wurden im SoSe 2021 nur von sehr wenigen Studierenden eine Diskriminierung im Rahmen von Lehrveranstaltungen berichtet. Lehrende sollen im Zuge der Information zur Lehrevaluation auf die Items und zugleich auf Angebote der Toolbox (<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>) und Weiterbildungsangebote zu Gender und Diversity hingewiesen werden. Neue Kolleg\*innen und auch Lehrbeauftragte erhalten Starter-Kits sowie Zugang zu hochschulinternen Weiterbildungen in gender- und diversitätsensibler Lehre. Es soll geprüft werden, inwiefern seitens der Dozierenden weiterer fachbereichsspezifischer Bedarf an Weiterbildungsangeboten besteht, der nicht durch die bestehenden Angebote abgedeckt wird.

Die Themenfelder Gender, Diversity und sexualisierte Diskriminierung sollen weiter als Inhalte in der Lehre aller Studiengänge verankert werden. Bei der Erarbeitung und Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen soll dieser Aspekt ebenfalls stärker berücksichtigt werden.

### **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 Kindern aus. Studierende mit Kind(ern) sind zudem oftmals nicht BAföG berechtigt und müssen ihr Studium durch Nebentätigkeiten finanzieren. Besonders hoch ist der Anteil an Studierenden mit Kind in den Lehramtsstudiengängen, vor allem in der Grundschulpädagogik. Der Fachbereich engagiert sich bereits seit vielen Jahren in Bezug auf „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, um den vielfältigen Bedürfnissen gerecht werden.

Allerdings haben die extremen Aufwüchse in der Grundschulpädagogik und auch in den Lehramtsstudiengängen für ISS/Gymnasium verbunden mit einem hohen Anteil an Studierenden mit Kindern in diesen Studiengängen in den letzten Jahren dazu geführt, dass Studien- und Prüfungsbüros in dem Bemühen, auf die besonderen Bedürfnisse einzugehen, die Grenzen der Belastbarkeit erreicht haben. Dies betrifft insbesondere die Beratung, aber auch Mehraufwand für die manuelle familienfreundliche Vorabbuchung von Studierenden. Hier sind weitere personelle Ressourcen dringend erforderlich. Der Fachbereich ersucht die Unterstützung des Präsidiums. Zudem erscheint eine Weiterentwicklung der Software SAP SLcM (Campus Management) sinnvoll, was durch den Fachbereich auch seit vielen Jahren immer wieder angeregt wird, damit auch eine zusätzliche technische Unterstützung ggf. bereitgestellt werden kann.

Darüber hinaus erscheint auch eine Änderung des Zuteilungslaufs von Lehrveranstaltungen sinnvoll. Dieser ist in der Rahmenstudien- und -prüfungsordnung (RSPO) im § 8 (2) festgehalten und beschreibt,

dass die Zuteilung zu platzbeschränkten Lehrveranstaltungen am letzten Werktag vor Beginn der Vorlesungszeit stattfindet. Dies führt im Rahmen der ersten Vorlesungswoche sowohl bei Lehrenden, als auch Studierenden sowie Mitarbeiter\*innen der Verwaltung sehr häufig zu enormen Abstimmungsprozessen, die wertvolle Lehr- und Arbeitszeit kostet.

Studierende mit Kind sind berechtigt, am Vorabbuchungssystem 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 Studienbüros, 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

Unter Pandemiebedingungen waren Studierende mit Kindern bzw. mit Care-Aufgaben durch Kita- und Schulschließungen sowie mangelnde Rückzugsräume auf Grund der Schließung der Bibliotheken in besonderem Masse belastet. Es soll geprüft werden, inwiefern zukünftig bei Bedarf Räume zur Verfügung gestellt werden können. Zugleich haben sich digitale Lehrformate hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Studium wie auch der Vereinbarkeit von Studium und Beruf zum Teil auch als entlastend erwiesen, da sie mehr Flexibilität ermöglichen. Entsprechend begrüßt der Fachbereich Initiativen von Lehrenden, auch zukünftig vermehrt digitale Lehrformate anzubieten und Vorlesungen in Form von Videoaufzeichnungen dauerhaft bereitzustellen.

### *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 Fachbereichsratsterminen gewährleistet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für Mitglieder des Fachbereichs mit Kinderbetreuungspflichten durch eine konsequentere Einhaltung des Endes von Sitzungen verbessert werden. Aktuell sind die bisherigen Regelungen zur Telearbeit und Mobilien Arbeiten, eine neue Verordnung (DV Flex) noch in Arbeit, die größere räumliche und zeitliche Flexibilität für alle Mitarbeitenden ermöglichen soll und somit auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen würde.

Unter Pandemiebedingungen waren Beschäftigte mit Kindern und/oder Care-Aufgaben durch Kita- und Schulschließungen, Betreuung von Angehörigen und teilweise eingeschränkten Möglichkeiten der Trennung von Familie und Beruf besonderen Belastungen ausgesetzt. Wie aus den Umfragen der dezentralen Frauenbeauftragten an unserem Fachbereich hervorgeht, schätzten viele Mitarbeitende zwar einerseits die Möglichkeiten, sich besser vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus schützen zu können, ihre Arbeitszeit flexibler von zu Hause aus zu gestalten, Fahrtwege einzusparen und mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Andererseits hat sich die mangelnde räumliche und zeitliche Trennung von Familie und Beruf teilweise als in hohem Maße belastend ausgewirkt und im wissenschaftlichen Bereich häufig zu verringerter Produktivität geführt. Dies gilt es bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zu berücksichtigen und zukünftig soweit möglich durch Unterstützungsmaßnahmen zu verringern.

Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben können wissenschaftlich oft nicht so produktiv sein, was ihre wissenschaftliche Laufbahn behindert. Die Betreuungsangebote des Dual Family and Career Service werden wenig genutzt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Angebot nicht den Bedürfnissen entspricht. Es soll daher überprüft werden, inwiefern zukünftig finanzielle Unterstützung für haushaltsnahe Leistungen angeboten werden können, um auf diese Weise Benachteiligungen von Mitarbeiter\*innen mit Care-Aufgaben entgegenzuwirken.

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

Im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft wird die Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung durch die Professur „Bildungsforschung / Heterogenität und Bildung“ vertreten. Sie ist darüber hinaus Thema in weiteren Arbeitsbereichen sowohl der Erziehungswissenschaft als auch im Wissenschaftsbereich Psychologie. Durch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen aus dem FFP 2017 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.

Seit 2016 werden im Kontext der regulären Förderung des wissenschaftlichen Mittelbaus weitere 6000,- € für Promotions- und andere Projekte zu Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung bereitgestellt.

Im Zuge der Veranstaltungsreihe „Eine wissenschaftliche Laufbahn planen“ ist für das Frühjahr 2022 eine Infoveranstaltung zum Gender-Data-Gap geplant (Arbeitstitel: „Data are Female“), die Studierende und Promovend\*innen bei der Themenfindung unterstützen und vermehrt zu Arbeiten in der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung animieren soll.

#### **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 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. Dazu gehört der Gender-Forschungspreis zur Förderung von FINTA\* und zur Förderung der Geschlechter- und Genderforschung. Darüber hinaus werden weitere Ressourcen für Junior-Professorinnen (z. B. Studentische Hilfskräfte, anteilige Nutzung einer Sekretariatskraft, Sachmittel) zur Verfügung

gestellt. Verbessert wurde seit 2016 die Bereitstellung von Ressourcen zur Förderung von Geschlechterforschung (siehe Handlungsfeld: Geschlechterforschung). Diese Maßnahme wird fortgeführt und weiterentwickelt.

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

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

#### IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
------	---------------	----------------------	----------------

#### IV. Maßnahmenkatalog des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
------	---------------	----------------------	----------------

##### H1. Handlungsfeld: Organisationskultur

<p><b>H1.1. Mehr Sichtbarkeit und Transparenz bzgl. (Un)Gleichstellung im FB</b></p> <p>mit den Unterzielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausmaß der (Un)Gleichstellung im FB sichtbar machen („facts“)</li> <li>• im Dialog bleiben</li> <li>• Studien- und Berufsmotivation klären</li> </ul>	Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Blog der Frauenbeauftragten</i> zum Thema Frauenförderung/Gleichstellung (Fortführung)</li> <li>• <i>Aufrechterhaltung von Kontakten der Frauenbeauftragten zu den ABs</i></li> <li>• Pandemieabhängig: <i>gemeinsames Mittagessen</i> mit interessierten Frauen des FB (ein reservierter Tisch oder „gekennzeichnete Ecke“ in der Mensa) etwa einmal monatlich ohne vorgegebenes Thema</li> <li>• Pandemieabhängig: <i>Frauenversammlung mit Thema</i> mit anschließendem lockerem Treffen Thema: Was brauchen Frauen?</li> <li>• Pandemieabhängig: <i>Dialogische Veranstaltungen</i> zu relevanten Themen einmal im Semester, z. B. Worldcafé o.ä. Format, um Austausch über relevante Themen in interaktivem Setting mit Mitgliedern aller Statusbereiche anzuregen; relevante Themen: gendersensitiver Sprachgebrauch, gleiche Gehälter, Code of conduct, ...</li> <li>• <i>Onboarding für Neue</i> In jeder Statusgruppe Mini-AG suchen/anregen, die neue Kolleg*innen darin unterstützt, die FB-Strukturen kennen zu lernen (FB-Onboarding); dabei Frauenförderungs-/Gleichstellungsthemen integrieren, aber auch Themen wie Mitbestimmung, Gremienarbeit usw. thematisieren.</li> <li>• <i>Bericht zur Studien- und Berufsmotivation</i> In Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle (Prof. Watermann, Dr. Susanne Bergann) Daten zur Studien- und Berufsmotivation der FB-Absolvent*innen zusammenstellen und berichten.</li> </ul>
---	-------------------	--	--

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<p><b>H1.2.</b> <b>Nachhaltige strukturelle Einbindung der Förderung von „Gender &amp; Diversity“-Awareness und von Geschlechtergerechtigkeit am Fachbereich</b></p> <p><b>Insbes. Förderung des Gebrauchs gender- und diversity-sensibler Sprache am Fachbereich</b></p>	Einladung durch die Verwaltungsleitung		<p>Etablierung der AG „Frauenförderplan“ als Dauereinrichtung mit regelmäßigen Sitzungen einmal je Semester zur Diskussion des Standes der Umsetzung des FFP.</p> <p><i>Termine:</i> jeweils donnerstags in der 2. Woche im Januar sowie im Juni, 14.00 Uhr (ggf. abzustimmen mit den FBR-Sitzungsterminen)</p>
	Webseite der Frauenbeauftragten		Beispielfolien für Gender- und Diversity-Sensibilisierung und weitere Beispiele
	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		Anregung regelmäßiger Veranstaltungen im Weiterbildungszentrum zum Thema <b>gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender- und Diversity Awareness</b> oder in sämtliche Veranstaltungen integrieren, in denen es thematisch um Führungs- bzw. Lehrqualität geht
	Verwaltungsleitung		Jedes FB-Mitglied hat die Möglichkeit, an einer Weiterbildungsmaßnahme (Toolbox-Kurzworkshop) mit Schwerpunkt gender- und diversitätsbewusste Sprache im Uni-Alltag teilzunehmen. Diese werden kostenlos von der FU durchgeführt <a href="http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html">http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html</a> .
	Verwaltungsleitung		Führungskräfte über Weiterbildungsangebote zum Thema <i>gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender- und Diversity Bewusstheit</i> informieren
	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		<p><i>Weiterführung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In alle Ausschreibungen für <i>Professuren</i> wird unter dem Punkt „Weitere Anforderungen“ „Kompetenz in der gendersensitiven Durchführung von Lehrveranstaltungen bzw. Bereitschaft zur Weiterbildung“ aufgenommen.</li> <li>• Bei Einladungen zum Hearing erfolgt ein Hinweis an die Eingeladenen, dass bei der Lehrprobe Genderaspekte berücksichtigt und gender- und diversitysensible Sprache beachtet werden soll. Implikationen für didaktisches Gutachten sind zu formulieren.</li> <li>• Führungskräfte sind über die Möglichkeit der Nutzung der Toolbox „Gender und Diversity“ für die Lehre informieren.</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<p><b>H1.3.</b> <b>Abbau von geschlechterbezogenen Stereotypen</b></p> <p><i>Rollenklischees thematisieren und über Fakten aufklären</i></p> <p><i>Alternative Vorbilder vermitteln</i></p>	Frauenbeauftragte		<p>Diskussionsrunden zum Thema geschlechterbezogener Stereotype organisieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für „offizielle und inoffizielle“ Prozesse im Arbeitskontext sensibilisieren</li> <li>• hilfreichen Umgang damit diskutieren</li> <li>• Vorschläge erarbeiten, wie „offizielle und inoffizielle“ Regeln in Entscheidungsgremien geändert werden sollten</li> </ul> <p>Vorbilder vermitteln/„bewerben“ (z. B. Blog)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beispiele für gleich geteilte Elternzeiten usw.</li> <li>• Umgang in Berufungskommissionen mit familiären Aufgaben von Bewerber*innen (→ H2.1.1: Mind. 50 % Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie)</li> </ul>
<p><b>H1.4.</b> <b>Verbesserung der Kommunikation und Information zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“</b></p>	Frauenbeauftragte/ IT-Beauftragte		<p><i>Weiterführung:</i></p> <p>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“ ggf. aktualisiert, ebenso die Informationen zu Anlaufstellen für Betroffene.</p>
	AB Klinisch psychologische Intervention		<p><i>Weiterführung:</i></p> <p>Das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird weiterhin in einschlägige Seminare integriert.</p>
	AG „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ auf FB-Ebene		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des aktuellen Sachstands in ausgewählten Vorlesungen und Seminaren der Erziehungswissenschaft und Psychologie (ggf. Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum)</li> <li>• Ableitung/Durchführung von notwendigen Interventionen (Aufklärung, Kommunikation der Anlaufstellen, ...)</li> <li>• Die Evaluation soll im Längsschnitt erfolgen und alle vier Jahre wiederholt werden, um einen Vergleich zu ermöglichen. Nächste Evaluation: 30.06.2024</li> </ul>

#### IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<b>H1.5. Integration von Forschungsgruppenleiter*innen in die Strukturen des Fachbereichs</b>	Dekanat/ Verwaltungsleitung		<i>Weiterführung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbindung von Forschungsgruppenleiter*innen an einen Arbeitsbereich gewährleisten</li> <li>• Einladung zu Sitzungen des Fachbereichsrats (öffentlicher Teil) und ggf. zu anderen Gremien</li> </ul>
<b>H1.6. Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten</b>	Frauenbeauftragte		<i>Weiterführung:</i> Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten wird regelmäßig in den Orientierungswochen/im Mentoringprogramm bekannt gemacht.
<b>H1.7. Berücksichtigung (frauen-) spezifischer Bedürfnisse in der Gestaltung universitätsöffentlicher Räume</b>	Frauenbeauftragte in Koop. mit dem Dekanat		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch und anonymisierte Befragung zu spezifischen Bedürfnissen</li> <li>• Initiierung von Maßnahmen wie <ul style="list-style-type: none"> <li>○ funktionierende (!) Duschen, abschließbare Waschräume</li> <li>○ Angebot von Hygieneprodukten (neben Toilettenpapier auch Tampons und Binden)</li> <li>○ „Notversorgung“: z. B. Wärmflasche zum Ausleihen</li> </ul> </li> </ul>
<b>H2. Handlungsfeld: Personal</b>			
<b>H2.1. Personal - Bereich: Wissenschaftliches Personal</b>			
<b>H2.1.1. Mindestens 50 % Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie</b>	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.  Es wird zudem festgehalten, in welchen Bereichen ebenfalls Psychologinnen berufen werden.
	Dekanat bzw. der/die Vorsitzende der Berufungskommission(en)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Verstrukturierung einer 3. Professur für Klinische Psychologie wird zur Sicherstellung der Lehre im Psychotherapiemaster angestrebt. Dadurch wird eine weitere Möglichkeit geschaffen, eine unbefristete Professur im WB Psychologie mit einer Frau zu besetzen.</li> <li>• Wird eine Professur (unbefristet oder mit <i>tenure track</i>) in der Psychologie ausgeschrieben, so werden beim Talent-Scouting gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen. Zudem</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<p><i>Fortsetzung:</i>  <b>H2.1.1.</b>  <i>Mindestens 50 % Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie</i></p>			<p>werden vorhandene Datenbanken genutzt. Die Frauenbeauftragte wird über das Ergebnis des Talent-Scoutings durch die Mitglieder des Dekanats zeitnah informiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei den konstituierenden Sitzungen von Berufungskommissionen für ausgeschriebene unbefristete Professuren bzw. befristete Professuren mit <i>tenure track</i> 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.</li> </ul> <p><i>Um gezielt Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg zur Professur zu fördern, werden folgende weitere Maßnahmen umgesetzt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beantragung der Professur für psychologische Methodenlehre (vorgezogene Nf. Eid, regulärer Austritt 2029); die Antragstellung erfolgt bei Passung der Antragsmodalitäten z. B. über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (BCP-Programm).</li> <li>• Umgang in Berufungskommissionen mit familiären Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bei der Beurteilung der bisherigen Leistungen wird das akademische 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.</li> <li>○ Zusätzlich zur Berechnung des akademischen Alters wird im Rahmen eines Pilotprojekts geprüft, ob das Publikationspotential durch Extrapolation der Publikationsleistung drei Jahre vor der Geburt eines Kindes ein sinnvoller Indikator ist. Dazu werden die Entwicklungskurven der Publikationsindizes betrachtet resp. extrapoliert.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>H2.1.2.</b>  <b>Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen durch Förderung internationaler Erfahrung</b></p>	<p>AG Frauenförderplan; Verantwortlichkeit wird im Arbeitsprozess geklärt</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche: Welche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es FU-weit zur Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen?</li> <li>• Förderung von Qualifizierung von Frauen für Professuren in verwandten oder Querschnittsfächern</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
H2.1.3. <b>Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen</b>	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der Nutzung von Förderprogrammen soll berücksichtigt werden, dass diese die Ausstattung einer Professur in unterschiedlichem Maße vorsehen, was zu Ungerechtigkeiten führt. Es wird festgelegt, dass alle Professuren aus Förderprogrammen hinsichtlich der Ausstattung nach Möglichkeit gleichbehandelt werden.</li> <li>• <i>Fonds für SHKs oder Sachmittel:</i> 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“).</li> </ul>
	Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung und Durchführung der Veranstaltung „Planung einer wiss. Laufbahn“</li> <li>• Organisation: Coachingprogramm für Promovendinnen</li> <li>• Mentoringprogramm für Postdocs („early career program“) Es werden die aktuellen Möglichkeiten (BLA – DRS – BUA) geprüft und potenzielle Nutzerinnen werden proaktiv darüber informiert.</li> </ul>
H2.1.4. <b>Gerechte Entlohnung</b>	Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop zu Gehaltsverhandlungen/DHV anregen (es ist zu klären, ob DHV ausreicht, und zu prüfen bzw. zu recherchieren, welche Maßnahmen als besonders erfolgreich eingeschätzt werden – Literaturrecherche, Betroffene und ProFiL befragen)</li> <li>• BLA: Seminar zur Verhandlungsführung bewerben</li> </ul>
	Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen über Gender Pay Gap (auch an der FU) regelmäßig erheben und berichten</li> <li>• Entwicklung eines Konzepts zur verbesserten Aufklärung im Hinblick auf gerechte Entlohnung (auch für Frauen, die die Uni verlassen)</li> <li>• Bestandteil der Veranstaltung „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<b>H2.2. Personalpolitik - Bereich: Nichtwissenschaftliches Personal</b>			
H2.2.1. <b>Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von nichtwissenschaftlichem Personal</b>	Verwaltungsleitung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortführung der Treffen / Gespräche zwischen der Stabsstelle „Personalentwicklung“ und dem Fachbereich</li> <li>• Fortführung der Sekretär*innentreffen, zu denen die Verwaltungsleitung einlädt</li> <li>• Fortführung der Finanzierung von arbeitsplatznahen Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Professor*innen/Vorgesetzte werden über Weiterbildungsmöglichkeiten für nichtwissenschaftliches Personal informiert. Es wird auf die fachbereichszentrale Finanzierung dieser Weiterbildungsveranstaltungen hingewiesen</li> <li>• Förderung der Internationalisierung durch verstärkte Nutzung der Austauschprogramme</li> <li>• Nutzung des Programms WEITERBILDENDES ZERTIFIKATSPROGRAMM „FaBHo“, u.a. auch besonders für die Studien- und Prüfungsbüros des Fachbereichs</li> <li>• Identifikation weiterer möglicher bzw. notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal</li> <li>• Weiterleitung von Fortbildungsprogrammen</li> </ul>
<b>H2.3. Personalpolitik - Bereich: Studierende</b>			
H2.3.2. <b>Erhöhung des Anteils männlicher Studierender</b>	Stud. Studienberatung Grundschulpäd. u. Studienbüro		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>
	Referent*in für Studium und Lehre		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbungsdaten analysieren unter Berücksichtigung der Geschlechterzusammensetzung</li> <li>• BA- und Master-Bewerbungen Analyse der Abbruchquote (Analyse bzgl. Geschlechtsspezifität)</li> <li>• Entwicklung von Maßnahmen zur Bindung von männlichen Studierenden</li> <li>• Vernetzung mit anderen Bereichen, z. B. MINT</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<b>H3. Handlungsfeld: Studium und Lehre</b>			
<b>H3.1. Förderung von gender- und diversitysensibler Lehre</b>	Lehrevaluationsteam/ Referent*in für Lehre		<i>Weiterführung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Items zu Gender und Diversität (Diskriminierung, Empfinden von Diskriminierung) in der Lehrevaluation behalten</li> <li>• in die Info-Mail / Abfrage Information dazu ergänzen, dass Gender und Diversität stärker erfragt wird (Verknüpfung mit Toolbox)</li> <li>• Analyse der Lehrevaluation hinsichtlich Gender- und Diversityawareness</li> <li>• testen, ob ein Studiengang heraussticht bei der Kritik am Item zu „geschlechtergerechter Sprache“</li> <li>• Kommentare zu Gender zählen, clustern, auswerten</li> </ul>
	Ausbildungskommission		<i>Preis für beste Lehre:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbezug von Gender- &amp; Diversity-Awareness beim Preis für beste Lehre</li> <li>• zusätzlich Prüfung der Etablierung eines Sonderpreises für Gender- &amp; Diversity-Awareness</li> <li>• gelungene Lehrveranstaltungskonzepte in Bezug auf Gender- &amp; Diversity-Awareness vorstellen („best practice“)</li> </ul>
	Dekanat in Kooperation mit der dFbA		Thementag zur Lehre initiieren, Arbeitsgruppe installieren
<b>H3.2. Integration von Gender- und Diversity-Inhalten in der Lehre</b>	Ausbildungskommission des Fachbereichs		<i>Weiterführung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema „Gender und Diversity“ wird je nach Fach in eine Vorlesung bzw. in ein Lehrmodul integriert (z. B. durch Einladung von Gastreferent*innen).</li> <li>• 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</li> <li>• Prüfung, ob Aufnahme in Modulbeschreibungen</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<i>Fortsetzung:</i> H3.2. <i>Integration von Gender- und Diversity-Inhalten in der Lehre</i>	Frauenbeauftragte in Kooperation mit zuständiger ABV-verantwortlicher Person		Initiierung von durch Studierende geleitete/organisierte Seminare im ABV-Bereich u.a. im Bereich <i>Gender und Diversity</i> unter Leitung einer verantwortlichen Lehrkraft (studierendenzentrierte Lehre); Finanzierung von Lehraufträgen an Studierende; ggf. Zertifizierung
<b>H3.3.</b> <b>Adäquate Nutzung von gender- und diversitätsbewussten Formulierungen im Studium durch alle Beteiligten sowie Sensibilisierung für den sprachlichen Umgang in schriftlich und mündlicher Kommunikation</b>	Referent*in für Studium und Lehre		<ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtliche Rahmenbedingungen prüfen (Prüfungsleistungen)</li> <li>• Anregungen, gender-/diversitätsbewusste Sprache zu verwenden und z. B. Veranstaltungen mit einer sog. „Pronomenrunde“ zu beginnen</li> <li>• Angebot eines Workshops zum Thema "Geschlechtergerechte Sprache" für Studierende in Abstimmung mit Margherita-von-Brentano-Zentrum</li> </ul>
<b>H3.4.</b> <b>Flexibilisierung des Lehrangebots</b>			Vorschlag an Modulverantwortliche: Nutzung von Hybridveranstaltungen oder gleichzeitiges Angebot von Online- und Präsenzveranstaltungen, um Studierende zu integrieren, die aus gesundheitlichen oder familiären Gründen nicht an die FU kommen können
<b>H4. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie</b>			
<b>H4.1.</b> <b>Unterstützung von Nachwuchskräften/Studierenden mit Care-Verrpflichtungen</b>	alle Sitzungsleitenden		Als Selbstverpflichtung sollen Sitzungszeiten nach Möglichkeit in die Kernzeit gelegt werden und verabredungsgemäß enden.
	Frauenbeauftragte mit Verwaltungsleitung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept: Fonds zur Unterstützung bei der Lehre und bei Qualifikationsarbeiten durch SHKs</li> <li>• Konzept: Zuschüsse zu erhöhtem Aufwand für haushaltsnahe Leistungen, Nachhilfe/Home Schooling nach Prüfung der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen</li> <li>• Konzept: Zuschüsse für ungestörte Räume nach Prüfung der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<b>H4.2.</b> <b>Unterstützung von Beschäftigten (v.a. mit Care-Verpflichtungen)</b>	Verwaltungsleitung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzierung einer besseren Arbeitsplatzausstattung im Home Office</li> </ul>
<b>H4.3.</b> <b>Verbesserung des Zugangs zu Unterstützung und Beratung</b>	Dekanat/Verwaltung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung asynchroner Beratungs- und Betreuungsangebote</li> <li>• Angebote außerhalb üblicher Arbeitszeiten (ggf. Hotline)</li> </ul>
<b>H5. Handlungsfeld: Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung</b>			
<b>H5.1.</b> <b>Verbesserung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten mit Geschlechter-, Gender- und Diversity-Thematik am Fachbereich</b>	Frauenbeauftragte mit Verwaltungsleitung		<p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Datenbanken checken zu aktuellen Forschungsprojekten und Dissertationsprojekten mit Gender-/lgbtq-/Diversity-Bezug</li> <li>○ Befragung der ABs des FBs zu aktuellen Forschungsprojekten und Dissertationsprojekten sowie zu Abschlussarbeiten mit Gender-/lgbtq-/Diversity-Bezug</li> <li>○ unter Rubrik <i>Forschung</i> wird das Ergebnis der Befragung zu Gender-Projekten (s.o.) und einer Literaturrecherche auf der Homepage des Fachbereichs eingepflegt</li> <li>• Kombination mit Gender-Gap-Veranstaltung (Forschungsthemen unter Kolleg:innen und Studierenden fördern) – auf Fachbereichsebene (auf allen Qualifikationsebenen)</li> <li>• Workshop: wie sollte/kann Geschlechtsspezifität in Forschung einbezogen werden / welche Folgen für Forschungsstrukturen – auch als Basis für den Einbezug in die Praxis (auf allen Qualifikationsebenen)</li> <li>• Darstellung im Gleichstellungs-Blog (Befragung zu Geschlechtereffekten in der Forschungsarbeit/ in den Forschungsthemen)</li> </ul>

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2022
<b>H5.2. Verstärkung der Integration der Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ als Querschnittsthema</b>	Dekanat bzw. Fachbereichsrat		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Ausschreibungen von Professuren in der Psychologie wird geprüft, ob die Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ ins (erwünschte) Anforderungsprofil aufgenommen wird.</li> <li>• Gender-Gap-Veranstaltung</li> <li>• Workshop (s.o., bei H4.1)</li> </ul>
<b>H5.3. Weiterentwicklung und Etablierung von Genderforschung am Fachbereich</b>	Verwaltungsleitung/ Frauenbeauftragte/ WiMi-Kommission für Anreizmittel		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ausschreibung</b> jährlicher Ressourcen aus den Frauenfördermitteln des Fachbereichs für Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitythematik (für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, auch für Abschlussarbeiten) – Antrag jederzeit möglich</li> <li>• Gender-Gap-Veranstaltung</li> <li>• Workshop (s.o., bei H4.1)</li> </ul>
<b>H6. Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</b>			
<b>H6.1. vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln, um die notwendigen Managementprozesse begleiten zu können</b>	Verwaltungsleitung/ Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich</li> <li>• Gleichstellungsbezogenes Feedback an ABs mindestens 1x jährl., ggf. öfter bzw. auch anlassbezogen</li> </ul>
	Frauenbeauftragte / Gender-Forschungspreis-Kommission	2.500 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung Gender-Forschungspreis, 1 x jährlich</li> </ul>

## V. 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.